



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 Factors Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community Hospitals of the Public Health Region 12

จิรสุดา บัวผัน^{1*} ประจักษ์กร บัวผัน² และพรทิพย์ คำพอ²

Jirisuda Bouphan^{1*}, Prachak Bouphan² and Pontip Kompor²

¹สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²ภาควิชาการบริการสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Correspondent author: Dr.jirisuda@hotmail.com

Received March 28, 2011

Accepted June 16, 2011

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางในครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำนวน 160 คน (n= 160) ผ่านการสุ่มแบบเป็นระบบ โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) แจกแจงข้อมูล และใช้การวิเคราะห์ทางสถิติด้วย Pearson product moment correlation coefficient และ stepwise multiple regression analysis ผลการวิจัยพบว่าเพศ (หญิง) และระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ อายุและสถานภาพสมรส(คู่) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.234$, $p\text{-value}=0.003$ และ $r = -0.198$, $p\text{-value}=0.01$ ตามลำดับ) รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.197$, $p\text{-value}=0.013$ และ $r=0.292$, $p\text{-value}=0.01$ ตามลำดับ) ด้านปัจจัยจิตใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.536$, $p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.458$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.83$, $p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ได้แก่ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน ($p\text{-value}=0.001$) ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ($p\text{-value}=0.001$) ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value}=0.001$) ปัจจัยค้ำจุนการปกครองบังคับบัญชา ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจิตใจความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value}< 0.001$) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งเจ็ดตัว สามารถรวม

พยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56.0 ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ คือ ด้านการสนับสนุนองค์การ ร้อยละ 43.1 รองลงมาคือด้านแรงจูงใจ ร้อยละ 31.0 และสุดท้ายคือด้านสมรรถนะหลัก ร้อยละ 25.8

Abstract

This cross sectional descriptive research aimed to study factors influencing the professional working performance of dentists at community hospitals of the public health region 12 by using 160 subjects (n=160), randomly selected by systematically random sampling. Data distribution was performed by descriptive statistics and data were statistically analyzed by using Pearson product moment correlation coefficient and stepwise multiple regression analysis. Results showed that sex (female) and educational level (bachelor's degree) did not influenced on the professional working performance of the dentists. Age and marital status (couple) had low negative influence ($r = -0.234$, $p\text{-value} = 0.003$ and $r = -0.198$, $p\text{-value} = 0.01$, respectively), while income and experience had low positive influence on the professional working performance of the dentists ($r = 0.197$, $p\text{-value} = 0.013$ and $r = 0.292$, $p\text{-value} = 0.01$, respectively). The motivation factors and hygiene factors had moderately positive influence on the performance of core competencies of the dentists ($r = 0.536$, $p\text{-value} < 0.001$ and $r = 0.458$, $p\text{-value} < 0.001$, respectively). Overall, organization support had high positive influence on the performance of core competencies of the dentists ($r = 0.830$, $p\text{-value} < 0.001$). Factors influenced the performance of the dentists were work condition ($p\text{-value} = 0.001$), achievement ($p\text{-value} < 0.001$), work status ($p\text{-value} = 0.001$), responsibility ($p\text{-value} = 0.001$), technical supervision and policy ($p\text{-value} < 0.001$), advancement ($p\text{-value} < 0.001$) and interpersonal-relationship ($p\text{-value} < 0.001$). These seven factors could together predict the professional working performance of the dentists at community hospitals of the public health region 12, at a level of 56.0%. Problems and obstacles arising from the study involved the ability of dentists was the material support (43.1%), motivation (31.0%), and core competency (25.8%).

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก ปัจจัยด้านแรงจูงใจ การสนับสนุนองค์การ

Keywords: core competency, motivation factors, organization support

1. บทนำ

การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทย เริ่มต้นขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2545 ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระทรวง ทบวง กรมต่างๆ เช่น วิธีการทำงาน แนวคิดและ พฤติกรรมการทำงาน (1) มีการกำหนดความรู้ความสามารถ และทักษะ

ในการปฏิบัติงาน กับผู้ครองตำแหน่งนั้นๆ (2) เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ การพัฒนาระบบสมรรถนะของข้าราชการในโรงพยาบาลชุมชน จึงเกิดขึ้น เพื่อจะได้ประโยชน์จากกำลังคนให้สูงสุด และมีประสิทธิภาพ (3) กระตุ้นให้ข้าราชการทำงานใน

