

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่
Factors Relating to Work Life Quality of Dentists in Community Hospitals,
Chiang Mai Province

สมเจต ใฝ่ศรี (Somjet Phaisri)* เยาวภา ตีอัฐสุวรรณ (Yowvapa Tiautchasuwan)**

พรทิพย์ กิระพงษ์ (Porntip Keerapong)***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะทางประชากร (2) การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน คนทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากรกับการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน คนทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดเชียงใหม่

ศึกษาทุกหน่วยประชากรของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ จำนวน 85 คน เก็บข้อมูลโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ อัตราการตอบกลับร้อยละ 90.6 เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่มีความเที่ยงเชื่อถือ เท่ากับ 0.79 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า (1) ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง สถานภาพโสด อายุเฉลี่ย 35.20 ปี มีรายได้ต่อเดือนจากงานประจำเพียงอย่างเดียว ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันมากกว่า 3 ปี (2) การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน คนทำงาน และผลลัพธ์ของการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตของการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกับเพศ การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงานด้านการทุ่มเทให้กับงานกับเพศ การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลกระทบของงานต่อคุณภาพชีวิตกับสถานภาพสมรสและรายได้ต่อเดือน ($p < 0.05$) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของการรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์การทำงานกับลักษณะทางประชากร และ (3) มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำระหว่าง การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงานด้านความมีอิสระในการทำงานกับ อายุ อาชวาระการ และรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) และด้านความพร้อมของคนทำงานกับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p = 0.001$) และระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงาน ด้านผลตอบแทนของการทำงานกับอาชวาระการ และด้านความพึงพอใจในงานกับอาชวาระการ และกับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.05$) ทั้งนี้ ตัวแปรความพึงพอใจของรายได้การรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงาน และตำแหน่งทางทันตแพทย์ชำนาญการขึ้นไปมีความสามารถในการทำนายการรับรู้ผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิต (การคงอยู่ในงานและการเปลี่ยนสายงาน) ได้ร้อยละ 32.5 ($R^2 = .325$)

ดังนั้น ผู้บริหารควรมีนโยบายเกี่ยวกับการกำหนดตำแหน่งทันตแพทย์ในระดับที่สูงขึ้น รายได้และการควบคุมงานตามสายบังคับบัญชาที่ชัดเจน

คำสำคัญ คุณภาพชีวิตการทำงาน ทันตแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน

* นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช deboer101@hotmail.com

** รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช hsaasyow@stou.ac.th

*** รองศาสตราจารย์ประจำภาควิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช hsacon@stou.ac.th

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study; (1) demographic characteristics; (2) perception of workplace and work, personnel, work output, and quality of work life (QoWL) ; (3) relationship between demographic characteristics with perception of workplace and work, personnel, work output, and QoWL among dentists in community hospitals in Chiang Mai province.

The studied population was all 85 dentists working in community hospitals of all districts in Chiang Mai province. Data were collected by a mailed questionnaire, with a returning rate of 90.6. The questionnaire consisted with a reliability value of 0.79. The data were analyzed as percentage, mean, standard deviation, t-test, Person's correlation coefficients, and stepwise multiple regression analysis.

The findings of this research were that: (1) most of the dentists were female, single, having average age of 35.20 years, having monthly income solely from their job, having been working at a current workplace for more than 3 years; (2) total perception of workplace and work, personnel, and work output was at a high level. Total perception of QoWL was at a moderate level. There were statistically significant differences between average perception of workplace and work in office relationship aspect with sex, perception of personnel in strong work contribution aspect with sex, perception of QoWL in work impact aspect to QoWL with marital status and monthly income ($p < 0.05$) . There were non statistically significant differences between average perception of work output with demographic characteristics; and (3) there were low positive relationships between perception of personnel in work freedom aspect with age, working time, and income appropriateness with knowledge, capability, and skill with statistically significant difference ($p < 0.05$) , personnel readiness aspect with age ($p = 0.001$), perception of work output in work income aspect with working time, and work satisfaction aspect with working time, and income appropriateness with knowledge and capability ($p < 0.05$) . Thus, variables of adequate income, perception of office structure, and higher professional dentist position could predict perception of work impact to QoWL (work retention and work track change) for 32.5 % ($R^2 = .325$).

Suggestion was that the executives should ideally have a policy of specification of higher dentist position, income, and visible work command.

