

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
ในสถานบริการสาธารณสุข เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

**Factors Related to the Work Motivation in Performance of Dental Health Auxiliaries
at Public Health Services in Ministry of Public Health Inspection Region 17**

จิตาวันย์ ชื่นรุ่งโรจน์ (Jilawan Chuanrungsrod)* ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ (Chawtip Baromthanarat)**
วรางคณา จันทร์คง (Warangkana Chankong)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านงานและปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ประชากรที่ศึกษาคือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 จำนวนทั้งหมด 245 คน คำนวณตัวอย่างได้ 215 คน ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การฝึกอบรมเพิ่มเติมตามหลักสูตรต่างๆของกระทรวงสาธารณสุขและความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่การปฏิบัติงาน ปัญหาอุปสรรคที่สำคัญ คือ ขาดกำลังคนด้านเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและทันตแพทย์ เงินเดือนค่าตอบแทนและสวัสดิการน้อยไม่สอดคล้องกับภาระงาน และขาดความก้าวหน้า

ABSTRACT

The purposes of this survey research were to analyze the relationship between personal, work-related, and work-support factors, and work motivation of dental health auxiliaries. Samples were 215 dental health auxiliaries by using the simple random sampling method from all 245 dental health auxiliaries who work at health services in health inspection region 17. The results revealed that the factors significantly associated with their work motivation were work-support factors ($p < .05$), including the facilities as well as convenience for in-site operations, added education following the various curriculum of ministry of public health, and community participation in working areas. Major problems and obstacles were the shortages of manpower, especially in dental health auxiliaries and dentists, the low salary, compensation and welfare that were inappropriate with workload, and lack of career advancement.

คำสำคัญ: เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

Key Words: Dental health auxiliaries, Work motivation

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

** อาจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

บทนำ

บทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ทันตภิบาล) คือ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวกับ (1) งานป้องกันและส่งเสริมทันตสุขภาพในประชาชนทุกกลุ่มอายุ (2) งานบริการทางทันตกรรม ซึ่งการให้บริการทางทันตกรรมจะต้องเป็นการจัดบริการทางทันตกรรมที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ดำเนินการภายใต้ความควบคุมของเจ้าหน้าที่เป็นผู้ประกอบวิชาชีพทางทันตกรรมเท่านั้น โดยสามารถให้บริการได้ดังนี้

ทันตกรรมป้องกันโดยใช้สารฟลูออไรด์เพื่อป้องกันโรคฟันผุ ใช้สารเคลือบหลุมร่องฟันเพื่อป้องกันโรคฟันผุ ขูดหินปูนและทำความสะอาดฟันเพื่อป้องกันโรคเหงือกอักเสบ ทันตกรรมบำบัด โดยการ ตรวจวินิจฉัย และคัดแยกโรคภายในช่องปาก อุดฟันชนิดไม่ซับซ้อนด้วยวัสดุอุดฟัน ถอนฟันที่ขึ้นปกติซึ่งไม่สามารถเก็บรักษาไว้ได้ และไม่มีภาวะแทรกซ้อน และรักษาโรคเหงือกอักเสบ โดยการขูดหินปูน และทันตกรรมบำบัดฉุกเฉิน โดยการบำบัดฉุกเฉินทางทันตกรรมเบื้องต้นเพื่อลดความเจ็บปวด เช่น การจ่ายยาแก้ปวด ยาปฏิชีวนะ การช่วยเหลือฉุกเฉินเบื้องต้น เนื่องจากการรักษาทางทันตกรรม ทั้งในช่วงก่อน ระหว่างและหลังการรักษา เช่น ภาวะเลือดออกมาก หดสติ เป็นต้น รวมทั้งการส่งต่อทางทันตกรรม (3) งานทันตสาธารณสุขในชุมชนเน้นการสนับสนุนตามหลักสาธารณสุขมูลฐาน โดยผสมผสานไปกับการงานสาธารณสุขอื่น ๆ ร่วมวางแผนปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบประชุมหรืออบรม อสม. ให้มีความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพช่องปาก และการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในหมู่บ้าน สนับสนุนให้ชุมชนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมทันตสุขภาพโดยมีอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) และผู้นำชุมชนเป็นผู้ดำเนินการหลัก (4) งานด้านบริหารจัดการและวิชาการได้แก่การจัดทำแผนปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุขประจำปีการบริหาร งานพัสดุทันตกรรม และการบำรุงรักษาครุภัณฑ์ทางทันตกรรม การจัดระบบข้อมูลและสารสนเทศ ได้แก่ การรวบรวม