เชิงบวก ร่วมกับการมีจุดมุ่งหมายอื่นในการทำงาน เช่นการเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนปฏิบัติงานในอนาคตของตนเอง (4)

การนำเกณฑ์สมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงานมาพิจารณานั้นจะช่วยหาจุดแข็ง (strength) และจุดอ่อน (weakness) ขององค์กรได้อีกด้วย (5) แต่กระนั้นข้าราชการยังพบปัญหา ในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอยู่ เพราะมีขั้นตอนที่ซับซ้อนและมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นตลอดเวลา (6) คาร์ล อีริค สวีบี (7) ที่ได้เสนอมิตัดต้นทุนขององค์กรอย่างน่าสนใจว่า ความก้าวหน้าขององค์กรจะขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถ หรือสมรรถนะของพนักงานนั่นเอง

สมรรถนะของข้าราชการในระบบราชการไทยประกอบด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน ได้แก่ สมรรถนะหลัก ซึ่งมีความจำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนทุกคน และเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งที่ต้องปฏิบัติ (8-9) และ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงานจะแตกต่างกันไปในแต่ละวิชาชีพ สถานที่ สิ่งแวดล้อมและการตกลงกันกับผู้บริหาร (10) สำนักคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสนับสนุนว่า เมื่อนำระบบสมรรถนะ มาใช้ในองค์กรแล้วจะเสริมสร้างให้ข้าราชการพลเรือนมีคุณภาพ และมีคุณธรรม จริยธรรมยิ่งขึ้น (11) แต่อย่างไรก็ตามข้าราชการควรต้องมีการพัฒนาตนเองและกำหนดเป้าหมายในชีวิตการทำงานของตนเองได้ด้วย (12) เซอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (13) ได้อธิบายว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคนประกอบไปด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล (individual attributes) ร่วมกับความพยายามในการทำงาน (work effort) ทั้งสองประการจะช่วยกำหนดแรงขับภายในตัวของคนให้มีความพยายามในการทำงาน และยิ่งถ้างานที่ได้รับมอบหมายตรงกับความสามารถ และมีความยากง่ายของงานควบคู่กันไปพนักงานก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น (14) มี

หลักฐานเชิงประจักษ์แสดงให้เห็นว่าแม้จะมีสิ่งจูงใจเพียงเล็กน้อย บุคลากรภาครัฐก็สามารถสร้างนวัตกรรมให้เกิดขึ้นในภาครัฐได้ (15) แต่องค์กรก็จะต้องอาศัยทรัพยากรภายในและภายนอก กระตุ้นให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ในพนักงาน (16) ทฤษฎีแรงจูงใจของเฮอริเบอร์กได้กล่าวไว้ว่า (17) มนุษย์มีความต้องการอยู่ 2 ด้านคือ ความต้องการทางด้านสุขอนามัย (hygiene factors) หรือปัจจัยภายนอก (extrinsic factors) ซึ่งประกอบด้วย เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ถ้าความต้องการด้านการจูงใจได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะรู้สึกพอใจ อุทิศตัวเองเพื่อการทำงาน (18) แต่ถ้าความต้องการด้านสุขอนามัยไม่ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะเกิดความไม่พอใจ แต่ถึงแม้ได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์ก็ยังไม่ได้พอใจสูงสุดอยู่นั่นเอง

ใน ส่วน ความ ต้องการ ด้านแรงจูงใจ (motivation factors) หรือปัจจัยภายใน (intrinsic factors) ประกอบด้วย ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่งได้รับการตอบสนองอย่างเต็มที่มนุษย์จะเกิดความรู้สึกพึงพอใจและพร้อมปฏิบัติงานด้วยความรักในหน้าที่พร้อมอุทิศตนและเสียสละ เสียสละ แต่ถ้าไม่ได้รับการตอบสนองมนุษย์กลับรู้สึกเฉยๆ ทำงานเพียงให้เสร็จไปวันๆการให้รางวัลแก่พนักงาน ก็เป็นแรงจูงใจที่อย่างหนึ่งและพอจะแก้ปัญหานี้ได้แต่ (19) พนักงานที่มีผลงานดีกว่าต้องได้รับรางวัลมากกว่ายิ่งประกอบกับความสามารถในการปรับตัวของพนักงานจนสามารถทำงาน และสามารถอยู่กับเพื่อนร่วมงานได้อย่างมีความสุขแล้ว จะต้องการที่จะอยู่กับองค์กรต่อไปนานๆและมีแนวโน้มที่จะปรับตัวเองให้ทำงานหนัก เพื่อที่จะ

