

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร ในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี ซึ่งสามารถสรุปผลอภิปรายและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.1.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐจังหวัดราชบุรี

1.1.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษาระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของ ปัจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารและด้านสิ่งแวดล้อมของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหารและปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมกับระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร ในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

1.2 วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ศึกษา คือ ทันตบุคลากร ได้แก่ ทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ช่างทันตกรรม ผู้ช่วยทันตแพทย์ ลูกจ้างตำแหน่งอื่นๆ ที่ปฏิบัติงานสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี จำนวนทั้งหมด 228 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร (Total population) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2556 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2556 ได้รับแบบสอบถามตอบกลับ จำนวน 215 ชุด คิดเป็นร้อยละ 94.30

1.3 ผลการวิจัย สรุปผลได้ดังนี้

1.3.1 ปัจจัยส่วนบุคคล ทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ 85.6 และมีอายุอยู่ระหว่าง 21-30 ปี มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 34.9 รองลงมา คือ กลุ่มอายุ 31-40 ปี คิดเป็นร้อยละ 31.2 โดยมีอายุเฉลี่ย 35.99 ปี สถานภาพสมรส พบว่า ส่วนใหญ่มี สถานภาพโสด คิดเป็นร้อยละ 51.2 ทันตบุคลากรส่วนใหญ่ มีระดับการศึกษาสูงสุด ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า คิดเป็นร้อยละ 45.1 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนช่วง 10,001- 30,000 บาท มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 36.3 ของทันตบุคลากร โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือน 24,869.39

บาท ทันตบุคลากรส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลศูนย์ คิดเป็นร้อยละ 45.1 รองลงมาปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน คิดเป็นร้อยละ 33.5 มากกว่าครึ่งเป็น ข้าราชการ คิดเป็นร้อยละ 60.5 ตำแหน่งปฏิบัติงานส่วนใหญ่ เป็นทันตแพทย์ คิดเป็นร้อยละ 30.2 สำหรับทันตบุคลากรที่เป็นข้าราชการส่วนใหญ่ มีระดับตำแหน่งเป็น ชำนาญงาน คิดเป็นร้อยละ 26.5 ทันตบุคลากรส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานโดยเฉลี่ย 11.64 ปี มากกว่าครึ่งเป็น กลุ่มที่มีประสบการณ์ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 มีจำนวนมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 53.5

1.3.2 ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร ลักษณะงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี การรับรู้คุณค่าของงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.92$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูง ในด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.17$) ความมีเอกลักษณ์ของงาน ($\bar{X} = 4.00$) ความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.15$) และการมีโอกาสรับรู้ผลการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.76$) โดยพบว่า การรับรู้คุณค่าของงานด้าน ความมีอิสระของงาน ($\bar{X} = 3.47$) อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความหลากหลายของงาน ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมา ได้แก่ ความสำคัญของงาน ($\bar{X} = 4.15$)

บรรยากาศองค์กรของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี การรับรู้บรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 3.85$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าอยู่ในระดับสูงในทุกด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน ($\bar{X} = 3.98$) รองลงมา ได้แก่ ด้านโครงสร้างองค์กร และด้านความจงรักภักดีต่อองค์กร มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากัน ($\bar{X} = 3.90$)

1.3.3 ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก สำหรับทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี การรับรู้ นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก โดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านได้จัดบริการการรักษาโรคในช่องปากตามนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก ($\bar{X} = 4.11$) รองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านได้จัดบริการสุขภาพช่องปากด้านส่งเสริมป้องกันได้ตามนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก ($\bar{X} = 4.07$)

1.3.4 คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี ประกอบด้วย 8 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าส่วนใหญ่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี ยกเว้นด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม ที่มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่

ความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน ($\bar{X} = 4.12$) รองลงมา ได้แก่ ความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม ($\bar{X} = 3.90$)

