

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา Factors Related to Motivation at Work among Dental Health Officers in Yala Province

ชมพูนุช สุภาพวานิช^{1*}, สุณิดา หนูช่วย² และ สลิล กาจกำแหง¹

Chompunuch Supapvanich^{1*}, Supanida Khuchauy² and Sarin Kardkumhang¹

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา^{1*}, โรงพยาบาลเฉลิมพระเกียรติ จังหวัดนครราชสีมา²

Sirindhorn College of Public Health Yala^{1*}, Chalermprakiat Hospital, Nakorn Si Thammarat²

(Received: November 08, 2018; Revised: April 04, 2019; Accepted: April 04, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา โดยกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา 93 คน เครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับ 1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคล 2) ปัจจัยด้านนโยบาย สัมพันธภาพ ความมั่นคง สภาพแวดล้อม และสวัสดิการ 3) ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร และ 4) แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน แบบสอบถามได้รับการตรวจสอบความเที่ยงและความเชื่อมั่น เท่ากับ .86 และ .82 ตามลำดับวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา และ Spearman's Rank Correlation Coefficient ผลการวิจัยพบว่า

1. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 95.70) ปฏิบัติงานมากที่สุดในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ร้อยละ 74.20) คะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจังหวัดยะลาอยู่ในระดับมาก ($M=3.57$, $SD=0.42$)

2. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r_s=0.491$, $p<0.001$) ด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r_s=0.396$, $p<0.001$) ด้านความสัมพันธ์เพื่อนร่วมงาน ($r_s=0.361$, $p<0.001$) ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร ($r_s=0.258$, $p=0.012$) และ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r_s=0.214$, $p=0.039$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ส่วนปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r_s=0.507$, $p<0.001$) ด้านเวลา ($r_s=0.393$, $p<0.001$) ด้านบุคลากร ($r_s=0.353$, $p=0.001$) และด้านงบประมาณ ($r_s=0.342$, $p=0.001$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารควรมีการเสริมสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานพัฒนาสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงานมีนโยบายและการบริหารองค์กรที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการสร้างความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และมีการสนับสนุนด้านต่างๆจากองค์กรสำหรับการปฏิบัติ

คำสำคัญ: แรงจูงใจ, ปัจจัย, ความสัมพันธ์, เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: chompunuch@yala.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 073-212863)

Abstract

This descriptive research aimed to determine motivation level and factors related to motivation at work among dental health officers in Yala province hospitals. Sample was 93 dental health officers. Research instrument was the self-reported questionnaire on: 1) personal demographics, 2) factors of policy relationship, work consistence, environment and facilities, 3) factor of organization supports, and 4) motivation related to work. The validity and reliability of questionnaire yielded 0.86 and 0.82, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and Spearman's Rank correlation coefficient.

Results showed that dental health officers were mostly female (95.7%), and worked at sub-district health promoting hospital (74.20%). The average score of motivation in dental health officers was at a high level ($M=3.57$, $SD=0.42$). The average score of factors on the policy, relationship, work consistency, environment and facilities was also at a high level, as well as factor of organization support ($M=3.52$, $SD=0.51$). When factors on the policy, relationship, work consistency, environment and facilities were stratified, results showed that relationship with leader ($r_s=0.491$, $p<0.001$), environment of work ($r_s=0.396$, $p<0.001$), relationship with co-workers ($r=0.361$, $p<0.001$), policy and administration of organization ($r_s=0.258$, $p=0.012$) and work consistency ($r_s=0.214$, $p=0.039$), were positively related to motivation at work. In addition, factors of organization support, such as material resources ($r_s=0.507$, $p<0.001$), time resource ($r_s=0.393$, $p<0.001$), human resources ($r_s=0.353$, $p=0.001$) and financial support ($r_s=0.342$, $p=0.001$), were positively related to motivation at work among dental health officers.

Therefore, to increase motivation at work among dental health officers, leaders should strengthen their relationship with workers. Furthermore, development of work environment, having a specific policy and administration conducive to work, and providing support resources from organization can help both efficiency and effectiveness at work.