ได้รับรางวัลด้วย (20) นี้เป็นแนวทางหนึ่งในการเปลี่ยนแปลงองค์กรไปสู่วัฒนธรรมการมุ่งเน้นทรัพยากรมนุษย์ (human resource oriented culture) วัฒนธรรมแห่งนวัตกรรม (innovative culture) และ วัฒนธรรมฐานสมรรถนะ (competence-base culture) (21) การสนับสนุนองค์การ อันประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ กระบวนการบริหาร ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะใช้เป็นเครื่องมือในการตอบสนองความต้องการของพนักงาน ปรชญาการบริหาร และกลยุทธ์ขององค์กร (22) สอดคล้องกับแนวคิดของบาร์นีย์และไวท์ (23) ที่ได้กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์ช่วยให้องค์กรดำเนินการแข่งขันได้อย่างยั่งยืน (24)

สำหรับวัตถุประสงค์การวิจัยนี้ เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และ การสนับสนุนองค์การ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ตลอดจนศึกษาปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

2. วิธีการวิจัย

2.1 ระเบียบวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross sectional descriptive research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามประชากรที่ศึกษาคือทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ซึ่งประกอบไปด้วย 4 จังหวัด คือขอนแก่น ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ และ มหาสารคาม ในปีงบประมาณ 2553 จำนวน 160 คน (1) โดยมีระยะเวลาการศึกษาระหว่าง 30 ธันวาคม 2553 ถึง 31 มกราคม 2554 ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยใช้วิธีแบบไปยังประชากรของทันตแพทย์ในเขตสาธารณสุขที่ 12 เมื่อเวลาเปลี่ยนแปลงไปสู่ตรในการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุ

(multiple regression analysis) ที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุของ Cohen ในปี 1988 (25) ดังนี้

$$\text{สูตร} \quad n = \frac{\lambda(1-R^2_{y/x})}{R^2_{y/x}}$$

จากสูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง พบว่า ไม่มีผู้วิจัยท่านใดศึกษาค่า $R^2_{y/x}$ อธิบายสมการถดถอยในหัวข้อวิจัยลักษณะนี้มาก่อน ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้นำค่า $R^2 = 0.435$ จากการทดลองใช้แบบสอบถามจากทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 ตัวอย่าง มาใช้ในการคำนวณขนาดตัวอย่างได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 34 คน แต่การสร้างตัวแบบที่ข้อมูลจากตัวอย่างมีขนาดเล็กเกินไปอาจไม่พบตัวแปรที่สำคัญในการศึกษาได้ ดังนั้นขนาดของตัวอย่างในการสร้างตัวแบบจึงมีความสำคัญอย่างยิ่ง Nunnally and Bernstein (26) ได้ให้คำแนะนำว่า อย่างน้อยควรมีขนาดตัวอย่าง 10 ตัวอย่าง ต่อตัวแปรอิสระ 1 ตัว ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยใช้ตัวแปรอิสระในการศึกษาจำนวน 23 ตัว จึงได้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 230 ตัวอย่าง แต่ในความเป็นจริงจำนวนทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 มีจำนวน 160 คน ดังนั้นผู้วิจัยจึงทำการศึกษาจากประชากรทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ทั้งหมด

2.2 นิยามศัพท์

2.2.1 สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ หมายถึง สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ประกอบไปด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จริยธรรม และความร่วมแรงร่วมใจ

2.2.2 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ หมายถึง สิ่งที่เป็นตัวกระตุ้นให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สามารถ

ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 2 ปัจจัยได้แก่

- ปัจจัยจูงใจ (motivation factors) ประกอบด้วย 5 ด้านได้แก่ ความสำเร็จในการทำงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง

- ปัจจัยค้ำจุนหรือปัจจัยสุขอนามัย (hygiene factors) ประกอบด้วย 8 ด้านได้แก่ เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพของการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

2.2.3 การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง องค์กรประกอบที่มีส่วนสนับสนุนให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักได้อย่างมีประสิทธิภาพประกอบด้วย 4 ด้านได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ และการสนับสนุนจากองค์กรด้านกระบวนการบริหาร

2.3 เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมและเอกสารที่เกี่ยวข้อง และได้ผ่านการตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน และความเที่ยงของเครื่องมือ (reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรธานี ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับประชากรที่จะศึกษา จำนวน 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) ใช้อธิบายข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยนำมาแจกแจง

ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้สถิติ Pearson product moment correlation coefficient และ stepwise multiple regression analysis

3. ผลการวิจัย

เนื่องจากยังไม่มีการศึกษา เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 มาก่อน ผู้วิจัยจึงได้ทำการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกในทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำนวน 11 ท่าน พบ 5 ประเด็นปัญหาดังนี้ ประการแรก ตัวชีวิตในการประเมินการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจะต้องสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง ประการที่สอง ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความถนัดที่แตกต่างกันทั้งการให้บริการในคลินิก และการปฏิบัติงานในด้านทันตสาธารณสุข จึงเป็นการยากต่อการให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานในแต่ละด้าน ประการที่สาม การยอมรับนับถือของคนภายนอกอาจส่งผลต่อสมรรถนะของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชน ประการที่สี่ นโยบายการบริหาร การสนับสนุนองค์กร โดยเฉพาะด้านงบประมาณมีผลกระทบต่อการทำงานของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติในโรงพยาบาลชุมชน และประการสุดท้ายคือ การส่งเสริมความก้าวหน้าให้กับทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน นั้นควรให้การสนับสนุนคนเก่ง และคนดีได้มีโอกาสในการเลื่อนลำดับตามความก้าวหน้าของวิชาชีพ (career path) มากกว่าทันตแพทย์ ที่มีผลงานปกติหรือต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน

3.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ดังแสดงในตารางที่ 1 พบว่า

ตารางที่ 1. จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 160)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	37	23.10
	หญิง	123	76.87
อายุ (ปี)	20-30 ปี	84	55.20
	31-40 ปี	76	47.50
	41-50 ปี	8	5.00
	51-60 ปี	1	0.62
Mean (S.D.) = 31.11 ปี (5.645 ปี), (Minimum, Maximum) = (24 ปี, 58 ปี)			
สถานะภาพสมรส	โสด	119	74.40
	คู่	40	25.00
	หม้าย/หย่า/แยก	1	0.60
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	128	80.00
	ปริญญาโทหรือสูงกว่า	32	20.00
รายได้ต่อเดือน	30,001-50,000 บาท	73	46.62
	50,001-100,000 บาท	83	51.87
	100,001-150,000 บาท	2	1.25
	มากกว่า 150,000 บาท	2	1.25
Mean(S.D.) = 60,002.50 บาท (24,165.8 บาท), (Minimum, Maximum) = (30,000 บาท, 200,000 บาท)			
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12			
	1 – 10 ปี	138	76.80
	11- 20 ปี	20	12.50
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	2	1.25
Mean(S.D.) = 5.59 ปี (4.84 ปี) Median = 5.0 ปี, (Minimum, Maximum) = (1 ปี, 30 ปี)			

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 76.9 อายุระหว่าง 20-30 ปี ร้อยละ 55.2 อายุเฉลี่ย 31.11 ปี (S.D.=5.645) สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 25 ระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.0 คน ระดับการศึกษาเหนือปริญญาอันได้แก่ วุฒิปัตร์ อนุมัติบัตร ปริญญาโทสาขาอื่นๆ และเป็นทันต

แพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา จำนวน 32 ราย คิด เป็นร้อยละ 20 รายได้อยู่ระหว่าง 50,001-100,000 ต่อเดือน ร้อยละ 51.87 รายได้เฉลี่ย 60,002.50 บาท (S.D.=24,165.8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน 1-10 ปี ร้อยละ 76.8 ค่าเฉลี่ย 5.59 ปี (S.D.=4.84) คำมัธฐาน 5 ปี