1.3.5 สรุปผลการวิเคราะห์สมมติฐานของการวิจัย

1) *ปัจจัยส่วนบุคคลของทันตบุคลากร* อันได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานที่ทำงาน สถานะการทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระดับรายได้ สถานะการทำงาน ตำแหน่ง ระดับตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

2) *ปัจจัยด้านการบริหาร* ได้แก่ ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี พบว่า ลักษณะงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.705 ($p\text{-value} < 0.001$) และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.864 ($p\text{-value} < 0.001$)

3) *ปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม* พบว่า นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.642 ($p\text{-value} < 0.001$)

1.3.6 *สรุปปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี* การศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี จากการรวบรวมข้อมูล ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของทันตบุคลากร พบว่า ทันตบุคลากรมีปัญหา อุปสรรคที่สำคัญคือ 1) ไม่มีความก้าวหน้าถึงแม้จะจบการศึกษาที่สูงขึ้นก็ไม่สามารถปรับเปลี่ยนตำแหน่งให้สูงขึ้นได้ 2) ขาดการสนับสนุนจากผู้บริหารและมีการบริหารที่ไม่เป็นธรรม 3) การประสานงานที่ยุ่งยากไม่เอื้อต่อการทำงาน และค่าตอบแทนนอกเวลาไม่เหมาะสม กับภาระงานที่รับผิดชอบ ไม่สร้างแรงจูงใจ โดยได้เสนอแนะเพื่อการปรับปรุง คุณภาพชีวิตการทำงานไว้ ดังนี้ 1) อยากให้มีการบรรจุเจ้าหน้าที่

ในตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ 2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับงานพันธุกรรม เพิ่มขวัญกำลังใจ จัดสวัสดิการอย่างเหมาะสม 3) ควรมีการบริหารจัดการองค์กรและกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ชัดเจน

2. อภิปรายผล

ผลการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี มีประเด็นให้อภิปราย ดังนี้

2.1 ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี ระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยรวมอยู่ในระดับดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ทองเผื่อ เหล็งหวาน (2552) หมายถึง ทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี มีความรู้สึกสุขในการทำงาน เช่น ได้ทำงานที่รัก ทำให้รู้สึกมีความสุขในการทำงาน นั้น อันเกิดจากการมีสภาพความเป็นอยู่ที่ดี มีสภาพการทำงานที่ดี อยู่ในภายใต้การทำงานที่เหมาะสม ปลอดภัย ได้รับประโยชน์และสิทธิต่างๆ อย่างยุติธรรมและเสมอภาค ทำให้เกิดความพึงพอใจ ทั้งทางด้านร่างกาย และจิตใจ ก่อให้เกิดความสุขในการทำงาน และเกิดแรงจูงใจในการทำงาน โดยลักษณะการทำงานของทันตบุคลากรจะมีการทำงานเป็นทีมและอาศัยการมีส่วนร่วมเกี่ยวข้องของประชาชนจากหลายๆ ระดับ สามารถสร้างความสนุกสนานตอบสนองการทำงาน มีความรับผิดชอบ ในหน้าที่ที่สามารถตัดสินใจในงาน มีความไว้วางใจโดยให้มีการปรับเปลี่ยนงานใหม่ จัดระบบ และโครงสร้างที่จะให้ทันตบุคลากรมีอิสรภาพมากขึ้นในที่ทำงาน มีการสนับสนุน ส่งเสริม โดยการสร้างระบบการประเมินที่เป็นธรรม และให้ทันตบุคลากรแสดงความสามารถในการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จบรรลุเป้าหมาย เมื่อพิจารณาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี เป็นรายด้าน สามารถอธิบายความแตกต่างของคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้ดังนี้

2.1.1 ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม คุณภาพชีวิตการทำงาน โดยรวมอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X} = 3.09$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ได้ศึกษาเรื่อง คุณภาพชีวิตการทำงานศึกษาเฉพาะกรณี สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิต

การทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ และ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ด้านค่าตอบแทนที่เป็นธรรมและเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะ รายได้ที่ได้รับ ได้แก่ เงินเดือน ค่าตอบแทน เบี้ยเลี้ยง และสวัสดิการต่างๆ ยังไม่เพียงพอต่อค่าใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน ในการรับรู้ของทันตบุคลากรพบว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับไม่มีความเหมาะสมเมื่อเปรียบเทียบกับภาระงานที่ต้องรับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น และปัจจุบันนี้มีการกำหนดระเบียบการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นเบี่ยงเบนแก่บุคลากรสาธารณสุข โดยเปลี่ยนเป็นการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน (P4P) (กระทรวงสาธารณสุข 2556) ซึ่งเป็นประเด็นที่ทำให้เกิดการสูญเสียขวัญกำลังใจของทันตบุคลากรอย่างมาก

2.1.2 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานเอื้อต่อสุขภาพที่ดีและมีความปลอดภัย

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.90$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพโดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงว่าในหน่วยงานมีการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มุ่งเน้นความสะอาด เพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค มีการสนับสนุนอุปกรณ์สำหรับการทำงานให้เพียงพอ มีระบบการบำรุงรักษาเครื่องมือเป็นประจำ ทั้งนี้อาจเป็นเพราะนโยบายด้านการพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการปฏิบัติงานในสถานพยาบาลของรัฐ ได้แก่ มาตรฐานงานคุณภาพโรงพยาบาลและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ (HA&HPH) สำหรับโรงพยาบาล และมาตรฐานงานคุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCA) สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล โดยสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล ได้กำหนดข้อปฏิบัติและมาตรฐานงานของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความปลอดภัย กำหนดหลักเกณฑ์การจัดสภาพสิ่งแวดล้อมในการทำงานให้ปลอดภัยและเอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ รวมทั้งมีการดำเนินงานควบคุมป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค จากมาตรฐานงานคุณภาพดังกล่าว จึงส่งผลให้ทันตบุคลากรมีการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานในด้านดังกล่าวอยู่ในระดับดี

2.1.3 ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถ

คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.90$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิต

การทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการใช้และพัฒนาขีดความสามารถโดยรวมอยู่ในระดับดี ทั้งนี้หน่วยงานเห็นความสำคัญสำหรับการพัฒนาทันตบุคลากร โดยการสนับสนุนให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้เรียนรู้การทำงาน ได้รับการฝึกอบรมหรือฝึกปฏิบัติ ในการใช้ความรู้ เทคโนโลยีใหม่ๆ นอกจากนี้ยังให้โอกาสบุคลากรในการไปประชุม เพื่อเพิ่มพูนความรู้ และให้สิทธิในการลาศึกษาต่อในสาขาที่เกี่ยวข้องเพื่อพัฒนาตนเองและการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น

2.1.4 ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($X = 3.86$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการก้าวหน้าและความมั่นคง โดยรวมอยู่ในระดับดี แสดงว่าในการรับรู้ของทันตบุคลากรมีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกย้ายไปทำงานในฝ่ายอื่น/ที่อื่น ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะงานของทันตบุคลากรต้องอาศัยทักษะวิชาชีพและการมีประสบการณ์ในการทำงาน มีการทำงานร่วมกันเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ นอกจากนี้หน่วยงานยังเปิดโอกาสให้ทันตบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถได้มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานตามระดับตำแหน่งที่เหมาะสม โดยเฉพาะการส่งลูกจ้างชั่วคราวตำแหน่งพนักงานช่วยเหลือคนไข้ไปศึกษาต่อในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพผู้ช่วยทันตแพทย์ และรองรับเข้าทำงานเมื่อจบการศึกษาแล้วเป็นการสร้างความก้าวหน้าและมั่นคงในอาชีพ พร้อมทั้งเพิ่มค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับภาระงาน

2.1.5 ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.97$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ และ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม โดยรวมอยู่ในระดับดีเช่นกัน ทั้งนี้อาจเป็นเพราะลักษณะการทำงานโดยส่วนใหญ่จะอยู่ใกล้ชิด มีปฏิสัมพันธ์กัน มีการทำงานเป็นทีมซึ่งจะคอยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน โดยไม่มีการแบ่งชนชั้น มีความผูกพันแบบญาติพี่น้อง เกิดเป็นวัฒนธรรมในองค์กร ส่งผลทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น