Keywords: Motivation, Factors, Dental Health Officers

บทนำ

จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 มีการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคน และสังคมไปพร้อมกันโดยยึด “คนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา” และน้อมนำ “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” เข้ามาใช้ในการพัฒนาประเทศ” (Office of the National Economic and Social Development Board, 2011) องค์กรไม่ว่าจะเป็นหน่วยงานของภาครัฐ หรือ เอกชน จึงมีการให้ความสำคัญกับบุคคลที่อยู่ในองค์กรรวมทั้งสถานพยาบาลภาครัฐที่กำลังประสบปัญหาในด้านการบริหารจัดการกำลังบุคลากร เนื่องจากจำนวนผู้ป่วยที่เข้ามารับบริการในสถานพยาบาลเพิ่มขึ้น ค่าใช้จ่ายในการดูแลรักษาพยาบาลและความเร่งรีบในการปฏิบัติงานให้ทันกับจำนวนผู้ป่วยที่มาขอรับบริการในโรงพยาบาล ส่งผลทำให้ในบางครั้งผู้ป่วยที่เข้ามารับบริการเกิดความไม่ประทับใจในบริการที่ได้รับทำให้บางส่วนเปลี่ยนไปใช้บริการสถานบริการภาคเอกชน เช่น คลินิก และโรงพยาบาลเอกชนที่มีการเติบโตทางธุรกิจหลายแสนล้านบาทต่อปี (Chaikoolwatana, & Junthamud, 2010) อย่างไรก็ตาม ประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศที่มีอาการเจ็บป่วยยังคงเข้ามารับบริการจากสถานพยาบาลของรัฐซึ่งมีค่าใช้จ่ายที่ถูกกว่าของเอกชน ซึ่งหน่วยงานภาครัฐและบุคลากรการแพทย์มีความจำเป็นต้องปรับปรุงคุณภาพของระบบบริการสุขภาพของสถานพยาบาลให้ดีขึ้น เพื่อให้การบริการการดูแลรักษาผู้ป่วยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ การให้บริการผู้ป่วยในโรงพยาบาลประกอบด้วย การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษา

พยาบาล และการฟื้นฟูสภาพร่างกายจากการเจ็บป่วย ดังนั้นหน่วยงานของภาครัฐจำเป็นต้องหาแนวทางปรับปรุงระบบดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการที่มีคุณภาพและได้รับการเอาใจใส่ การดูแล การได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอจากบุคลากรการแพทย์ อันจะทำให้ระบบบริการสุขภาพมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้คุณภาพชีวิตของผู้ป่วยดีขึ้น

ทรัพยากรบุคคลอาทิเช่น บุคลากรทางการแพทย์ นับเป็นหัวใจสำคัญอย่างหนึ่ง ที่ช่วยผลักดันสถานบริการสุขภาพให้ประสบความสำเร็จ ส่งผลให้ปัจจุบันในแต่ละองค์กรหันมาสนใจกับการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากขึ้น ทั้งการปรับเปลี่ยนระบบการบริหารจัดการภายในองค์กร และพัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานไปตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและความรู้ด้านวิชาการที่มีการพัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งการจัดองค์กรและการจัดการด้านบุคลากร ด้านการคัดสรรบุคลากรที่มีความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์ ในขณะเดียวกันก็ควรสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรที่ปฏิบัติงาน เพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ (Serirat, Hirunkitti, & Tangsinsupsiri, 2007)

ในสถานบริการสุขภาพ การพัฒนาระบบบริหารจัดการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานให้มีคุณภาพนั้นจำเป็นต้องยึดหลักความพอใจในการปฏิบัติงานและความต้องการด้านงานของบุคลากร ซึ่งเกี่ยวข้องกับแรงจูงใจของบุคลากรในการปฏิบัติงานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นส่วนหนึ่งในองค์กรที่สำคัญ เนื่องจากการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพนั้นมีประสิทธิภาพนั้นล้วนแล้วได้มาจากคนปฏิบัติงานในองค์กรที่ระดมความรู้ความสามารถ ความถนัดเฉพาะด้านของแต่ละคนเพื่อร่วมการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ บุคลากรเหล่านี้ต้องปฏิบัติงานเพื่อให้ชีวิตดำรงอยู่ได้และตอบสนองความต้องการพื้นฐานจึงควรมีสถานะที่เหมาะสม ทำให้เกิดความสุขทั้งร่างกายและจิตใจ มีความรู้สึกที่มั่นคงทั้งสุขภาวะทางกายและสุขภาวะทางอารมณ์ ทำให้เกิดความรู้สึกดีต่อตนเอง ทำให้เกิดความรู้สึกที่ดีต่องานและองค์กร นอกจากนี้ยังช่วยส่งเสริมสุขภาพจิตช่วยให้มีความเจริญก้าวหน้า มีการพัฒนาตนเองให้เป็นบุคคลที่มีคุณภาพขององค์กร และช่วยลดปัญหาการขาดงาน การลาออก ลดอุบัติเหตุ และส่งเสริมให้ได้ผลผลิตและบริการที่ดีทั้งคุณภาพและปริมาณ (Phuklang, 2016) ปัจจัยที่อาจมีผลกระทบต่อระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรทางการแพทย์ได้แก่ ความก้าวหน้าของงาน ค่าตอบแทนที่ต่ำ (Chaikoolwatana, & Junthamud, 2010) สภาพการปฏิบัติงาน ตำแหน่งงาน (Khamphim, & Bouphan, 2013) การขาดกำลังคนด้านเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และทันตแพทย์ การได้รับสวัสดิการที่ไม่เพียงพอ (Chuanrungrud, 2012)

