

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-Sectional Descriptive Research) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการสนับสนุนองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ คือ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ประกอบด้วยทันตแพทย์จาก 4 จังหวัด ได้แก่ ขอนแก่น ร้อยเอ็ด กาฬสินธุ์ และมหาสารคาม จากโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 68 แห่ง และมีจำนวนทันตแพทย์ในปัจุบันประมาณ 2553 จำนวน 160 คน (กองอัตรากำลังกระทรวงสาธารณสุข, 2553) เก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณ และเชิงคุณภาพ เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน และผ่านการตรวจสอบความเที่ยงโดยใช้วิธีของ ครอนบาช (Cronbach's Method) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.96 แล้วนำไปเก็บข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 160 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสัมภาษณ์เจาะลึกทำการสัมภาษณ์กลุ่มบุคคลที่รู้ข้อมูลในเรื่องสมรรถนะของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนมากที่สุด (Key informants) ประกอบด้วย หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 2 จังหวัด จำนวน 2 คน (จังหวัดขอนแก่น และมหาสารคาม) ทันตแพทย์ระดับชำนาญการพิเศษในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 1 คน ทันตแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา (Specialist) จำนวน 1 คน (จังหวัดมหาสารคาม และขอนแก่น) ทันตแพทย์หัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำนวน 3 คน (จังหวัดขอนแก่น ร้อยเอ็ด ละกาฬสินธุ์) ทันตแพทย์ทั่วไป (General Practice) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำนวน 3 คน (จังหวัดขอนแก่น ร้อยเอ็ด และกาฬสินธุ์) รวมทั้งหมด 11 คน เก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 ธันวาคม 2553 ถึงวันที่ 30 ธันวาคม 2553 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยสถิติที่ใช้ คือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด ค่ามัธยฐานและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การสนับสนุนองค์กรและการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 และสถิติเชิงอนุมาน ผู้วิจัยใช้สถิติ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปรตาม ได้แก่คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การ

สนับสนุนองค์การกับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ส่วนการวิเคราะห์หาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 นั้นใช้วิธี Stepwise Multiple Regression Analysis

ซึ่งผลการวิเคราะห์สามารถนำเสนอผลการวิจัยได้ 4 ส่วนดังนี้

#### 4.1 ผลการวิจัย

4.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

4.1.2 ระดับของปัจจัยด้านแรงจูงใจของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

4.1.3 ระดับปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์การของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

4.1.4 ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

4.1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสนับสนุน องค์การ ต่อระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

4.1.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

4.1.7 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

4.2 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

4.3 การอภิปรายผลการวิจัย

ซึ่งมีรายละเอียดของการวิจัยเป็นดังนี้

#### 4.1 ผลการวิจัย

4.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาที่

ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 123 คน คิดเป็น ร้อยละ 76.9 เพศชาย จำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 23 อายุระหว่าง 24-30 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็น ร้อยละ 51.3 อายุระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 41.8 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 6.3 อายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 อายุเฉลี่ย 31.11 ปี (S.D.= 5.645) อายุเฉลี่ย 31.11 ปี (S.D.= 5.645) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 58 ปี สถานภาพสมรสคู่ จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 25 สถานภาพโสด จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 74.4 ส่วน สถานภาพอื่น ได้แก่หม้าย หย่า แยก จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.6 ระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน ระดับการศึกษาเหนือปริญญา อันได้แก่ วุฒิบัณฑิต อนุมัติบัณฑิต ปริญญาโท สาขาอื่นๆ และเป็นทันตแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา จำนวน 32 ราย คิดเป็นร้อยละ 20

รายได้ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ใน ระหว่าง 30,000-50,000 ปี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 45.6 อยู่ระหว่าง 50,001-100,000 ปี จำนวน 83 คน คิดเป็นร้อยละ 41.7 อยู่ระหว่าง 100,001-150,000 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 มากกว่า 150,000 จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.3 รายได้เฉลี่ย 60002.50 บาท (S.D. = 24165.800) รายได้ต่ำสุด 30,000 บาท รายได้สูงสุด 200,000 บาท ในส่วนของ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของ S.D. = 24165.800) สามารถแบ่งเป็นช่วงได้ดังนี้ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 1-10 ปี จำนวน 138 คน คิดเป็นร้อยละ 86.3 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 11-20 ปี จำนวน 20 คน คิดเป็นร้อยละ 10.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมากกว่า 21 ปี จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 1.2 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนน้อยที่สุด จำนวน 1 ปี และสูงสุดที่ 30 ปี ค่าเฉลี่ยของระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน (Median) 5 ปี (S.D. 4.8 ปี) รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

เพศ	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 160)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	37	23.10
	หญิง	123	76.87

**ตารางที่ 2** จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 160)	ร้อยละ
<b>อายุ (ปี)</b>		
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)		
<b>สถานะภาพสมรส</b>		
โสด	119	74.40
คู่	40	25.00
หม้าย/หย่า/แยก	1	0.60
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	128	80.00
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	32	20.00
<b>รายได้</b>		
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)

ตารางที่ 2 จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
ชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n = 160)	ร้อยละ
<b>ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12</b>		
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)		

#### 4.1.2 ระดับแรงจูงใจ ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุข ที่ 12

เมื่อพิจารณา ปัจจัยแรงจูงใจจาก 2 ส่วน ได้แก่ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จ  
ในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัย  
ค้ำจุนประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการ  
บริหาร สภาพของการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิต  
ความเป็นอยู่ส่วนตัวของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 นั้น ผลการวิจัยพบว่า  
ในภาพรวมนั้นมีระดับปัจจัยจูงใจ อันประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะ  
งาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.38)  
และในส่วนระดับของปัจจัยค้ำจุนประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครอง  
บังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพของการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงใน  
การปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวนั้น ผลการวิจัยพบว่าในภาพรวม อยู่ในระดับมาก มี  
ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.36)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือความรับผิดชอบ  
(Responsibility) พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 (S.D. = 0.43) รองลงมาได้แก่ ด้านความก้าวหน้าใน  
ตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 (S.D. = 0.55) และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการ  
ยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D. = 0.47)

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าปัจจัยค่าจูนที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือด้านสถานภาพวิชาชีพ (Work Status) พบว่า มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 (S.D. = 0.50) รองลงมา คือด้าน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.13 (S.D. = 0.60) และพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.44 (S.D. = 0.59) รายละเอียดดังตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ของแรงจูงใจของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายด้าน

แรงจูงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>			
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
<b>รวม</b>	<b>3.96</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>			
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
<b>รวม</b>	<b>3.86</b>	<b>0.38</b>	<b>มาก</b>
<b>ภาพรวม</b>	<b>3.91</b>	<b>0.33</b>	<b>มาก</b>

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนให้ความสำคัญกับ ความรับผิดชอบในหน้าที่มากกว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับ โดยเฉพาะทันตแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะสาขา หรือมีการศึกษาเหนือปริญญา จะให้ความสำคัญในการรับผิดชอบต่อการรักษาคนไข้ทางทันตกรรมในหน้าที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญเป็นอย่างมาก

#### 4.1.2.1 ระดับของปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงานของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

##### 1) ปัจจัยจูงใจในด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือสามารถปฏิบัติงานในการให้บริการด้านทันตกรรมด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.60) รองลงมาคือ ความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมากคือความรู้สึภาคภูมิใจกับความสำเร็จกับผลปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้านบริการแล้วสามารถแก้ไขปัญหาได้ ทั้งสองประเด็นมีค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.=0.58) เท่ากัน ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยเชิงจิต ด้านความสำเร็จในการทำงาน (Achievement) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน		ร้อยละ			Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	(5)	มาก	ปานกลาง	น้อย			
			(4)	(3)	(2)			
1. สามารถปฏิบัติงานในการให้บริการ ด้านทันตกรรมด้านต่างๆ ให้สำเร็จทันตามเวลาที่กำหนด	25	(15.6)	96	39	0	3.91	0.60	มาก
2. ความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม	14	(8.8)	100	44	10	3.79	0.60	มาก
3. ความรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จกับผลปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม	21	(9.1)	109	92	9	3.69	0.58	มาก
4. เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้านบริการแล้วสามารถแก้ไขปัญหาได้	9	(5.6)	94	56	1	3.69	0.58	มาก
รวม						3.83	0.49	มาก

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก ได้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ การยังไม่ได้ศึกษาต่อในระดับเหนือปริญญาทำให้ทันตแพทย์ยังขาดความมั่นใจในด้านความสำเร็จกับผลปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม ด้านการวางแผนการรักษา ตลอดจนไม่มั่นใจในผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้นจากการรักษา

## 2) ปัจจัยเชิงจิตในการยอมรับนับถือ (Recognition) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัย พบว่ากลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถืออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือ ผู้มารับบริการให้การยอมรับบริการด้านบริการทันตกรรมค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.46) รองลงมาคือ เพื่อนร่วมงานในหน่วยให้การยอมรับนับถือใน



ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม มีค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือ ได้มีโอกาสในการให้คำปรึกษาในการบริการ ด้านทันตกรรมแก่ผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D.=0.94) รายละเอียดในตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน		ร้อยละ		ระดับแรงจูงใจ		Mean	S.D.	การ แปลผล
	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	น้อย	น้อยที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)	(1)			
1. เพื่อนร่วมงานในหน่วยให้การยอมรับนับถือในความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม	22 (13.8)	116 (72.5)	22 (13.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.00	0.52	มาก	
2. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานขอคำแนะนำจากเมื่อพบปัญหาจากการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม	36 (22.5)	88 (55.0)	35 (21.9)	1 (0.6)	0 (0.0)	3.99	0.68	มาก	
3. ผู้บังคับบัญชาของให้คำยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรมสำเร็จ ตามเป้าหมาย	9 (5.6)	83 (51.9)	51 (31.9)	6 (3.8)	0 (0.0)	3.49	0.85	ปานกลาง	
4. ผู้มารับบริการให้การยอมรับบริการด้านบริการทันตกรรม	18 (11.3)	125 (78.1)	17 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.01	0.46	มาก	
5. ได้มีโอกาสในการให้คำปรึกษาในการบริการ ด้านทันตกรรมแก่ผู้บังคับบัญชา	12 (7.5)	60 (37.5)	62 (38.8)	18 (11.3)	8 (5.0)	3.31	0.94	ปานกลาง	
<b>รวม</b>						<b>3.76</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>	

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจะได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนผู้มารับบริการเป็นส่วนมาก แต่การยอมรับนับถือจากบุคลากร

ภายในโรงพยาบาลจะแตกต่างกัน ซึ่งทันตแพทย์ที่ได้รับการยอมรับนับถือจากบุคลากรภายในโรงพยาบาลมากกว่า มักจะได้รับการร้องขอให้บริการทางทันตกรรมมากกว่าทันตแพทย์ที่ไม่ได้รับการยอมรับนับถือน้อยกว่า

### 3) ปัจจัยจูงใจในด้านลักษณะงาน (Work itself) ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D.= 0.47) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริการ ทันตกรรมในหน่วยงานค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D.= 0.64) รองลงมาคือ ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริการทันตกรรมในหน่วยงานค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.= 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลางคือ การสามารถหาวิธีใหม่ ๆ ในการให้บริการด้านทันตกรรมแก่ประชาชนผู้มารับบริการ ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D.=0.65) รายละเอียดในตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะงาน (Work itself) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยเชิงจิต ด้านการ	จำนวน		ร้อยละ			ระดับแรงจูงใจ		Mean	S.D.	การ แปลผล
	มาก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)					
1. งานด้านบริการทันตกรรมที่ปฏิบัติอยู่ในหน่วยงานต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย	40	90	26	4	0	4.04	0.71	มาก		
2. สามารถหาวิธีใหม่ๆ ในการให้บริการด้านทันตกรรมแก่ประชาชนผู้มารับบริการ	7	71	75	7	0	3.49	0.65	ปานกลาง		
3. ได้มีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริการทันตกรรมในหน่วยงาน	43	91	19	7	0	4.06	0.75	มาก		
4. งานด้านบริการทันตกรรมที่กำลังรับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถ	40	95	21	2	2	4.06	0.73	มาก		
5. รู้สึกภาคภูมิใจในการให้บริการทันตกรรมแก่ประชาชนผู้มารับบริการ	62	86	10	2	0	4.30	0.64	มาก		
<b>รวม</b>						<b>3.98</b>	<b>0.47</b>	<b>มาก</b>		

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการให้บริการทางทันตกรรมแล้ว ทันตแพทย์จะต้องหาวิธีการใหม่ๆ ในการให้บริการเพราะการให้บริการทางทันตกรรมที่โรงพยาบาลชุมชนต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย จึงจะสามารถให้บริการได้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้มารับบริการได้

#### 4) ปัจจัยเชิงจิตในด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงจิตด้าน ความรับผิดชอบอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุดและอยู่ในระดับมาก คือสามารถที่จะรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานด้านบริการ  
 ทัศนคติที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบวก หรือ ด้านลบค่าเฉลี่ย 4.46 (S.D.= 0.58)รองลงมาคือได้  
 ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้มารับบริการ เท่าเทียมกัน ค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D.= 0.57)ส่วนข้อที่มี  
 ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมากคือ การปฏิบัติงานด้านบริการทัศนคติในหน่วยงาน ทำให้มี  
 ความรับผิดชอบที่สูงขึ้นค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.=0.43) รายละเอียดในตารางที่ 7