วิเคราะห์ผล สรุปข้อมูล และการรายงานหรือเผยแพร่ข้อมูลทางทันตสาธารณสุข การนำข้อมูลไปประเมินผลการปฏิบัติงาน ตลอดจนให้การส่งเสริมสนับสนุนการจัดทำข้อมูลข่าวสารและการประเมินผลงานทันตสาธารณสุขในระดับตำบล การวางแผน/จัดทำโครงการพิเศษต่าง ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาทันตสุขภาพในพื้นที่ การดำเนินการศึกษาค้นคว้าและร่วมวิจัยเพื่อพัฒนางานด้านทันตสาธารณสุข ในตำบล/อำเภอ/จังหวัด/ประเทศ และ (5) งานด้านอื่นที่ได้รับมอบหมาย (กองทันตสาธารณสุข, 2552) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ ซึ่งมีระดับตำแหน่ง 2 ระดับ คือ ระดับปฏิบัติงานและระดับชำนาญงาน และบางส่วนเป็นลูกจ้างชั่วคราว จากการศึกษาข้อมูลด้านการผลิต การสูญเสีย และการคงอยู่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (สมาคมทันตภิบาลแห่งประเทศไทย, 2554) พบว่า ระหว่างปี พ.ศ. 2512 -2542 มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 2,695 คน คงอยู่ในระบบ 340 คน มีการสูญเสีย 355 คน ร้อยละ 13.17 ต่อมา ระหว่างปี พ.ศ. 2543-2549 มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 1,780 คน คงอยู่ในระบบ 1,357 คน มีการสูญเสียจำนวน 423 คน (23.76%) และระหว่างปี พ.ศ. 2550 - 2552 มีผู้สำเร็จการศึกษาจำนวน 930 คน คงอยู่ในระบบ 703 คน มีการสูญเสียจำนวน 227 คน (24.42%) จะเห็นได้ว่าอัตราการสูญเสียเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีแนวโน้มสูงขึ้นเรื่อย ๆ อย่างต่อเนื่องจากการลาออกและย้ายสาขางาน ปี 2553 ในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ซึ่งประกอบด้วย 5 จังหวัด คือ เพชรบูรณ์ พิษณุโลก ตาก สุโขทัยและอุตรดิตถ์ มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจำนวน 224 คน คงอยู่ 182 คน มีการสูญเสียโดยเปลี่ยนสาขางานจำนวน 42 คน (18.34%) จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงว่าเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน สัดส่วนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต่อประชากรของประเทศไทย คือ 1: 13,696 คน (สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย, 2554) ในปี 2554 จำนวนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเขตตรวจราชการ

กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 มีจำนวนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขทั้งหมด 245 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17, 2554) คิดเป็นสัดส่วนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข 1 คน ต่อจำนวนประชากร 14,052 คน แต่จำนวนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด คือ 1 : 10,000 คน (สุณี, 2549) จากข้อมูลดังกล่าวพบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต่อประชากรของเขตตรวจราชการที่ 17 มีสัดส่วนต่อประชากรต่ำกว่ามาตรฐานที่กำหนด ซึ่งอาจทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต้องทำงานหนัก (Work load) และอาจส่งผลกระทบต่อแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในสถานบริการสาธารณสุขเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน และแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านงาน ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน
3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในสถานบริการสาธารณสุขในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

วิธีการวิจัย

ประชากรในการวิจัยครั้งนี้คือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในสถานบริการสาธารณสุขในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 จำนวน 5 จังหวัดได้แก่ เพชรบูรณ์ พิษณุโลก อุตรดิตถ์ สุโขทัย และตาก ซึ่งมีจำนวนทั้งหมด 245 คน คำนวณขนาด

ตัวอย่างได้ 215 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย ได้จำนวนตัวอย่างใน 5 จังหวัด เป็น 59, 52, 35, 36 และ 33 คนตามลำดับ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการวิจัย มีค่าความเที่ยงในส่วนปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.70 และส่วนแรงงูใจในการปฏิบัติงานเท่ากับ 0.93 และค่าความเที่ยงรวม เท่ากับ 0.93 เก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 11 มิถุนายน 2555 ถึง 30 กรกฎาคม 2555 ได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา 208 ชุดจากทั้งหมด 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.74 วิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ใช้การทดสอบไคสแควร์ (Chi-Square test) และ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) เพื่อวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแต่ละด้านกับแรงงูใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในสถานบริการสาธารณสุขในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