Keywords: Quality of work life, Dentist, Community Hospital

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

ข้อมูลการสำรวจพบว่าประเทศไทยมีสถานการณ์ปัญหาสุขภาพช่องปากสูง ในทุกกลุ่มอายุ (กรมอนามัย, 2555) ประกอบกับระยะหนึ่งทศวรรษที่ผ่านมากระบวนการในกระทรวงสาธารณสุขมุ่งหวังให้เกิดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพสามารถเข้าถึงได้อย่างเสมอภาคและเท่าเทียม (สำนักทันตสาธารณสุข, 2554) ผลจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวทำให้เกิดการผลักดันนโยบายระดับประเทศในการส่งเสริมสุขภาพช่องปาก และป้องกันโรคขึ้นมากมายประกอบกับสังคมปัจจุบันประชาชนหันมาสนใจตัวเองมากขึ้นทำให้ความต้องการในการเข้าถึงการดูแลสุขภาพช่องปากมีมากขึ้นจากผลการสำรวจอนามัยและสวัสดิการของสำนักงานสถิติแห่งชาติ พ.ศ. 2554 พบว่า ประชาชนใช้บริการสุขภาพช่องปากในรอบปีที่ผ่านมาเพิ่มขึ้นร้อยละ 9.3 (สำนักงานสถิติแห่งชาติ, 2554) จึงทำให้ภาระงานด้านบริการรักษาเพิ่มมากขึ้นหลายเท่าตัว กล่าวคือ การให้บริการทันตกรรมกับจำนวนผู้รับบริการรักษาและฟันสุขภาพช่องปากที่มากขึ้น งานด้านการส่งเสริมและป้องกันโรคเกี่ยวกับสุขภาพช่องปากในหลายมิติ อีกทั้งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอื่นๆของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนนอกเหนือจากงานรักษาทางทันตกรรม ได้แก่ งานด้านบริหาร งานแผนและนโยบาย งานวิชาการ งานด้านบริการชุมชน เป็นต้น (สุณี วงศ์คงคาเทพ, สุริยา รักเจริญ, กฤตวิทย์ จิตแจ่มใส, โกเมศ วิชชาวุธ, ศิริเพ็ญ อรุณประพันธ์, สุธา เจริญณิ โชติชัย, 2552) ดังนั้นระบบราชการจึงควรมีทันตแพทย์เพิ่มมากขึ้นเพื่อให้การทำงานสอดคล้องกัน แต่สภาพความเป็นจริงพบมีความไม่สอดคล้องกันของจำนวนทันตแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ต่อจำนวนประชากรที่รับผิดชอบ เมื่อมองถึงสถานการณ์ด้านวิชาชีพทันตแพทย์ในปัจจุบัน พบว่ากรุงเทพมหานครมีสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากร เท่ากับ 1:1,195 คน (กรมอนามัย, 2552) ส่วน ภูมิภาคอื่นๆ มีสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรไม่ถึง 1:10,000 คน ซึ่งการวิเคราะห์อัตรากำลังคนทางทันตสาธารณสุขไทยได้เสนอสัดส่วนทันตแพทย์ต่อประชากรที่เหมาะสม คือ ไม่เกิน 1:8,000 คน (โกเมศ วิชชาวุธ, สุณีผลดีเยี่ยม, สุพรรณิ สุคันธรานิล, ดวงใจ เล็กสมบูรณ์, จารุวัฒน์ บุญราคัมระ, 2550) โดยเฉพาะอย่างยิ่งจังหวัดที่มีภูมิประเทศแตกต่างกันอย่างมาเช่น จังหวัดเชียงใหม่จากลักษณะพื้นที่ของจังหวัดซึ่งประกอบด้วยพื้นที่ภูเขาสูง พื้นที่ราบชนบท และชุมชนเมือง แต่ละพื้นที่มีโรงพยาบาลประจำพื้นที่ ครอบคลุม 25 อำเภอ มีประชากร 1,714,934 คน และมีทันตแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลประจำพื้นที่ โดยมีสัดส่วนทันตแพทย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุขต่อประชากรทั้งจังหวัด 1:13,503 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่, 2556)

ข้อมูลจากระเบียบทันตบุคลากร จังหวัดเชียงใหม่ 3 ปีที่ผ่านมา ตั้งแต่ปี 2554 ถึงปี 2556 พบว่าทันตแพทย์มีอัตราการโยกย้ายและลาออกจากราชการอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเมื่อพิจารณาจากราชการงานทันตสาธารณสุขจะพบว่าทันตแพทย์คือทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญในการขับเคลื่อนงานทั้งด้านส่งเสริมสุขภาพช่องปาก ป้องกันโรค รักษา และฟื้นฟู สุขภาพช่องปาก จึงทำให้เกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงานเกี่ยวกับสุขภาพช่องปาก จากสถานการณ์ข้างต้นแสดงให้เห็นว่าลักษณะการกระจายทรัพยากรบุคคล(ทันตแพทย์) มีความไม่เหมาะสมทั้งๆที่ภาครัฐเองพยายามผลักดันมาตรการต่างๆเพื่อบริหารในระดับประเทศมากกว่า 10 ปี ส่วนหนึ่งอาจจะแสดงถึงความล้มเหลวของภาครัฐในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล(ทันตแพทย์) อย่างไรก็ดีตาม อาจมีสาเหตุสำคัญอื่นๆ กล่าวคือปัจจัยด้านคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร ปัจจัยเกี่ยวกับ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