**ตารางที่ 7** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยงูใจ  
 ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล  
 ชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยงูใจ ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน		ร้อยละ			ระดับแรงงูใจ		การแปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	Mean	S.D.	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1. การปฏิบัติงานด้านบริการทัศนคติ ในหน่วยงาน ทำให้มีความ รับผิดชอบที่สูงขึ้น	60 (37.5)	82 (51.3)	18 (11.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.26	0.43	มาก
2. สามารถจัดลำดับขั้นตอนในการรักษา ผู้ป่วยทางทัศนคติได้ด้วยตนเอง	66 (41.3)	82 (51.3)	12 (7.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.34	0.61	มาก
3. ได้ให้ความสำคัญกับประชาชนผู้มา รับบริการเท่าเทียมกัน	63 (39.4)	89 (55.6)	8 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35	0.57	มาก
4. สามารถที่จะรับผิดชอบกับผลการ ปฏิบัติงานด้านบริการทัศนคติ ที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นด้านบวก หรือ ด้านลบ	80 (50)	73 (45.6)	7 (4.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.46	0.58	มาก
5. สามารถแก้ปัญหาที่พบจากการ บริการทัศนคติ	41 (25.6)	95 (59.4)	21 (13.1)	3 (1.9)	0 (0.0)	4.09	0.67	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.29</b>	<b>0.43</b>	<b>มาก</b>

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน  
 โรงพยาบาลชุมชนที่มีการศึกษาเหนือปริญญา หรือเป็นทันตแพทย์ผู้เชี่ยวชาญจะมีความรับผิดชอบ

ในการให้บริการทางทันตกรรมเป็นอย่างมาก ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนการรักษา การเฝ้าระวังผลข้างเคียงที่จะเกิดขึ้นจากการรักษา และผลสัมฤทธิ์ที่จะได้รับจากการรักษา

**5) ปัจจัยจูงใจในด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12**

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.= 0.35) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ประสิทธิภาพในการทำงานในโรงพยาบาลชุมชนทำให้มีความมั่นใจในการให้บริการ ทันตกรรมมากขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.= 0.76) รองลงมา คือ การปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรมช่วยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D.= 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมากคือ งานด้านบริการทันตกรรมที่กำลังรับผิดชอบ อยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่ราชการ ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.=0.87) และ การได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้าน บริการทันตกรรม ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.=0.83) รายละเอียด ในตารางที่ 8

**ตารางที่ 8** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยเชิงใจ  
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้า ในตำแหน่ง	จำนวน		ร้อยละ			ระดับแรงจูงใจ		Mean	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	Mean	S.D.			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)					
1. งานด้านบริการทันตกรรมที่กำลัง รับผิดชอบ อยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ ส่งเสริมความก้าวหน้า ในตำแหน่ง หน้าที่ราชการ	26 (16.3)	73 (45.6)	49 (30.6)	9 (5.6)	3 (1.9)	3.69	0.87	มาก		
2. การปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม ช่วยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ	45 (28.1)	84 (52.5)	25 (15.6)	6 (3.8)	0 (0.0)	4.05	0.76	มาก		
3. ประสบการณ์ในการทำงานใน โรงพยาบาลชุมชนทำให้มีความมั่นใจ ในการให้บริการ ทันตกรรมมากขึ้น	59 (36.9)	81 (50.6)	15 (9.4)	5 (3.1)	0 (0.0)	4.21	0.76	มาก		
4. การได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานด้าน บริการทันตกรรม	40 (25.0)	81 (50.6)	29 (18.1)	6 (3.8)	4 (2.5)	3.92	0.83	มาก		
5. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้เลื่อนระดับ ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	41 (25.6)	73 (45.6)	43 (26.9)	3 (1.9)	0 (0)	3.93	0.83	มาก		
<b>รวม</b>						<b>3.96</b>	<b>0.35</b>	<b>มาก</b>		

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจะมีความต้องการในการพัฒนาความรู้ความสามารถของตนเอง เช่น การเข้ารับการอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งในด้านการให้บริการทางทันตกรรมและด้านเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้อง

#### 4.1.2.2 ระดับของปัจจัยค่าจ้างของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

##### 1) ปัจจัยค่าจ้างในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and benefits) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้างในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือเงินเดือนและค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.= 0.68) รองลงมาคือ รายได้จากการปฏิบัติงานของทำให้ได้มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายขึ้นค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.= 0.75) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมากคือ ได้รับสวัสดิการที่ดีจากโรงพยาบาลที่กำลังปฏิบัติงานอยู่ มีค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D.=0.68) รายละเอียดในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของ ปัจจัยค่าจ้าง (Hygiene factors) ในด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and benefits) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน	จำนวน		ร้อยละ			Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ ต่าง ๆ เหมาะสมกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ	25 (15.6)	95 (59.4)	36 (22.5)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.88	0.68	มาก
2. รายได้จากการปฏิบัติงานทำให้ได้มี ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายขึ้น	27 (16.9)	82 (51.3)	45 (28.1)	6 (3.8)	0 (0.0)	3.81	0.75	มาก
3. ได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานอื่นๆ สอดคล้องกับภาระงานที่ท่านปฏิบัติ (ไม่รวมเงินเดือน)	31 (19.4)	68 (42.5)	49 (30.6)	10 (6.3)	2 (1.3)	3.73	0.89	มาก
4. ได้รับสวัสดิการที่ดีจากโรงพยาบาล ที่กำลังปฏิบัติงาน	26 (16.3)	63 (39.4)	59 (36.9)	11 (6.9)	1 (0.6)	3.64	0.85	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.76</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ท้นตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับความรับผิดชอบในบทบาทหน้าที่มากกว่าค่าตอบแทน แต่อย่างไรก็ตามท้นตแพทย์ได้ให้ข้อเสนอแนะว่าการจ่ายค่าตอบแทนเพิ่มเติมควรสอดคล้องกับภาระงานที่รับผิดชอบ เช่นปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่จะมีปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขนาดเล็กกว่า เป็นต้น

## 2) ปัจจัยค้ำจุนในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) ของท้นตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างกลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.= 0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือบรรยากาศในการปฏิบัติงานในหน่วยงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี รองลงมาคือเพื่อนร่วมงานของให้ความร่วมมือในการ การปฏิบัติงาน ด้านบริการทันตกรรมในหน่วยงาน เป็นอย่างดีค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.= 0.64) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับมากคือเพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของทุกคนไว้วางใจซึ่งกันและกันค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.64) รายละเอียดในตารางที่ 10

**ตารางที่ 10** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) ของ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล	จำนวน		ร้อยละ		ระดับ		Mean	S.D.	การ แปลผล
	แรงจูงใจ		ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	มาก ที่สุด	(4)				(3)			
	(5)								
1. เพื่อนร่วมงานของให้ความร่วมมือในการ การปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม ในหน่วยงานเป็นอย่างดี	28 (17.5)	93 (58.1)	39 (24.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.93	0.64	มาก	
2. เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของทุกคน ไว้วางใจซึ่งกัน และกัน	27 (16.9)	73 (45.6)	53 (33.1)	7 (4.4)	0 (0.0)	3.75	0.78	มาก	
3. บรรยากาศการปฏิบัติงานในหน่วยงาน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี	30 (18.8)	93 (58.1)	34 (21.3)	3 (1.9)	0 (0.0)	3.94	0.68	มาก	
4. เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว สามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงาน ได้	27 (16.9)	78 (48.8)	45 (28.1)	8 (5.0)	2 (1.3)	3.75	0.83	มาก	
5. สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	28 (17.5)	81 (58.6)	44 (27.5)	7 (4.4)	0 (0.0)	3.81	0.77	มาก	
<b>รวม</b>						<b>3.83</b>	<b>0.59</b>	<b>มาก</b>	

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทันตแพทย์ที่มีความสัมพันธ์กับบุคคล นอกฝ่ายทันตกรรมดีมักจะได้รับการร้องขอให้ปฏิบัติงานอื่นนอกเหนือจากการให้บริการทางทันตกรรม ซึ่งจะส่งผลให้การให้บริการทางทันตกรรมในคลินิกได้ไม่เต็มที่เท่ากับ ทันตแพทย์ที่ให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานในคลินิกเป็นส่วนใหญ่ ทำให้ทักษะในการให้บริการในคลินิกลดลง

### 3) ปัจจัยค้ำจุนในด้านการปกครองบังคับบัญชา(Supervision-technical) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ มากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือผู้บังคับบัญชาได้มีส่วนในการสนับสนุน ให้การ

ปฏิบัติงานประสบความสำเร็จค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.80) รองลงมา คือที่สุด ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความยุติธรรม เป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.96) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในระดับปานกลาง คือ ได้รับการนิเทศการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมจากผู้บังคับบัญชา อย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.06 (S.D.=0.83) ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

**ตารางที่ 11** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของปัจจัยคำจูน (Hygiene factors) ในด้านการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน		ร้อยละ		ระดับ		Mean	S.D.	การแปลผล
	แรงจูงใจ		ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	มากที่สุด	มาก							
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)					
1. การมอบหมายงานที่รับผิดชอบเท่าเทียมกับทันตแพทย์คนอื่นในโรงพยาบาลเดียวกัน	13 (18.1)	88 (55.0)	42 (26.3)	9 (5.6)	8 (5.0)	3.56	0.90	มาก	
2. ได้มีโอกาสรับมอบหมายให้ปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรมจากผู้บังคับบัญชา	24 (15.0)	96 (60.0)	40 (25.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.90	0.62	มาก	
3. เมื่อพบปัญหาที่เกินความสามารถที่จะแก้ไขได้ โดยผู้บังคับบัญชาได้ให้ความช่วยเหลือเป็นอย่างดี	29 (18.1)	79 (49.4)	46 (28.8)	4 (2.5)	2 (1.3)	3.81	0.85	มาก	
4. ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความยุติธรรมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน	38 (23.8)	73 (45.6)	32 (20.0)	14 (8.8)	3 (1.9)	3.81	0.96	มาก	
5. ผู้บังคับบัญชาของได้มีส่วนสนับสนุนให้การปฏิบัติงานที่ทำประสบผลสำเร็จ	37 (23.1)	81 (50.6)	37 (23.1)	3 (1.9)	2 (1.3)	3.93	0.80	มาก	
<b>รวม</b>						<b>3.79</b>	<b>0.63</b>	<b>มาก</b>	

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทันตแพทย์ที่เป็นหัวหน้าหน่วยงาน จะต้องมีการมอบหมายงานให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในฝ่ายมีความรับผิดชอบงานที่ใกล้เคียงกัน เพื่อให้เกิดความสมดุลของการปฏิบัติงาน รวมถึงการเปิด โอกาสให้ทันตแพทย์ทุกคนในโรงพยาบาลได้มีโอกาสในการพัฒนาตนเองเท่าเทียมกัน

**4) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12**

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบาย และการบริหาร อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ ปานมากทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นเพื่อหาโอกาส ในการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรมค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.68) รองลงมาคือได้มีส่วนร่วมในการ วางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรมของหน่วยงาน จากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D.=0.83) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หน่วยงานของมีนโยบายใน การปฏิบัติงาน ด้านบริการทันตกรรมที่ชัดเจนค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.69) รายละเอียดดังในตาราง ที่ 12

**ตารางที่ 12** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ในด้านนโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำนวนรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบาย และการบริหาร	จำนวน		ร้อยละ			ระดับแรงจูงใจ		Mean	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด		มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)					
1. หน่วยงานมีนโยบายในการ ปฏิบัติงาน ด้านบริการ ทันตกรรมที่ชัดเจน	19 (11.9)	88 (55.0)	48 (30.0)	5 (3.1)	0 (0.0)	3.76	0.69	มาก		
2. นโยบายการปฏิบัติงานด้าน บริการทันตกรรมใน หน่วยงาน สามารถนำไปปฏิบัติให้เกิดผล สำเร็จได้จริง	15 (9.40)	93 (58.1)	52 (32.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.77	0.60	มาก		
3. การมีส่วนร่วมในการวางแผน เพื่อกำหนดแนวทางการ ปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม ในหน่วยงาน	41 (25.6)	81 (50.6)	27 (16.9)	11 (6.9)	0 (0.0)	3.95	0.83	มาก		
4. ได้รับการชี้แจงนโยบาย และ แนวทางการปฏิบัติงานด้าน บริการทันตกรรมกรรมของ หน่วยงาน จากผู้บังคับบัญชา	30 (18.8)	80 (48.8)	46 (28.8)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.85	0.74	มาก		
5. ได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงาน ด้านบริการ ทันตกรรม	34 (21.3)	100 (62.5)	21 (13.1)	5 (3.1)	0 (0.0)	4.02	0.68	มาก		
<b>รวม</b>						<b>3.86</b>	<b>0.55</b>	<b>มาก</b>		