ผลการวิจัย

1. ปัจจัยด้านบุคคล พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในสถานบริการสาธารณสุขเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 84.6 อายุระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุดร้อยละ 38 อายุเฉลี่ย 34.45 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 58 ปี สถานภาพสมรสโสดร้อยละ 48.6 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 65.4 รองลงมา คือ ประกาศนียบัตรหรือเทียบเท่าอนุปริญญา ร้อยละ 21.6 ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 มีรายได้เฉลี่ย 16,597.95 บาท มากที่สุดระหว่าง 10,001-20,000 บาทร้อยละ 40.4 บาท รายได้ต่ำสุด 7,230 บาท รายได้สูงสุด 40,000 บาท เวลาในการปฏิบัติงานเป็นเวลาราชการ ร้อยละ 51.9 ปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการร้อยละ 48.1 ด้านประสบการณ์ในการ

ปฏิบัติงาน มีระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 12.9 ปี มากที่สุดระหว่าง 11-20 ปี ร้อยละ 43.2 ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปีและ สูงสุด 36 ปี

2. ปัจจัยด้านงาน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการ การระดับชำนาญงาน ร้อยละ 60.1 รองลงมาเป็นลูกจ้างของหน่วยงานราชการ ร้อยละ 26.4 และข้าราชการระดับปฏิบัติงานร้อยละ 13.5 ตามลำดับพื้นที่ปฏิบัติงาน ส่วนใหญ่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ร้อยละ 46.6 รองลงมาปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ร้อยละ 40.9 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยละ 6.7 และโรงพยาบาลศูนย์ (รพ.ศ.)/โรงพยาบาลทั่วไป (รพ.ท.) ร้อยละ 5.8 ตามลำดับ

3. ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่า ได้รับการสนับสนุนบุคลากรมาช่วยในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และผู้ช่วยช่างแก้ไข ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนอย่างดี ร้อยละ 47.6 รองลงมาเคยได้รับการสนับสนุนเป็นบางครั้ง ร้อยละ 28.8 งบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ งบประมาณเพื่อใช้ในการดำเนินโครงการต่าง ๆ และการฝึกอบรม ส่วนใหญ่เคยได้รับการสนับสนุนอย่างเหมาะสม ร้อยละ 73.1 รองลงมาคือ เคยได้รับการสนับสนุนอย่างไม่เหมาะสม ร้อยละ 24.5 วัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ เครื่องมือทำฟัน ยาและเวชภัณฑ์ต่าง ๆ ส่วนใหญ่เคยได้รับการสนับสนุนทุกอย่าง ร้อยละ 88.0 รองลงมาคือเคยได้รับการสนับสนุนบางอย่าง ร้อยละ 12.0 ส่วนวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน ได้แก่ โทรศัพท์ โทรสาร คอมพิวเตอร์ เครื่องถ่ายเอกสาร กล้องถ่ายรูป เครื่องพิมพ์ เครื่องเขียน ตู้เก็บเอกสาร ส่วนใหญ่เคยได้รับการสนับสนุนเป็นบางอย่างร้อยละ 63.5 รองลงมาคือ ได้รับการสนับสนุนทุกอย่าง ร้อยละ 32.7 สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนอกหน่วยงาน (เช่น รถยนต์ รถจักรยานยนต์ น้ำมัน เชื้อเพลิง ฯลฯ) ส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนเป็นบางอย่างร้อยละ 45.7 รองลงมาคือได้รับการสนับสนุน

ทุกอย่าง ร้อยละ 41.3 และน้อยที่สุดคือไม่เคยได้รับการสนับสนุนร้อยละ 13.0 การฝึกอบรมเพิ่มเติมตามหลักสูตรต่างๆของกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่เคยได้รับการสนับสนุนเป็นบางครั้ง ร้อยละ 65.9 รองลงมาคือ เคยได้รับการสนับสนุนทุกครั้ง ร้อยละ 25.0 และน้อยที่สุดคือ ไม่เคยได้รับการสนับสนุน ร้อยละ 9.1 ความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่การปฏิบัติงานส่วนใหญ่เคยได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ร้อยละ 54.3 รองลงมาคือเคยได้รับความร่วมมือบ้างเป็นบางครั้ง ร้อยละ 44.7

4. ระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับแรงงูใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ร้อยละ 56.7 รองลงมาอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 42.3 และมีเพียงร้อยละ 1.0 ที่มีแรงงูใจอยู่ในระดับต่ำ และพบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับชำนาญงานมีแรงงูใจในการปฏิบัติงานในระดับสูง รองลงมาเป็นเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขลูกจ้างของหน่วยงานราชการ และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 44.00, 41.82 และ 32.14 ตามลำดับ ส่วนแรงงูใจในระดับต่ำมีเพียงเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับชำนาญงานเท่านั้น ร้อยละ 1.60

ปัจจัยงูใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (มีค่าเฉลี่ย 3.56) เมื่อพิจารณาปัจจัยงูใจรายด้านพบว่า ส่วนใหญ่มีระดับแรงงูใจรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ลักษณะของงานที่ทำการได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้า (ค่าเฉลี่ย 3.59, 3.42 และ 3.08 ตามลำดับ) ยกเว้นความรับผิดชอบและความสำเร็จในการทำงานมี ระดับแรงงูใจอยู่ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 3.88 และ 3.82 ตามลำดับ) และปัจจัยค่าจูงอยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกัน (ค่าเฉลี่ย 35.1) ส่วนใหญ่ มีระดับแรงงูใจรายด้านอยู่ในระดับปานกลางซึ่ง ได้แก่ ด้านสภาพการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และเงินเดือน ค่าตอบแทน

สวัสดิการและความมั่นคง (ค่าเฉลี่ย 3.60 ,3.46, 3.36 และ 3.29 ตามลำดับ) ยกเว้นด้านความสัมพันธ์ของเพื่อนร่วมงาน มีระดับแรงงใจอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 3.86 ระดับแรงงใจรายชื่อของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พบว่า ระดับแรงงใจเฉลี่ยรายชื่อของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขในเขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปานกลาง 20 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 66.67 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับแรงงใจต่ำสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งหน้าที่การงานตามสายงานวิชาชีพ การได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และค่าตอบแทนต่างๆ อย่างเหมาะสม และ ความพอใจในสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การรักษาพยาบาล บ้านพัก ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61, 2.91 และ 3.17 ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยแรงงใจสูงสุดมี 10 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 33.33 ได้แก่ การปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ งานส่วนใหญ่ที่ได้รับมอบหมายตามความรับผิดชอบประสบความสำเร็จเป็นอย่างดี เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือและช่วยเหลือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดีและเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน สามารถขอคำปรึกษา หาหรือหรือขอคำแนะนำในการปฏิบัติงานจากเพื่อนร่วมงานได้ตลอดเวลา มีค่าเฉลี่ย 4.10, 3.88 และ 3.87 ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้าน และปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในสถานบริการสาธารณสุขในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 17 พบว่า

1) ปัจจัยด้านบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถาน ภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ช่วงเวลาในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2) ปัจจัยด้านงาน ได้แก่ ระดับตำแหน่ง ปัจจัยพื้นที่ปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3) ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน พบว่ามี 3 ตัวแปร คือ วัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน การฝึกอบรมเพิ่มเติมตามหลักสูตรต่างๆ ของกระทรวงสาธารณสุข และความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยอื่น ได้แก่ การมีบุคลากรมาช่วยในการปฏิบัติงาน งบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนอกหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงงใจในการปฏิบัติงาน

6. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่เกี่ยวกับแรงงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในสถานบริการสาธารณสุขในเขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 17

มีผู้ให้ข้อคิดเห็นจำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 54.81 ของกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด ส่วนใหญ่มีปัญหาและข้อเสนอแนะต่างๆ เรียงตามลำดับคือ

1) ด้านกำลังคน ร้อยละ 84.21 โดยขาดกำลัง คน (เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข, ทันตแพทย์) ร้อยละ 43.86 เสนอแนะให้เพิ่มอัตรากำลังบุคลากร (เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข, ทันตแพทย์) ร้อยละ 43.86 ขาดผู้ช่วยช่างเตียงทันตกรรมร้อยละ 40.35 เสนอแนะให้มีกรอบอัตรากำลังผู้ช่วย ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 31.58

2) ด้านเงินเดือน ค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคง และ เงินเดือน ร้อยละ 80.70 โดยค่าตอบแทน สวัสดิการน้อย ไม่สอดคล้องกับปริมาณงานและ สภาพเศรษฐกิจในปัจจุบัน ร้อยละ 70.18 เสนอแนะให้เพิ่มเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ ให้