โครงสร้างองค์กร ความต้องการของบุคลากรในองค์กร พร้อมทั้งการแสดงให้เห็นถึงความพยายามขององค์กร ในการตอบสนองความต้องการนั้นที่หมายรวมถึงความต้องการเกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงาน ทั้งนี้เพื่อให้ บุคลากรเกิดความพึงพอใจในการทำงานไม่ว่าจะเป็นการสร้างแรงจูงใจ สร้างให้เกิดความสมดุลในการใช้ชีวิต และการทำงาน รวมทั้งบรรยากาศที่เอื้อต่อคนทำงานและการทำงาน ซึ่งลักษณะต่างๆเหล่านี้สามารถสื่อออกมาและวัดได้ในลักษณะของการรับรู้ หากเช่นนั้นแล้วบุคลากรอาจรู้สึกไม่มีความสุขในชีวิตการทำงาน เกิดเป็นความกดดันและออกจากองค์กรไป เพื่อหาทางออกที่ดีกว่าให้กับชีวิตตนเอง (ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ, 2550)

คุณภาพชีวิตการทำงานเป็นส่วนหนึ่งของคุณภาพชีวิต (Brief, 1981) ที่ผู้บริหารควรคำนึงถึงเป็น อันดับแรก เพราะเป็นเรื่องเกี่ยวข้องโดยตรงกับทรัพยากรมนุษย์ หรือบุคคลดั่งที่เคยมีการศึกษาเกี่ยวกับเรื่อง บุคคล พบว่า บุคคลเป็นปัจจัยที่ผันแปรได้ และเป็นหัวใจในการเพิ่มประสิทธิภาพของงานจึงต้องให้ความสนใจให้บุคคลทำงานอย่างมีความสุข(กัญญวิณี สุวิทย์วรกุล, 2550) อย่างไรก็ตาม คุณภาพชีวิตการทำงานของแต่ละบุคคลย่อมมีความแตกต่างไปตาม ปัจจัยหลายลักษณะ ที่ส่งผลต่อการดำเนินชีวิตและคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการบริหาร เช่น ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์กร ปัจจัยด้าน สิ่งแวดล้อม โดยสามารถพิจารณาความสัมพันธ์ของปัจจัยต่างๆ เหล่านี้กับคุณภาพชีวิตการทำงาน (Werther and Davis,1982)

รวมทั้ง ความพึงพอใจในงานยังสามารถมีอิทธิพลกับการคงอยู่ของบุคลากร (Sibbald, Bojke and Gravelle, 2003) นอกจากนี้ยังสามารถบ่งบอกถึงคุณภาพชีวิตการทำงานด้วย (Dormann and Zapf, 2002) ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนมีผลต่อคุณภาพชีวิตของบุคคลโดยทั่วไป

ข้อมูลข้างต้นที่พบว่าทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่มีแนวโน้มการคงอยู่ในพื้นที่ น้อยลงมีการย้ายและลาออกเพิ่มมากขึ้นทั้งที่ยังมีการขาดแคลนทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษา เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัด เชียงใหม่ โดยผู้วิจัยพิจารณานำแนวคิดองค์ประกอบคุณภาพชีวิตการทำงานของ (Fernandes ,1996 อ้างใน Campos and Souza, 2006) บางประเด็นรวมทั้งนำข้อค้นพบในประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ว่า”ความ สมดุลระหว่างชีวิตครอบครัวมีผลกระทบทางบวกที่ทำให้พนักงานหรือลูกจ้างลดความตั้งใจที่จะออกจาก งาน” (Tung-Chun, John and Ching-Yi, 2007) มาพิจารณาเพื่อกำหนดประเด็นคุณภาพชีวิตการทำงานที่ สะท้อนความมั่นคงในการทำงาน 3 ด้าน คือ ด้านการคงอยู่ในงาน ด้านผลกระทบของงานต่อคุณภาพชีวิต ด้านการปรับเปลี่ยนสายงาน ซึ่งผู้วิจัยสามารถนำมาเป็นตัวแทนของคุณภาพชีวิตการทำงานการทำงาน ของ ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ได้อย่างชัดเจน เพื่อจะสามารถนำไปเป็นแนวทางใน การ ปรับปรุงคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อสนับสนุนให้ทันต แพทย์คงอยู่ในระบบและให้บริการดูแลทันตสุขภาพ แก่ประชาชนในพื้นที่ต่อไป

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดเชียงใหม่ อธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ความพึงพอใจของรายได้กับค่าใช้จ่าย ความเหมาะสมของรายได้

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

กับความรู้ความสามารถและทักษะ สถานภาพสมรส ตำแหน่งทางทันตแพทย์ อายุราชการ ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน ระยะทางจากที่พักไปถึงที่ทำงานไม่เกิน 5 กิโลเมตร ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน ได้แก่ ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ด้านธรรมชาติของงาน และด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับคนทำงาน ได้แก่ ด้านความเป็นอิสระในการทำงาน ด้านความพร้อมของคนทำงาน และด้านการทุ่มเทให้กับงาน ประเมินการรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงาน ได้แก่ ด้านผลตอบแทนการทำงาน และ ด้านความพึงพอใจในงาน ประเมินการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ด้านผลกระทบของงานต่อคุณภาพชีวิต ด้านการคงอยู่ในงาน และด้านการปรับเปลี่ยนสายงาน และเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน คนทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงานผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิต การคงอยู่ในงาน และการปรับเปลี่ยนสายงาน

