

Research article

Motivation Affecting the Performance of Dental Health Officers at Sub - District Promoting Hospitals in the Public Health Region 10

Jirachaya Khamphim

Master Degree student in Public Health,
Faculty of Public Health, KhonKaen
University

Prachak Bouphan

Associate Professor Dr., Department of
Health Administration, Faculty of Public
Health, KhonKaen University

Abstract

This cross-sectional descriptive study aimed to investigate the motivation affecting the performance of dental health officers at sub-district promoting hospitals in the public health region 10. The questionnaire was sent to 130 subjects to collect quantitative data, randomly selected by Stratified sampling while the in-depth interview guideline was used to collect qualitative data from 12 key informants. The data collection was carried out from December 11, 2012 to January 10, 2013. Then collected data were analyzed by a computer package program. Frequency, Percentage, Means, Standard Deviation, Pearson's co-efficient and Stepwise multiple regression analysis were used to perform statistical analysis. The findings revealed that the motivation had moderately positive relationship to the performance of dental health officers at a statistically significant level ($r = 0.416$ and $p\text{-value} < 0.001$). Multiple regression analysis revealed that three factors; job security, responsibility and recognition, were found to be able to predict the performance of dental health officers at 37.7% ($r^2 = 0.377$, $p\text{-value} < 0.05$). The findings also showed that most of the problems related with motivator factors in work itself and responsibility respectively.

Keywords: Motivation; Performance; Dental health officers

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10

จิรัชยา คำพิมพ์

นักศึกษาปริญญาโทสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รศ.ดร.ประจักษ์ บัวผัน

รองศาสตราจารย์ ภาควิชาการบริหาร
สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 130 คน โดยการสุ่มแบบแบ่งชั้นภูมิ และสัมภาษณ์แบบเจาะลึกจากบุคลากรสาธารณสุขที่มีส่วนเกี่ยวข้อง 12 คน ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2555 ถึง 10 มกราคม 2556 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป แจกแจงข้อมูลด้วยค่าสถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.416$, $p\text{-value} < 0.001$) และแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยด้านความรับผิดชอบและปัจจัยด้านการยอมรับนับถือตามลำดับ ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งสามตัว สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 ได้ร้อยละ 37.7 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงานรองลงมาคือ ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ

คำสำคัญ : แรงจูงใจ; การปฏิบัติงาน; เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

บทนำ

การปฏิรูประบบสุขภาพในประเทศไทยมีแนวคิดที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เมื่อประเทศไทยได้มีการจัดระบบบริการสุขภาพที่ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ ในการจัดระบบบริการทางด้านสุขภาพระดับปฐมภูมิ (Primary Care) ซึ่งก็เป็นการบริการอีกระดับหนึ่งที่ก่อให้เกิดการพัฒนาบริการสุขภาพ¹ ทั้งนี้ในระยะเวลาที่ผ่านมา ความต้องการบริการสุขภาพมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น ซึ่งสถานีนานามัยส่วนใหญ่ยังมีข้อจำกัดในด้านศักยภาพ ทำให้ไม่สามารถให้บริการเชิงรุกและการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคที่มีประสิทธิภาพเพียงพอได้จึงมีการปรับปรุงระบบบริการโดยการยกระดับสถานบริการจากสถานีนานามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และปรัชญาศาสตร์การทำงานที่เน้นการบริการแบบเชิงรุก เน้นการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นหลัก ซึ่งเป็นการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมโดยบุคลากรสาธารณสุข (ทีมสุขภาพ) ได้แก่ แพทย์ พยาบาล เจ้าหน้าที่เภสัชกรรม เจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุข² ซึ่งเป็นด้านหน้าของการจัดบริการให้ครอบคลุม เข้าถึงการบริการได้อย่างทั่วถึง และเป็นการบริการแบบองค์รวม เน้นการสร้างเสริมทันตสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปากในสถานบริการและชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ซึ่งเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขถือได้ว่าเป็นส่วนหนึ่งในทีมสุขภาพที่มีบทบาทหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมงานด้านทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