สอดคล้องกับปริมาณงานและตามวุฒิการศึกษา ร้อยละ 53.51 ยังไม่ได้บรรจุ ร้อยละ 4.33 เสนอแนะให้การได้รับการบรรจุเร็วกว่าที่เป็นอยู่ ร้อยละ 3.85 เงินเดือนได้รับล่าช้า ร้อยละ 1.44 เสนอแนะให้ ควรได้รับเงินเดือนทุกเดือนไม่ล่าช้า ร้อยละ 3.85

3) ด้านการจัดการ ร้อยละ 47.3 การขาดความก้าวหน้าในสายงาน ร้อยละ 4.12 เสนอแนะให้เปิดโอกาสให้ศึกษาต่อตามสายงาน และเพิ่มโอกาสก้าวหน้าในสายงานเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ร้อยละ 14.12 หน้าที่ความรับผิดชอบ ระบบการทำงานและสายการบังคับบัญชาไม่ชัดเจน ร้อยละ 13.16 เสนอแนะให้ กำหนดนโยบายด้านบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน ร้อยละ 2.88 ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญ ร้อยละ 1.44 เจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงมีน้อยทำให้งานซ่อมบำรุงล่าช้า ร้อยละ 0.96 เสนอแนะให้เพิ่ม ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ซ่อมบำรุงเครื่องมือ ร้อยละ 0.96

4) ด้านวัสดุอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 45.61 โดยอุปกรณ์มีไม่เพียงพอ บางอย่างไม่มี ร้อยละ 24.56 เสนอแนะให้เพิ่มงบประมาณซื้ออุปกรณ์ให้เพียงพอ เพิ่มเติมอุปกรณ์ที่ขาดและควรมีอุปกรณ์สำรองเวลาอุปกรณ์ชำรุด ร้อยละ 14.04 ชุมติทำพื้นเก่าชำรุดบ่อ ร้อยละ 9.13 เสนอแนะให้จัดสรรงบประมาณซื้อปูนซีเมนต์ทำพื้นใหม่ทันสมัยใช้งานง่าย ร้อยละ 7.89 และตรวจเช็คสภาพเครื่องมืออุปกรณ์ที่หมดอายุอย่างเป็นระบบ ร้อยละ 4.39 คอมพิวเตอร์ไม่พอใช้ ร้อยละ 1.44 เสนอแนะให้เพิ่มงบประมาณซื้อคอมพิวเตอร์ให้เพียงพอ ร้อยละ 1.44 ห้องทำงานแคบอากาศถ่ายเทไม่สะดวก ร้อยละ 0.96 ขยายพื้นที่ห้องบริการทันตกรรม ร้อยละ 0.96

5) ด้านงบประมาณ ร้อยละ 31.58 โดยงบประมาณน้อยไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน ร้อยละ 15.79 เสนอแนะให้การจัดสรรงบประมาณด้านทันตสาธารณสุขให้เพียงพอ ร้อยละ 4.39 การเบิกจ่ายงบประมาณล่าช้า ร้อยละ 10.53 เสนอแนะให้การจัดสรรงบประมาณด้านทันตสาธารณสุขให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยตรง ร้อยละ

2.63 การเบิกจ่ายงบประมาณไม่มีระบบการแจกแจงที่ชัดเจน ร้อยละ 5.26 ควรจัดสรรงบประมาณด้านทันตสาธารณสุขควรมีแจกแจงให้ชัดเจน ร้อยละ 7.02

อภิปรายและสรุปผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานคือ

1. วัสดุครุภัณฑ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และวัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะวัสดุครุภัณฑ์บางอย่างเคยได้รับการสนับสนุนเพียง ร้อยละ 12.0 ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ คิตชนก (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยกำหนดให้ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ

2. ความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่การปฏิบัติงาน พบว่า มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้ อาจเป็นเพราะที่เป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะการมีส่วนร่วมของชุมชนสามารถช่วยให้การทำงานประสบความสำเร็จและได้รับการยอมรับ ดังนั้นผู้บริหารจึงควรส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ Dieleman et al. (2003a) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในชนบทในภาคเหนือของเวียดนาม พบว่า แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจทางการเงินและไม่ใช่งานการเงินทั้ง ปัจจัยกระตุ้นหลักของทำงานด้านสุขภาพ คือ ความชื่นชมของหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน ชุมชน งานที่มั่นคง รายได้ และการฝึกอบรม