**3.2 ระดับแรงจูงใจ ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12**

ลักษณะคำถามเป็นคำถามมาตราส่วน
ประมาณค่า (rating scale) 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1)
มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (interval scale) โดย
มีเกณฑ์ในการให้คะแนน (27) ดังนี้

การแปลผลคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
แรงจูงใจ โดยการจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด
มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่ง
ช่วงคะแนนเฉลี่ย (28)

มากที่สุด	หมายถึง	ค่าคะแนนระหว่าง	4.50 - 5.00
มาก	หมายถึง	ค่าคะแนนระหว่าง	3.50 - 4.49
ปานกลาง	หมายถึง	ค่าคะแนนระหว่าง	2.50 - 3.49
น้อย	หมายถึง	ค่าคะแนนระหว่าง	1.50 - 2.49
น้อยที่สุด	หมายถึง	ค่าคะแนนระหว่าง	1.00 - 1.49

เมื่อพิจารณารายด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2
พบว่าปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ความรับผิดชอบ
พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D.=0.43)
รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D.=0.55) และพบว่าด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการยอมรับนับถือ มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D.=0.47)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยค่าจูงที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสถานภาพวิชาชีพพบว่า มี
ค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D.=0.50) รองลงมา คือด้าน
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ
4.13 (S.D.=0.60) และพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อย
ที่สุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย
เท่ากับ 3.44 (S.D.=0.59) เมื่อพิจารณาในภาพรวม
นั้นมีระดับปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

ตารางที่ 2. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของระดับแรงจูงใจของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
เขตสาธารณสุขที่ 12

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยจูงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.83	0.49	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.76	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะงาน	3.98	0.47	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.29	0.43	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.96	0.55	มาก
รวม	3.96	0.35	มาก
ปัจจัยค่าจูง			
1. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.76	0.68	มาก
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.83	0.59	มาก
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.79	0.63	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.86	0.55	มาก
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.44	0.59	ปานกลาง
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	4.30	0.50	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	4.13	0.60	มาก
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.77	0.60	มาก
รวม	3.86	0.38	มาก
ภาพรวม	3.91	0.33	มาก

3.91 (S.D.= 0.36)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่าทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในหน้าที่มากกว่าค่าตอบแทนที่ได้รับ

3.3 ระดับปัจจัยการสนับสนุนองค์การของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

ลักษณะคำถามเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล (27) โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนการแปลผลคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจโดยการจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วง

คะแนนเฉลี่ย (28)

ผลการวิจัยแสดงในตารางที่ 3 โดยพบว่าระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์การของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการสนับสนุนองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.=0.50) มีการสนับสนุนองค์การในทุกด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านบุคลากร ปัจจัยด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านการบริหารล้วนอยู่ในระดับที่มากที่สุด

3.4 ระดับการปฏิบัติงานระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

ลักษณะคำถามเป็นคำถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) มีระดับการวัดเป็นช่วงสเกล โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน (27) การแปลผลคะแนนเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจ

ตารางที่ 3. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของระดับปัจจัยการบริหารสมรรถนะหลัก ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ปัจจัยด้านการบริหาร	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยด้านบุคลากร	3.53	0.60	มาก
ปัจจัยด้านงบประมาณ	3.60	0.70	มาก
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	3.60	0.77	มาก
ปัจจัยด้านการบริหาร	3.51	0.74	มาก
รวม	3.50	0.50	มาก

ตารางที่ 4. ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของหลักทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก	Mean	S.D.	การแปลผล
สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.01	0.54	มาก
สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	4.33	0.57	มาก
สมรรถนะด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.86	0.53	มาก
สมรรถนะด้านจริยธรรม	4.33	0.51	มาก
สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ	4.31	0.52	มาก
รวม	4.17	0.44	มาก

โดยการจัดระดับ 5 ระดับคือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย (28)