วัตถุประสงค์การวิจัย

- (1) เพื่อศึกษาลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจและสังคมของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงใหม่
- (2) เพื่อศึกษาการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน คนทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน
- (3) เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร กับ การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน คนทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงาน และคุณภาพชีวิตการทำงาน และ ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงใหม่

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research design) ประชากรที่ศึกษาคือทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนทุกระดับของจังหวัดเชียงใหม่ ใน 23 อำเภอ อายุราชการ 1 ปีขึ้นไป ยกเว้นทันตแพทย์ที่ลาศึกษาต่อเนื่อง จำนวนทั้งหมด 85 คนและศึกษาทุกหน่วยของประชากร โดยผู้ส่งแบบสอบถามกลับมาทั้งหมด 77 คนคิดเป็น ร้อยละ 90.59 แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นประกอบด้วย 5 ส่วน คือ 1) ข้อมูลส่วนบุคคล 2) การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน 3) การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงาน 4) การรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงาน 5) คุณภาพชีวิตการทำงาน เมื่อทดลองใช้แบบสอบถามในจังหวัดอุทัยธานีและลำพูน พบว่าแบบสอบถามในส่วนที่ 2) 3) 4) และ 5) มีความเที่ยงเท่ากับ 0.822 0.761 0.789 และ 0.790 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ทันตแพทย์ประจำโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงคิดเป็นร้อยละ 67.5 มีอายุส่วนใหญ่อยู่ในช่วง 31-35 ปี คิดเป็นร้อยละ 35.1 อายุสูงสุด 55 ปี และอายุต่ำสุดมีอายุ 25 ปี การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ใน ระดับปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 44.2 รองลงมาอยู่ในระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตคิด เป็นร้อยละ 35.1 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่มีค่าตอบแทนจากงานประจำเพียงอย่างเดียว คิดเป็นร้อยละ 66.2 ความเพียงพอของรายได้กับค่าใช้จ่าย ส่วนใหญ่มีรายได้เหลือเก็บ ร้อยละ 79.2 ความเหมาะสมของรายได้กับความรู้ความสามารถและทักษะ สัดส่วนที่ตอบว่า เหมาะสมมีสูงสุดเท่ากับร้อยละ 49.4 ประชากรทั้งหมดส่วนใหญ่ดำรงชีวิตด้วยสถานภาพเดียว คิดเป็น ร้อยละ 54.5 รองลงมา มีสถานภาพคู่คิดเป็นร้อยละ 44.2 ตำแหน่งทางทันตแพทย์ สัดส่วนที่อยู่ในตำแหน่งชำนาญการมีสูงสุดเท่ากับร้อยละ 46.8 อายุราชการในสัดส่วนที่มีอายุราชการ 6-10 ปี มีสูงสุดเท่ากับร้อยละ 31.2 ระยะเวลาปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน มีสูงสุดเท่ากับร้อยละ 58.4 สัดส่วนที่ปฏิบัติงานมานานมากกว่า 3 ปี มีสูงสุดเท่ากับร้อยละ 58.4 และ ระยะทางจากที่พักไปถึงที่ทำงานไม่เกิน 5 กิโลเมตร ส่วนใหญ่เกิน 5 กิโลเมตร

2. การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน พบว่า ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่มีการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงานด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้านในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.01, SD = 0.332$) พิจารณารายด้านพบอยู่ในระดับสูง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านด้านธรรมชาติของงาน ($\bar{x} = 4.01, SD = 0.417$) ด้านสัมพันธภาพในที่ทำงาน ($\bar{x} = 3.85, SD = 0.353$) ระดับปานกลาง มี 1 ด้าน คือ ด้านโครงสร้างของหน่วยงาน ($\bar{x} = 3.67, SD = 0.508$)

3. การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงาน พบว่าทันตแพทย์ประจำโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่มีการรับรู้เกี่ยวกับคนทำงานด้านต่างๆ ทั้ง 3 ด้านโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.82, SD = 0.313$) การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงานรายด้านในระดับสูง มี 2 ด้าน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ($\bar{x} = 3.82, SD = 0.472$) ด้านความพร้อมของคนทำงาน ($\bar{x} = 3.99, SD = 0.324$) การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงานรายด้านในระดับปานกลาง คือ ด้านการทุ่มเทให้กับงาน ($\bar{x} = 3.57, SD = 0.495$)

4. การรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงาน พบว่าทันตแพทย์ประจำโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่มีการรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงาน ทั้ง 2 ด้านโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.93, SD = 0.415$) การรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงานรายด้านในระดับสูง ได้แก่ ด้านความพึงพอใจในงาน ($\bar{x} = 4.14, SD = 0.349$) และที่อยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านผลตอบแทนการทำงาน ($\bar{x} = 3.62, SD = 0.722$)

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

5. ระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน พบว่า พันตแพทย์ประจำโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่ มีระดับคุณภาพชีวิตการทำงาน ทั้ง 3 ด้านในระดับปานกลาง ได้แก่ ผลกระทบของงานต่อคุณภาพชีวิต ($\bar{x} = 3.46, SD = 0.343$) การคงอยู่ในงาน ($\bar{x} = 3.33, SD = 0.882$) การปรับเปลี่ยนสายงาน ($\bar{x} = 2.74, SD = 1.507$)

6. การเปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน คนทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงาน และคุณภาพชีวิต ตามข้อมูลส่วนบุคคล(ลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคม) พบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ย ($p < 0.05$) การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงานด้านสัมพันธภาพในที่ทำงานกับเพศ การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงานด้านการทุ่มเทให้กับงานกับเพศ ดังแสดงในตารางที่1และตารางที่2 ตามลำดับ

ตารางที่1 ผลการทดสอบค่าที่เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงานด้านสัมพันธภาพ
ในที่ทำงาน ในทันตแพทย์เพศชาย และทันตแพทย์เพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	n (คน)	Mean	SD	Mean diff	t-test
-การรับรู้ด้านสัมพันธภาพ ในที่ทำงาน	ชาย	25	4.00	.341	.222	t (75) = 2.695, p = .009
	หญิง	52	3.75	.338		

ตารางที่2 ผลการทดสอบค่าที่เปรียบเทียบการรับรู้เกี่ยวกับคนทำงานด้านการทุ่มเทให้กับงาน
ในทันตแพทย์เพศชาย และทันตแพทย์เพศหญิง

ตัวแปรที่ศึกษา	เพศ	n (คน)	Mean	SD	Mean diff	t-test
-การรับรู้ด้านการทุ่มเท ให้กับงาน	ชาย	25	3.74	.529	.259	t (75) = 2.207, p = .030
	หญิง	52	3.48	.459		

การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลกระทบของงานต่อคุณภาพชีวิตกับสถานภาพสมรสและกับรายได้ต่อเดือน ($p < 0.05$) ไม่มีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติของค่าเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์การทำงานกับลักษณะทางประชากร ดังแสดงในตารางที่ 3 และตารางที่ 4 ตามลำดับ

ตารางที่3 ผลการทดสอบค่าที่เปรียบเทียบการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลกระทบของการทำงานต่อ
คุณภาพชีวิต ในทันตแพทย์ที่เป็นโสด และทันตแพทย์ที่สมรส

ตัวแปรที่ศึกษา	สถานภาพ สมรส	n (คน)	Mean	SD	Mean diff	t-test
-การรับรู้ด้านผลกระทบของ การทำงานต่อคุณภาพชีวิต	โสด	41	3.45	.714	-.409	t (73) = -2.505, p = .014
	คู่	34	3.86	.691		

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 4 ผลการทดสอบค่าที่เปรียบเทียบการรับรู้คุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิต ในทันตแพทย์ที่มีค่าตอบแทนจากงานประจำเพียงอย่างเดียวและทันตแพทย์ที่มีค่าตอบแทนจากงานประจำรวมกับค่าตอบแทนจากอาชีพเสริม

ตัวแปรที่ศึกษา	รายได้ต่อเดือน	n (คน)	Mean	SD	Mean diff	t-test
การรับรู้ด้านผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิต	งานประจำ	51	2.47	1.083	-0.889 $p = .014$	$t(74) = -2.505,$
	งานประจำและงานเสริม	25	3.36	2.018		

7. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน คนทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงาน และคุณภาพชีวิต กับข้อมูลส่วนบุคคล(ลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคม) พบมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำระหว่าง การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงาน ด้านความมีอิสระในการทำงาน กับ อายุ อายุราชการ และรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและทักษะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และด้านความพร้อมของคนทำงานกับอายุอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และระหว่าง การรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงาน ด้านผลตอบแทนของการทำงานกับอายุราชการ และด้านความพึงพอใจในงานกับอายุราชการ และกับรายได้ที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน คนทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงาน กับข้อมูลส่วนบุคคล(ลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคม)

การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P - value	แปลผลระดับความสัมพันธ์
การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงาน	ข้อมูลส่วนบุคคล(ลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคม)		
- ความพร้อมของคนทำงาน	0.295 (อายุ)	<0.001	ต่ำ
- ความมีอิสระในการทำงาน	0.275 (อายุราชการ)	0.017	ต่ำ
	0.331 (รายได้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและทักษะ)	0.003	ต่ำ
การรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์			