3. การฝึกอบรมเพิ่มเติมตามหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 สอดคล้องกับการศึกษาของ Dieleman et al (2003a) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในชนบทในภาคเหนือของเวียดนาม พบว่า แรงจูงใจที่ได้รับอิทธิพลจากแรงจูงใจทางการเงินและไม่ใช้ทางการเงินทั้งปัจจัยกระตุ้นหลักของทำงานด้านสุขภาพคือ ความชื่นชมของหัวหน้างานเพื่อนร่วมงาน ชุมชน งานที่มั่นคงรายได้และการฝึกอบรม เช่นเดียวกับ Stella(2008a) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับแรงจูงใจและการปฏิบัติงาน: ผลผสมผสานในการบรรลุผลการปฏิบัติงานที่ดี : กรณีศึกษาการศึกษามุ่งเน้นมาตรการสร้างแรงจูงใจและการปรับปรุงผลการดำเนินงานของเจ้าหน้าที่ของรัฐในอำเภอ Kitgum พบว่า ปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจ เช่น การสามารถบรรลุผลสำเร็จ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และการฝึกอบรมเพื่อกระตุ้นให้คนงานทำงานได้ดี เป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ขัดแย้งกับกับการศึกษาของกิดชนก(2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยกำหนดให้ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า การได้รับการอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจ และขัดแย้งกับกับการศึกษาของวาสนา (2552) ได้ศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 265 คน พบว่าการอบรม/สัมมนา ไม่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

จากข้อมูลดังกล่าวสามารถอธิบายได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ประกอบด้วยปัจจัยการบริหารที่สำคัญ ดังนี้ 1) วัสดุอุปกรณ์ ได้แก่ วัสดุอุปกรณ์ที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน 2) การจัดการ ได้แก่

การฝึกอบรมเพิ่มเติมตามหลักสูตรต่าง ๆ ของกระทรวงสาธารณสุขและความร่วมมือจากประชาชนในพื้นที่การปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญในการสร้างจูงใจในการปฏิบัติงานแก่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผู้บริหารควรสร้างแรง จูงใจในการปฏิบัติงาน เพราะ การที่จะได้ผลงานออกดีมีประสิทธิภาพ มีการใช้ประโยชน์ของทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดขององค์กรมีคุณภาพมาตรฐานบริการที่ดีเหมาะสม หากสามารถบริหารจัดการให้เกิดแรงจูงใจได้ดี จะนำมาซึ่งคุณค่าทางการบริหารซึ่งวัดได้จากผลผลิต ความพึงพอใจของผู้รับบริการและความพึงพอใจของผู้ให้บริการ มีการปรับตัว และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องขององค์กร ซึ่งจะส่งผลต่อแรงจูงใจและขวัญของบุคลากรในหน่วยงานต่อไป และนอกจากนี้ พบว่า ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงานที่ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน คือ การมีบุคลากรมาช่วยในการปฏิบัติงาน งบประมาณที่ใช้ในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานนอกหน่วยงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 สอดคล้องกับการศึกษาของ กิดชนก (2546) ได้ศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่ โดยกำหนดให้ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 พบว่า จำนวนเจ้าหน้าที่ประจำสถานอนามัย การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายด้านบุคลากร การได้รับสิ่งสนับสนุนจากเครือข่ายด้านความเพียงพอของเครื่องมืออุปกรณ์และงบประมาณ ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่า ยังมีปัจจัยด้านอื่น เช่น ความก้าวหน้าในสายงาน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงาน หรือ นโยบายการบริหารงานยังไม่ได้รับการจูงใจ เพราะ Gmiselli and Brown (1995 อ้างถึงใน สิริรักษ์ (2548) มีความ เห็นว่าปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน มี 5 องค์ประกอบ คือ 1) ระดับอาชีพ ถ้าอาชีพอยู่ในสถานะ

ที่สูงหรือระดับสูง เป็นที่นิยมนับถือของคนทั่วไปก็จะเป็นที่พึงพอใจของผู้ประกอบอาชีพนั้น 2) สภาพการทำงาน ถ้ามีสภาพสะดวกสบายเหมาะแก่การปฏิบัติงาน ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงานนั้น 3) ระดับอายุ 4) รายได้ 5) คุณภาพของการปกครองบังคับบัญชา หมายถึง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้จัดการกับคนงาน การเอาใจใส่ต่อความเป็นอยู่ของคนงาน