จากการศึกษาด้านการคงอยู่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ของสมาคมทันตภิบาลแห่งประเทศไทย พ.ศ. 2554 พบว่าระหว่างปี 2550-2552 มีผู้สำเร็จการศึกษาทันตภิบาลจำนวน 930 คน คงอยู่ในระบบ 703 คน มีการสูญเสียจำนวน 227 คน คิดเป็นร้อยละ 24.42 (Dental Auxiliary Association, 2011) ปัจจุบันจากข้อมูลจำนวนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในจังหวัดยะลาปี 2557 พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขทั้งหมด 116 คน ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและศูนย์สุขภาพชุมชน โดยมีสัดส่วนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต่อประชากรของจังหวัดยะลาเท่ากับ 1:5,742 คน ซึ่งเป็นสัดส่วนต่อประชากรต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด อีกทั้งในจังหวัดยะลา มีอัตราความชุกในการเกิดโรคฟันผุในเด็กอายุ 12 ปี พบร้อยละ 59.90 ซึ่งเกินเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข (ไม่เกินร้อยละ 50) ตลอดจนการเข้ารับบริการทางทันตกรรมในจังหวัดยะลา มีอัตราเพียงร้อยละ 47.82 (Yala Provincial Public Health Office, 2016)

จากข้อมูลดังกล่าวในการที่จะทำให้ผู้มารับบริการได้เข้าถึงการให้บริการด้านทันตสุขภาพมากขึ้น เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในพื้นที่ต้องมีพัฒนาระบบการปฏิบัติงานและการบริหารเวลาในการให้บริการ เพื่อให้จำนวนผู้ป่วยที่สามารถเข้าถึงบริการเพิ่มขึ้นซึ่งสิ่งเหล่านี้ส่งผลต่อปริมาณงานของบุคลากรที่ต้องเพิ่มขึ้น (Work Load) อีกทั้งอาจส่งผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

การสร้างแรงจูงใจในปฏิบัติงานแก่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความสำคัญและส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กรในการบริการด้านทันตสุขภาพแก่ประชาชน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา ซึ่งข้อมูล

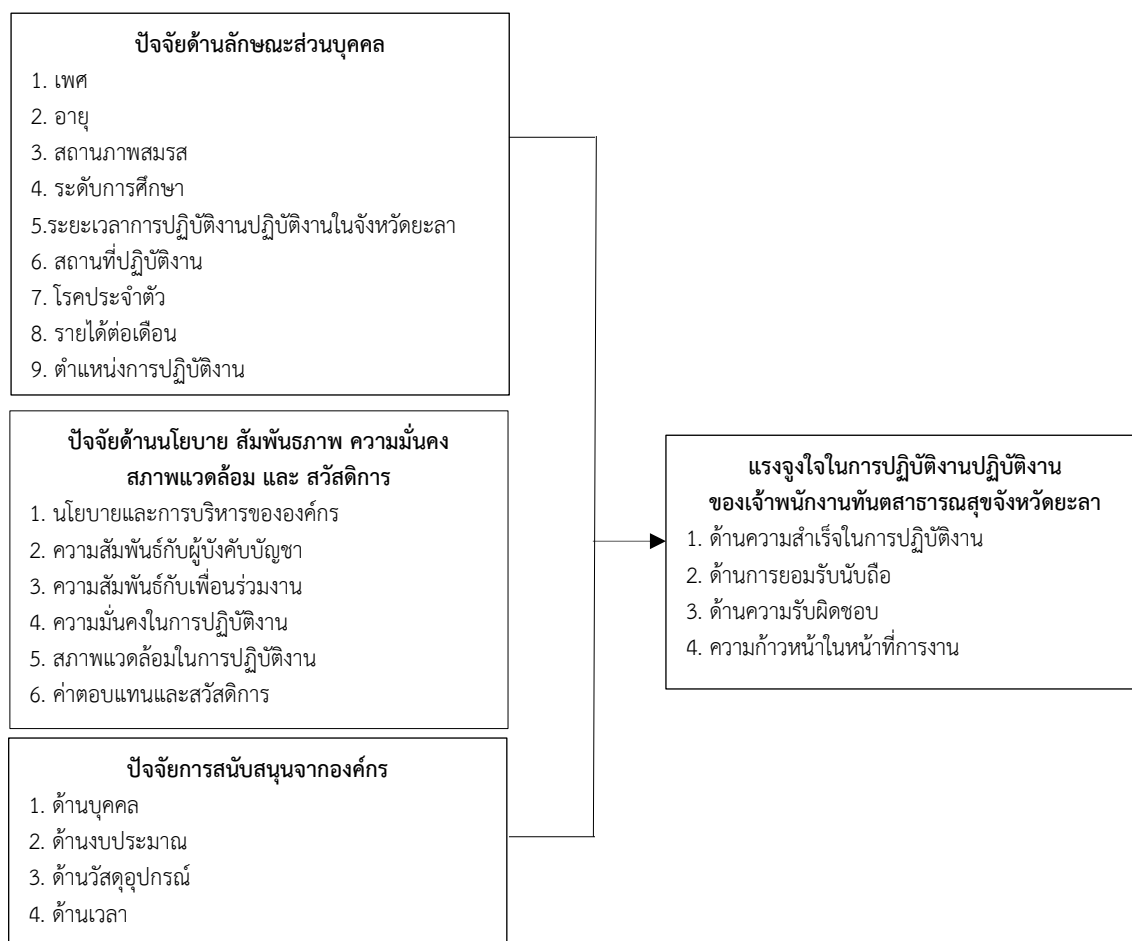
และผลการศึกษาครั้งนี้ อาจนำไปใช้เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลหรือวางแผนแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับที่อาจเกิดขึ้น เพื่อให้องค์กรมีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่มีคุณภาพตามที่ต้องการ เมื่อองค์กรมีทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพแล้ว ย่อมจะส่งผลให้องค์กรด้านสาธารณสุขสามารถให้บริการด้านทันตสาธารณสุขที่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา

กรอบแนวคิดการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการประยุกต์รูปแบบของทฤษฎีแรงจูงใจของ Herzberg (Herzberg's Two Factors Theory) ร่วมกับการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ซึ่งปัจจัยที่นำเข้ามาในการศึกษาประกอบด้วย 1) ปัจจัยกระตุ้นหรือจูงใจได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน และลักษณะของงานที่ปฏิบัติ 2) ปัจจัยเกื้อหนุน หรือค่าจูง ได้แก่ นโยบายและการบริหาร การติดตามนิเทศงาน สัมพันธภาพระหว่างบุคลากรระดับต่าง ๆ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและสวัสดิการ รวมถึงปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เก็บข้อมูลระหว่างเดือน มกราคม-กุมภาพันธ์ 2559

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรในการศึกษาวิจัย คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดยะลาทั้งหมดจำนวน 116 คน (Yala Provincial Public Health Office, 2015)

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาคือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ซึ่งปฏิบัติงานในจังหวัดยะลาจำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ G*power ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างจำนวน 84 คน คัดเลือกโดยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่ายด้วยวิธีจับสลาก ซึ่งมีการเพิ่มจำนวนตัวอย่างจากการคำนวณ ร้อยละ 10 รวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 93 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลครั้งนี้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นและประยุกต์ข้อคำถามจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งเป็น 5 ตอน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามลักษณะส่วนบุคคลของกลุ่มประชากรเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เป็นคำถามแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานที่ปฏิบัติงาน โรคประจำตัว รายได้ต่อเดือน ตำแหน่งการปฏิบัติงานเป็นคำถามแบบเลือกตอบและคำถามแบบเติมคำ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านนโยบาย สัมพันธภาพ ความมั่นคงสภาพสิ่งแวดล้อม และสวัสดิการประกอบด้วยข้อคำถามจำนวนทั้งสิ้น 21 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุดมีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (Interval scale)

ส่วนที่ 3 ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร 4 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวนทั้งสิ้น 12 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ส่วนที่ 4 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน ประกอบด้วยข้อคำถาม จำนวนทั้งสิ้น 14 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด

ทั้งนี้ผู้วิจัยซึ่งใช้เกณฑ์การประเมินค่าคะแนนที่ได้จากการวัดข้อมูลประเภทอันตรภาคชั้น โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างของชั้นเพื่อแบ่งระดับ ปัจจัยด้านนโยบาย สัมพันธภาพ ความมั่นคง สภาพสิ่งแวดล้อมและสวัสดิการ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร และ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ดังนี้

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 4.21 – 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 3.41 – 4.20 อยู่ในระดับมาก

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 2.61 – 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.81 – 2.60 อยู่ในระดับน้อย

