

Research articles

Factors influencing the professional commitments of dental public health officers in region 5 of health service providers

Anuphong Sodsi

Master degree of Public Health,
Faculty of Public Health
Burapha University

Wanasara Choaniyom

Lecturer, Foundation of Public Health,
Faculty of Public Health
Burapha University

Boontham Kijpredaborisuth

Professor, Foundation of Public Health,
Faculty of Public Health
Burapha University

Nipa Maharachpong

Lecturer, Health Education
Faculty of Public Health
Burapha University

Abstract

This descriptive research aimed to explore the factors influencing professional commitments among dental public health officers. The study used the correlative and predictive study designs, targeting at 224 dental public health officers working in region 5 of health service providers. Data collection was conducted using validated questionnaires with the reliability between 0.721 and 0.945. Data were analyzed using descriptive statistics such as percentages, means and standard deviations. The entered multiple regression was tested.

The results showed that dental public health officers working in region 5 of health service providers displayed the professional commitment at the moderate level. In addition, it was found in each aspect that the affective and normative commitments were at the moderate level, while the continuance commitment was at the minor level. The result from the entered multiple regression analysis reported that factors affecting professional commitments among dental public health officers in region 5 of health service providers comprised work content (X_3), achievement (X_1) and work conditions (X_{10}). The prediction of dental public health officer professional commitments was 42.9%, of which could be elaborated as in the equation; $Y = 0.409 X_3 + 0.269 X_1 + 0.201 X_{10}$.

It is recommended that the administrators in region 5 of health service providers should consider the factors including work content, achievement and job conditions. Results from this study also benefit to the development for of dental public health officers who work in the area for better professional commitments.

Key words : professional commitment; dental public health officers; work content; achievement; work conditions

บทความวิจัย (Research articles)

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของ
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5

อนุพงษ์ สอดสี

นิสิตหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

วันสรา เขาวนนิยม

อาจารย์ภาควิชาพื้นฐานสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บุญธรรม กิจปริดาภิสุทธิ

ศาสตราจารย์ภาควิชาพื้นฐานสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

นิภา มหารัชพงศ์

อาจารย์ภาควิชาสุขศึกษา

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ รูปแบบวิจัยเชิงพรรณนา แบบการศึกษาสหสัมพันธ์และการพยากรณ์ กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ปฏิบัติงานในเขตบริการสุขภาพที่ 5 จำนวน 224 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามที่มีความตรงและมีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.721-0.945 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า

ผลการวิจัยพบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพอยู่ในระดับปานกลาง พิจารณารายด้าน พบว่า ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกและความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่องอยู่ระดับน้อย ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณพบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีจำนวน 3 ตัวแปร ได้แก่ ลักษณะงาน (X_3) ความสำเร็จในงาน (X_1) และเงื่อนไขการทำงาน (X_{10}) ร่วมกันทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้ร้อยละ 42.9 มีสมการทำนายด้วยคะแนนมาตรฐานดังนี้ $Y = 0.409 X_3 + 0.269 X_1 + 0.201 X_{10}$

ดังนั้นผู้บริหารหน่วยบริการสุขภาพในเขตบริการสุขภาพที่ 5 ควรให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน และเงื่อนไขการทำงาน เป็นลำดับแรกเพื่อพัฒนาให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเพิ่มขึ้น

คำสำคัญ : ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ, เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข, ลักษณะงาน, ความสำเร็จในงาน, เงื่อนไขการทำงาน

บทนำ

เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข หรือที่รู้จักในอีกชื่อหนึ่งว่า ทันตภิบาล มีบทบาทหน้าที่ดูแลสุขภาพช่องปากในกลุ่มอายุต่างๆ ในการตรวจวินิจฉัยโรค การป้องกันโรค การบำบัดรักษาโรคในช่องปาก ดำเนินการให้คำปรึกษาแนะนำ เผยแพร่ความรู้การดูแลสุขภาพช่องปาก และจัดทำแผนงานโครงการด้านทันตสาธารณสุข รวมถึงปฏิบัติงานการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน¹ กำหนด