ข้อเสนอแนะ

1. จากการศึกษา พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานบริการสาธารณสุขในเขตตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุขที่ 17 ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการระดับชำนาญงาน ร้อยละ 60.1 รองลงมา เป็นลูกจ้างของหน่วยงานราชการ ร้อยละ 26.4 และข้าราชการระดับปฏิบัติงาน ร้อยละ 13.5 ตามลำดับ

2. ระดับแรงจูงใจเฉลี่ยรายข้อส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปานกลาง 20 ข้อ คิดเป็นร้อยละ 66.67 โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยระดับแรงจูงใจต่ำสุด 3 ลำดับแรกได้แก่ การได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นในตำแหน่งหน้าที่การงานตามสายงานวิชาชีพ การได้รับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง และค่าตอบแทนต่าง ๆ อย่างเหมาะสม และความพอใจในสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับจากหน่วยงาน เช่น การรักษาพยาบาล บ้านพัก ฯลฯ โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 2.61, 2.91 และ 3.17 ตามลำดับ จึงมีข้อเสนอแนะให้ 1. หน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สำนักทันตสาธารณสุขเพิ่มโอกาสก้าวหน้าโดยเปิดหลักสูตรการศึกษาต่อตามสายงาน และ ขออนุมัติคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเพิ่มระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามสายงานโดยเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่นสำหรับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขทุกคนและจัดการด้านความก้าวหน้าตามเส้นทางที่วางไว้และแจ้งให้ทุกคนรับทราบ 2. หน่วยงานที่รับผิดชอบ เช่น สำนักงานปลัด กระทรวงสาธารณสุข สำนักทันตสาธารณสุขปรับปรุงระดับเงินเดือน เบี้ยเลี้ยง

ค่าตอบแทน และสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมกับลักษณะงาน ปริมาณงานและวุฒิการศึกษา 3. จากข้อมูลเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเป็นลูกจ้างของหน่วยงานราชการ ถึงร้อยละ 26.4 เสนอแนะให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขเร่งรัดการบรรจุการเข้ารับราชการของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขให้เร็วขึ้น เพื่อให้ได้รับสวัสดิการต่าง ๆ อย่างเหมาะสมและเป็นการเพิ่มแรงจูงใจให้คงอยู่ในระบบต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ช่อทิพย์ บรรณรัตน์อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และผศ. ดร.วรางคณา จันทรัง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วมที่ได้ให้ความอนุเคราะห์ช่วยเหลือแนะนำและตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ จนทำให้ผลการวิจัยครั้งนี้สมบูรณ์ ขอขอบ พระคุณอาจารย์ อาจารย์ ดร.รุ่งศิริ เข้มตระกูล ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ที่สละเวลาอันมีค่ามาให้คำชี้แนะแนวคิดแนวทางต่างๆ ที่มีค่ายิ่ง

ขอขอบพระคุณผู้ทรงคุณวุฒิทั้ง 5 ท่าน คือ ดร.กนิษฐา อรรถควาไสย์ ดร.ศักดิ์ชัย คุณจิตติมา บุญรอดกลับ คุณสมนึก ชีระภัทรานนท์ และ คุณสุวิทย์ สุทธิอำนาจกุล ที่ได้แสดงความคิดเห็นและให้คำแนะนำต่างๆ เพื่อการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถาม ขอขอบพระคุณ คุณสุกัลยา ลีละวัฒนากุล คุณประภัสสร วงศ์ธรรมมา กลุ่มงานทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ ที่ได้กรุณาให้ข้อมูลเกี่ยวกับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจังหวัดเพชรบูรณ์ คุณพะยอม คำอาจ กลุ่มงานทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดกำแพงเพชร และคุณจินดา อุบลศรี กลุ่มงานทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร ที่กรุณาให้ความร่วมมือรวบรวมข้อมูลกลุ่มตัวอย่างเพื่อใช้ทดสอบค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัยครั้งนี้

ขอขอบคุณ คุณสมพร น้อยสุขชะ กลุ่มงานทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