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 1.00 – 1.80 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นไปปรึกษาผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาตรวจสอบความสมบูรณ์ ความครบถ้วนของเนื้อหา และให้คำแนะนำในการแก้ไขแบบสอบถามให้มีความตรงตามเนื้อหา ก่อนนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างคือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขซึ่งมีความคล้ายคลึงกับกลุ่มที่ทำการศึกษา ซึ่งค่า IOC ตั้งแต่ .67 -1.00 มีความเที่ยงตรงใช้ได้

หลังจากนั้นนำแบบสอบถามที่แก้ไขเสร็จเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในจังหวัดปัตตานี จำนวน 30 คน ซึ่งมีลักษณะการปฏิบัติงานการบริหารจัดการ

คล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการวิจัยครั้งนี้ และทำการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามตามลักษณะข้อคำถามโดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) โดยพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ ตั้งแต่ .70 ขึ้นไป จึงจะยอมรับว่ามีความเชื่อถือได้ (Kitpredaborisut, 2010) โดยค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามแรงจูงใจของการศึกษานี้มีค่าเท่ากับ .82

การรวบรวมข้อมูล

การศึกษานี้ดำเนินการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา โดยประสานกับทางสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดยะลาในการลงเก็บข้อมูลในพื้นที่ของศูนย์บริการสุขภาพ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไปในเขตจังหวัดยะลา ผู้วิจัยมีการชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและรายละเอียดในการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้กลุ่มตัวอย่างลงนามในแบบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย ในการดำเนินการวิจัยผู้วิจัยทำการเก็บข้อมูลแบบสอบถามด้วยตนเองและมีตัวแทนขอบุคลากรของโรงพยาบาลเป็นผู้ช่วยรวบรวมแบบสอบถาม ซึ่งผู้วิจัยเป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนในการตอบแบบสอบถามและตรวจสอบนับจำนวนแบบสอบถามด้วยตนเอง โดยการตอบแบบสอบถามใช้เวลาประมาณ 15 นาที แบบสอบถามทุกชุดจะใช้รหัสแทนชื่อผู้ตอบ ผู้ที่สามารถเข้าถึงข้อมูลจะมีเพียงทีมผู้วิจัยเท่านั้น โดยผลการศึกษาจะถูกนำเสนอในภาพรวม

การวิเคราะห์ข้อมูล

1.วิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา และ ปัจจัยส่วนบุคคลใช้สถิติในการแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation),

2.วิเคราะห์ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลาใช้สถิติค่าสัมประสิทธิ์สหพันธ์แบบสเปียร์แมน (Spearman's Rank Correlation Coefficient) โดยคำนวณค่าสำคัญทางสถิติที่ $p < 0.05$

จริยธรรมวิจัย

การศึกษานี้ดำเนินการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา รหัส 99/2559

ผลการวิจัย

1.ข้อมูลส่วนบุคคล

ตาราง 1 ลักษณะส่วนบุคคลและประวัติการปฏิบัติงาน

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=93)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	4	4.30
หญิง	89	95.70
อายุ		
<26ปี	31	33.33
26 - 35ปี	44	47.31
36 - 45 ปี	10	10.76
>45 ปี	8	8.60
สถานภาพสมรส		
โสด	40	43.01

ตาราง 1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน (n=93)	ร้อยละ
สมรส	50	53.76
หม้าย แยก และหย่าร้าง	3	3.23
ระดับการศึกษา		
อนุปริญญา	56	60.22
ปริญญาตรีขึ้นไป	37	39.78
โรคประจำตัว		
ไม่มี	89	95.70
มี	4	4.30
รายได้ต่อเดือน		
≤10,000 บาท	24	25.80
10,001-20,000 บาท	53	57.00
>20,000 บาท	16	17.20
ระยะเวลาการปฏิบัติงานในจังหวัดยะลา		
≤ 3 ปี	27	29.03
>3 ปี	66	71.97
สถานที่ปฏิบัติงาน		
โรงพยาบาลศูนย์/โรงพยาบาลชุมชน	16	17.20
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	69	74.20
ศูนย์บริการสุขภาพ	8	8.60
ตำแหน่งการปฏิบัติงาน		
รับราชการ	55	59.15
ลูกจ้างประจำ	3	3.22
ลูกจ้างชั่วคราว	29	31.18
พนักงานของรัฐและลูกจ้างเหมาบริการ	6	6.45

จากตาราง 1 พบว่าบุคลากรที่เข้าร่วมการศึกษาส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 89 คนคิดเป็นร้อยละ 95.70 อายุอยู่ระหว่าง 26 ปี – 35 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 47.31 มีสถานภาพโสด จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 43.01 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับอนุปริญญา (ร้อยละ 60.22) มีโรคประจำตัว ได้แก่ ความดันโลหิตสูง และ เบาหวาน จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 4.30 มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 10,001-20,000 บาท จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 57.00 ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในจังหวัดยะลาเกิน 3 ปีขึ้นไป จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 71.97 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดยะลา จำนวน 69 คน คิดเป็นร้อยละ 74.20 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 59.15

2. ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา

ตาราง 2 คะแนนค่าเฉลี่ยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานภาพรวม (n = 93 คน)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	M	SD	การแปลผล
ด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน	3.74	0.53	มาก
ด้านการยอมรับนับถือ	3.85	0.57	มาก
ด้านความรับผิดชอบ	3.65	0.51	มาก

ตาราง 2 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	M	SD	การแปลผล
ด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	2.61	0.94	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงานที่ทำ	3.50	0.56	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	3.57	0.42	มาก

จากตาราง 2 พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($M=3.57, SD=0.42$) เมื่อแยกรายด้านพบว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการยอมรับนับถือ มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ($M=3.85, SD=0.57$) รองลงมาคือ แรงจูงใจด้านความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ($M=3.74, SD=0.53$) ส่วนแรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน พบคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M=2.61, SD=0.94$)

3. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบาย สัมพันธภาพ ความมั่นคงและสวัสดิการที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานและ ปัจจัยสนับสนุนจากองค์กร กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จังหวัดยะลา ($n=93$ คน)

ปัจจัย	แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (r_s)	p -value	ระดับความสัมพันธ์
1. ปัจจัยด้านนโยบาย สัมพันธภาพ ความมั่นคงสภาพ			
สิ่งแวดล้อมและสวัสดิการ			
ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา	0.491	<0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.214	0.039	น้อย
ด้านนโยบายและการบริหารขององค์กร	0.258	0.012	น้อย
ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ	0.202	0.052	ไม่สัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	0.361	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงาน	0.396	<0.001	ปานกลาง
2. ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร			
ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.507	<0.001	ปานกลาง
ด้านบุคลากร	0.353	0.001	ปานกลาง
ด้านเวลา	0.393	<0.001	ปานกลาง
ด้านงบประมาณ	0.342	0.001	ปานกลาง

จากตาราง 5 พบว่าในปัจจัยด้านนโยบาย สัมพันธภาพ ความมั่นคง สภาพสิ่งแวดล้อม และสวัสดิการพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับแรงจูงใจในระดับปานกลาง คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($r_s=0.491, p<0.001$) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ($r_s=0.396, p<0.001$) ส่วนปัจจัยที่พบความสัมพันธ์ในทางบวกในระดับน้อยที่สุด คือ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r_s=0.214, p=0.039$) ในขณะที่ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร พบว่าปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r_s=0.507, p<0.001$) รองลงมาคือปัจจัยด้านเวลา ($r_s=0.393, p<0.001$) ส่วนปัจจัยที่พบความสัมพันธ์เชิงบวกน้อยที่สุดในระดับปานกลางคือ ปัจจัยด้านงบประมาณ ($r_s=0.342, p=0.01$) ตามลำดับ

อภิปรายผล

ระดับแรงจูงใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งการศึกษาที่ผ่านมาในเรื่องของแรงจูงใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลพบว่าแรงจูงใจด้านการมีส่วนร่วมของบุคลากรใน

การพัฒนาคุณภาพในโรงพยาบาลจังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 ($SD=0.43$) (Srisawatphong, & Bouphan, 2011) เช่นเดียวกับการศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่าแรงจูงใจด้านการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภูอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 ($SD=0.45$) (Boonmak, & Buaphan 2008)