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ของการทำงาน			
- ผลตอบแทนของการ	0.279	0.014	ต่ำ
ทำงาน	(อายุราชการ)		
- ความพึงพอใจในงาน	0.229	0.045	ต่ำ
	(อายุราชการ)		
	0.231	0.044	ต่ำ
	(รายได้เหมาะสมกับระดับ		
	ความรู้ความสามารถและ		
	ทักษะ)		

และ มีความสัมพันธ์ทางลบในระดับต่ำระหว่าง การรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการปรับเปลี่ยนสายงาน กับอายุ และกับรายได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณภาพชีวิต กับข้อมูลส่วนบุคคล
(ลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคม)

คุณภาพชีวิต	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r)	P - value	แปลผลระดับ ความสัมพันธ์
	ข้อมูลส่วนบุคคล(ลักษณะทาง ประชากร เศรษฐกิจ และสังคม)		
- การปรับเปลี่ยนสายงาน	- 0.243	0.033	ต่ำ
	(อายุ)		
	- 0.232	0.043	ต่ำ
	(รายได้เหมาะสมกับระดับ		
	ความรู้ความสามารถและ		
	ทักษะ)		

**8. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคม การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงาน
คนทำงาน ผลลัพธ์ของการทำงาน กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิต การคงอยู่
ในงาน**

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

และการปรับเปลี่ยนสายงาน จากการวิเคราะห์โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน พบว่าปัจจัยที่สามารถทำนายการรับรู้ผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิต คือ ความเพียงพอของรายได้ (เหลือเก็บ) การรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงาน และตำแหน่งทางทันตแพทย์ชำนาญการขึ้นไป ได้ร้อยละ 32.5 ($R^2 = .325$) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรของการรับรู้ผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิตของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงใหม่

ตัวแปรทำนาย	$r^{(1)}$	$R^2_{added}^{(2)}$	$B^{(3)}$	$SE_B^{(4)}$	$Beta^{(5)}$
ความเพียงพอของรายได้ (เหลือเก็บ)	.595 **	.082	.418	.092	.456 ***
การรับรู้โครงสร้างของหน่วยงาน			.270	.071	.384 ***
ตำแหน่งทางทันตแพทย์ (ชำนาญการขึ้นไป)			-.247	.086	-.293 **
Constant			2.309	.276	

Dependent variable: ผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิต

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Cumulative R squared = .355; (Adjusted R squared = .325)

สามารถสร้างสมการเพื่อใช้ทำนายผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิตของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ได้ดังนี้ ผลกระทบของการทำงานต่อคุณภาพชีวิตของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงใหม่ = $2.309 + .456$ (ความเพียงพอของรายได้เหลือเก็บ) + $.384$ (ค่าเฉลี่ยระดับการรับรู้เกี่ยวกับโครงสร้างของหน่วยงาน) + $(-.293)$ (ตำแหน่งทางทันตแพทย์ชำนาญการขึ้นไป)

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยพบว่าคุณภาพชีวิตการทำงาน ได้แก่ ผลกระทบของงานต่อคุณภาพชีวิต การคงอยู่ในงาน การเปลี่ยนสายงาน ซึ่งเป็นองค์ประกอบที่เป็นตัวแทนของคุณภาพชีวิตการทำงานที่ผู้วิจัยได้นำมาศึกษา ซึ่งผู้วิจัยค้นพบว่าทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับปานกลาง สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ชลดา ศรีประสิทธิ์ (2546) ทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบุรีรัมย์ อรพรรณ นาคมนต์ (2546) ที่วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานและผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดหนองคาย รินดา กภาพนตร (2552) วิจัยเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า และภัทรวิทย์ เงินทอง (2555) ได้ศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน พบว่าคุณภาพชีวิตการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน ซึ่งในการพิจารณาความสัมพันธ์ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านผลกระทบของงานต่อคุณภาพชีวิต มีความแตกต่างกันระหว่างค่าเฉลี่ย คือ สถานภาพสมรส และ รายได้ต่อเดือน แต่ไม่มีความแตกต่างกันระหว่าง

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ค่าเฉลี่ยการรับรู้เกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการคงอยู่ในงาน และการปรับเปลี่ยนสายงาน กับลักษณะทางประชากร เศรษฐกิจ และสังคมอื่นๆและพบมีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำระหว่างอายุ กับ การปรับเปลี่ยนสายงาน รวมทั้งพบว่ามีความสัมพันธ์กันทางลบในระดับต่ำระหว่างรายได้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถและทักษะกับการปรับเปลี่ยนสายงานเมื่อพิจารณาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์สามารถแยกอภิปรายได้ดังนี้

การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงานรายด้าน พบว่าทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนจังหวัดเชียงใหม่มีการรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงานภาพรวมในระดับสูง แสดงว่าลักษณะการทำงานโดยส่วนใหญ่จะทำงานอยู่ใกล้ชิดกัน มีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน มีการทำงานเป็นทีมที่จะคอยให้ความช่วยเหลือกัน เกิดความสัมพันธ์ในลักษณะเพื่อน พี่น้อง บ้างหน่วยงานอาจจะยาวนานจนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร จึงส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับหน่วยงานและงานด้านสัมพันธ์ภาพในที่ทำงาน