2.1.6 ด้านสิทธิส่วนบุคคล คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 3.87$)

สอดคล้องกับผลการศึกษาของจันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทีมสุขภาพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ และปราโมทย์ แก่นอินทร์ (2544) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของข้าราชการสาธารณสุขระดับสถานีอนามัย สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านสิทธิส่วนบุคคล โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าทันตบุคลากรรับรู้ว่าตนได้รับสิทธิในการปฏิบัติงานตามขอบเขตที่รับผิดชอบ และผู้ร่วมงานให้เกียรติและเคารพในสิทธิส่วนบุคคลของตน

2.1.7 ด้านงานและจังหวะชีวิต คุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับดี

($\bar{X} = 3.95$) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของครูผู้สอนในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครปฐม แต่แตกต่างกับผลการศึกษาของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ และ ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดราชบุรี และ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเขตพื้นที่ ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานด้านจังหวะชีวิตโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ในการรับรู้ของทันตบุคลากร เห็นว่าการทำงานไม่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินชีวิตของครอบครัว และยังมีโอกาสพบปะสังสรรค์กับเพื่อนหรือออกงานสังคมได้ตามโอกาสที่ต้องการ

2.1.8 ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงาน คุณภาพชีวิตการทำงาน

โดยรวมอยู่ในระดับดี ($\bar{X} = 4.12$) สอดคล้องกับผลการศึกษาและ ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ระดับตำบล จังหวัดราชบุรี และ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขในเขตพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 3 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ทางสังคมของชีวิตการทำงานอยู่ในระดับดี แสดงว่าทันตบุคลากรมีความภาคภูมิใจในหน่วยงานและวิชาชีพที่มีส่วนร่วมในการพัฒนาทางสังคม และหน่วยงานยังไม่ร่วมมือกับชุมชน ในกิจกรรมที่ผิดจริยธรรม

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของทันตบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ ทั้งนี้อภิปรายได้ว่าการทำงานด้านทันตกรรมและทันตสาธารณสุขในปัจจุบันไม่ได้จำเพาะต่อเพศใดเพศหนึ่งอย่างชัดเจน ทั้งหญิงและชายสามารถทำงานทดแทนกันได้ในพื้นที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดี มีประสิทธิภาพเหมือนกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พจมาน ศรีเสริฐวัฒน์ (2542) ปราโมทย์ แก่นอินทร์ (2544) ชลลดา ศรีประเสริฐ (2546) อารี สังข์ศิลป์ชัย (2547) ชูชาติ กลิ่นสาคร (2549) วนิดา เหลืองสังกุล (2552) สุเนตร ตามโครตศรี (2553) ปรียาพร พาสทาวุฒิพงศ์ (2553) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของยูเนสโก (Unesco 1987) และกัลยารัตน์ มีลาภ (2553) ที่พบว่าเพศชายมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าเพศหญิง และการศึกษาของทองเผื่อ เหลืองหวาน (2552), การเกิดอนันต์ทิวินุสรณ์ (2552) และ ภัทรวิทย์ เงินทอง (2555) ที่พบว่า ปัจจัยด้านเพศ มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตในการทำงานโดยรวมอย่างมีนัยสำคัญ

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี กล่าวคือ ทันตบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสที่แตกต่างกันก็ยังไม่ให้ความสำคัญกับการทำงานและสามารถจัดสรรแบ่งเวลาให้กับตนเอง มีความรับผิดชอบ เห็นคุณค่าของงานไปพร้อมกับคุณค่าของการดำรงชีวิต ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) ปราโมทย์ แก่นอินทร์ (2544) ชูชาติ กลิ่นสาคร (2549) ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) ทองปาน พันจ้อย (2552) สุรีย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) และ ปรียาพร พาสทาวุฒิพงศ์ (2553) ซึ่งไม่สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ คงชีพ ตันตระวาณิชย์ (2543) จันทรา แทนสุโพธิ์ (2546) กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) และ วาสนี ขันแก้วหล้า (2553) ที่พบว่า คุณภาพชีวิตการทำงานมีความสัมพันธ์กับสถานภาพสมรส โดยผู้ที่มีสถานภาพสมรสมีคุณภาพชีวิตการทำงานสูงกว่าสถานภาพโสดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ทวิศรี กรีทอง, 2529)