ปัจจัยด้านนโยบาย สัมพันธภาพ ความมั่นคง สภาพสิ่งแวดล้อม และสวัสดิการ เมื่อแยกรายด้านพบว่าด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_s=0.491, p<0.001$) ในขณะที่ด้านนโยบายและการบริหารองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับน้อยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_s=0.258, p=0.012$) ซึ่งหมายถึงการได้รับความยุติธรรม การส่งเสริมและสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาในการทำงาน รวมถึงการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการเสนอข้อคิดเห็นและแนวคิดต่างๆ ภายในองค์กรอย่างอิสระ ในการศึกษาที่ผ่านมาพบว่าปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่ง ($r=0.306, p<0.001$) การที่ผู้ปฏิบัติงานจะมีแรงจูงใจในการทำงานเพิ่มขึ้น ผู้บังคับบัญชาควรมีการใช้เหตุผลมากกว่าอารมณ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ ในการปฏิบัติงาน การได้รับการปฏิบัติอย่างยุติธรรม และ การได้รับคำแนะนำชี้แนะแนวทางปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชามีส่วนในการกระตุ้นการทำงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานได้ (Intajai, 2009) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาเรื่องแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนที่พบเช่นเดียวกันว่า ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r=0.489, p<0.001$) (Boonmak, & Buaphan 2008) อาจเป็นไปได้ว่าความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชามีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน ทำให้พนักงานมีการปฏิบัติงานได้อย่างไม่ตั่นถัน มีความกล้าในการซักถามประเด็นข้อสงสัย สามารถแสดงความคิดเห็นและเหตุผลในการปฏิบัติงาน และเกิดความเป็นกันเองมีความสนิทสนมสามารถแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ทันสมัยมากขึ้น ซึ่งย่อมส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ส่วนในด้านนโยบายและการบริหารขององค์กรเป็นการวางทิศทางในการปฏิบัติงานซึ่งช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความศรัทธาเริ่มในการปฏิบัติงาน ทราบอำนาจหน้าที่และขอบเขตในการปฏิบัติงาน ส่วนการศึกษาที่ผ่านมาในเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่าปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r=0.353, p<0.001$) (Boonmak, & Buaphan 2008) ซึ่งในด้านนโยบายมักจะได้รับการถ่ายทอดมาจากผู้บริหารหรือเป็นนโยบายระดับกระทรวงซึ่งผู้ปฏิบัติส่วนใหญ่ต้องดำเนินการตามนโยบายหลักดังกล่าวจึงอาจจะมีผลกระทบต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรผู้ปฏิบัติงานไม่มากนัก

ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_s=0.396, p<0.001$) สภาพแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน เช่น มีการแบ่งสัดส่วนของห้องปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการจัดเก็บอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เป็นระเบียบเรียบร้อย ง่ายต่อการใช้งาน รวมทั้งมีระบบการระบายอากาศที่ดี จะทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและผู้รับบริการทันตกรรมมีความปลอดภัย ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ ส่งผลให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งผลให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความสุขในการปฏิบัติงานลดความกดดันและความเครียดได้

ปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_s=0.361, p<0.001$) ในขณะการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทแห่งหนึ่งพบว่าความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัท ($r=0.228, p<0.001$) (Intajai, 2009) ความแตกต่างที่พบจากการศึกษาทั้งสอง น่าจะเกิดจากความแตกต่างของการปฏิบัติงานเพราะการปฏิบัติงานในบริษัทส่วนใหญ่จะปฏิบัติตามตำแหน่งหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งขึ้นอยู่กับสมรรถนะส่วนบุคคล แต่สำหรับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขซึ่งปฏิบัติงานในสถานบริการสุขภาพต้องมีการปฏิบัติงานเป็นทีมเพื่อดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชนดังนั้นหากมีสัมพันธภาพที่ไม่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงานอาจก่อให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ แต่หาก

ผู้ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานย่อมส่งผลดีต่อการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความสะดวกคล่องตัวในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น มีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน มีน้ำใจ ไม่ตรีตอกันทำให้เกิดมิตรภาพอันดีและความสามัคคีระหว่างบุคลากรผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน ทำให้องค์กรเกิดความเข้มแข็ง

ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อยกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r_s=0.214, p=0.039$) ซึ่งพบว่าสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งซึ่งพบว่าความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับน้อย ($r=0.278, p<0.001$) (Intajai, 2009) ในขณะที่การศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่าปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ($r=0.455, p<0.001$) (Boonmak, & Buaphan 2008) การมีความมั่นคงในการปฏิบัติงานทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงกระตุ้นในการที่จะปฏิบัติงานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นส่งผลให้บุคลากรมีเชื่อมั่นต่อความมั่นคงของอาชีพรวมถึงรายได้ที่จะได้รับการพัฒนางานทำให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กรเมื่อแยกรายด้านพบว่าด้านบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และเวลา มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p<0.001$) ซึ่งปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรเหล่านี้มีบทบาทในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาแรงจูงใจของเจ้าพนักงานสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนแห่งหนึ่งซึ่งพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานได้แก่ปัจจัยด้านบุคลากร ($r=0.519, p<0.001$) ปัจจัยด้านงบประมาณ ($r=0.610, p<0.001$) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=6.49, p<0.001$) (Boonmak, & Buaphan 2008) การสนับสนุนจากองค์กรมีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างคล่องตัว และสะดวกมากยิ่งขึ้น ซึ่งมีส่วนช่วยให้บุคลากรเกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน เนื่องด้วยการได้รับสนับสนุนบุคลากร งบประมาณ และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์เป็นปัจจัยเอื้อต่อผู้ปฏิบัติงาน ทำให้การดำเนินงาน เกิดประสิทธิภาพ และผลงานที่เกิดขึ้นมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น