แนวทางการบริการด้านทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนั้น ถือเป็นองค์ประกอบสำคัญหนึ่ง ในหน่วยบริการปฐมภูมิทางการแพทย์และการสาธารณสุข ประกอบด้วย การปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านงานส่งเสริมทันตสุขภาพและการป้องกันโรคในช่องปาก ด้านการบริการทันตกรรม ด้านงานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการตามกลุ่มวัย และด้านงานบริหารจัดการวิชาการ³ ภายใต้การปฏิรูประบบสุขภาพ เจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขถือว่าเป็นบุคลากร

ที่สำคัญที่จะนำไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งจะต้องมีความพร้อม ความเต็มใจ ทุ่มเทศความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานจึงจะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งในการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุขมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ โดยแรงจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุข จากแนวคิดและทฤษฎีของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Motivation Hygiene Theory) เชื่อว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานประกอบด้วยปัจจัย 2 กลุ่มคือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ และปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหารงาน สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว⁴ เขตสาธารณสุขที่ 10 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 557 แห่ง มีเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งสิ้น 148 คน^{5, 6, 7, 8, 9} การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขมีความสำคัญต่อการดำเนินงานด้านทันตสาธารณสุขในยุคปฏิรูประบบสุขภาพ อย่างไรก็ตามในบริบทการจัดบริการด้านทันตสุขภาพภายใต้นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตสาธารณสุขที่ 10 นั้น ยังต้องปฏิบัติงานและรับผิดชอบงานด้านอื่นๆ ซึ่งเป็นการปฏิบัติงานที่เกินขอบเขตตามบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบและความรู้ที่เรียนมา เช่น งานด้านธุรการและการเงิน หรือตรวจรักษาพยาบาลทั่วไปในกรณีที่มีบุคลากรอื่นไม่อยู่¹⁰ ซึ่งเป็นอีกประเด็นหนึ่งของความไม่ชัดเจนในบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุข ส่งผลให้เกิดปัญหาตามมา ยกตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่ทันตสาธารณสุขจำนวนไม่น้อยขาดกำลังใจขาดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน และมีความเห็นว่าอาชีพเจ้าหน้าที่ทันต

ทันตสาธารณสุขนั้น ไม่มีความชัดเจนในกรอบการปฏิบัติงานและโอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การทำงานค่อนข้างจำกัด จึงทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีการโอนสายงานไปในตำแหน่งที่มีความก้าวหน้ามากกว่าเป็นจำนวนมากนอกจากนี้ยังพบปัญหาความขาดแคลนทันตบุคลากรที่มีในทุกระดับ โดยเฉพาะในพื้นที่ชนบทห่างไกล ซึ่งเป็นปัญหาเรื้อรังของระบบบริการสุขภาพช่องปากในชนบทมานาน เนื่องจากเกิดความไม่สมดุลของการกระจายกำลังบุคลากรที่มีอยู่ จึงเป็นปัญหาที่สำคัญประการหนึ่งของระบบบริการสุขภาพช่องปากของประเทศไทย¹¹ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตสาธารณสุขที่ 10 เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน พัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมให้เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่และการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นลดปัญหาด้านทันตสาธารณสุขของประเทศ

วัตถุประสงค์และวิธีการ

รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษางานวิจัยเชิงพรรณนา แบบภาคตัดขวาง (Cross – sectional descriptive Study) ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 ในปีงบประมาณ 2555 จำนวน 148 คน โดยกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified sampling) จำนวน 130 คนและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้สัมภาษณ์แบบ

เจาะลึกคือบุคคลที่สามารถให้ข้อมูลได้ดีที่สุด (Key informants) จำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบสอบถาม และการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ซึ่งผู้วิจัยสร้างเครื่องมือจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบและให้ข้อเสนอแนะ ส่วนการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คน จากนั้นผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้นำมาดำเนินการคำนวณหาค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งได้ค่าความเที่ยงมีค่าเท่ากับ 0.96 และทดลองใช้แนวคำถามในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก จำนวน 5 คน เพื่อกำหนดและวางแผนการสัมภาษณ์ให้ได้้อย่างประหยัดและเสียเวลาน้อยที่สุด¹²