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทันตแพทย์ผู้เป็นหัวหน้าหน่วยงาน ควรเปิดโอกาสให้ทันตแพทย์ทุกคนในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจร่วมกัน มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานเดียวกัน ตลอดจนเกิดความรู้สึกความเป็นเจ้าของ

5) ปัจจัยด้านสภาพการปฏิบัติงาน (Work condition) ของ  
ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยด้าน การ  
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.=0.59) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า อยู่ในระดับ  
ปานกลางทุกข้อ และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ หน่วยงาน มีระบบการป้องกัน อันตรายที่อาจจะเกิด  
ขึ้นกับบุคลากร เช่น ระบบ ป้องกันการติดเชื้อค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.77) รองลงมาคือหน่วยงานจัด  
ให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.74) ตามลำดับ  
ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ในระดับปานกลาง คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงานเพียงพอกับ  
ปริมาณงานที่รับผิดชอบค่าเฉลี่ย 3.20 (S.D.=1.07) รายละเอียดดังในตารางที่ 13

**ตารางที่ 13** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ในด้าน สภาพการปฏิบัติงาน (Work condition) ของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน เพียงพอกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	17 (10.6)	50 (31.3)	51 (31.9)	32 (20.0)	10 (6.3)	3.20	1.07	ปานกลาง
2. หน่วยงานจัดให้มีอุปกรณ์เครื่องมือ เวชภัณฑ์เพียงพอ กับความต้องการในการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม	20 (12.5)	53 (33.1)	62 (38.8)	22 (13.8)	3 (1.9)	3.41	0.94	ปานกลาง
3. หน่วยงานมีการตรวจสอบสภาพเครื่องมือทางทันตกรรมให้พร้อมใช้งาน	8 (5.0)	64 (40.0)	71 (44.4)	16 (10.0)	1 (0.6)	3.39	0.76	ปานกลาง
4. หน่วยงานจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ	13 (8.1)	57 (35.6)	83 (51.9)	5 (3.1)	2 (1.3)	3.46	0.74	ปานกลาง
5. หน่วยงาน มีระบบการป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น ระบบ การป้องกัน การติดเชื้อ	30 (18.8)	67 (41.9)	59 (36.9)	4 (2.5)	0 (0)	3.77	0.77	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.44</b>	<b>0.59</b>	<b>ปานกลาง</b>

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่มีความต้องการวัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือที่ทันสมัยเพื่อให้บริการทางทันตกรรมแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบเท่าเทียมกับโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่ง เพื่อเพิ่มทักษะและความสามารถในการให้บริการแก่ประชาชน

6) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ (Work status) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D.=0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ในระดับมากที่สุดคือคือ วิชาชีพทันตแพทย์เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคมค่าเฉลี่ย 4.54 (S.D.=0.89) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยในน้อยที่สุดในระดับมากที่สุดคือ ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีความก้าวหน้าเทียบเท่ากับตำแหน่งอื่น ๆ ในโรงพยาบาล มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.=0.75) และบุคคลวิชาชีพอื่น ๆ ในหน่วยงานเห็นว่า วิชาชีพทันตแพทย์มีความสำคัญในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.68) รายละเอียดดังในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ในด้านสถานภาพวิชาชีพ (Work status) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุนในด้านสถานภาพวิชาชีพ	จำนวน		ร้อยละ		ระดับแรงจูงใจ		Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในวิชาชีพที่เป็นอยู่ในปัจจุบัน	80 (50.0)	57 (35.6)	21 (13.1)	2 (1.30)	0 (0.0)	4.34	0.68	มาก	
2. ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบันมีความก้าวหน้าเทียบเท่ากับตำแหน่งอื่น ๆ ในโรงพยาบาล	55 (34.4)	73 (45.6)	28 (17.5)	4 (2.5)	0 (0.0)	4.12	0.75	มาก	
3. วิชาชีพทันตแพทย์เป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม	95 (59.4)	57 (35.6)	8 (5.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.54	0.89	มากที่สุด	
4. วิชาชีพทันตแพทย์ สามารถสร้างรายได้เพิ่มเติมได้	72 (45)	71 (44.4)	13 (8.1)	4 (2.5)	0 (0.0)	4.32	0.85	มาก	
5. บุคคลวิชาชีพอื่นๆ ในหน่วยงานเห็นว่า วิชาชีพทันตแพทย์มีความสำคัญในหน่วยงาน	54 (33.8)	82 (51.3)	23 (14.4)	1 (0.6)	0 (0.0)	4.18	0.68	มาก	
<b>รวม</b>						<b>4.30</b>	<b>0.68</b>	<b>มาก</b>	

7) ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job security) ของ  
 ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้าน ความ  
 มั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อ  
 ที่มีค่าเฉลี่ย ในระดับมากและข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่  
 ท่านกำลังปฏิบัติอยู่ ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.59) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก  
 คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการควบคุม ป้องกันการติดเชื้อแบบครบวงจรค่าเฉลี่ย  
 3.67 (S.D.=0.92) ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของ ปัจจัยค้ำจุน  
 (Hygiene factors) ในด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job security) ของทันตแพทย์  
 ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคง ในการปฏิบัติงาน	จำนวน		ร้อยละ		ระดับแรงจูงใจ		Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ ท่านกำลังปฏิบัติอยู่	74 (46.3)	77 (48.1)	9 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.41	0.59	มาก	
2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ ทำให้รู้สึกมีความมั่นคง	71 (44.4)	74 (46.3)	15 (9.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.35	0.64	มาก	
3. รู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน	56 (35.0)	71 (44.4)	28 (17.5)	5 (3.1)	0 (0.0)	4.11	0.80	มาก	
4. การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีการควบคุม ป้องกันการติดเชื้อแบบ ครบวงจร	30 (18.8)	66 (41.3)	48 (30.0)	14 (8.8)	2 (1.3)	3.67	0.92	มาก	
รวม						4.13	0.60	มาก	

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนส่วนใหญ่รู้สึกมีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แต่อย่างไรก็ตามทันตแพทย์ก็ให้ข้อเสนอแนะว่า ในการ  
 มอบหมายงานในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมนอกเหนือจากการให้บริการทางทันตกรรมจะต้องมีการ  
 มอบหมายให้ทันตแพทย์ในหน่วยงานทุกคนได้รับผิดชอบในปริมาณใกล้เคียงกัน

8) ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อที่มีค่าเฉลี่ย มากที่สุด ในระดับมาก คือ ได้มีความสุขจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.73) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมากคือ การมีความมั่นคงจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานทางทันตกรรม มีค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D.=0.71) ดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของ ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) ในด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิต ความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวน		ร้อยละ		ระดับแรงจูงใจ		Mean	S.D.	การ แปล ผล
	มาก	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. การมีความมั่นคงจากการปฏิบัติ งานในหน่วยงานทางทันตกรรม	19 (11.9)	72 (45.0)	65 (40.6)	4 (2.50)	0 (0.0)	3.66	0.71	มาก	
2. การปฏิบัติงานทาง ทันตกรรมทำให้ชีวิตความ เป็นอยู่ครอบครัวดีขึ้น	19 (11.9)	88 (55.0)	49 (30.6)	1 (0.6)	3 (1.9)	3.74	0.74	มาก	
3. การปฏิบัติงานด้านบริการ ทันตกรรมทำให้ความ เป็นอยู่ส่วนตัวดีขึ้น	21 (13.1)	87 (54.4)	50 (31.3)	1 (0.6)	1 (0.6)	3.79	0.69	มาก	
4. การมีความสุขจากการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ทันตกรรม	31 (19.4)	89 (55.6)	35 (21.9)	5 (3.1)	0 (0.0)	3.91	0.73	มาก	
รวม						3.77	0.60		

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า ท้นตแพทย์ที่เป็น โสคมักจะทุ่มเทในการปฏิบัติงาน ทั้งในเวลา และนอกเวลาราชการ ได้ดีกว่าท้นตแพทย์ที่มีครอบครัวซึ่งจะมีข้อจำกัดในการทุ่มเท สำหรับการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ

#### 4.1.2.3 ระดับปัจจัยการสนับสนุนองค์การของท้นตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัย พบว่า ระดับของปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์การของ ท้นตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการ สนับสนุนองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.=0.50) มีการสนับสนุนองค์การในทุกด้านใน ระดับมากและเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ในมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มี ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.=0.77) รองลงมาคือ ปัจจัยด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.=0.71) ส่วนด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านปัจจัยด้านการบริหารมีการสนับสนุนด้านนี้ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.=0.74) รายละเอียดดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของระดับปัจจัยการบริหารสมรรถนะหลัก ของท้นตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายด้าน

ปัจจัยด้านการบริหาร	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยด้านบุคลากร	3.53	0.60	มาก
ปัจจัยด้านงบประมาณ	3.60	0.71	มาก
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	3.60	0.77	มาก
ปัจจัยด้านการบริหาร	3.51	0.74	มาก
รวม	3.50	0.50	มาก

#### 1) ระดับปัจจัยการสนับสนุนองค์การด้านปัจจัยด้านบุคลากร (Man) ของ ท้นตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

เมื่อนำมาวิเคราะห์รายด้าน กลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนองค์การ ในด้านปัจจัยด้านบุคลากร อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D.=0.60) เมื่อพิจารณารายชื่อ ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมากคือ องค์สนับสนุนให้ได้มีโอกาสพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่ม สมรรถนะในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.=0.80) รองลงมา คือ สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการอบรมเพื่อพัฒนางานค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D.=0.77) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับ

ปานกลางคือมีการสร้างกำลังใจให้กับบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ ค่าเฉลี่ย 3.27 (S.D.=0.75) รายละเอียดดังในตารางที่ 18

**ตารางที่ 18** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของ ปัจจัยการสนับสนุนองค์การในด้านบุคลากร (Man) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยการสนับสนุนองค์การ ในด้านบุคลากร	จำนวน ร้อยละ ระดับการสนับสนุน					Mean	S.D.	การ แปลผล
	จากองค์การ							
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
1. มีการวางแผนงานกำลังคนให้มีความ เหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน	6 (3.8)	47 (29.4)	86 (53.8)	18 (11.3)	3 (1.9)	3.22	0.76	ปาน กลาง
2. ได้มีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่ บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ	5 (3.1)	55 (34.4)	80 (50.0)	18 (11.3)	2 (1.3)	3.27	0.75	ปาน กลาง
3. การสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการ อบรมเพื่อพัฒนางาน	20 (12.5)	83 (51.9)	46 (28.8)	11 (0.69)	0 (0.0)	3.70	0.77	มาก
4. สนับสนุนให้ได้มีโอกาส พัฒนาคความรู้ เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	31 (19.4)	78 (48.8)	42 (26.3)	9 (5.6)	0 (0.0)	3.82	0.80	มาก
5. หน่วยงานมีการมอบหมายงานให้ เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่	12 (7.5)	85 (53.1)	59 (36.9)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.66	0.65	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.53</b>	<b>0.60</b>	<b>มาก</b>

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า จำนวนทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนมีจำนวนน้อยไม่เพียงพอต่อปริมาณที่ต้องให้บริการในโรงพยาบาลชุมชนตลอดจนการขาดแคลนบุคลากรฝ่ายสนับสนุนในการให้บริการ ซึ่งจะทำให้ประสิทธิภาพในการให้บริการลดลง รวมถึงทำให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเกิดความเบื่อหน่ายต่อการให้บริการผู้ป่วยเป็นจำนวนมากต่อวัน

2) ระดับปัจจัยการสนับสนุนองค์กรด้านด้านงบประมาณ (Budgeting) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัยการสนับสนุนจากองค์กรเมื่อทำการวิเคราะห์ด้านงบประมาณ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนองค์กรในด้านปัจจัยด้านงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D.=0.58) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดเท่ากันมีสองข้อ ในระดับมาก คือ มีการการวางแผนงบประมาณความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามสมรรถนะหลัก ของทันตแพทย์และวิธีการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะหลักค้ำึงถึงสภาพปัญหาขององค์กรทั้งสองประเด็นมีค่าเฉลี่ย ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.=0.71) ในระดับรองลงมาคือการควบคุมกำกับการใช้ งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.=0.74) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลางคือกฎระเบียบในการเบิกจ่ายงบประมาณ มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของ ทันตแพทย์งานค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D.=0.83) และ งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนในแต่ละปีงบประมาณเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามสมรรถนะหลัก ค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D.=0.70) ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ (Budgeting) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ด้านงบประมาณ	จำนวน ร้อยละ ระดับการสนับสนุน					Mean	S.D.	การ แปลผล
	จากองค์กร							
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
1. มีการการวางแผนงบประมาณ ความสอดคล้องกับการดำเนิน งานตามสมรรถนะหลักของ ทันตแพทย์	12 (7.5)	79 (49.4)	64 (40.0)	3 (1.9)	2 (1.3)	3.60	0.71	มาก
2. วิธีการจัดสรรงบประมาณในการ ปฏิบัติงานตาม สมรรถนะหลัก ค้ำึงถึงสภาพปัญหาขององค์กร	16 (10.0)	74 (46.3)	62 (38.8)	6 (3.8)	2 (1.3)	3.60	0.71	มาก
3. การควบคุมกำกับการใช้ งบประมาณให้เป็นไปตาม แผนงานที่วางไว้	10 (6.3)	68 (42.5)	66 (41.3)	8 (5.0)	2 (1.3)	3.51	0.74	มาก