สถานการณ์ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พบว่ามีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขคงอยู่ในระบบราชการของกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 6,564 คน มีการสูญเสีย 1,088 คน โดยการสูญเสียส่วนใหญ่มาจากการเปลี่ยนสายงาน 971 คน และลาออกจากงาน 77 คน² และมีการศึกษาของจิลาวัณย์ ชื่นรุ่งโรจน์, ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ และวรางคณา จันทร์คง³ พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข ได้แก่ ขาดกำลังใจคนด้านเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและทันตแพทย์ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยไม่สอดคล้องกับภาระงาน และขาดความก้าวหน้าในวิชาชีพ ส่วนการศึกษาของเฉลิมศรี เหมาะสม และสงครามชัย ลีทองดี⁴ พบว่ามีปัญหาเกี่ยวกับกรอบอัตราค่าจ้างบุคลากรในการปฏิบัติงานไม่เหมาะสมกับภาระงาน ปัญหาเกี่ยวกับสัดส่วนการทำงานด้านรักษามากกว่าส่งเสริมทันตสุขภาพจากสภาพปัญหาข้างต้นพบว่ามี ความสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบิร์ก⁵ ที่อธิบายเกี่ยวกับแรง

จูงใจในงาน (Work Motivation) พนักงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานนั้นประกอบด้วยปัจจัยการจูงใจ และปัจจัยการคงอยู่โดยที่ Klerk⁶ เสนอว่าการจูงใจเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคคล บุคคลที่มีแรงจูงใจในงานสูงโดยมากมักมีความผูกพันในงานสูงตามไปด้วย

ความผูกพันในงาน ความผูกพันต่อวิชาชีพและความผูกพันต่อองค์กร เป็นสิ่งที่ใช้อธิบายพฤติกรรมมนุษย์ในสถานที่ทำงาน ซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เมเยอร์ เอลเลน และสมิท⁷ ได้พัฒนาการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในองค์การสู่ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพและได้เสนอแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพไว้ มี 3 องค์ประกอบ คือ ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกรู้สึก ความยึดมั่นผูกพันต่อเนื้อเรื่องและความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคมโดยมีการศึกษาของสุมิตรา จิระวุฒินันท์ และคณะ⁸ พบว่าความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพเป็นสิ่งที่มีความสัมพันธ์ในทิศทางตรงข้ามกับการลาออกจากวิชาชีพ

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีด้านแรงจูงใจและสถานการณ์ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและความผูกพันในวิชาชีพทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจในการศึกษาปัจจัยจูงใจและปัจจัยการคงอยู่ที่จะนำมาใช้อธิบายการความยึดมั่นผูกพันต่อวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเพื่อเป็นประโยชน์ในการกำหนดมาตรการในการสร้างความยึดมั่นผูกพัน และการคงอยู่ในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ตลอดจนการวางแผนการผลิตและพัฒนาเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต่อไป

วัตถุประสงค์และวิธีการ

การวิจัยเชิงพรรณนา แบบการศึกษาสหสัมพันธ์ และการพยากรณ์ประชากร คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานของกระทรวงสาธารณสุข ในเขตบริการสุขภาพที่ 5 ประชากรในการศึกษา 511 คน คำนวณขนาดตัวอย่างจากการประมาณสัดส่วนประชากร กรณีทราบขนาดของประชากรโดยใช้สูตรของ Daniel⁹ ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 224 คน ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามที่สร้างขึ้นจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไป 2. ปัจจัยแรงจูงใจ 3. ปัจจัยการคงอยู่ และ 4. ความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพ โดยแบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความตรงด้านเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน มีค่าดัชนี IOC อยู่ระหว่าง 0.66-1 และนำไปทดลองใช้จำนวน 30 ชุด มีค่าความเชื่อมั่นอยู่ระหว่าง 0.721-0.945 การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยการคงอยู่ และความเชื่อมั่นผูกพันในวิชาชีพโดยใช้ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเชื่อมั่นผูกพันต่อวิชาชีพโดยใช้สถิติถดถอยเชิงพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า (Enter) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามทางไปรษณีย์ ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน - 15 กรกฎาคม 2558

ผลการศึกษา

1. ข้อมูลทั่วไป

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีอายุการปฏิบัติงานเฉลี่ย 9 ปี สูงสุด 33 ปี ต่ำสุดไม่ถึง 1 ปี โดยปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1-5 ปี ร้อยละ 32.1 ส่วนมากจบการศึกษาสูงสุดระดับระดับอนุปริญญาร้อยละ 53.6 รองลงมาระดับปริญญาตรีร้อยละ 42.4 มีตำแหน่งเป็นข้าราชการระดับชำนาญงานจำนวนมากสุด ร้อยละ 34.4 รองลงมาเป็นลูกจ้างชั่วคราว ร้อยละ 26.8 ส่วนมากปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 57.1 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 29.5 มีเงินเดือนเฉลี่ย 15,892.74 บาท สูงสุด 40,000 บาทต่ำสุด 8,750 บาท โดยมีเงินเดือนอยู่ในช่วง 10,000 - 14,999 บาท ร้อยละ 35.5