การรับรู้เกี่ยวกับคนทำงาน ได้แก่ ด้านความมีอิสระในการทำงาน ด้านความพร้อมของคนทำงาน และด้านการทุ่มเทให้กับงาน พบว่าทันตแพทย์มีการรับรู้เกี่ยวกับคนทำงานภาพรวมในระดับสูง แสดงให้เห็นว่าทันตแพทย์สามารถคิดค้น ออกแบบ ลักษณะการทำงานตามแนวทางที่ได้เรียนรู้มาซึ่งมีใบประกอบวิชาชีพเป็นมาตรฐานที่คอยกำกับในประเด็นจริยธรรม จึงทำให้ไม่ถูกจำกัดการทำงานจากวิชาชีพอื่น ประกอบกับทันตแพทย์ทราบดีว่าการทำงานของตนก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน แต่อย่างไรก็ตามทันตแพทย์ทุกท่านที่ปฏิบัติงานในหน่วยราชการยังคงต้องมีหัวหน้างานหรือผู้อำนวยการคอยกำกับดูแลการทำงานเพื่อให้การกำหนดเป้าหมายขององค์กรที่ชัดเจน

การรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงานด้านต่างๆอยู่ในระดับสูงอาจจะเป็นไปได้ว่าทันตแพทย์อยู่ในกลุ่มอายุมากกว่า 30 ปีจำนวนมากกว่าร้อยละ 76.6 ซึ่งเป็นช่วงอายุที่มีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งและมักจะได้รับการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ จึงส่งผลให้การรับรู้เกี่ยวกับผลลัพธ์ของการทำงานอยู่ในระดับสูง

แต่ทั้งนี้อาจจะเป็นไปได้ว่า ประสบการณ์ทำงานมาแล้วมากกว่า 5 ปี และทันตแพทย์มั่นใจว่าตนเองทำงานในวิชาชีพที่มั่นคงเพราะลักษณะงานต้องอาศัยทักษะและประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ประกอบกับยังทราบดีว่าการทำงานของตนก่อให้เกิดประโยชน์โดยตรงกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนทำให้เกิดความภาคภูมิใจอย่างยิ่งในวิชาชีพ การได้รับความยอมรับนับถือมีมากขึ้น การหาทางออกในการเพิ่มรายรับมีมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลรายได้เพียงพอกับค่าใช้จ่ายในชีวิตประจำวันที่แสดงให้เห็นว่าทันตแพทย์มีรายได้เพียงพอในลักษณะที่เหลือเก็บร้อยละ 79.2 รวมทั้งความสมดุลในการจัดการตัวเองและครอบครัว จนทำให้เกิดความพอใจในคุณภาพชีวิตการทำงานในระดับที่ต้องการ ส่งผลทำให้ค่าการทนายนจากปัจจัยที่อาจจะมีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานโดยเฉพาะผลกระทบของงานต่อคุณภาพชีวิตอยู่ในระดับต่ำ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. สร้างแรงจูงใจด้วยการกำหนดนโยบายส่งเสริมความเจริญเติบโตและความมั่นคงให้แก่ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน เพื่อช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสก้าวหน้าในอาชีพและมีความมั่นคงสูง รวมทั้งพิจารณาเรื่องเพิ่มรายได้ให้เหมาะสมกับความรู้ และทักษะความสามารถ และภาระงานที่ต้องปฏิบัติรวมทั้งพื้นที่ในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นการสร้างกำลังใจไม่ให้เลื่อมล้ำในตำแหน่งวิชาชีพเดียวกัน และเป็นการส่งเสริมให้ทันตแพทย์ได้ใช้เวลาส่วนตัวมากขึ้นกับครอบครัวและตนเอง จากการลดความกังวลเรื่องการเพิ่มรายได้

2. กำหนดนโยบายเรื่องเพิ่มรายได้ให้เหมาะสมกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ความรู้ความสามารถ รวมทั้งพื้นที่ในการปฏิบัติงาน โดยให้สอดคล้องกับประสบการณ์ที่มีมากขึ้น เพื่อให้มีแนวโน้มการคงอยู่ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน รวมทั้ง ลดความกังวลเรื่องการเพิ่มรายได้

3. วางกรอบตำแหน่งทันตแพทย์ให้สูงขึ้น วางนโยบายที่ชัดเจนเรื่องรายได้ และลักษณะการบังคับบัญชาที่ชัดเจนสามารถควบคุมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนมีคุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีและคงอยู่ในพื้นที่สร้างให้เกิดสุขภาพช่องปากที่ดีต่อไป

และเพื่อให้งานวิจัยในอนาคตมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้นผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ควรทำการศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์ในพื้นที่อื่น เช่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงมหาดไทย กระทรวงกลาโหม รวมทั้ง โรงพยาบาลเอกชน เพื่อเปรียบเทียบระดับคุณภาพชีวิตการทำงานในพื้นที่ต่างๆ