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี แสดงว่า ทันตบุคลากรมีความสามารถในการทำงานตามระดับวุฒิการศึกษา และมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง นอกจากนี้ ในหน่วยงานยังให้ความสำคัญกับการศึกษาต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนทักษะวิชาชีพ และเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ทั้งนี้การศึกษาทำให้ทันตบุคลากรรู้จักคิด วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ ผู้ที่มีระดับการศึกษาสูง ย่อม

ได้รับการถ่ายทอดความรู้ ความคิด และความสามารถมากกว่า จึงมีแนวโน้มที่จะส่งผลต่อความพึงพอใจในงานของบุคคลซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการแสดงถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน (สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง 2552) ซึ่งสอดคล้องกับ ภูวนัย น้อยวงศ์ (2541) พจมาน ศรีเสริณวัฒน์ (2542) คงชีพ ดันตระวาณิชย์ (2543) ชูชาติ กลิ่นสาคร (2549) ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) วนิดา เหลืองสัจกุล (2552) สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) และ ปรียาพร พาสทาวุฒิพงศ์ (2553) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ปราโมทย์ แก่นอินทร์ (2544) และอรุณี สุมโนมหาอุดม (2542) ภัทรวิทย์ เงินทอง (2555) ที่พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดย ทองปาน พันธุ์ (2552) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับรายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี แสดงว่า ทันตบุคลากรมีระดับรายได้หมายถึงเงินเดือนและค่าตอบแทน การได้รับรายได้ที่สูงขึ้นเพียงพอต่อการใช้จ่ายในภาวะเศรษฐกิจปัจจุบัน ทำให้สามารถตอบสนองการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข จึงส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พจมาน ศรีเสริณวัฒน์ (2542) สมหวัง โอชารส (2542) ปราโมทย์ แก่นอินทร์ (2544) ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ปรียาพร พาสทาวุฒิพงศ์ (2553) และ สุเนตร นามโคตรศรี (2553) ที่พบว่าระดับรายได้ ที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) สฤณีย์ สิงหารางกูร (2541) วนิดา เหลืองสัจกุล (2552) กัลยารัตน์ มีลาภ (2553) วาสิณี ชันแก้ว หล้า (2553) และ ภัทรวิทย์ เงินทอง (2555) ที่พบว่า ระดับรายได้ เงินเดือน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้เป็นเพราะจังหวัดราชบุรี มีทันตบุคลากรปฏิบัติงานตั้งแต่หน่วยบริการปฐมภูมิ ทติยภูมิ ตติยภูมิ และศูนย์เชี่ยวชาญเฉพาะทาง ซึ่งมีความแตกต่างทั้งลักษณะงาน และขนาดขององค์กร และปัจจุบันจังหวัดราชบุรีเป็นจังหวัดเดียวในประเทศไทยที่มีโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไปทั้งหมด 4 โรงพยาบาล ซึ่งจะมีทันตบุคลากรในสัดส่วนที่สูงและยังรับภาระงานด้านส่งเสริมป้องกันโรคในช่องปาก ทั้งที่บทบาทหน้าที่หลักจะเป็นงานรักษาและฟื้นฟู และปัญหาในปัจจุบัน คือ ความเหลื่อมล้ำในเรื่องค่าตอบแทนของทันตบุคลากร

โดยคำตอบแทนของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ได้รับคำตอบแทนมากกว่าทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์/ทั่วไป เกือบ 2 เท่า ด้วยเหตุผลนี้อาจทำให้มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน และผลต่อการคงอยู่หรือการลาออกของทันตแพทย์ ในขณะที่โสริยา เฉลยจิต (2554: 60) ได้ศึกษาปัจจัยการคงอยู่และการลาออกของทันตแพทย์ พบว่า การลาออกของทันตแพทย์ส่วนใหญ่ที่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีเหตุผลที่สำคัญ คือ การกลับภูมิลำเนา และมีการศึกษาสถานที่ทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานน้อยมากมีเพียงแต่การศึกษาในแผนกหรือหน่วยงานภายในเท่านั้น ได้แก่ การศึกษาของ ฉัตรสุตา ปัทมะสุคนธ์ (2541) ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรทางการแพทย์ ในโรงพยาบาลสังกัดกองทัพภาคที่ 3 พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงาน โรงพยาบาลที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหวัง โอชารส (2542) ที่พบว่า แผนกที่ปฏิบัติงานไม่สัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน และไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวิทย์ เงินทอง (2555) ที่พบว่า สถานที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานะการทำงาน และ ตำแหน่งหน้าที่ ไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี แสดงว่าทันตบุคลากรมีการทำงานเป็นทีมไม่มีการแบ่งชนชั้นทางสังคม และได้มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ให้ตรงกับตำแหน่งและลักษณะงานตามสายงานอย่างชัดเจนทำให้ไม่เกิดความซับซ้อนของงาน แต่มีการช่วยเหลือเกื้อกูลการทำงานกัน ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังผลงานวิจัยของ ชูชาติ กลิ่นสาร (2550) วงเดือน เลหาวัฒนภิญโญ และคณะ (2552) ที่พบว่า ตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สฤษฎ์ สิงหราชกูร (2541) ปราโมทย์ แก่นอินทร์ (2544) และ ภัทรวิทย์ เงินทอง (2555) ที่พบว่า ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน โดย ทองปาน พันจ้อย (2552) พบว่า ตำแหน่งมีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงานเชิงบวก

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ และด้านประสบการณ์การทำงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน กล่าวคือ ทันตบุคลากรที่มีอายุแตกต่างกันและการมีประสบการณ์การทำงานด้านทันตกรรม และทันตสาธารณสุขที่แตกต่างกันมีความพึงพอใจในการทำงานไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะในทันตบุคลากรที่มีอายุน้อยหรือมีประสบการณ์การทำงานด้านทันตกรรมและทันตสาธารณสุขไม่นาน จะมีความกังวลและขาดทักษะประสบการณ์ในวิชาชีพ ซึ่งในหน่วยงานมีทันตบุคลากรที่มีอายุมากและมีประสบการณ์ในวิชาชีพจะช่วยฝึกสอนและให้ความรู้อย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง ในขณะที่ทันตบุคลากรอายุมากจะขาดทักษะด้านเทคโนโลยีใหม่ๆ ก็ได้อาศัยทันตบุคลากรที่อายุน้อยช่วยฝึกสอน

หรือช่วยงานด้านนี้ได้มาก เป็นการช่วยเหลือการทำงานซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ชูชาติ กลิ่นสาคร (2550) ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) พบว่าระดับคุณภาพชีวิตการทำงานไม่สัมพันธ์กับประสิทธิภาพการทำงาน แต่ไม่สอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สรรพสรรค์ ต๊ะปันตา (2541) สฤษฎ์ สิงหวางกูร (2541) ประเสริฐ กลิ่นหอม (2543) และกัลยารัตน์ มีลาภ (2553)

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารของทันตบุคลากรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

จากการศึกษาปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ ลักษณะงานกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี พบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.705 ($p\text{-value} < 0.001$) กล่าวคือ ทันตบุคลากรมีการรับรู้คุณลักษณะงานของตนเองและของผู้อื่นที่ทำงานร่วมกันเป็นที่อยู่ในระดับสูง มีความเห็นว่าเป็นงานที่มีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคมส่งผลต่อคุณภาพชีวิตของประชาชน นอกจากนี้มีการรับรู้ว่าคุณลักษณะงานนั้นยังต้องใช้ความสามารถสูง มีการกำหนดและวางแผนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยไม่มีขึ้นอยู่กับบุคคลอื่นหรืองานของผู้อื่น และทันตบุคลากรยังได้รับข้อมูลย้อนกลับว่างานที่ทำมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนางานของตน ส่งผลให้เกิดการทำงานอย่างมีความสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ที่พบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ชูชาติ กลิ่นสาคร (2550) ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) และ ภัทรวิทย์ เงินทอง (2555) ที่พบว่า ลักษณะงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

จากการศึกษา ปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ บรรยากาศองค์กร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี พบว่า และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.864 ($p\text{-value} < 0.001$) กล่าวคือ ทันตบุคลากรมีการรับรู้บรรยากาศองค์กรดีส่งผลถึงการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี อภิปรายได้ว่าหน่วยงานของทันตบุคลากรมีการจัดโครงสร้างการบริหารงานไว้อย่างชัดเจนประกอบกับมีกฎระเบียบข้อบังคับที่เหมาะสมกับการทำงานเพื่อเป็นมาตรฐานในการทำงาน นอกจากนี้เพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือสนับสนุนสร้างบรรยากาศในหน่วยงานให้มีความอบอุ่นเกื้อกูลกัน ทันตบุคลากรจะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาเลื่อนขั้นตำแหน่งจากการกำหนดหลักเกณฑ์

ที่ชัดเจน โปร่งใส ตรวจสอบได้ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน ทำให้ทัศนคติการรู้สึกรากฐานใจที่เป็นส่วนหนึ่งในหน่วยงาน ส่งผลการมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุริย์พร โพธิ์ศรีทอง (2552) ที่พบว่า บรรยาการองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงาน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ชูชาติ กลิ่นสาคร (2550) ชีรสิทธิ์ สุขเจริญ (2550) และ ภัทรวิทย์ เงินทอง (2555) ที่พบว่า บรรยาการองค์กร มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับคุณภาพชีวิตการทำงาน

2.4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปากของทัศนคติการรู้สึกรากฐานใจกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทัศนคติการรู้สึกรากฐานใจในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี

จากการศึกษาปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อม ได้แก่ นโยบายของรัฐ พบว่า นโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปากกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทัศนคติการรู้สึกรากฐานใจในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทัศนคติการรู้สึกรากฐานใจในสถานพยาบาลของรัฐ จังหวัดราชบุรี โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) เท่ากับ 0.642 ($p\text{-value} < 0.001$) กล่าวคือ ทัศนคติการรู้สึกรากฐานใจมีผลต่อนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปากและได้นำมาจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระดับจังหวัด และได้กำหนดกรอบและแนวทางการจัดบริการเพื่อดูแลสุขภาพช่องปากให้แก่ประชาชนในพื้นที่ตนเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนากระบวนการบริหารจัดการและสามารถสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพช่องปากในระดับจังหวัด อำเภอ และตำบลได้อย่างมีประสิทธิภาพ ย่อมส่งผลต่อภาระงานของทัศนคติการรู้สึกรากฐานใจในการทำงานเพื่อตอบสนองนโยบายของรัฐด้านสุขภาพช่องปาก ซึ่งจะสอดคล้องกับแนวคิดของ เวอร์เธอร์ และเดวิส (Werther and Davis, 1982) ได้กล่าวว่า นโยบายของรัฐ เป็นปัจจัยหนึ่งในปัจจัยด้านสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงาน และนับว่าเป็นส่วนสำคัญอย่างยิ่งของคุณภาพชีวิตการทำงาน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ อภิญญา วิจิตรเศรษฐกุล (2552) ได้ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐม โดยศึกษาปัจจัยด้านภาวะแวดล้อม ได้แก่ สภาพแวดล้อมและสังคม พบว่าพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนครปฐมส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อมในเรื่องสภาพแวดล้อม อยู่ในระดับต่ำ ส่วนในด้านสังคมอยู่ในระดับปานกลาง โดยความคิดเห็นในเรื่องปัจจัยด้านสภาวะแวดล้อม แตกต่างกัน มีคุณภาพชีวิตการทำงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