ปัจจัยด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการในการศึกษานี้ไม่พบความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการทำงาน แต่อย่างไรก็ตามหากบุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี จะช่วยให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งในการให้ค่าตอบแทนและสวัสดิการควรมีการประเมินจากประสิทธิภาพของงาน โดยต้องคำนึงถึงความเหมาะสมกับความสามารถของบุคลากรด้วย ไม่เช่นนั้นจะก่อให้เกิดภาระทางการเงิน คุณภาพชีวิต และกระทบกับความรู้สึกรับรู้ของบุคลากรในองค์กรทั้งระยะสั้นและระยะยาว เพราะค่าตอบแทนและสวัสดิการเป็นเครื่องมือที่จูงใจให้บุคลากรภายในองค์กรนั้นเป็นอย่างดี

การนำผลงานวิจัยไปใช้

หน่วยบริการสุขภาพ ได้แก่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป ที่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานอยู่ภายในหน่วยงานสามารถนำผลการการศึกษาวิจัยไปใช้ในการพัฒนาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและอาจช่วยเพิ่มอัตราการคงอยู่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเฉพาะกลุ่มเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ดังนั้นจึงไม่สามารถเชื่อมโยงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจไปใช้ในกลุ่มทันตบุคลากรอื่น ๆ ได้ ดังนั้นในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพโดยวิธีการสัมภาษณ์เชิงลึกหรือสนทนากลุ่มเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก รวมถึงควรมีการศึกษาโดยการเปรียบเทียบระดับแรงจูงใจและปัจจัยที่สัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานระหว่างกลุ่มทันตบุคลากรอื่นๆ เช่น ทันตแพทย์และผู้ช่วยทันตกรรม



References

- Boonmak, R., & Buaphan, P. (2008). Motivation and Organization Support Affecting Public Sector Management Quality Award Performance of Personnel of Primary Care in Nongbualamphu Province. *KKU Research Journal*, 8(3), 75-82. (In Thai)
- Chaikoolwatana, A., & Junthamud, J. (2010). *The Evaluation of Career Motivation among Medical Nurses in Suppasitprasong Hospital, Ubonrajathani Province*. Retrieved 7 December 2016 from http://phpn.ph.mahidol.ac.th/Journal/Full%20text/2555/no1_55/anun.pdf. (In Thai)
- Chuanrungrud, J., Boromtanarat, C., & Chankong, W. (2012). *Factors Related to the Work Motivation of Dental Health Auxiliaries at Public Health Services in Ministry of Public Health Inspection Region 17*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement of Master of Public Health (Public Health Administration). (In Thai)
- Dental Auxiliary Association. (2011). 360 Degree: Dental Auxiliary Personal's. *Allied Health Journal*, 21(2), 36 (In Thai)
- Intajai, R. (2009). *Work Motivation of Employees of Piyavate Hospital Public Company Limited*. A Dissertation Submitted in Partial Fulfillment of the Requirement of the Master of Arts (Social Development) National Institute of Development Administration (NIDA). (In Thai)
- Khamphim, J., & Bouphan, P. (2013). Motivation Affecting the Performance of Dental Health Officers at Sub-District Promoting Hospital in the Public Health Region 10. *Thai Dental Nurse Journal*, 24(1), 24-34. (In Thai)
- Kitpredaborisut, B. (2010). *Technique for Collecting Data Tool in Research*. Sri-Anun Publishing. (In Thai)
- Office of the National Economic and Social Development Board. (2011). *The National Economic and Social Development Plan 11, Year 2012-2016*. Retrieved 29 July 2016 from <https://ruchareka.wordpress.com/2011/12/16> สรุปความ-จากแผนพัฒนาฯ-ฉบับ. (In Thai)
- Phuklang, N. (2016). Motivations for Job Performance of Sub-District Municipality Personnel in Suwanaphum District, Roi-Ed Province. *Chophayom Journal*, 27(1), 231-239.
- Serirat, S., Hirunkitti, S., & Tangsinsupisiri, T. (2007). *Management and Organization Behavior*. Bangkok: Therafilm and Zitex. (In Thai)
- Srisawatphong, K., & Bouphan, P., (2011) Improving the Quality of Community Hospitals of the Kalasin Province by Staff Participation. *KKU Research Journal*, 16(5), 563-574 (in Thai)
- Yala Provincial Public Health Office. (2015). *Report of Dental Health in Yala Province*. Retrieved 8 November 2016 from <http://gishealth.mophgo.th/healthmap/gmap.php> (In Thai)
- Yala Provincial Public Health Office. (2016). Data on Dental Public Health Officers in Yala Province. Retrieved 8 November 2016. From <http://gishealth.mophgo.th/healthmap/gmap.php> (In Thai)