

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### 1. สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงงูใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบศึกษาภาคตัดขวาง ณ ช่วงเวลาที่ทำการศึกษา เก็บข้อมูลด้วยวิธีเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพจากเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 จำนวน 73 คน ได้รับแบบสอบถามคืน จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 91.78 ซึ่งสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

##### 1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

จากการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.07 มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 65.67) อายุสูงสุด 50 ปี ต่ำสุด 20 ปี สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 61.10 การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 73.13) ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับชำนาญงาน ร้อยละ 37.31 มีรายได้ระหว่าง 10,001 - 20,000 บาท (ร้อยละ 41.79) รายได้สูงสุด 30,000 บาทต่ำสุด 7,500 บาท เคยฝึกอบรมด้านทันตสาธารณสุขจำนวน 58 คน (ร้อยละ 86.57)

##### 1.2 ระดับแรงงูใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ภาพรวมแรงงูใจอยู่ในระดับมาก แรงงูใจทั้งด้านปัจจัยงูใจและแรงงูใจด้านปัจจัยค่างูใจอยู่ในระดับมาก รวมทั้งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมากเช่นกัน ยกเว้นด้านสภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงานและเงินเดือนและค่าตอบแทนที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่า ปัจจัยงูใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดโดยมีแรงงูใจอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D. = 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยงูใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D. = 0.78) สำหรับแรงงูใจด้านปัจจัยค่างูใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ปัจจัยค่างูใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยค่างูใจด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.96 (S.D. = 0.80)



### 1.3 ระดับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ภาพรวมสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด โดยมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D.= 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.= 0.51)

### 1.4 แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ภาพรวมแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ส่วนรายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก มีเพียงปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ ส่วนปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองและการนิเทศงานไม่มีความสัมพันธ์

### 1.5 แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวนี้ สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ได้ร้อยละ 46.6 ซึ่งตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมากที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ซึ่งได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.024 + 0.364 (\text{ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.214 (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล}) + 0.193 (\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน})$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Y = 0.424 (\text{ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ}) + 0.299 (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล}) + 0.204 (\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน})$$

## 1.6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 67 ฉบับ พบว่า ได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.62 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 32.83 ได้แก่ ขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ไม่นำผลงานมาเป็นข้อพิจารณาความดีความชอบ งานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลมีลักษณะเป็นงานฝัก ทำให้ผู้รับผิดชอบเห็นความสำคัญน้อย สำหรับข้อเสนอแนะคือ การสร้างแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการนำงานทันตสาธารณสุขไปพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา

## 2. ข้อเสนอแนะ

### 2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

2.1.1 ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เป็นสายงานที่ไม่มี ความก้าวหน้าเมื่อเทียบกับสายงานอื่นๆ ดังนั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรให้โอกาสต่อความก้าวหน้า เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อ ให้โอกาสในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น รวมทั้งผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมให้มีการยอมรับนับถือโดยการให้รางวัลหรือให้คำยกย่องชมเชย เมื่อปฏิบัติงานสำเร็จตามเป้าหมาย

2.1.2 ในช่วงเวลาปฏิบัติงาน ควรส่งเสริมให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีโอกาสคิดเชิงสร้างสรรค์อย่างเต็มที่ ส่วนครอบครัวก็ควรสนับสนุน ส่งเสริมและให้กำลังใจในการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุขเพื่อจะได้มีความรู้สึกดีในช่วงเวลาที่ได้ทำงาน

2.1.3 ลักษณะงานทันตสาธารณสุขเป็นงานเฉพาะด้านที่ต้องอาศัยสมรรถนะหลักหลายด้านประกอบกันเพื่อผลสำเร็จของงาน จึงควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มทักษะด้านทันตสาธารณสุขด้านการวิเคราะห์วิจัยและควรมีการจัดตั้งศูนย์วิชาการเพื่อเป็นแหล่งในการพัฒนาองค์ความรู้ต่างๆ ต่อไป พร้อมทั้งหน่วยงานควรมีสนับสนุนและมีการเสริมสร้างคุณค่าของงานตามบทบาทหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในด้านต่าง ๆ เช่น ด้านวิชาการ ด้านการบริการให้มีความเหมาะสม ตรงกับความรู้ ความสามารถ และทักษะของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

## 2.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

2.2.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับภาค ระดับประเทศและศึกษาในเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดด้วย

2.2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นที่มีผลต่อสมรรถนะหลัก เช่น ปัจจัยและกระบวนการบริหาร บรรยากาศองค์การ โครงสร้างองค์การ การรับรู้บทบาทหน้าที่ การประสานงาน ความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ เป็นต้น

## 3. จุดเด่นของการวิจัย

ทำให้ทราบสภาพปัญหาและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้ในพื้นที่ กระบวนการที่ส่งเสริมให้งานทันตสาธารณสุขประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย การสร้างเสริมแรงจูงใจในการทำงานทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนด้านต่าง ๆ รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะซึ่งสามารถนำผลการวิจัยดังกล่าว เป็นข้อมูลกำหนดแนวทางในการเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงานและเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ให้มีสมรรถนะที่ดีเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่และให้หน่วยงานมีผลลัพธ์ดีหรือมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน จึงจำเป็นที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจะต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคตได้

## 4. ข้อจำกัดในการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ครั้งนี้มีข้อจำกัด คือ เป็นการวิจัยในกลุ่มของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ซึ่งผู้ที่จะนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ ต้องศึกษาถึงสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนและสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดด้วย เนื่องจากงานที่รับผิดชอบมีความแตกต่างกัน นอกจากนี้ แนวทางการประเมินสมรรถนะมีความแตกต่างกันในแต่ละพื้นที่