2. ปัจจัยการจูงใจ

ผลการศึกษา พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านมีแรงจูงใจระดับมาก ด้านการได้รับการยอมรับจำนวนมากสุด ร้อยละ 50.4 รองลงมาด้านลักษณะงานที่ทำ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าน้อยสุด ร้อยละ 44.6, 38.4, 38.4 และร้อยละ 4.0 ตามลำดับ แต่โดยเฉลี่ยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีระดับแรงจูงใจในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับสูงสุดเฉลี่ยร้อยละ 71.4 รองลงมาเป็นความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความสำเร็จในงาน ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 68.6, 68.4, และ 68.1 ตามลำดับ ส่วนความก้าวหน้าในงานมีแรงจูงใจในการทำงานในระดับน้อย ได้คะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 42.4 เท่านั้น ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของระดับปัจจัยเชิงใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจำแนกรายด้าน

ปัจจัยเชิงใจ	มาก		ปานกลาง		น้อย		$\bar{X}$	$\bar{X}\%$
	n	%	n	%	n	%		
ความสำเร็จในงาน	86	38.4	127	56.7	11	4.9	42.90	68.1
การได้รับการยอมรับ	113	50.4	100	44.6	11	4.9	44.98	71.4
ลักษณะงาน	100	44.6	108	48.2	16	7.1	43.08	68.4
ความรับผิดชอบ	86	38.4	138	61.6	0	0.0	43.22	68.6
ความก้าวหน้า	9	4.0	95	42.4	120	53.6	26.69	42.4
โดยรวม	47	21.0	125	55.8	32	14.3	200.87	63.8

3. ปัจจัยการคงอยู่

ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีปัจจัยการคงอยู่โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาทางด้านมีปัจจัยการคงอยู่ระดับมาก ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลจำนวนมากสุดร้อยละ 57.6 รองลงมาด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเงื่อนไขในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริการ และด้านค่าตอบแทน และสวัสดิการน้อยสุด ร้อยละ 51.8, 29.9, 17.9 และ 8.9 ตามลำดับ แต่โดยเฉลี่ยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีระดับปัจจัยการคงอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 74.1 รองลงมาเป็นด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเงื่อนไขในการทำงาน ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 72.0 และ 61.5 ตามลำดับ ส่วนนโยบายและการบริหาร ค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อย ได้คะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 57.8 และ 47.3 ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละของระดับปัจจัยการคงอยู่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจำแนกรายด้าน

ปัจจัยการคงอยู่	มาก		ปานกลาง		น้อย		$\bar{X}$	$\bar{X}\%$
	n	%	n	%	n	%		
นโยบายและการบริหาร	40	17.9	143	63.8	41	18.3	48.54	57.8
ผู้บังคับบัญชา	116	51.8	93	41.5	15	6.7	45.39	72.0
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	20	8.9	118	52.7	86	38.4	29.78	47.3
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	129	57.6	91	40.6	4	1.8	46.71	74.1
เงื่อนไขในการทำงาน	67	29.9	125	55.8	32	14.3	51.66	61.5
โดยรวม	54	24.1	150	67.0	120	53.6	222.08	62.2

4. การศึกษาความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5 ผลการศึกษาพบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับมาก ร้อยละ 33.0 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกร้อยละ 58.2 รองลงมาด้านความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม ร้อยละ 33.0 และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่องน้อยสุด ร้อยละ 23.7 แต่โดยเฉลี่ยเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความยึดมั่นผูกพันในระดับปานกลาง ในด้านความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกร้อยละ 72.4 รองลงมาเป็นด้านความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 62.9 และ 56.6 ดังรายละเอียดตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับ ค่าเฉลี่ย และค่าเฉลี่ยร้อยละความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โดยรวมและรายด้าน

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	มาก		ปานกลาง		น้อย		$\bar{X}$	$\bar{X}\%$
	n	%	n	%	n	%		
ความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกร้อยละ	131	58.5	83	37.1	10	4.5	40.55	72.4
ความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง	53	23.7	125	55.8	46	20.5	31.71	56.6
ความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานสังคม	74	33.0	129	57.6	21	9.4	35.21	62.9
ความยึดมั่นผูกพันโดยรวม	74	33.0	130	58.0	20	8.9	107.47	64.0

5. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเขตบริการสุขภาพที่ 5

ผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้าพบว่าตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5 มี 3 ตัว ได้แก่ ลักษณะงาน (X_3) ความสำเร็จในงาน (X_1) เงื่อนไขการทำงาน (X_{10}) ซึ่งร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5 ได้ร้อยละ 42.9 โดยลักษณะงานมีอิทธิพลสูงสุด (Beta=0.245) รองลงมาเป็นความสำเร็จในงาน (Beta=0.355) และเงื่อนไขการทำงาน (Beta=0.197) ตามลำดับ ดังรายละเอียดตาราง 4

จากผลจากการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถสร้างเป็นสมการถดถอยเพื่อทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ได้ดังนี้

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน (Bata)

$$Y = 0.245 X_3 + 0.355 X_1 + 0.197 X_{10}$$

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยจิตใจ และปัจจัยการคงอยู่ที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5

ลำดับขั้นตัวพยากรณ์	B	Beta	t	p	Tolerance
ค่าคงที่ (a)	23.114		3.423	0.001	
ลักษณะงาน	0.681	0.245	3.591	0.000	0.549
ความสำเร็จในงาน	0.856	0.355	5.127	0.000	0.534
เงื่อนไขการทำงาน	0.354	0.197	3.480	0.001	0.799

R = 0.661 R Square = 0.437 Adjusted R Square = 0.429 F=56.87 Durbin-Watson=1.856

สรุปผล

การวิจัยนี้สามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเขตบริการสุขภาพที่ 5 มีระดับแรงใจในระดับปานกลาง ในด้านการได้รับการยอมรับสูงสุดเฉลี่ยร้อยละ 71.4 รองลงมาเป็นความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความสำเร็จในงาน ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 68.6, 68.4, และ 68.1 ตามลำดับ ส่วนความก้าวหน้าในงานมีแรงใจในการทำงานในระดับน้อย ได้คะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 42.4 มีระดับปัจจัยการคงอยู่ในระดับปานกลาง ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลสูงสุด คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 74.1 รองลงมาเป็นด้านผู้บังคับบัญชา ด้านเงื่อนไขในการทำงาน ได้คะแนนเฉลี่ยร้อยละ 72.0 และ 61.5 ตามลำดับ ส่วนนโยบายและการบริหารค่าตอบแทนและสวัสดิการอยู่ในระดับน้อยได้คะแนนเฉลี่ยเพียงร้อยละ 57.8 และ 47.3 ตามลำดับ ส่วนความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่ามีความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกลึกซึ้งที่สุด เฉลี่ยร้อยละ 72.4 รองลงมาเป็นด้านความยึดมั่นผูกพันที่เกิดจากมาตรฐานทางสังคม และด้านความยึดมั่นผูกพันต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ยร้อยละ 62.9 และ 56.6 โดยพบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

เขตบริการสุขภาพที่ 5 พบว่ามี 3 ปัจจัย ได้แก่ ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน และเงื่อนไขการทำงาน โดยร่วมกันอธิบายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ได้ร้อยละ 42.9 มีสมการทำนายด้วยคะแนนมาตรฐาน ดังนี้ $Y = 0.409 X_3 + 0.269 X_1 + 0.201 X_{10}$

อภิปรายผล

ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในเขตบริการสุขภาพที่ 5 โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกรายด้านพบว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความยึดมั่นผูกพันด้านความรู้สึกลึกซึ้งในระดับมากร้อยละ 58.5 โดยพบว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขให้ความสำคัญกับวิชาชีพมากกว่างานอื่นๆ จำนวนมากที่สุด ร้อยละ 58.0 รองลงมา รู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในวิชาชีพ และจะอุทิศเวลาและความสามารถให้กับวิชาชีพ ร้อยละ 54.9 และ 52.2 ตามลำดับ ซึ่งอธิบายได้จากแนวคิดความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ องค์ประกอบด้านความยึดมั่นผูกพันอันเนื่องมาจากความรู้สึก⁷ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ สมนึก โสติดิกกุล¹⁰ และพัฒนารักษ์ กล้าหาญ¹¹ ที่พบว่าพยาบาลประจำการมีความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก สาเหตุที่มีความแตกต่างส่วนหนึ่ง