พิษณุโลก คุณสายสมร เชื้อไขยนา กลุ่มงานทันต
สาธารณสุขสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุโขทัย คุณ
ศิริพร สังข์ทอง กลุ่มงานทันตสาธารณสุข สำนักงาน
สาธารณสุขจังหวัดอุดรดิตถ์ คุณรุณิยา เพ็ชรกำแหง
ฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก
ที่กรุณาให้ความร่วมมือรวบรวมข้อมูลจนได้มาซึ่งผล
การศึกษาในครั้งนี้ และขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างเจ้า
พนักงานทันตสาธารณสุข ในสถานบริการสาธารณสุข
ทุกท่านที่ได้ให้ความร่วมมือตอบแบบสอบถามทำให้
การทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ลุล่วงไปด้วยดี

การวิจัยครั้งนี้ได้รับทุนสนับสนุนบางส่วน
จากทุนการอุดหนุนการวิจัยเพื่อทำวิทยานิพนธ์สำหรับ
นักศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ
มา ณ ที่นี้ด้วย

สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณเพื่อนร่วมรุ่นทุก
คน และครอบครัวซึ่งรู่โรจน์ ที่สนับสนุนและให้
กำลังใจตลอดเวลาที่ศึกษาและทำวิทยานิพนธ์

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของ
ทันตบุคลากรกลุ่มอื่น ๆ เช่น ทันตแพทย์ ผู้ช่วยทันต
กรรม
2. ศึกษาเปรียบเทียบ ระดับแรงงใจในการ
ปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข กับ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขกลุ่มอื่น เช่น พยาบาลวิชาชีพ
นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน
 เป็นต้น
3. ศึกษาแรงงใจในการปฏิบัติงานของ เจ้า
พนักงานทันตสาธารณสุข โดยใช้วิธีการศึกษาเชิง
คุณภาพ เช่น การสนทนากลุ่ม และการสัมภาษณ์เชิงลึก

เอกสารอ้างอิง

- กองทันตสาธารณสุข. 2552. หน้าที่ความรับผิดชอบ
ของทันตภิบาลในโรงพยาบาลสร้างเสริม
สุขภาพตำบล. เอกสารประกอบการประชุม
กองทันตสาธารณสุข. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน
2555, จาก [www.bps.ops.moph.go.
th/hospitaltumbon/.../กองทันตะ](http://www.bps.ops.moph.go.th/hospitaltumbon/.../กองทันตะ)
- กิตชนก อนุชาญ. 2546. แรงงใจของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในการพัฒนาสถานอนามัยเป็น
หน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาล
หาดใหญ่. ปรัญญาวิทยาศาสตร์มหา
บัณฑิต. สาขาการวิจัยและพัฒนาระบบ
สาธารณสุข. มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
วาสนา พัฒนานันท์ชัย. 2553. แรงงใจในการปฏิบัติ
งานของพนักงานสำนักทรัพยากรส่วนพระ
มหา กษัตริย์. ปรัญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต.
สาขาการบริหารการพัฒนาสังคม.
สถาบันพัฒนบริหารศาสตร์.
- สำนักทันตสาธารณสุข กรมอนามัย. 2554. จำนวน
ทันตบุคลากร. ค้นเมื่อ 1 มิถุนายน 2555,
จาก [http://www.anamai.ecgates.com/
public content/files/001/0000605_1.pdf](http://www.anamai.ecgates.com/public content/files/001/0000605_1.pdf).
- สุณี วงศ์คงคาเทพ. 2549. การทบทวนวรรณกรรม
สถานการณ์ด้านทันตบุคลากรการจัด
บริการสุขภาพช่องปากของประเทศไทย.
นนทบุรี : กองทันตสาธารณสุข กรม
อนามัย.
- สมาคมทันตภิบาลแห่งประเทศไทย. 2554. 360
องศา: ทันตภิบาลทุกทิศทั่ว. หมออนามัย.
21(2): 36.
- สิริรักษ์ วรรณะพินธุ. 2548. แรงงใจในการปฏิบัติ
งานของบุคลากรสถาบันพัฒนบริหาร
ศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปรัญญามหาบัณฑิต.
มหาวิทยาลัยเกริก.

Dieleman, M.J., Cuong, P.V., Anh, L. V. and

Martineau, T. 2003. Human Resources for Health. ค้นเมื่อ 11 พฤศจิกายน 2555, จาก <http://www.human-resources-health.com/content/1/1/10>.

Stella, O. 2008. Motivation and Work Performance: Complexities in Achieving Good Performance Outcomes; A Study Focusing on Motivation Measures and Improving Workers Performance in Kitgum District Local Government. Master of art in development studies, Graduate School of Development Studies, Institute of Social Studies.