**ตารางที่ 19** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ด้านงบประมาณ (Budgeting) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขต สาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ด้านงบประมาณ	จำนวน ร้อยละ ระดับการสนับสนุน					Mean	S.D.	การ แปลผล
	จากองค์การ							
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
4. ถูกระเบียบในการเบิกจ่าย งบประมาณ มีความคล่องตัวและ เอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของ ทันตแพทย์	6 (3.8)	56 (35.0)	71 (44.4)	23 (14.4)	4 (2.5)	3.32	0.83	ปาน กลาง
5. งบประมาณที่ได้รับบริการ สนับสนุนในแต่ละ ปีงบประมาณเพียงพอสำหรับ การดำเนินงานตามสมรรถนะ หลัก	6 (3.8)	70 (43.8)	70 (43.8)	14 (8.8)	0 (0.0)	3.43	0.70	ปาน กลาง
รวม						3.47	0.58	มาก

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมสอง ประเด็น ประเด็นแรกถูกระเบียบในการเบิกจ่ายงบประมาณ ที่ขาดความคล่องตัวไม่มีความแน่นอน เช่นการได้ค่าตอบแทนนอกเวลา เงินค่าตอบแทนพิเศษต่างได้ไม่ตรงเวลา และไม่ตรงตามจำนวนที่ตกลงไว้แต่แรกทำให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ขาดความเชื่อมั่นในองค์กรเกิดความเบื่อหน่ายสิ่งเหล่านี้ล้วนแต่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของทันตแพทย์ ประเด็นที่สอง งานของทันตแพทย์เป็นงานที่ต้องใช้ต้นทุนในการรักษาผู้ป่วยทางทันตกรรม จำเป็นต้องใช้ปัจจัยด้านงบประมาณ (Budgeting) สนับสนุนอย่างมาก เช่น การทำงานทันตกรรม เฉพาะสาขาที่ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 มีความสามารถที่จะให้การรักษาผู้ป่วยทางทันตกรรมได้ แต่องค์กรไม่สามารถให้การสนับสนุนปัจจัยด้าน งบประมาณ (Budgeting) ในการดำเนินการทำให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงาน เสียโอกาสในการใช้ ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เป็นที่ประจักษ์ และเป็นการเสียโอกาสของผู้ป่วยทางทันตกรรม ในการได้รับการรักษาทันตกรรมขั้นสูงที่โรงพยาบาลใกล้บ้าน

### 3) ระดับของปัจจัยการสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิจัยการสนับสนุนจากองค์การเมื่อทำการวิเคราะห์ด้านวัสดุอุปกรณ์ เมื่อนำมาวิเคราะห์รายด้าน กลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนองค์การในด้านปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.32 (S.D.=0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ มีการวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการสนับสนุนสมรรถนะหลักให้ตรงกับ ความต้องการใช้ค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.=0.83) ในระดับรองลงมาคือสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.=0.79)ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลางคือ คู่มือสมรรถนะหลักที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีเนื้อหาตรงกับความต้องการจำเป็นสำหรับทันตแพทย์ ค่าเฉลี่ย 2.86 (S.D.=1.08) ดังรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของ ปัจจัยการสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยการสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์	จำนวน ร้อยละ					Mean	S.D.	การแปลผล
	ระดับการสนับสนุนจากองค์การ							
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. การสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	6 (3.8)	47 (29.4)	86 (53.8)	18 (11.3)	3 (1.9)	3.56	0.79	มาก
2. การวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการสนับสนุนสมรรถนะหลักให้ตรงกับความต้องการใช้	5 (3.1)	55 (34.4)	80 (50.0)	18 (11.3)	2 (1.3)	3.59	0.83	มาก
3. คู่มือสมรรถนะหลักที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีเนื้อหาตรงกับความต้องการจำเป็นสำหรับทันตแพทย์	20 (12.5)	83 (51.9)	46 (28.8)	11 (0.7)	0 (0.0)	2.86	1.08	ปานกลาง

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลของ ปัจจัย การสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยการสนับสนุนองค์การ ด้านวัสดุอุปกรณ์	จำนวน ร้อยละ					Mean	S.D.	การ แปลผล
	ระดับการสนับสนุนจากองค์การ							
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
4. สนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ใน โรงพยาบาลชุมชนมีความคล่องตัว ทันต่อการใช้งาน	31 (19.4)	78 (48.8)	42 (26.3)	9 (5.6)	0 (0.0)	3.41	0.73	ปาน กลาง
5. การฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทักษะการใช้ วัสดุอุปกรณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์ สูงสุดในการปฏิบัติงานตามสมรรถ หลัก	12 (7.5)	85 (53.1)	59 (36.9)	4 (2.5)	0 (0.0)	3.20	0.88	ปาน กลาง
รวม						3.32	0.69	ปานกลาง

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือผู้ที่เป็นแกนนำในการนำสมรรถนะมาใช้ในองค์กรซึ่งเป็นเรื่องใหม่นั้นต้องมีความแม่นยำในการถ่ายทอดความรู้ แนวคิด ประโยชน์ของการนำมาใช้ นอกจากนั้นจะต้องสามารถเปรียบเทียบกับการจ่ายค่าตอบแทนแบบเดิมที่ไม่ได้อ้างอิงไปกับสมรรถนะได้อีกด้วย จึงจะทำให้คนในองค์กรมีแนวโน้มที่จะยอมรับ และปรับตัวในการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับสมรรถนะภายใต้แนวคิดค่าตอบแทนที่อ้างอิงไปกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้

#### 4) ระดับปัจจัยการสนับสนุนองค์การด้านกระบวนการบริหาร (Administrative Processes) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิเคราะห์การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้รับการสนับสนุนองค์การในด้านกระบวนการด้านการบริหารอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D.=0.55) เมื่อพิจารณารายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ มีส่วนร่วมในการแบ่งงานที่รับผิดชอบสำหรับ ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.77) รองลงมาคือการจัดทำผังโครงสร้างสายการบังคับบัญชาเพื่อให้ง่ายต่อการบริหารงาน 3.90

(S.D.=0.823) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลางคือ วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อใช้ในการวางแผนสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.=0.71) ดังรายละเอียดในตารางที่ 21

**ตารางที่ 21** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ด้านกระบวนการบริหาร (Administrative Processes) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ด้านกระบวนการด้านการบริหาร	จำนวน ร้อยละ ระดับการสนับสนุน					Mean	S.D.	การ แปลผล
	จากองค์การ							
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. กำหนดแผนงานพัฒนาสมรรถนะ หลักของทันตแพทย์เป็นลายลักษณ์ อักษร	16 (10.0)	73 (45.6)	56 (35.0)	15 (9.4)	0 (0.0)	3.64	0.71	มาก
2. วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่าน มาเพื่อใช้ในการวางแผนสมรรถนะ หลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน	19 (11.9)	74 (46.3)	50 (31.3)	17 (10.6)	0 (0.0)	3.39	0.71	ปาน กลาง
3. รับมอบหมายงานตรงตามความรู้ ความสามารถ	5 (3.1)	44 (27.5)	58 (36.3)	29 (18.1)	24 (15.0)	3.81	0.74	มาก
4. การจัดทำผังโครงสร้างสายการ บังคับบัญชาเพื่อให้ง่ายต่อการ บริหารงาน	9 (5.6)	63 (39.4)	73 (45.6)	15 (9.4)	0 (0.0)	3.90	0.83	มาก
5. การกำหนดบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบตามสมรรถนะหลักของ ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	7 (4.4)	55 (34.4)	67 (41.9)	25 (15.6)	6 (3.8)	3.72	0.70	มาก
6. มีส่วนร่วมในการแบ่งงานที่ รับผิดชอบสำหรับ ทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน	12 (7.5)	79 (49.4)	64 (40.0)	3 (1.9)	2 (1.3)	3.96	0.77	มาก

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ด้านกระบวนการบริหาร (Administrative Processes) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ (ต่อ)

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์การ ด้านกระบวนการด้านการบริหาร	จำนวน ร้อยละ ระดับการสนับสนุน					Mean	S.D.	การ แปลผล
	จากองค์การ							
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปาน กลาง (3)	น้อย (2)	น้อย ที่สุด (1)			
7. การปฐมนิเทศการทำงานก่อนรับ มอบหมายงานไปปฏิบัติ	16 (10.0)	74 (46.3)	62 (38.8)	6 (3.8)	2 (1.3)	3.53	0.83	มาก
8. ความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์	10 (6.3)	68 (42.5)	66 (41.3)	8 (5.0)	2 (1.3)	3.66	0.72	มาก
9. การกำกับดูแลให้การทำงาน ตามสมรรถนะหลักเป็นไปตาม แผนงานที่วางเอาไว้	6 (3.8)	56 (35.0)	71 (44.4)	23 (14.4)	4 (2.5)	3.53	0.67	มาก
10. การติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก	6 (3.8)	70 (43.8)	70 (43.8)	14 (8.8)	0 (0)	3.53	0.70	มาก
รวม						3.66	0.55	มาก

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ยังต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านความรู้และทักษะกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล (Staffing) และการควบคุมสั่งการ (Directing) เพราะถ้าสิ่งเหล่านี้ยังมีความบกพร่องจะทำให้ทำงานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะด้านกรมุ่งผลสัมฤทธิ์

#### 4.1.2.4 ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ สมรรถนะด้านจริยธรรม

ค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D.=0.51) รองลงมา คือสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D.=0.57) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.53) ดังรายละเอียดในตารางที่ 22

**ตารางที่ 22** ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและแปลผลของระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของหลักทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ในภาพรวม

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก	Mean	S.D.	การแปลผล
สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.01	0.54	มาก
สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	4.33	0.57	มาก
สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.86	0.53	มาก
สมรรถนะด้านจริยธรรม	4.33	0.51	มาก
สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ	4.31	0.52	มาก
<b>รวม</b>	<b>4.17</b>	<b>0.44</b>	<b>มาก</b>

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ยังต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านความรู้และทักษะกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล (Staffing) และการควบคุมสั่งการ (Directing) เพราะงานทันตกรรมนอกจากจะเป็นงานที่มีทั้งการตั้งรับในการให้การรักษาผู้ป่วยทางทันตกรรมในคลินิกแล้ว ยังต้องมีงานเชิงรุก (Active Services) ร่วมด้วย การที่ผู้บริหารสูงสุดในองค์กรให้ความสำคัญน้อย ในนโยบายของหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุขจะส่งผลต่อสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตลอดจนสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะ การขาดความรู้และทักษะกระบวนการบริหารของหัวหน้าจะทำให้พนักงานในฝ่ายทันตสาธารณสุขเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับ

ในการตั้งเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ควรเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders) ในการกำหนดเกณฑ์การประเมินสมรรถนะของทันตแพทย์ ควรมีการให้น้ำหนักคะแนนในงานคลินิกศึกษา งานในชุมชนและงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง แล้วนำไป

กำหนดเป็นเกณฑ์ในการประเมิน ผู้เชี่ยวชาญแนะนำว่าควรมีการเปรียบเทียบกับองค์กรข้างเคียง (Benchmarking) ร่วมกับการใช้นโยบายจากส่วนกลางในการการตั้งเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ตลอดจนในการตั้งเกณฑ์การประเมินสมรรถนะไม่ควรเป็นกฎตายตัวว่าต้องเป็นแบบใดแบบหนึ่ง แต่ให้ขึ้นกับองค์กรที่ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 สังกัดอยู่ เป็นสำคัญ

**1) ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)**

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานรายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าในกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.54) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น มีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.=0.74) รองลงมา คือ การตัดสินใจปฏิบัติงานภายใต้ภาวะเสี่ยงโดยยึดประโยชน์สูงสุดของประชาชน มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.=0.68) ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.63) ดังรายละเอียดในตารางที่ 23

**ตารางที่ 23** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน		ร้อยละ			Mean	S.D.	การแปลผล
	มาก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1. ความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการทำงาน	39 (24.4)	88 (55.0)	33 (20.6)	0 (0)	0 (0)	4.04	0.67	มาก
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการทำงานของหน่วยงาน	48 (30.0)	71 (44.4)	38 (23.8)	3 (1.9)	0 (0.0)	4.03	0.78	มาก
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	52 (32.5)	75 (46.9)	31 (19.4)	2 (1.3)	0 (0.0)	4.11	0.74	มาก
4. ปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	23 (3.8)	94 (35.0)	43 (44.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.87	0.63	มาก
5. การตัดสินใจปฏิบัติงานภายใต้ภาวะเสี่ยงโดยยึดประโยชน์สูงสุดของประชาชน	40 (3.8)	86 (43.8)	34 (43.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.04	0.68	มาก
<b>รวม</b>						<b>4.01</b>	<b>0.54</b>	<b>มาก</b>

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติม ผู้เชี่ยวชาญเห็นว่าหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 ยังต้องมีการเรียนรู้เพิ่มเติมในด้านความรู้และทักษะกระบวนการบริหาร โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล (Staffing) และการควบคุมสั่งการ (Directing) เพราะถ้าสิ่งเหล่านี้ยังมีความบกพร่องจะทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ส่งผลกระทบโดยตรงต่อสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