3.1.1 ผลการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร ด้านการได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมและเหมาะสม โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารพึงตระหนักและควรมีนโยบายในการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้น โดยพิจารณาเรื่องสิทธิประโยชน์และสวัสดิการเพิ่มเติม จัดสรรเงินเพิ่มพิเศษต่างๆ ให้เหมาะสมกับภาระงานที่เพิ่มขึ้น มีการกำหนดหลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนที่ชัดเจนสามารถดำเนินการได้ต่อเนื่อง รวมทั้งมีการพิจารณาค่าตอบแทนการออกไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่สำหรับทันตบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจและไม่ให้เกิดความเหลื่อมล้ำในวิชาชีพ ผู้บริหารให้การสนับสนุนความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยให้ลาศึกษาต่อเนื่องเพื่อปรับวุฒิการศึกษาและจัดหาตำแหน่งมารองรับภายหลังจากจบการศึกษา ย่อมส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนระดับเงินเดือนและค่าตอบแทนที่สูงขึ้น ซึ่งจะทำให้ทันตบุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นได้

3.1.2 ผลการวิจัยพบว่าระดับการรับรู้ของทันตบุคลากรของลักษณะงาน ด้านความมีอิสระของงาน อยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นผู้บริหารควรสนับสนุนและปรับปรุงลักษณะงาน โดยมีการมอบหมายงานที่ชัดเจนและให้อิสระในการกำหนดและวางแผนงานด้วยตนเอง พร้อมทั้งให้อำนาจในการตัดสินใจทำงานด้วยตนเอง จะเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ทันตบุคลากร

3.1.3 ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารองค์กรควรให้ความสำคัญในการบริหารองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งความสุข จัดระบบบริหารองค์กรที่เป็นธรรม โปร่งใส และเอื้อต่อการทำงานด้านทันตกรรมและทันตสาธารณสุข

3.1.4 ผลการวิจัยพบว่าลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และนโยบายของรัฐ ด้านสุขภาพช่องปาก มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพชีวิตการทำงาน ดังนั้น ผู้บริหารระดับหน่วยงานและผู้บริหารในระดับกำหนดนโยบาย ควรส่งเสริม พัฒนาและปรับปรุง การบริหารจัดการภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยนำองค์ประกอบของลักษณะงาน บรรยากาศองค์กร และนโยบายของรัฐมาพิจารณาเป็นแนวทางในการปรับปรุงและพัฒนาองค์กร เพื่อให้เหมาะสมกับบริบทในแต่ละพื้นที่ ย่อมส่งผลให้คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีขึ้น อันจะทำให้ประสิทธิภาพโดยรวมขององค์กรดีขึ้นและบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

3.2 ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

3.3.1 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรในพื้นที่อื่นๆ และควรมีการเปรียบเทียบคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานพยาบาลอื่นๆ ที่แตกต่างกัน

3.3.2 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรอื่นๆ ได้แก่ ทันตแพทย์ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผู้ปฏิบัติงานผู้ช่วยทันตแพทย์ในพื้นที่อื่นๆ

3.3.3 ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อจะได้ทราบถึงคุณภาพชีวิตการทำงาน และเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากรต่อไป

3.3.4 ควรศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตบุคลากร ได้แก่ ความผูกพันต่อองค์กร ภาวะความเครียด วัฒนธรรมองค์กร ฯลฯ

3.3.5 ควรศึกษาในประเด็นความก้าวหน้าในการปฏิบัติงานของทันตบุคลากร โดยเฉพาะเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ผู้ช่วยทันตแพทย์และผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้ช่วยทันตแพทย์

3.3.6 ควรศึกษาผลกระทบของระบบการจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงานในกลุ่มทันตบุคลากร

3.3.7 ควรศึกษาเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกเพื่อการพัฒนาได้ตรงตามปัญหานั้นๆ