เพราะวิชาชีพทันตสาธารณสุขยังไม่มีสภาวิชาชีพคอยควบคุมดูแลในการประกอบวิชาชีพเหมือนกับวิชาชีพพยาบาลส่วนการศึกษาความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ยังพบว่ามีการศึกษาน้อยมากไม่สามารถสืบค้นพบ แต่พบการศึกษาของ วงศกร แก้วทิพย์¹² ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลภาคใต้พบว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับมาก ซึ่งระดับความยึดมั่นผูกพันอาจมีผลแตกต่างกันเนื่องจากการศึกษาความผูกพันในองค์กรกับวิชาชีพมีบริบทที่แตกต่างกันออกไป

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตบริการสุขภาพที่ 5

จากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบคัดเลือกเข้า พบว่ามีตัวแปรที่สามารถทำนายความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพทันตสาธารณสุข มีจำนวน 3 ตัวแปรคือ ลักษณะงาน ความสำเร็จในงาน และเงื่อนไขการทำงานซึ่งสามารถอธิบายได้จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฮอริชเบิร์ก⁵ ที่ว่าปัจจัยที่เอื้อต่อการพัฒนาตนเองหรือปัจจัยแรงจูงใจเป็นปัจจัยที่เมื่อเกิดขึ้นในการทำงานจะส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพสูงขึ้นผลผลิตดีขึ้น ผู้ทำงานเกิดความพึงพอใจและรักงาน ได้แก่ ความสำเร็จ การได้รับการยกย่องชมเชยสำหรับสิ่งที่ทำสำเร็จ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบที่ได้รับมอบหมาย การพัฒนาตนเองและความก้าวหน้า สอดคล้องกับการศึกษาของการศึกษาของ วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม⁶ พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายความผันแปรของความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข คือแรงจูงใจในการทำงาน และเมื่อพิจารณารายตัวแปรจากผลการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณสามารถอธิบายได้ดังนี้

ลักษณะงาน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมากที่สุด โดยพบว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความคิดเห็นว่าคุณลักษณะงานทันตสาธารณสุขใช้ทักษะมากมีค่าเฉลี่ยสูงสุด แสดงถึงลักษณะงานที่ใช้ทักษะมาก มีความท้าทาย ไม่จำเจ มีอิสระในการทำงาน สภาพแวดล้อมในที่ทำงานที่ดีจะทำให้เกิดความพึงพอใจและตั้งใจที่จะทำงาน¹³ ซึ่งสอดคล้องกับ Ik-Whan G. Kwon¹⁴ ที่พบว่าลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของผู้ตรวจสอบภายใน

ความสำเร็จในงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข รองจากลักษณะงาน ซึ่งความสำเร็จในงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในงานและนำไปสู่ความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรินทร์ บุญศิลป์¹⁵ พบว่าความเชื่ออำนาจภายในตน ด้านการเห็นคุณค่าของทักษะหรือผลสำเร็จของงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในวิชาชีพพยาบาลและสอดคล้องกับการศึกษาของบุษยสิทธิ์ พงษ์พิจิตร และคณะ¹⁶ ที่พบว่าผลสำเร็จของงานสร้างความภูมิใจมีความสัมพันธ์กับการเปลี่ยนสายงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผู้ที่เห็นด้วยน้อยกว่าปัจจัยผลสำเร็จของงานสร้างความภูมิใจ มีความต้องการเปลี่ยนสายงาน 10.27 เท่าของผู้ที่เห็นด้วยมาก

เงื่อนไขในการทำงาน มีอิทธิพลต่อความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเป็นลำดับที่ 3 โดยพบว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่มีความพึงพอใจในเงื่อนไขในการทำงานจะมีความยึดมั่นผูกพันสูงขึ้นด้วย ซึ่งอธิบายได้ด้วยทฤษฎีสองปัจจัย⁵ ที่กล่าวว่าถ้าคนงานได้รับการป้องกันการเกิดความรู้สึกไม่พอใจในงาน จะทำให้เกิดความพอใจในงานและเป็นการจูงใจทางอ้อม ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความพอใจในเงื่อนไขในการ

ทำงาน ในเรื่องวัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน มีความพร้อมใช้งาน มีความทันสมัย กฎหมายระเบียบ ข้อบังคับมีความเหมาะสมเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และการทำงานภายใต้วิชาชีพ ทันตแพทย์มีความสะดวกและเอื้ออำนวย