## 2) ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ในด้านการบริการที่ดี (Service Mind)

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติงานรายด้านการบริการที่ดี พบว่าในกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D.=0.57) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมาก

ทุกข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีความตั้งใจในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการ มีค่าเฉลี่ย 4.40 (S.D.=0.64) รองลงมาคือ ให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการ มีค่าเฉลี่ย 4.37(S.D.=0.60) ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ให้บริการโดยยึดประโยชน์สูงสุดของประชาชน ค่าเฉลี่ย 3.37 (S.D.=0.62) ดังรายละเอียดในตารางที่ 24

**ตารางที่ 24** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของกับสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี	จำนวน		ร้อยละ		ระดับสมรรถนะ		Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	(5)	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. มีความตั้งใจในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการ	78 (48.8)	68 (42.5)	14 (8.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.40	0.64	มาก	
2. ให้บริการข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนผู้มารับบริการ	60 (37.5)	83 (51.9)	17 (10.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.27	0.64	มาก	
3. เต็มใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว	61 (38.1)	84 (52.5)	15 (9.4)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.29	0.62	มาก	
4. ให้บริการโดยยึดประโยชน์สูงสุดของประชาชน	71 (44.4)	77 (48.1)	12 (7.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	3.37	0.62	มาก	
5. ให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการ	69 (43.1)	81 (50.6)	10 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.37	0.60	มาก	
<b>รวม</b>						<b>4.33</b>	<b>0.57</b>	<b>มาก</b>	

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 นั้นให้ความสำคัญกับงานคลินิก รักษาและมีความถนัดในงานคลินิกรักษามากกว่างานทันตสาธารณสุข ดังนั้นควรมีการให้น้ำหนักในงานให้เหมาะสม เพราะงานมีความแตกต่างในเนื้อหา เมื่อทำงานคลินิกรักษามากก็จะทำงานทันตสาธารณสุขน้อย หรือทำงานทันตสาธารณสุขมากก็จะสามารถทำงานคลินิกรักษาได้น้อย

เพราะการตั้งเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ ควรเป็นการตกลงร่วมกันระหว่างผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholders)

### 3) ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์เมื่อพิจารณาระดับการปฏิบัติ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่าในกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.53) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีความสนใจในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับ การปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.68) รองลงมาคือ การพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญ ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.67) ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความสามารถนำความรู้วิทยาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.=0.68) ดังรายละเอียดในตารางที่ 25



**ตารางที่ 25** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริม  
ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน  
เขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จำนวน		ร้อยละ			ระดับสมรรถนะ		การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	Mea n	S. D.	
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1. มีความสนใจในองค์ความรู้ใหม่ ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน	52 (32.5)	81 (50.6)	27 (16.9)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.16	0.68	มาก
2. มีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่ เกี่ยวข้องกับการบริการ ในโรงพยาบาลชุมชน	19 (11.9)	88 (55.0)	48 (30.0)	5 (3.1)	0 (0.0)	3.76	0.69	มาก
3. สามารถนำความรู้วิชาการ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับปรุง ในการทำงาน	19 (11.9)	78 (48.8)	61 (38.1)	2 (1.3)	0 (0.0)	3.71	0.68	มาก
4. พัฒนาตนเองให้มีความรู้ความ เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน	28 (17.5)	88 (55.0)	43 (26.9)	1 (0.6)	0 (0)	3.89	0.67	มาก
5. สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่ง การพัฒนาความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงานของทันตแพทย์ใน	21 (13.1)	88 (55.0)	46 (28.8)	5 (3.1)	0 (0.0)	3.78	0.70	มาก
<b>รวม</b>						<b>3.86</b>	<b>0.53</b>	<b>มาก</b>

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ  
ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ควรให้ความสนใจทั้งในด้าน  
คลินิกศึกษา งานด้านทันตสาธารณสุขและงานด้านบริหารควบคู่กันไป เพราะทันตแพทย์ที่  
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 มักจะให้ความสนใจด้านคลินิกศึกษา มากกว่า  
ด้านอื่น ๆ โดยเฉพาะทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ที่ครอง  
ตำแหน่งบริหารนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องศึกษางานด้านบริหารควบคู่กันไปด้วย

4) ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงาน  
ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ในด้านจริยธรรม (Integrity)

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์เมื่อพิจารณา ด้านจริยธรรม พบว่าในกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D.=0.51) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ชื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น มีค่าเฉลี่ย 4.46 (S.D.=0.55) รองลงมาคือ รักษาความลับของผู้ป่วยที่ให้บริการค่าเฉลี่ย 4.42 (S.D.=0.59) ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมาก คือ การอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์และ ชื่อเสียงของโรงพยาบาลชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.70) ดังรายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของสมรรถนะหลักด้านด้านจริยธรรม (Integrity) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

สมรรถนะหลักด้านด้านจริยธรรม	จำนวน		ร้อยละ			ระดับสมรรถนะ		การแปลผล	
	มาก	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	Mean		S.D.
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. การปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ชื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น	76	75	9	0	0	0	4.42	0.59	มาก
	(47.5)	(46.9)	(5.6)	(0.0)	(0.0)				
2. การรักษาความลับของผู้ป่วยที่ให้บริการ	57	97	6	0	0	0	4.32	0.54	มาก
	(35.6)	(60.6)	(3.8)	(0.0)	(0.0)				
3. ยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพของทันตแพทย์อย่างเคร่งครัด	78	77	5	0	0	0	4.46	0.55	มาก
	(48.8)	(48.1)	(3.1)	(0.0)	(0.0)				
4. ท่านพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	69	71	20	0	0	0	4.31	0.68	มาก
	(43.1)	(44.4)	(12.5)	(0)	(0)				
5. อุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์และชื่อเสียงของโรงพยาบาลชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่	56	76	28	0	0	0	4.18	0.70	มาก
	(35.0)	(47.5)	(17.5)	(0)	(0)				
<b>รวม</b>							<b>4.33</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือการวัดในข้อนี้จะเป็นนามธรรมควรปรับปรุงให้สามารถจับต้องได้ วัดได้ (Objective) เช่นมีหลักฐานชัดเจนว่าทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้กระทำการบางอย่างที่ไม่มีความเหมาะสมต่อจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพทันตแพทย์ เช่น ข้อร้องเรียนในการปฏิบัติงานต่าง ๆ

**5) ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ในด้านความร่วมมือร่วมใจ (Team Work)**

ผลการวิเคราะห์ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์เมื่อพิจารณาการปฏิบัติงาน ด้านความร่วมมือร่วมใจ พบว่าในกลุ่มตัวอย่าง มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D.=0.52) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการทำงานของหน่วยงาน ค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D.=0.58) รองลงมาคือ รักษาความลับของผู้ป่วยที่ให้บริการค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D.=0.53) ส่วนด้านมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการทำงานค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D.=0.64) ดังรายละเอียดในตารางที่ 27

**ตารางที่ 27** จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักด้านความร่วมมือ  
รวมใจ (Team Work) ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน  
เขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

สมรรถนะหลักด้าน ความร่วมมือรวมใจ	จำนวน		ร้อยละ		ระดับสมรรถนะ		Mean	S.D.	การ แปลผล
	มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย				
	ที่สุด		กลาง		ที่สุด				
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)				
1. ความกระตือรือร้นในการปรับปรุง การทำงาน	76 (47.5)	75 (46.9)	9 (5.6)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.27	0.64	มาก	
2. มีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐาน ในการทำงานของหน่วยงาน	57 (35.6)	97 (60.6)	6 (3.8)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.34	0.58	มาก	
3. มีส่วนร่วมในการพัฒนาแนว ทางการปฏิบัติงานให้ มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	78 (48.8)	77 (48.1)	5 (3.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.34	0.53	มาก	
4. สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมาย ที่กำหนดไว้	69 (43.1)	71 (44.4)	20 (12.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.31	0.62	มาก	
5. สามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ภายใต้ภาวะเสี่ยงโดยยึดประโยชน์ สูงสุดของประชาชน	56 (35.0)	76 (47.5)	28 (17.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	4.30	0.66	มาก	
<b>รวม</b>						<b>4.31</b>	<b>0.51</b>	<b>มาก</b>	

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือถ้า  
เกณฑ์การประเมินสมรรถนะในด้านความร่วมมือรวมใจ (Team Work) ไม่มีความชัดเจน เข้าใจได้  
ยาก หรือไม่ครอบคลุมกิจกรรมในการทำงานร่วมกัน ก็อาจจะทำให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน  
โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ขาดความสามัคคีเนื่องจากเกณฑ์ที่ใช้วัดสมรรถนะก็ได้  
หรือแทนที่จะทำให้เกิดความร่วมมือรวมใจที่แท้จริงก็จะเป็นการร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ได้ตาม  
เกณฑ์สมรรถนะแทน

#### 4.1.2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์กร กับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์กร กับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังนี้

##### 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า

เพศ (หญิง) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

อายุ มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.234$ ,  $p\text{-value}=0.003$ )

ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

รายได้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.197$ ,  $p\text{-value}=0.013$ )

ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.292$ ,  $p\text{-value}=0.01$ )

สถานภาพสมรส(คู่)มีความสัมพันธ์ต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=-0.198$ ,  $p\text{-value}=0.01$ )

##### 2) แรงจูงใจ พบว่า

ในภาพรวมของแรงจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.530$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และเมื่อแยกเป็นรายด้าน มีรายละเอียดดังนี้

(1) ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.536$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $r=0.547$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $r=0.461$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $r=0.570$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $r=0.549$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $r=0.335$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

(2) ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.458$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) สำหรับปัจจัยค้ำจุนรายด้าน พบว่า ) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ( $r=0.341$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านนโยบายและการบริหาร ( $r=0.376$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ( $r=0.545$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ( $r=0.428$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ( $r=0.384$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยค้ำจุน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $r=0.206$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ( $r=0.234$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ( $r=0.168$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) เป็นด้านที่มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังรายละเอียดในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการปฏิบัติงานตาม  
สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12  
จำแนกรายชื่อ

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน		ระดับความสัมพันธ์
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของ		
	เพียร์สัน (r)	p-value	
<b>คุณลักษณะส่วนบุคคล</b>			
เพศ (หญิง)	0.130	0.101	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	-0.234**	0.003	ต่ำ
สถานภาพสมรส(คู่)	-0.198 <sup>†</sup>	0.012	ต่ำ
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	-0.023	0.770	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้	0.197 <sup>†</sup>	0.013	ต่ำ
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	0.292**	0.01	ต่ำ
<b>แรงจูงใจ</b>	0.530**	<0.001	ปานกลาง
<b>ปัจจัยจูงใจ</b>	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
<b>ปัจจัยค่าจูน</b>	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 <sup>†</sup>	<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

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ นโยบายของหน่วยงานและความสามารถในการวางแผนงานของหัวหน้าฝ่ายทันตสาธารณสุข จะส่งผลต่อสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ตลอดจนสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ ของพนักงานในองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งในฝ่ายทันตสาธารณสุขเพราะการขาดความรู้และทักษะทางกระบวนการบริหารของหัวหน้าฝ่าย จะทำให้เจ้าหน้าที่ในฝ่ายทันตสาธารณสุขเสียประโยชน์ที่ควรจะได้รับ เช่น งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ เป็นต้น

### 3) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า

ผลการวิเคราะห์ด้านการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.83$ ,  $p\text{-value}<0.001$ )

เมื่อพิจารณาด้านการสนับสนุนองค์กร พบว่าปัจจัยด้านบุคลากร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.524$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ส่วนด้านปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ และด้านปัจจัยด้านงบประมาณ มีความสัมพันธ์ต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.208$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) และ ( $r=0.461$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ส่วนด้านปัจจัยด้านการบริหาร ( $r=0.833$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติดังรายละเอียดในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการสนับสนุนจากองค์กรกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายตัวแปร

การสนับสนุนจากองค์กร	สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านบุคลากร	0.524**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยด้านงบประมาณ	0.140	0.077	ไม่มีความสัมพันธ์
ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	0.208**	0.008	ต่ำ
ปัจจัยด้านการบริหาร	0.833**	<0.001	สูง
ภาพรวม	0.831**	<0.001	สูง

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมคือ การสนับสนุนจากหน่วยงานมีความสำคัญยิ่งเพื่อส่งเสริมให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน โดยเฉพาะ การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น นอกจากจะเกิดประโยชน์โดยตรงกับการให้บริการประชาชนแล้ว ยังส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนอีกด้วย

#### 4.1.2.6 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระซึ่งมีหลายตัวกับตัวแปรตามหนึ่งตัวนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ทำให้ทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม ซึ่งวิธีการดังกล่าวมีหลักเกณฑ์ว่าจะนำตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยครั้งละ 1 ตัวแปร ถ้าตัวแปรอิสระที่นำเข้ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่มีอยู่แล้วในสมการถดถอย วิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise) จะตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับตัวใดตัวหนึ่งออกจากสมการถดถอยเอง และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในกรณีที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Regression Analysis (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) ดังนี้คือ (1) ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดย Kolmogorov-Smirnov และใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน พบว่าค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0 ทดสอบ