2. ควรเพิ่มปัจจัยการศึกษาอื่นๆที่มีอิทธิพลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนให้ครอบคลุมมากขึ้น เช่น สภาวะสุขภาพ ภาวะความเครียด ความผูกพันต่อองค์กร และอื่นๆ

3. ควรศึกษาคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบข้อมูลระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในแต่ละช่วงเวลาซึ่งอาจจะเป็นผลมาจาก นโยบายการทำงานที่เปลี่ยนแปลง

4. การทำวิจัยครั้งต่อไปควรมีงานวิจัยเชิงคุณภาพเรื่องคุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่เพื่อตอบคำถามงานวิจัยในแง่มุมอื่นๆที่เป็นเชิงลึกมากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

กองทันตสาธารณสุข (2555). รายงานผลการสำรวจสภาวะสุขภาพช่องปากระดับประเทศ ครั้งที่ 7 นนทบุรี: กรม

อนามัยกระทรวงสาธารณสุข

กลุ่มงานทันตสาธารณสุข (2556). ข้อมูลทันตบุคลากร เชียงใหม่ : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

กัญญาวิณี สุวิทย์วรกุล (2550). "อิทธิพลของการรับรู้วัฒนธรรมคุณภาพชีวิตการทำงานต่อผลการปฏิบัติงานของ

โรงพยาบาลของรัฐในกรุงเทพมหานคร"(วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิตสังคมศาสตรและมนุษย

ศาสตร์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพมหานคร

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

- โกเมศ วิชาวุธ, สุณี ผลดีเยี่ยม, สุพรรณิ สุคันธวานิช, ดวงใจ เล็กสมบุรณ์, จารุวัฒน์ บุษราคัมรู่หะ (2550).
“รายงานวิจัยการเคลื่อนย้ายทันตแพทย์ ในระบบบริการสุขภาพช่องปาก พ.ศ. 2518-2548” นนทบุรี:
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข
- ชลลดา ศรีประสิทธิ์ (2546). “คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ชุมชน จังหวัด
บุรีรัมย์” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข) บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- ภาณุภาคย์ พงศ์อดิชาติ (2550). “สมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Work life Balance) ในการเสริมสร้างคุณภาพ
ชีวิตและการทำงานกระแสใหม่ของการบริหารทรัพยากรบุคคล” กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)
- ภัทรวิทย์ เงินทอง (2555). “คุณภาพชีวิตการทำงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน”. *วิทยาสารทันต
สาธารณสุข*, 17(2), 60-69
- รินดา กาพนตร (2552). “คุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลพระนั่งเกล้า”
(วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข)
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- สุณี วงศ์กมลเทพ, สุริยา รักเจริญ, กฤตวิทย์ จิตแจ่มใส, โกเมศ วิชาวุธ, ศิริเพ็ญ อรุณประพันธ์, สุชา เจียรณิน โชติ
ชัย (2552). “แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตบุคลากรในเครือข่ายบริการสุขภาพ
ระดับปฐมภูมิ (CUP)” พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: กองทันตสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข
- สำนักทันตสาธารณสุข (2553). “แนวทางการจัดบริการสุขภาพช่องปากในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล” นนทบุรี: กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- สำนักทันตสาธารณสุข (2554). “แนวทางการจัดบริการส่งเสริมสุขภาพช่องปากเชิงรุก” นนทบุรี: กรม
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ (2554). “การสำรวจอนามัยและสวัสดิการ พ.ศ. 2554” สืบค้นเมื่อ 23 ธันวาคม 2556 จาก
http://thailocal.nso.go.th/suggest/enews/index.php?option=com_content&view=article&id=19:-2554&catid=1:2011-01-10-07-52-40
- อรรณพ นาคมนต์ (2546). “คุณภาพการทำงานและผลการปฏิบัติงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน
จังหวัดหนองคาย” (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาคลินิก) บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- Brief, A.P. (1981). *Managing Job stress*. n.p. : Lihle, Brown and Company.
- Campos, L. C. A. Souza, A. M. (2006). Study of the walton's criteria of quality of working life using
multivariate analysis in a military organization. *Third international conference on production
research America's region 2006*
- Dormann, C and Zapf, D. (2002). “Social stressors at work, irritation, and depressive symptoms: Accounting
for unmeasured third variables in a multi-wave study” *Journal of Occupational and Organizational
Psychology*, 75(1), 33-58
- Sibbald, B. Bojke, C. and Gravelle, H. (2007). “National survey of job satisfaction and retirement
intentions among general practioners in England” *British Medical Journal*, 326(7379), 22.

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

- Tung-Chun, H. John, L. and Ching-Yi, L (2007). "The effects of quality of work life on commitment and turnover intention" *Social Behavior and Personality: an international journal*, 35(6), 735-50
- Werther, W. B. and Davis, K. (1982). *Personnel Management and Human Resources*. Auckland: McGraw-Hill