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ แสดงในตารางที่ 4 โดยพบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.= 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านจริยธรรมค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D.=0.51) รองลงมา คือสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D.=0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.= 0.53)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มบุคคลที่ให้ข้อมูลได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ยังต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านความรู้และทักษะกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล และการควบคุมสั่งการ เพราะงานทันตกรรม นอกจากจะเป็นงานที่มีทั้งการตั้งรับในการให้การรักษาผู้ป่วยที่มีปัญหาทางทันตกรรมในคลินิกแล้วยังต้องมีงานเชิงรุก ร่วมด้วย การที่ผู้บริหารสูงสุดในองค์การให้ความสำคัญน้อย ในนโยบายของหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุข จะส่งผลต่อสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตลอดจนสมรรถนะด้านความร่วมมือของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะ การขาดความรู้และทักษะกระบวนการบริหารของหัวหน้าจะทำให้พนักงานในฝ่ายทันตสาธารณสุขเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับและในการตั้งเกณฑ์การ

ประเมินสมรรถนะ ควรเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholders) และในการกำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของทันตแพทย์ ควรมีการให้น้ำหนักคะแนนในงานคลินิก รักษา งานในชุมชน และงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไปกำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญแนะนำว่าควรมีการเปรียบเทียบกับองค์กรข้างเคียง (benchmarking) ร่วมกับการใช้นโยบายจากส่วนกลางในการการตั้งเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ตลอดจนในการตั้งเกณฑ์การประเมินสมรรถนะไม่ควรเป็นกฎตายตัวว่าต้องเป็นแบบใดแบบหนึ่งแต่ให้ขึ้นกับองค์กรที่ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สังกัดอยู่เป็นสำคัญ

3.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์กร กับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร 2 ตัวนี้ ผู้วิจัยได้นำตัวแปรอิสระทุกตัวที่ต้องการวิเคราะห์จับคู่กับตัวแปรตามทีละตัวได้แก่ การหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 โดยการทดสอบนัยสำคัญทางสถิติแบบสองทาง (two-tailed) กำหนดความมีนัยสำคัญทางสถิติ (level of significant) ที่ระดับ 0.05 ถ้าค่า p-value น้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05 แสดงว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามแต่ละคู่ นั้น มีนัยสำคัญทางสถิติ สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) แบ่งตามเกณฑ์ของ Elifson Kirk W. (29) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งระดับดังนี้

ไม่มีความสัมพันธ์ (No relationship)	หมายถึง	$r = 0$
มีความสัมพันธ์ต่ำ (Weak relationship)	หมายถึง	$r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30
มีความสัมพันธ์ปานกลาง (Moderate relationship)	หมายถึง	$r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70
มีความสัมพันธ์สูง (Strong relationship)	หมายถึง	$r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99
มีความสัมพันธ์สูงมาก (Perfect relationship)	หมายถึง	$r = \pm 1$

จากตารางที่ 5 พบว่า เพศ (หญิง) และระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อายุ และสถานภาพสมรส (คู่) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.234$, $p\text{-value} = 0.003$; $r = -0.198$, $p\text{-value} = 0.01$) รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.197$, $p\text{-value} = 0.013$; $r = 0.292$, $p\text{-value} = 0.01$) ในภาพรวมของแรงจูงใจ พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.530$, $p\text{-value} < 0.001$) และเมื่อแยกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.536$, $p\text{-value} < 0.001$; $r = 0.458$, $p\text{-value} < 0.001$) ผลการวิเคราะห์ด้านการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.83$, $p\text{-value} < 0.001$)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ การสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสำคัญยิ่งเพื่อส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน โดยเฉพาะการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น นอกจากจะเกิดประโยชน์โดยตรงกับการให้บริการประชาชนแล้ว ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนอีกด้วย

3.6 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

วิเคราะห์โดยการถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่าตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ (ตารางที่ 6)

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ($p\text{-value} = 0.01$) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ($p\text{-value} = 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value} = 0.01$) ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ($p\text{-value} < 0.001$)

ปัจจัยจูงใจความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value} < 0.001$) ตามลำดับสามารถแสดงเป็นสมการในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 2.104 + (0.238) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน}) + (0.243) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + (0.249) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ}) + (0.241) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.181) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านการ$$

ปกครองบังคับบัญชา) - (0.152) (ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง) - (0.108) (ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล)

ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งเจ็ดตัว สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value<0.001) ตามลำดับสามารถแสดงเป็นสมการในการพยากรณ์ได้ดังนี้

$$Y = 2.104 + (0.238) (\text{ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน}) + (0.243) (\text{ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน}) + (0.249) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ}) + (0.241) (\text{ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ}) + (0.181) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา}) - (0.152) (\text{ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง}) - (0.108) (\text{ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล})$$

ตารางที่ 5. ตารางแสดงความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์กร กับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ (หญิง)	0.130	0.101	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	-0.234**	0.003	ต่ำ
สถานภาพสมรส(คู่)	-0.198*	0.012	ต่ำ
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	-0.023	0.770	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	0.197*	0.013	ต่ำ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.292**	0.01	ต่ำ
แรงจูงใจ	0.530**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.536**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.547**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.461**	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.570**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.549**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.335**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	0.458**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.234**	0.003	ต่ำ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.206**	0.009	ต่ำ
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.341**	<0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.376**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.168*	<0.001	ต่ำ
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.545**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.428**	<0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.384**	<0.001	ปานกลาง

* ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 6. ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value	R	R ²
1. ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน	0.238	0.255	3.530	0.052	0.559	0.313
2. ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.243	0.276	4.191	0.01	0.650	0.422
3. ปัจจัยเชิงจิตด้านสถานภาพวิชาชีพ	0.249	0.279	4.263	<0.001	0.699	0.488
4. ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ	0.241	0.237	3.522	<0.001	0.716	0.512
5. ปัจจัยเชิงจิตด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.181	0.265	3.679	0.01	0.724	0.525
6. ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	-0.152	-0.190	-2.558	0.012	0.739	0.547
7. ปัจจัยเชิงจิตด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.108	-0.147	-2.134	0.034	0.748	0.560

ค่าคงที่ = 0.511, F = 70.615 p-value < 0.001

ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งเจ็ดตัว สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56.0

3.7 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

จากแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 160 ฉบับ ข้อเสนอแนะทั้งหมด 58 ฉบับคิดเป็นร้อยละ 36.25 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือด้านการสนับสนุนองค์การ ร้อยละ 43.10 รองลงมา คือด้านแรงจูงใจ ร้อยละ 31.03 และสุดท้ายคือด้านสมรรถนะหลัก ร้อยละ 25.8 ด้านที่น้อยที่สุดคือด้านจริยธรรมร้อยละ 13.3 และส่วนข้อเสนอแนะอยู่ในด้านการสนับสนุนองค์การ ร้อยละ 48.2 รองลงมา ได้แก่ ด้านแรงจูงใจ ร้อยละ 31.03 และสุดท้ายคือด้านสมรรถนะหลัก ร้อยละ 20.6

3.8 ข้อเสนอแนะ

3.8.1 ข้อเสนอแนะจากการศึกษา

1) ควรสนับสนุนให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 หา

วิธีการใหม่ๆ ในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการเพื่อให้เกิดการริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน

2) ควรสนับสนุนให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามความรู้ความสามารถ เท่าเทียมกันทุกตำแหน่ง เพื่อเป็นการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

3) ควรเปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานรักษาผู้ป่วยทางทันตกรรมด้วยตนเอง

3.8.2 ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1) ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมในการดำเนินงานในฝ่ายทันตสาธารณสุขโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

2) ควรศึกษาแนวทางในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

3) การศึกษาในครั้งนี้ มีจุดอ่อนที่ตัวแปรต้นมีจำนวนมากถึง 23 ตัวแปร เพราะยังไม่เคยมีการทำวิจัยลักษณะนี้มาก่อนในทันตแพทย์ ผู้วิจัยจำเป็นต้องใช้ตัวแปรตามที่ค้นคว้ามาทั้งหมด ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไปคือนักวิจัยควรใช้ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างแท้จริงเท่านั้น เพื่อเป็นการลดจำนวนตัวแปรต้น อีกทั้งมีกลุ่มตัวอย่างค่อนข้างน้อย และเป็นการตอบแบบสอบถามของทันตแพทย์เพียงกลุ่มเดียว ซึ่งการประเมินสมรรถนะที่ดีนั้นควรเป็นการประเมินแบบ 360 องศา เพื่อสะท้อนข้อเท็จจริงจากทุกมุมที่จะส่งผลกระทบต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์