ข้อเสนอแนะ

การสร้างคามยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพให้กับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผู้บริหารหน่วยบริการด้านสาธารณสุขในเขตบริการสุขภาพที่ 5 ควรคำนึงถึงความสำเร็จในงาน ลักษณะงาน และเงื่อนไขการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเป็นสำคัญ ในการวางแผนหรือมอบหมายงาน ควรให้มีลักษณะงานที่หลากหลาย มีความท้าทายการปฏิบัติงาน ปริมาณงานหรือผลสัมฤทธิ์ของงานควรมีเกณฑ์ที่ชัดเจนสามารถปฏิบัติได้สำเร็จจริง และควรควบคุมให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานให้ตรงตามกฎระเบียบหรือประกาศของกระทรวงสาธารณสุข มีทันตแพทย์ให้การดูแลในการปฏิบัติงานเพื่อให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความมั่นใจในการทำงาน

บรรณานุกรม

1. **มาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข. บัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง** [อินเทอร์เน็ต].2551[เข้าถึงเมื่อ 5 ต.ค.2558]. เข้าถึงได้จาก : <http://www.ocsc.go.th2/>
2. สมาคมทันตภิบาลแห่งประเทศไทย. **การสำรวจข้อมูลทันตบุคลากร(ทันตภิบาล).**ฐานข้อมูลสมาคมทันตภิบาลแห่งประเทศไทย เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2557.
3. จิลาวณีย์ ชื่นรุ่งโรจน์, ช่อทิพย์ บรรณรัตน์ และวรางคณา จันทร์คง. **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในสถานบริการสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17.**การประชุมทางวิชาการเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ครั้งที่ 14 ;2555: 1030-1040.
4. เฉลิมศรี เหมาะหมาย, และสงครามชัย ลีทองดี. **สภาพปัญหาและการคงอยู่ปฏิบัติงานของทันตภิบาลโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กรมศึกษา เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9.วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์** มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, การประชุมวิชาการมหาวิทยาลัยมหาสารคามวิจัย ครั้งที่ 9;2557: 311-318.
5. เฟรเดอริก เฮิร์ชเบิร์ก. คุณจะมีวิธีการอย่างไรในการสร้างแรงจูงใจพนักงาน. ใน : ัญญา สันตระการผล.**การบริหารทรัพยากรบุคคล On Managing People.** พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: เอ็กสเปอร์เน็ทจำกัด; 2555.
6. วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม. **แรงจูงใจในงานที่มีผลต่อความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข. วารสารศึกษาศาสตร์**

- 2551; 59-74.
7. Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. Commitment to organizations and occupations: Extension and test of three – component conceptualization. *Journal of Applied Psychology* 1993; 78:538-551.
 8. สุมิตรา จิระวุฒินันท์, กิตติชัย อัครวิมุต, เกษมศานต์ โชติชาครพันธุ์ และปิยนันท์ ทองน้อยเลิศชัย. ความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันต่อวิชาชีพกับความตั้งใจออกจากวิชาชีพพยาบาล. *ศรีนครินเวชศาสตร์* 2553; 25:31-36.
 9. บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์* (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์; 2551.
 10. สมนึก โสติดิกกุล. *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล การสนับสนุนจากองค์การกับความผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน* [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2552.
 11. พัฒราภรณ์ กล้าหาญ. *ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการเผชิญและฟื้นฟ้อุปสรรคความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพกับความสำเร็จในวิชาชีพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกรมแพทย์ เขตกรุงเทพ* [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2550.
 12. วศกร แก้วทิพย์. *ปัจจัยส่วนบุคคลการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลภาคใต้* [วิทยานิพนธ์]. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2551.
 13. นิติพล ภูตะโชติ. *พฤติกรรมองค์การ* (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: บริษัททวี่. พรินท์ (1991) จำกัด; 2556.
 14. Ik-Whan G. Kwon and Doyle W. Banks. Factors related to the organizational and professional commitment of internal auditors. *Managerial Auditing Journal* 2004; 19: 606-622.
 15. สุนิย์รัตน์ บุญศิลป์. *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พลังวิชาชีพพยาบาล ความเชื่ออำนาจภายในตนกับความยึดมั่นผูกพันในวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป* [วิทยานิพนธ์]. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; 2546.
 16. บุญยสิทธิ์ พงษ์พิจิตร, ยลฤดี ตัญญาสิทธิ์, และเสาวลักษณ์ ศรีดาเกษ. *การสำรวจกำลังคน ความต้องการเปลี่ยนสายงาน และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการเปลี่ยนสายงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในประเทศไทย*. สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข; 2553.