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 17 ธันวาคม 2555 ถึง 10 มกราคม 2556 โดยนำหนังสือขออนุญาตในการศึกษาวิจัยจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตสาธารณสุขที่ 10 เพื่อขออนุญาตทำการวิจัยในพื้นที่กรณีแบบสอบถามผู้วิจัยมอบแบบสอบถามพร้อมทั้งแนบใบชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างผ่านผู้ประสานงานในแต่ละหน่วยงานรวมทั้งนัดหมายเพื่อขอรับแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน ส่วนการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้วิจัยได้ส่งหนังสือขอความอนุเคราะห์และนัดหมายกลุ่มตัวอย่างจำนวน 12 คนไว้ล่วงหน้าแล้วดำเนินการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกซึ่งได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นเมื่อวันที่ 12 พฤศจิกายน 2555

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่การแจกแจงความถี่ร้อยละค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานค่าต่ำสุดและค่าสูงสุดและสถิติเชิงอนุมานได้แก่สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนส่วนการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์จากเนื้อหาของข้อมูล (Content Analysis)

ผลการศึกษา

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตสาธารณสุขที่ 10

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 80 อายุเฉลี่ย 29.08 ปี (SD = 6.68 ปี) อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 53 ปี สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 62.3 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 64.6 รายได้เฉลี่ย 16,237.27 บาท/เดือน (SD = 4,765.64 บาท/เดือน)ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลค่ามัธยฐาน 5 ปีน้อยที่สุดคือ 1 ปี สูงที่สุดคือ 20 ปี

2. ระดับแรงงใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10

ผลการวิจัย พบว่าภาพรวมแรงงใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (SD = 0.33) ซึ่งมีแรงงใจด้านปัจจัยงใจและแรงงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96

(SD = 0.34) และ 3.75 (SD = 0.40) ตามลำดับเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด โดยมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 (SD = 0.46) รองลงมาคือ ด้านสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่ โดยมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (SD = 0.56) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน โดยมีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 (SD = 0.67) (ตารางที่ 1)

จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลเพิ่มเติมพบว่า ควรสนับสนุนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับโอกาสในการเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ และควรพิจารณาค่าตอบแทนให้เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานที่ได้รับมอบหมายซึ่งจะทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตสาธารณสุขที่ 10

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.17 (SD = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านงานส่งเสริมทันตสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก ค่าเฉลี่ย 4.29 (SD = 0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา คือ ด้านงานบริการทันตกรรม ค่าเฉลี่ย 4.24 (SD = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการ ค่าเฉลี่ย 3.98 (SD = 0.69) (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล แรงงูใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10

แรงงูใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยงูใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.92	0.48	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	4.01	0.50	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	3.98	0.44	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.31	0.46	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	3.58	0.68	มาก
ภาพรวมของปัจจัยงูใจ	3.96	0.34	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน	3.32	0.67	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.77	0.58	มาก
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.86	0.63	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.98	0.57	มาก
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.84	0.70	มาก
6. ด้านสถานภาพของตำแหน่งหน้าที่	4.13	0.56	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.53	0.63	มาก
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.58	0.74	มาก
ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุน	3.75	0.40	มาก
ภาพรวมของแรงงูใจ	3.85	0.33	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของระดับการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10

การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตสาธารณสุขที่ 10	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านงานส่งเสริมทันตสุขภาพและป้องกันโรคในช่องปาก	4.29	0.43	มาก
2. ด้านงานบริการทันตกรรม	4.24	0.52	มาก
3. ด้านงานทันตสาธารณสุขเชิงรุกและบูรณาการ	3.98	0.69	มาก
4. ด้านการบริหารจัดการ และวิชาการ	4.18	0.49	มาก
ภาพรวม	4.17	0.44	มาก