4. เอกสารอ้างอิง

- (1) Organization Planning And Design Division, Depart of Health: Ministry of Public Health. Thailand: Department of Health: Ministry of Public Health 2010. Thai.
- (2) Bureau of Policy and Strategy: Ministry of Public Health. Thailand: Department of Health: Ministry of Public Health 2009. Thai.
- (3) Mohrman A, Resnick-West S, Lawler III E. Designing performance appraisal systems: Aligning appraisals and organizational realities. San Francisco: Jossey-Bass; 1989.
- (4) Wuttirong P. Innovation the process to solving the problem. Chulalongkorn Review. 2007; 7(7): 36-51. Thai.
- (5) Puvitayaphan A. Inside out development approach. He Rajanupab Journal. 2008; 7(25): 90-5. Thai.
- (6) Schon DA. The reflective practitioner: How professional think in action. New York: Basic Books; 1983.
- (7) Sveiby KE. "Measuring intangibles and intellectual capital- an emerging first" [Internet]. 2010. [updated 2009 Nov 20; cite 2011 Sep 3]. Available form: http://WWW.Sveiby.com/article/Emerging_standard.html.
- (8) Siwat C. Responsibility for human resource management [Internet]. 2009 [updated 2009 Nov 20; cite 20011 jan 5]. Available form: <http://www.hrd.nida.ac.th/change.php>.
- (9) Khon Kaen Provincial Health Office. Work shop to good public sector by competency; 2010; Thailand: Department of Health, Ministry of Public Health; 2010
- (10) Rassametummachot S. Competency: Management tools that cannot be denied. Productivity. 2004; 9(53): 44-8. Thai.
- (11) The Department of Skill Development: Ministry of Public Health. Thailand: Department of Health: Ministry of Public Health 2009. Thai.
- (12) Bureau of Policy and Strategy: Ministry of Public Health. Thailand: Department of Health: Ministry of Public Health 2009. Thai.
- (13) Schemerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organization Behavior. New York .John Wiley & Sons; 2003.

- (14) Sunwong T. Organizational behavior. 2nd ed. TWP; 1994. Thai.
- (15) Borins, S. Encouraging innovation in the public sector. *Journal of Intellectual Capital*. 2001; 2(3): 310-9.
- (16) Wuttirong P. Innovation the process to solving the problem. *Chulalongkorn Review*. 2007; 7(7): 36-51. Thai.
- (17) Herzberg F, Muasner B, Snyderman. *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Son; 1990.
- (18) Psuta. *Principle of management*. Thanaratkhaepim; 2004. Thai.
- (19) Armstrong M, Brown D. Relating to competencies to pay: The UK experience. *Compensation & Benefits Review*, 1998; May/June.
- (20) Lawler EEIII. From Job-based to competency -based organizations. *J Organ Behav*. 1994; 15: 3-15.
- (21) Laroche L, Rutherford D. *Recruiting, retaining and promoting culturally different employee*. USA. Butterworth - Heinemann; 2007.
- (22) Nognoi C. The awards and organization's processes for training employees to be employee satisfaction. *Chulalongkorn Review*. 2007; 20(77): 62-73. Thai.
- (23) Barney JB, Wright PM. On becoming a strategic pattern: The role of human resource in gaining competitive advantage. *Human Resource Management*, 1998; 37(1): 31-46.
- (24) Ulrich D. Employee and customer attachment: Synergies for competitive advantage. *Human resource Planning*. 1991; 14(2): 89-103.
- (25) Cohen J. *Statistical power analysis for behavior science*. Hills dall. 2nd ed. New Jersey Harvy and London; 1988.
- (26) Chirawatkul A. *Biostatistics for Health Science*. Faculty of Public Health, Khon Kaen University. 2005. Thai.
- (27) Rensis L. *The human organization: management and value*. New York: McGraw Hill; 1977.
- (28) Chatrasuwan S, Boutuan S. *Research methodology in Social Science*. Faculty of Humanities and Social Sciences, Khon Kaen University. 2004. Thai.
- (29) Elifson K. *Fundamentals of Social Statistics*. New York: McGraw - Hill; 1990.