โดยใช้สถิติ t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0 (2) ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่ ทดสอบโดยการทำ Scatter plot พบว่าการกระจายของค่าคลาดเคลื่อนอยู่ในลักษณะปกติ (3) ค่าคลาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระต่อกันทดสอบโดยค่า Durbin-Watson ซึ่งมีค่าปกติระหว่าง 1.5-2.5 (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2550) พบว่ามีค่า 1.860 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน (4) ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน กรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเรียกว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบโดยใช้ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ถ้าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระตัวใดเข้าสู่ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ตัวแปรอิสระอื่น ๆ ในที่นี้พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.80 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่าเงื่อนไขนี้เป็นจริง จึงสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยได้ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ตามสมรรถนะหลัก ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 และการสนับสนุนองค์กร

คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ รายได้ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพ การปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และการสนับสนุนองค์กรประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร

ตัวแปรตาม ได้แก่ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ประกอบด้วย สมรรถนะ 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรม ด้านความร่วมมือร่วมใจ

ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาอธิบายตัวแปรตาม โดยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทีละตัว เรียกว่า Stepwise ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน (p-value = 0.01) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value<0.001) ด้านสถานภาพวิชาชีพ (p-value<0.001) ด้านความรับผิดชอบ (p-value=0.01) การปกครองบังคับบัญชา

(p-value=0.020) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (p-value=0.012) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value=0.034)

**ขั้นตอนที่ 1** ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปังจัญจูงใจ ด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B)=0.238 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรด้านลักษณะงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การ เพิ่มขึ้น 0.238 หน่วย สามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 31.3

**ขั้นตอนที่ 2** ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปังจัญจูงใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B)=0.243 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปังจัญจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 เพิ่มขึ้น 0.243 หน่วย สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 42.2

**ขั้นตอนที่ 3** ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปังจัญจูงใจ ด้านสถานภาพวิชาชีพ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B)=0.249 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปังจัญจูงใจด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้ เพิ่มขึ้น 0.249 หน่วย สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 48.8

**ขั้นตอนที่ 4** ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปังจัญจูงใจ ด้านความรับผิดชอบ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B)=0.241 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปังจัญจูงใจด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 เพิ่มขึ้น 0.241 หน่วย สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 51.2

**ขั้นตอนที่ 5** ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยคำจูน ด้าน การปกครองบังคับบัญชา มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B)=0.181 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 เพิ่มขึ้น 0.181 หน่วย สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 52.5

**ขั้นตอนที่ 6** ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยจูงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B)=-0.152 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ลดลง 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ลดลง -0.152 หน่วย สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 54.7

**ขั้นตอนที่ 7** ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B)=-0.108 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ลดลง 1 หน่วย ทำให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ลดลง -0.108 หน่วย สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56.0 ดังรายละเอียดในตารางที่

**ตารางที่ 30** ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จำแนกรายข้อ

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value	R	R <sup>2</sup>
1. ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน	0.238	0.255	3.530	0.052	0.559	0.313
2. ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.243	0.276	4.191	0.01	0.650	0.422
3. ปัจจัยด้านคุณภาพวิชาชีพ	0.249	0.279	4.263	<0.001	0.699	0.488
4. ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ	0.241	0.237	3.522	<0.001	0.716	0.512
5. ปัจจัยด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.181	0.265	3.679	0.01	0.724	0.525
6. ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	-0.152	-0.190	-2.558	0.012	0.739	0.547
7. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-0.108	-0.147	-2.134	0.034	0.748	0.560

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

จากผลการศึกษาดังกล่าว ตารางที่ 30 ได้ผลการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4 + b_5x_5 + b_6x_6 + b_7x_7$$

เมื่อ Y = การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

a = ค่าคงที่

$b_1$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

$x_1$  = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน

$b_2$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

- $x_2$  = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน  
 $b_3$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 3  
 $x_3$  = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ  
 $b_4$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 4  
 $x_4$  = ตัวแปรอิสระตัวที่ 4 คือ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ  
 $b_5$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 5  
 $x_5$  = ตัวแปรอิสระตัวที่ 5 คือ ปัจจัยค่าจ้างด้าน การปกครองบังคับบัญชา  
 $b_6$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 6  
 $x_6$  = ตัวแปรอิสระตัวที่ 6 คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง  
 $b_7$  = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 7  
 $x_7$  = ตัวแปรอิสระตัวที่ 7 คือ ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$\begin{aligned}
 Y &= 2.104 + (0.238)(\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน}) + (0.243)(\text{ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน}) \\
 &+ (0.249)(\text{ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ}) + (0.241)(\text{ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ}) \\
 &+ (0.181)(\text{ปัจจัยค่าจ้างด้านการปกครองบังคับบัญชา}) - (0.152)(\text{ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง}) \\
 &- (0.108)(\text{ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล})
 \end{aligned}$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน (p-value=0.01) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน (p-value<0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านสถานภาพวิชาชีพ (p-value=0.001) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ (p-value=0.01) ปัจจัยค่าจ้างการปกครองบังคับบัญชา (p-value<0.001) ปัจจัยจูงใจความก้าวหน้าในตำแหน่ง (p-value<0.001) ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (p-value<0.001) ตามลำดับ

ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้งเจ็ดตัว สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56.0

#### 4.1.2.7 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

จากประเด็นปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 โดยรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด โดยกลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 58 ฉบับจากแบบสอบถาม 160 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 36.25 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือด้านการสนับสนุนองค์การ ร้อยละ 43.10 รองลงมา คือด้านแรงจูงใจ ร้อยละ 31.03 และสุดท้ายคือด้านสมรรถนะหลัก ร้อยละ 25.8 ด้านที่น้อยที่สุด คือ ด้านจริยธรรมร้อยละ 13.3 ส่วน ส่วนใหญ่เป็นข้อเสนอแนะอยู่ในด้านการสนับสนุนองค์การ ร้อยละ 48.2 รองลงมา ได้แก่ด้านแรงจูงใจ ร้อยละ 31.03 และสุดท้ายคือด้านสมรรถนะหลัก ร้อยละ 20.6 ตามลำดับ ดังรายละเอียดในตารางที่ 31

ตารางที่ 31 ร้อยละของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 (n = 58)

รายการ	ปัญหา อุปสรรค		ข้อเสนอแนะ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
<b>แรงจูงใจ</b>	18	31.03	18	31.03
ด้านปัจจัยจูงใจ	7	38.80	3	16.67
ด้านปัจจัยค้ำจุน	11	61.11	15	83.33
<b>ด้านการสนับสนุนองค์การ</b>	25	43.10	28	48.27
ด้านบุคลากร	13	52.00	16	57.14
ด้านงบประมาณ	2	8.00	5	17.85
ด้านวัสดุอุปกรณ์	7	28.00	4	22.22
ด้านกระบวนการบริหาร	3	12.00	3	10.71
<b>ด้านสมรรถนะหลัก</b>	15	25.86	12	20.68
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	7	28.00	2	16.66
ด้านการบริการที่ดี	5	33.33	2	16.66
ด้านการสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	5	33.33	6	50.00
ด้านจริยธรรม	2	13.33	1	8.33
ด้านความร่วมมือร่วมใจ	3	20.00	1	8.33
<b>ภาพรวม</b>	<b>58</b>	<b>100</b>	<b>58</b>	<b>100</b>

จากประเด็นปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะไว้ ประกอบด้วย ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจ ด้านการสนับสนุนจากองค์กร และด้านสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 รายละเอียดดังตารางที่ 32

**ตารางที่ 32** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>1. แรงจูงใจ</b>	
1.1 ทันตแพทย์มีหลายบทบาทหน้าที่มากเกินไปในบางครั้งไม่มีความถนัดและซ้ำซ้อนและไม่สามารถดูแลคนไข้เท่าที่ควร	1.1 ควรให้ทันตแพทย์ได้ทำงานตามถนัด หรือได้เลือกว่ามีความเหมาะสมกับงานเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการทำงาน
1.2 สิ่งแวดล้อมในห้องทำงานไม่มีความความสะดวก เช่น อุปกรณ์ไม่เพียงพอ ทำให้ง่ายต่อการเกิดความขัดแย้งระหว่างเจ้าหน้าที่ไม่ส่งเสริมบรรยากาศในการทำงาน	1.2 แก้ไขเรื่องสิ่งแวดล้อม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกให้เพียงพอกับจำนวนที่ต้องการ และจัดสิ่งแวดล้อมในการให้บริการให้เป็นสัดส่วน
1.3 ค่าตอบแทนของทันตแพทย์ โรงพยาบาลชุมชนขนาดใหญ่มีคนไข้จำนวนมากแต่ทันตแพทย์ได้รับเงินค่าตอบแทนน้อยกว่าโรงพยาบาลขนาดเล็กกว่าที่มีจำนวนคนไข้น้อยกว่า	1.3 ผู้บริหารระดับสูงขององค์กรควรทบทวนเรื่องค่าตอบแทน ให้มีความเท่าเทียมละสอดคล้องกับโรงพยาบาลข้างเคียง
1.4 ทันตแพทย์ที่เริ่มใช้ทุนจะมีอายุน้อย ไม่ค่อยรู้จักคนนอกฝ่าย และได้รับตำแหน่งหัวหน้าฝ่าย มีผลต่อการยอมรับและการบริหารจัดการภายในฝ่าย	1.4 ควรมีการหมุนเวียนให้ทันตแพทย์รุ่นพี่รุ่นน้องให้มาช่วยดูแลภายใต้การจัดการของสาธารณสุขจังหวัดเพื่อแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารจัดการทั้งในและนอกฝ่าย เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ และเพิ่มขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 32** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก  
ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
<b>2. ด้านการสนับสนุนองค์กร</b>	
2.1 ห้องทันตกรรมขาดอัตรากำลังของบุคลากร วัสดุอุปกรณ์ในการให้บริการไม่ทันสมัย และเกิดการชำรุดบ่อย	2.1 จัดซื้อวัสดุอุปกรณ์ให้เพียงพอ จัดอบรมเรื่องการใช้งานและการดูแลรักษาให้กับบุคลากร และการซ่อมบำรุงแก่ฝ่ายซ่อมบำรุงของโรงพยาบาล
2.2 ทัดแพทย์ต้องรับผิดชอบงานพัฒนาคุณภาพ และงานบริหาร ทำให้ไม่มีเวลาเพียงพอในการดูแลผู้ป่วยทางทันตกรรม	2.2 กระจายทันตแพทย์เข้าสู่โรงพยาบาลชุมชนให้เพียงพอ และจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ ให้ทันตแพทย์มีความสบายใจ
2.3 ทันตแพทย์ไม่มีความถนัดเรื่องการบริหาร เมื่อได้รับมอบหมายทำให้ปฏิบัติงานออกมาได้ไม่ดีเท่าที่ควร	2.3 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรจัดอบรมหลักสูตรการบริหารให้กับทันตแพทย์ก่อนเข้ารับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน
<b>3. ด้านสมรรถนะหลัก</b>	
3.1 ทันตแพทย์จะมีอายุน้อยส่งผลต่อการยอมรับนับถือในองค์กร โดยเฉพาะถ้าได้รับผิดชอบตำแหน่งทางการบริหาร	3.1 ให้ทันตแพทย์ได้เข้าอบรมการบริหารก่อนเข้าใช้ทุนและมีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการบริหารงานในโรงพยาบาลชุมชน
3.2 การศึกษาต่อของทันตแพทย์ไม่ได้รับการสนับสนุนเรื่องทุน และการกลับมาใช้ทุนของทันตแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะสาขา	3.2 ควรมีการส่งเสริมการศึกษาต่อและสัญญาการกลับมาใช้ทุน ตลอดจนร่วมกันพิจารณาการจ่ายค่าตอบแทนภายหลังจากจบการศึกษา
3.3 โรงพยาบาลชุมชนไม่สามารถสนับสนุนให้ทันตแพทย์ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถในการรักษาผู้ป่วย	3.4 โรงพยาบาลควรมีการสนับสนุนการบริการประชาชนให้มากขึ้น เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนผู้มารับบริการ และยังช่วยเพิ่มความชำนาญให้กับทันตแพทย์อีกด้วย

**ตารางที่ 32** ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก  
ของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3.4 ผู้บริหารควรมีทัศนคติที่ดีต่อ ผู้ได้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน	3.5 ปรับเปลี่ยนทัศนคติของผู้บริหาร และกำหนด วัฒนธรรมในองค์กรให้ชัดเจน เพื่อให้เกิดการ ปฏิบัติต่อผู้ได้บังคับบัญชาเหมือนกันหรือ ใกล้เคียงกัน
3.5 ควรใช้ระบบ KPI หรือ Competency ใน การจ่ายค่าตอบแทนอย่างแท้จริง	3.5 ส่งเสริมให้มีการใช้ KPI หรือ Competency ในการวัดความสำเร็จในการทำงานให้เป็น วัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรทุกคนที่มี ความตั้งใจสามารถเข้าถึง และชี้แจงถึงการ ได้มาของการเลื่อนขั้น และการได้มาของ ค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้น เพิ่มให้บุคลากรเกิดความ เข้าใจ และลดปัญหาข้อขัดแย้งในองค์กร
3.4 ทันตแพทย์ที่เป็นหัวหน้าฝ่ายงานหนัก รับผิดชอบทุกอย่างแต่ไม่มีแรงจูงใจในการ ทำงาน	3.4 ควรเพิ่มค่าตอบแทนในการรับตำแหน่งหัวหน้า ฝ่ายเพื่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน และ กระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชามีความต้องการ พัฒนาตนเองเพื่อเป็นหัวหน้าฝ่ายในอนาคต