จากการสัมภาษณ์ ข้อมูลเพิ่มเติมพบว่าการกำหนดกรอบการปฏิบัติงานให้เกิดความชัดเจนมากขึ้นเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4. ความสัมพันธ์ของแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10

ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.416$, $p\text{-value} = < 0.001$) ส่วนปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.497$, $p\text{-value} = < 0.001$) และปัจจัยคำจูงมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.26$, $p\text{-value} = 0.003$) (ตารางที่ 3)

ตารางที่ 3 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างแรงจูงใจกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10

แรงจูงใจ	การปฏิบัติงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยจูงใจ	0.497**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.473**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.411**	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.254**	0.003	ต่ำ
ด้านความรับผิดชอบ	0.386**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.162	0.065	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยคำจูง	0.260**	0.003	ต่ำ
ด้านเงินเดือน	0.026	0.765	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.033	0.712	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.133	0.132	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.113	0.201	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.181*	0.039	ต่ำ
ด้านสถานภาพของตำแหน่ง	0.261**	0.003	ต่ำ
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.452**	< 0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.127	0.150	ไม่มีความสัมพันธ์
ภาพรวมของแรงจูงใจ	0.416**	<0.001	ปานกลาง

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05

5. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10

ผลการวิจัย พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 ได้แก่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($p\text{-value} = < 0.001$) ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} = < 0.001$) และปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ ($p\text{-value} = 0.004$) ตามลำดับ (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์หาค่าคงที่พหุคูณแบบขั้นตอนของแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value
1. ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.265	0.376	5.142	< 0.001
2. ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ	0.293	0.303	4.127	< 0.001
3. ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ	0.197	0.221	2.899	0.004
ค่าคงที่ = 1.185, $F = 25.464$, $P\text{-value} < 0.001$, $R = 0.614$, $R^2 = 0.377$				

$Y = 1.185 + (0.265) (\text{ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน}) + (0.293) (\text{ปัจจัยด้านความรับผิดชอบ}) + (0.197) (\text{ปัจจัยด้านการยอมรับนับถือ})$

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 ได้ร้อยละ 37.7

บทวิจารณ์

ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.416$, $p\text{-value} = < 0.001$) เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์กับการศึกษาที่ผ่านมาแล้วพบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของสุวัฒน์¹³ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.534$, $p\text{-value} = < 0.001$) เช่นเดียวกับการศึกษาของมัลลิกา¹⁴ พบว่า

ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.584$, $p\text{-value} < 0.001$) เช่นเดียวกับการศึกษาของจิรัฐดา¹⁵ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.530$, $p\text{-value} = 0.010$) ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ วิราภรณ์¹⁶ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของ บุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.733$, $p\text{-value} < 0.001$)

แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 โดยใช้สถิติวิเคราะห์หาค่าคงที่พหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple regression analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ

เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (p -value = < 0.001) ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ (p -value = < 0.001) และปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือ (p -value = 0.004) ตามลำดับ ซึ่งตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปรสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 ได้ร้อยละ 37.7 ซึ่งผลการวิเคราะห์สอดคล้องกับการศึกษาของสุวัฒน์¹³ พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สอดคล้องกับการศึกษาของ ธรรนา¹⁷ พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณากร¹⁸ พบว่า ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือ สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย

สรุป

จากผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.416$, p -value = < 0.001) โดยปัจจัยค่าจ้างด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยจุดใจด้านความรับผิดชอบและปัจจัยจุดใจด้านการยอมรับนับถือ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสาธารณสุขที่ 10 ได้ร้อยละ 37.7 ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสามารถนำมาสรุปเป็นข้อเสนอแนะได้ ดังนี้

1. ควรมอบหมายภาระงานให้กับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอย่างเท่าเทียมกันและกำหนดบทบาทหน้าที่ ขอบเขตการปฏิบัติงานตลอดจนอำนาจในการตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้มีความชัดเจนและเป็นแนวทางเดียวกัน
2. ควรส่งเสริมให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการปฏิบัติงานแนวทางในการปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคที่เกิดจากการปฏิบัติงาน เพื่อร่วมกันกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน
3. ควรสนับสนุนโอกาสให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขดำเนินงานหัวหน้าโครงการงานด้านชุมชนเพื่อการยอมรับจากประชาชนในเขตรับผิดชอบ
4. ควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทั้งความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน และให้โอกาสในการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
5. ควรสนับสนุนให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและจูงใจให้ทุ่มเทแรงกายแรงใจในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาแนวทางในการกำหนดบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาแนวทางในการแบ่งงานที่รับผิดชอบของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักบริหารการสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. เอกสารประกอบการประชุมสัมมนาเพื่อพัฒนาระบบบริการสุขภาพ.[ออนไลน์] 2555. [อ้างเมื่อ 18 มิถุนายน 2555] จากhttp://www.dmsc.moph.go.th/webroot/qa/webBLQS/pbs_duangta.pdf
2. สำนักงานโครงการสนับสนุนนโยบายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กระทรวงสาธารณสุข. **ความเป็นมาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล**. [ออนไลน์] 2552. [อ้างเมื่อ 4 พฤษภาคม 2555] จาก<http://hph.moph.go.th/?modules=Content&action=history>
3. สุณี วงศ์คงคาเทพ และคณะ. **แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลและศูนย์สุขภาพชุมชน**. นนทบุรี: กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย;2552.
4. Hertzberg, F., Mausner, B. & Snyderman, B.B. *The motivation to work*, NewBrunswisk, NJ: Transaction Pub;2010.
5. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ. **สถานบริการจังหวัดบึงกาฬ ปีงบประมาณ 2555**. บึงกาฬ: สำนักงาน;2555.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย. **ข้อมูลการผลิตทันตภิบาลเพื่อ รพ.สต.แนวใหม่**. เลย: สำนักงาน;2555..
7. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองคาย. **จำนวนบุคลากรสาธารณสุข ปี 2555**. หนองคาย: สำนักงาน;2555.
8. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหนองบัวลำภู. **การจัดสรรโควตาเพื่อเข้าศึกษาหลักสูตร ปวส.ทันตสาธารณสุข ประจำปีการศึกษา 2555 - 2556**. หนองบัวลำภู: สำนักงาน;2555.
9. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. **ข้อมูลกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล**. อุดรธานี: สำนักงาน;2555.
10. อุไรวรรณ อมรไชย. **การบริหารจัดการและร่วมผลิตทันตภิบาลจากท้องถิ่นโดยเครือข่ายบริการปฐมภูมิชุมชน และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร: กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี**. *วิทยาศาสตร์ทันตสาธารณสุข* 2550;10(2):130-140.
11. สุณี วงศ์คงคาเทพ. **การทบทวนสถานการณ์ด้านกำลังทันตบุคลากรการจัดบริการสุขภาพช่องปากของประเทศไทย**. นนทบุรี: กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข;2549.
12. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. **การวิจัยการวัดและประเมินผล**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์;2543.
13. สุวัฒน์ศิริแก่นทราย. **การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานเภสัชกรรม โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตร มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น;2555.
14. มัลลิกา เทพอ่อน. **แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุข 11**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น;2554.
15. จิรสุดา บัวผัน ประจักษ์ บัวผัน และพรทิพย์ คำพอ. **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12**. *วารสารวิจัย มข.* 2554;16(6):679-692.
16. วิราภรณ์วิยะวงศ์ และประจักษ์ บัวผัน. **การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากร สาธารณสุขในสถานีนอนามัย จังหวัดชัยภูมิ**. *วารสารวิจัย มข.* 2552;9(3):42-50.

17. ธารนา ธงชัย. แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น;2552.
18. คุณากร สุวรรณพันธุ์ และประจักษ์ บัวผัน. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย. วารสารวิจัย มข. ฉบับบัณฑิตศึกษา 2550;7(4):58-70.