#### 4.2 การทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยครั้งนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ และการสนับสนุน  
องค์กรมีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน  
ในเขตสาธารณสุขที่ 12 ซึ่งจากผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

##### 4.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ได้แก่ เพศ (หญิง) อายุ รายได้ ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) สถานภาพสมรส(คู่)  
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานใน  
โรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัย ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

#### 4.2.2 แรงจูงใจ

ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า

##### 4.2.2.1 ปัจจัยจูงใจ

1) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

2) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

3) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

4) ปัจจัยจูงใจความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

5) ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยเป็นไปไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

##### 4.2.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

1) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

2) ปัจจัยค้ำจุนด้านปัจจัยค้ำจุนการปกครองบังคับบัญชา มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

3) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

4) ปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน นโยบายการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

### 4.3 การอภิปรายผลการวิจัย

#### 4.3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า 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 รายได้ 50,001-100,000 ร้อยละ 51.87 รายได้เฉลี่ย 60,002.50 บาท (S.D.=24,165.8) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน 1 – 10 ปี ร้อยละ 76.8 ค่าเฉลี่ย 5.59 ปี (S.D.=4.84) ค่ามัธยฐาน 5 ปี

#### 4.3.2 ระดับแรงงูใจของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

โดยภาพรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.33) สอดคล้องกับการศึกษาของธารณา ธงชัย (2552) ที่พบว่าแรงงูใจในการปฏิบัติงานบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.=0.45) และการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่า ภาพรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D.=0.45) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ฐาภรณ์ เกษิต (2551) พบว่า ภาพรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.40) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า ภาพรวมของแรงงูใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.37) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ณัฐพล มีพรหม (2551) พบว่า ภาพรวมแรงงูใจในการปฏิบัติงานการ

บริหารงานแบบธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.38) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอแม่จางคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.34) เช่นเดียวกับการศึกษาของ วรณพร พึ่งวร (2551) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.38) เช่นเดียวกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.=0.38) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อติเรก ศรีศาสนิตย์ (2550) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.36) เช่นเดียวกับการศึกษาของ วงษ์เสนต์ เครื่องฉาย (2550) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.=0.42) เช่นเดียวกับการศึกษาของ พชรพร ครองยุทธ (2549) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.=0.64)

จากการที่ระดับแรงจูงใจของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับมากนั้นเพราะว่าทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 จะใช้แรงจูงใจทั้ง 13 ด้านในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ตามนโยบายของผู้บริหาร ในองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 สังกัดอยู่ แม้แรงจูงใจทั้ง 13 ด้านอาจจะยังไม่มีผลสัมฤทธิ์พร้อม โดยเฉพาะในประเด็นของค่าตอบแทน ด้านการยอมรับนับถือ นโยบายการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน แม้แต่ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 กลับมิได้เห็นว่าคุณค่าสิ่งเหล่านี้มีความสำคัญมากไปกว่าความรับผิดชอบ ลักษณะงาน และความสบายใจในการปฏิบัติหน้าที่ทั้งในด้านการดูแลผู้ป่วยทางทันตกรรม นอกจากนั้น การใช้แรงจูงใจทั้ง 13 ด้าน มาประกอบในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก เพราะผู้บริหารได้วางนโยบายไว้แล้วนั้น จึงส่งผลต่อความเข้าใจและความเชื่อมั่นของทันตแพทย์ในด้าน การปกครองบังคับบัญชา การวางนโยบายการบริหาร การจ่ายค่าตอบแทนที่มั่นคงยั่งยืน ครบถ้วนและตรงเวลา

อย่างไรก็ตาม แม้ทันตแพทย์ยังขาดความมั่นใจว่าเกณฑ์การชี้วัดของสมรรถนะว่ามีความเหมาะสมหรือไม่ แต่ถ้าหากได้รับการสนับสนุนด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานก็จะทำให้เกิดพลังและแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักอย่างเต็มความสามารถ เพื่อเพิ่มโอกาสความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทน หรือการศึกษาต่อในระดับเหนือปริญญา จึงต้องเตรียมตัวเองให้พร้อมกับการปฏิบัติงานอยู่เสมอ

4.3.2.1 ปัจจัยจูงใจของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

เมื่อพิจารณาในภาพรวมของแรงจูงใจพบว่าค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.33) ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.35) ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.38)

เมื่อพิจารณารายด้านของปัจจัยจูงใจพบว่า ปัจจัยจูงใจ ทุกข้ออยู่ในระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านความรับผิดชอบค่าเฉลี่ย 4.29 (S.D.=0.43) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับมากคือด้านการยอมรับนับถือค่าเฉลี่ย 3.46 (S.D.=0.47) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จรัสศรี อาจศิริ (2552) พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย ปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก คือ ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 0.62) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดและอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง เช่นเดียวกับการศึกษาของ การศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมากด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการยอมรับนับถือเช่นเดียวกับการศึกษาของ ณิชพล มีพรหม (2551) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการบริหารงานแบบธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ในรายด้านนั้นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D. = 0.46) ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D. = 0.69) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า ปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอลอโทธิไชย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ในรายด้านนั้นด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.40) ส่วนด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.67) แตกต่างจากการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานในการดำเนินงานตามกรอบการ



ประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

4.3.2.2 ปัจจัยค่าจูนของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

ส่วนปัจจัยค่าจูนในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.38) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าปัจจัยค่าจูนทั้งหมดเจ็ดข้อ ที่มีค่าเฉลี่ยในระดับมาก คือด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.68) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.59) ด้านการปกครองบังคับบัญชา 3.79 (S.D.=0.63) ด้านนโยบายและการบริหารค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D.=0.55) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.=0.60) ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวค่าเฉลี่ย 3.77(S.D.=0.60) ยกเว้นด้านสภาพการปฏิบัติงานด้านที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางคือ ค่าเฉลี่ย 3.44 (S.D.=0.59) สอดคล้องกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่า ปัจจัยค่าจูนด้านนโยบายและการบริหารในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน แตกต่างกับการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า ปัจจัยค่าจูนด้านสภาพการปฏิบัติงานในการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมีนบุรี และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดและอยู่ในระดับมาก และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน

4.3.3 การสนับสนุนองค์การของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

จากการศึกษาการสนับสนุนองค์การของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 มีรายละเอียดดังนี้

4.3.3.1 ระดับการสนับสนุนองค์การของสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

เมื่อพิจารณาระดับการสนับสนุนองค์การของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับปัจจัยการสนับสนุนองค์การอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.= 0.50) สอดคล้องกับจากการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่าภาพรวมของปัจจัยการบริหารของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานคุ้มครองในผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัด

อุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.28 (S.D. = 0.61) เช่นเดียวกับการศึกษาของ โกวิทย์ เรืองนิรันดร์ (2552) พบว่าภาพรวมของปัจจัยการบริหารในการสนับสนุนองค์การในการปฏิบัติงาน ด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์กรบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.09 (S.D. = 0.58) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุมารณณ์ ขันนัไพร (2550) พบว่า ภาพรวมปัจจัยการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในการปฏิบัติงานสุขศึกษา จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D. = 0.60) ซึ่งในการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนต้องอาศัยปัจจัยการบริหารในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักมีประสิทธิผลและประสิทธิภาพ เช่นเดียวกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) พบว่าการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ภาพรวมปัจจัยการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.38) เช่นเดียวกับการศึกษาของ วรพล คนใจบุญ (2548) พบว่า ภาพรวมปัจจัยการบริหารในการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.45) และเช่นเดียวกับการศึกษาของ ประจักษ์ บัวผัน และ ชัยยงค์ ขามรัตน์ (2547) พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนปัจจัยทางการบริหารจากองค์กรอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.45) แตกต่างจากการศึกษาของ สิริทิพร นามมา (2552) พบว่าภาพรวมการสนับสนุนองค์การที่มีผลการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.46) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประจักษ์ บัวผัน (2551) พบว่าภาพรวมปัจจัยการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.=0.54) โดยกระบวนการบริหารเป็นขั้นตอนสำคัญในการที่จะจัดการให้การปฏิบัติงานให้มีประสิทธิผลและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรง เช่นเดียวกับการศึกษาของ ธาตุกร เกษิต (2551) พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนองค์การในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริการและบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับ มาก 3.62 (S.D. = 0.51) และเช่นเดียวกับการศึกษาของ วุฒิพงษ์ ภัคคิกุล (2549) พบว่าภาพรวมของการสนับสนุนองค์การในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.66) ซึ่งเมื่อแยกอภิปรายรายตัวแปรมีรายละเอียดดังนี้

## 1) ปัจจัยด้านกำลังคน

ระดับปัจจัยการบริหารในด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับระดับมากค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D. = 0.60) สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน(2553) พบว่าการสนับสนุนองค์การด้านบุคลากรในการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณอยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. =0.62) และการศึกษาของสิทธิพร นามมา (2552) พบว่าการสนับสนุนองค์การด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อมาโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.51) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุนทร กัณหาสุระ (2550) พบว่า การสนับสนุนองค์การด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ ระดับจังหวัด เขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.51) และเช่นเดียวกับการศึกษาของ วุฒิพงษ์ ภักดีกุล (2549) พบว่าการสนับสนุนองค์การด้านบุคลากรในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติคของคณะกรรมการองค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.51) แตกต่างกับการศึกษาของ เช่นเดียวกับการศึกษา แตกต่างกับการศึกษาของ โกวิท เริงนิรันดร (2552) พบว่าการสนับสนุนองค์การด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การที่มีผลต่อการบริหารพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย กับการสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. =0.58) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุมารณ์ ขันนัไพร (2550) พบว่า ปัจจัยการบริหารคนกำลังคนในการสนับสนุนการปฏิบัติงานสุศึกษาในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D. = 0.85) เช่นเดียวกับการศึกษาของ พชรพร ครองยุทธ (2549) พบว่าการสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D. = 0.73) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประจักษ์ บัวผัน และ ชัยยง ขามรัตน์ (2547) ที่พบว่า การสนับสนุนองค์การด้านบุคลากรในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในหน่วยบริการ ปฐมภูมิ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D. = 0.73) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) พบว่าปัจจัยด้านการบริหารด้านบุคลากรในการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.42) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สราวุฒิ คณะไชย (2548) พบว่า การสนับสนุนด้านองค์การด้านบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการของบุคลากร โรงพยาบาลสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D. = 0.73)

เช่นเดียวกับการศึกษา นงนุช หลอมประ โคน (2546) การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามการดำเนินงานกิจกรรม พัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์ ค่าเฉลี่ย 3.48 (S.D. = 0.73) ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าปัจจัยการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ จังหวัดขอนแก่นด้านกำลังคนในการบริหารสมรรถนะหลักให้ประสบผลสำเร็จ นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ จังหวัดขอนแก่น “จะต้อง กำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานและวางแผนอัตรากำลังคนให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน อีกทั้งผู้บริหารจะต้องสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรจึงจะสามารถปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น”

## 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ

ระดับปัจจัยการบริหารในด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับระดับมากค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.71)สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน(2553)พบว่าการสนับสนุนองค์กรด้านงบประมาณในการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.62) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุทธิพร นามมา (2552) พบว่าการสนับสนุนองค์กรด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อฯ โดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.57) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ฐากร เกษิต (2551) พบว่าการสนับสนุนองค์กรด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.63) และเช่นเดียวกับการศึกษาของ วุฒิพงษ์ ภัคคิกุล (2549) พบว่าการสนับสนุนองค์กรด้านงบประมาณในการป้องกันและแก้ไขปัญหาเสพติดของคณะกรรมการรองฯการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.50 (S.D.=0.75) แตกต่างกับการศึกษาของ วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่าปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานคุ้มครองในผู้บริโรคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.22 (S.D. = 0.63) เช่นเดียวกับการศึกษาของ โกวิท เริงนิรันดร (2552) พบว่าการสนับสนุนองค์กรด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.18 (S.D. = 0.58) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประดิษฐ์ สารรัตน์ (2551) พบว่า การสนับสนุนองค์กรที่มีผลต่อการบริหารพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ

ชุมชนจังหวัดหนองคาย การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.52) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุมารณ์ ขันนัไพร (2550) พบว่าปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณในการสนับสนุนการปฏิบัติงานสุขศึกษาในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 (S.D. = 0.71) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุนทร กัณหาสูระ (2550) พบว่าการสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ ในโรงพยาบาลของรัฐ ระดับจังหวัด เขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.31 (S.D. = 0.68) เช่นเดียวกับการศึกษาของ พชรพร ครองยุทธ (2549) พบว่าการสนับสนุนองค์การด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.40 (S.D. = 0.77) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สราวุธ ทัศนะไชย (2548) พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง กับการมีส่วนร่วมในการพัฒนาคุณภาพบริการของบุคลากร โรงพยาบาลของแก่น ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.71) และเช่นเดียวกับการศึกษาของประจักษ์ บัวผัน และ ชัยยงค์ ขามรัตน์ (2547) พบว่า การสนับสนุนองค์การด้านงบประมาณในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.71) ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่าปัจจัยการบริหารสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้รับการสนับสนุนด้านงบประมาณในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก จะต้อง มี “สำรวจความต้องการ การวางแผนและจัดสรรงบประมาณให้สอดคล้องและเหมาะสม เพียงพอกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก โดยต้องคำนึงถึงสภาพปัญหาขององค์การและที่สำคัญบุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการวางแผนและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาสมรรถนะหลักของหน่วยงานและของทันตแพทย์”

### 3) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์

ระดับปัจจัยการบริหารในด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับระดับมากค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D. = 0.77)สอดคล้องกับการศึกษา ของสุทธิพร นามมา (2552) พบว่าการสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.63) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ฐากร เกษิต (2551) พบว่าการสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ ในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.56) และเช่นเดียวกับการศึกษาของ วุฒิพงษ์ ภัคศิริกุล (2549) พบว่า การสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์

ในการป้องกันและแก้ปัญหาสุขภาพของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลในจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.86) แตกต่างกับการศึกษาของบุญถม ชัยภูวน (2553) พบว่าการสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ในด้านการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.69) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่าปัจจัยด้านการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานคุ้มครองในผู้บริโภคนด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.27 (S.D. = 0.61) เช่นเดียวกับการศึกษาของ โกวิทย์ เรืองนิรันดร์ (2552) พบว่าการสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.02 (S.D. = 0.70) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประดิษฐ์ สารรัตน์ (2551) พบว่าการสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการบริหารพัสดุอุปกรณ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.57) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุมารณ์ ขนนไพร (2550) พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนปฏิบัติงานสุขศึกษาในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D. = 0.66) เช่นเดียวกับการศึกษาของ พชรพร ครองยุทธ (2549) พบว่าการสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.49 (S.D. = 0.78) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) พบว่า ปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ ชุมชน จังหวัดพิษณุโลก อยู่ในระดับปานกลาง 3.66 (S.D. = 0.50) และเช่นเดียวกับการศึกษาของประจักษ์ บัวผัน และชัยขย ขามรัตน์ (2547) พบว่า การสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ในการพัฒนาคุณภาพมาตรฐานในหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งสอดคล้องกับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มตัวอย่างได้ให้ข้อมูลเพิ่มเติมว่า “ด้านวัสดุอุปกรณ์ในการบริหารสมรรถนะหลักให้ประสบความสำเร็จนั้นทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 จะต้องสำรวจความต้องการที่เปลี่ยนไปทุกปี เพื่อให้สามารถทำงานได้ประสบความสำเร็จและอาจจำเป็นต้องใช้จำนวนมากขึ้นในระหว่างดำเนินงานและต้องสามารถคาดการณ์เช่นจะมีทันตแพทย์เชี่ยวชาญเฉพาะสาขามาเพิ่มเติมอาจต้องมีการวางแผนเรื่องวัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุความวัตถุประสงค์ การจัดหาพัสดุต้องคำนึงถึงความต้องการใช้ในองค์กร สามารถทำได้โดยการสำรวจความต้องการ และต้องคำนึงถึง ปริมาณ (Quantity) คุณภาพ (Quality) และ ราคา (Price) เสมอ และเมื่อได้พัสดุครุภัณฑ์ที่ถูกต้องตามข้อกำหนดแล้วยังต้องมีการบำรุงรักษา (Maintenance) ตาม

กำหนดเวลาซึ่งเป็นหน้าที่ของบุคลากรผู้ใช้งาน ซ่อมแซม (Fixing) ภายในประกัน และการซ่อมแซมของหน่วยบำรุงรักษาภายในโรงพยาบาล ตลอดจนการจำหน่ายจ่ายออก เมื่อไม่สามารถใช้งาน ได้เสื่อมสภาพ ล้าสมัย”

#### 4) ปัจจัยด้านกระบวนการบริหาร

ระดับปัจจัยการบริหารในด้านกระบวนการบริหารในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 อยู่ในระดับระดับมากค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.74) สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีระวัฒน์ วีระพันธ์ (2552) พบว่าภาพรวมของกระบวนการบริหารในการปฏิบัติงานบริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เขตพัฒนาสาธารณสุขที่ 2 จังหวัดอุบลราชธานี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.46) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประจักษ์ บัวผัน (2551) พบว่าภาพรวมกระบวนการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรง จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมากแตกต่างกับการศึกษาของบุญถม ชัยฉนวน(2553)พบว่า การสนับสนุนองค์การด้านกระบวนการบริหารพบว่าในด้านการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.62) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า ภาพรวมของกระบวนการบริหารของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานคุ้มครองในผู้บริโภคนด้านสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D. = 0.512) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุมภรณ์ ชนนไพโร (2550) พบว่า ภาพรวมกระบวนการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขชุมชนในการปฏิบัติงาน สุขศึกษา จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.52 (S.D. = 0.67) เช่นเดียวกับการศึกษาของอมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) การปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ด้านกระบวนการบริหารในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D. = 0.55) และเช่นเดียวกับการศึกษาของ วรพล คนใจบุญ (2548) พบว่า ภาพรวมกระบวนการบริหารในการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D. = 0.45)

4.3.3.2 ระดับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

เมื่อพิจารณา ระดับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D. = 0.44) สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน(2553)พบว่าภาพรวมสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. =

0.55) สอดคล้องกับการศึกษาของพิสมัย พวงคำ (2551) พบว่าภาพรวมสมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับการกับการศึกษาของ ปรัญญา แก้วพัฒนา (2551) ภาพรวมปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดสระแก้วอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกับการศึกษาของจิตรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2549) พบว่าภาพรวมสมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนืออยู่ในระดับสูงซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านการบริการที่ดีโดยมีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D. = 0.57) พบว่า รองลงมาได้แก่ ด้านจริยธรรมมีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D. = 0.51) ด้านการความร่วมมือร่วมใจ มีการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.54) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.54) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.53) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ระดับการปฏิบัติสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.54) สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน (2553) สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.64) ปรัญญา แก้วพัฒนา (2551) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดสระแก้ว ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ อายุราชการ และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (AOR = 2.50, 2.57 p-value = 0.04, 0.02) ตามลำดับเช่นเดียวกับการศึกษาของ พิสมัย พวงคำ (2551) พบว่า สมรรถนะหลักด้านการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุดโดยเรียงลำดับจากน้อยคือผู้รับผิดชอบต่องานในหน้าที่และงานที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด ความขยันอดทนและเอาใจใส่ในงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบสามารถทำงานในหน้าที่รับผิดชอบเพื่อให้บรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กรมีความคิดสร้างสรรค์และปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานใหม่เพื่อให้ได้ผลงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีความละเอียดรอบคอบความถูกต้องของงานเพื่อให้งานมีคุณภาพ สามารถพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้มาตรฐานและผลงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นมีการติดตามประเมินผลการทำงานเป็นระยะเพื่อทราบปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไขมีความเสียสละเวลาและทุ่มเทเวลาให้กับงานและองค์กรเช่นเดียวกับการศึกษาของจิตรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2549) พบว่า สมรรถนะด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ในระดับมากที่สุด ควรมีลักษณะดังนี้ สามารถทำงานในหน้าที่

เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์การติดตามประเมินผลการทำงานเป็นระยะเพื่อทราบปัญหาและนำมาปรับปรุงแก้ไขในส่วนที่ขาดรับผิดชอบต่องานในหน้าที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จทันเวลาที่กำหนด

## 2) ด้านการบริการที่ดี

ระดับการปฏิบัติสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ในด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D. = 0.57) สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน (2553) ที่ศึกษาสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.76) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปรัชญา แก้วพัฒน์ (2551) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์หัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดสระแก้ว ด้านการบริการที่ดี คือ อายุราชการการได้รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น ลักษณะงาน ความสำเร็จในการทำงาน นโยบายและการบริหารและความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (AOR = 14.28, 6.85, 3.77, 5.79, 12.40, 5.0 p-value=0.001, 0.01, 0.03, 0.02, 0.006, 0.02 ตามลำดับ) เช่นเดียวกับการศึกษาของ พิสมัช พวงคำ (2551) พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งเน้นการให้บริการกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านการมุ่งเน้นการให้บริการของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อย คือการให้ข้อมูลข่าวสารที่ ถูกต้องชัดเจนและคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ตามที่ผู้รับบริการต้องการยิ้มแย้มแจ่มใส สร้างความประทับใจและความพึงพอใจให้ผู้รับบริการมีความตระหนักมุ่งมั่นเต็มใจในการให้บริการกำหนดเป้าหมายและแนวทางปฏิบัติงานสอดคล้องกับความต้องการของผู้บริการในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพการให้บริการแบบโปร่งใสตรวจสอบได้ ผู้รับบริการจะต้องได้รับบริการที่เท่าเทียมกันเน้นคุณภาพการบริการที่ฉับพลันรวดเร็วและทันเวลาแตกต่างจากการศึกษาของ ศศิวิมล ทองพัว (2548) พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุข 6 ด้านการให้บริการเภสัชสนเทศและให้คำปรึกษาด้านยา ส่วนใหญ่ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย = 3.44 (S.D. = .60)

## 3) ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ระดับการปฏิบัติสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ในด้านด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.53) สอดคล้องกับการศึกษาของบุญถม ชัยฉนวน (2553) สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สมรรถนะหลักด้านด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.61) สอดคล้องกับ

การศึกษาของปรัชญา แก้วพัฒนา (2551) พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์หัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดสระแก้ว ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ การดำรงตำแหน่งในปัจจุบัน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (AOR = 3, 03, 2.34, p-value = 0, 03, 0.04 ตามลำดับ)

#### 4) ด้านจริยธรรม

ระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ในด้านจริยธรรม อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D. = 0.51) สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน (2553) สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.51) สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรัชญา แก้วพัฒนา (2551) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์หัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดสระแก้ว ด้านจริยธรรม คือ อายุราชการ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหารและชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (AOR = 3.13, 5.99, 12.5, 4.66 p-value = 0.04, 0.04, 0.02 0.04, 0.009 ตามลำดับ) เช่นเดียวกับการศึกษาของ พิสมัย พวงคำ (2551) พบว่า สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่าคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านคุณธรรมและจริยธรรมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นอยู่ในระดับมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปน้อยคือมีความซื่อสัตย์สุจริตต่อหน้าที่ที่ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน ปฏิบัติงานอยู่บนพื้นฐานจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด รักษาที่จะเชื่อถือได้ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือประโยชน์ส่วนตนเคารพในความเป็นคนที่มีคุณค่า เคารพในความคิดสิทธิเสรีภาพของผู้อื่น การครองตนเป็นคนดี มีคุณธรรมปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล ได้แก่ นิติธรรมคุณธรรมโปร่งใสความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ อุทิศเวลาให้กับราชการ มีอุดมการณ์และยึดผลประโยชน์ของผู้รับบริการเป็นหลักเช่นเดียวกับการศึกษาของ จิตราปราษฎ์นิวัฒน์ (2549) พบว่า สมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านคุณธรรมและจริยธรรมกลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันมากที่สุด คือ รับผิดชอบในผลการกระทำและตัดสินใจของตนเองปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ได้แก่ นิติธรรมคุณธรรมโปร่งใส ความมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนปฏิบัติหน้าที่โดยยึดหลักความถูกต้อง รักษาที่จะ เชื่อถือได้ ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้น ให้ตนเองและมีอุดมการณ์โดยยึดผลประโยชน์ของประชาชน เช่นเดียวกับการศึกษาของ ศศิวิมล ทองพัว (2548) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณในการประกอบวิชาชีพอยู่ในระดับสูงด้วย ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D. = .48) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ศุภวรรณ

เสถียรานนท์ (2548) พบว่าสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ คือ สมรรถนะด้านจริยธรรมและจรรยาวิชาชีพ

#### 5) ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ

ระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ในด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.52) สอดคล้องกับการศึกษาของบุญถม ชัยฉนวน (2553) สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.70) สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรัชญา แก้วพัฒน์ (2551) พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึงประสงค์หัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดสระแก้ว ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ คือ อายุราชการความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ นโยบายและการบริหาร และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (AOR = 6.12, 5.36, 7.14, 4.89, 4.22 p-value = 0.002, 0.05, 0.05, 0.04, 0.02) ตามลำดับ เช่นเดียวกับการศึกษาของ พิสมัย พวงคำ (2551) พบว่า สมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีม กลุ่มผู้เชี่ยวชาญมีความเห็นสอดคล้องกันว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านการทำงานเป็นทีมของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่นอยู่ในระดับมากที่สุดเรียงลำดับจากมากไปน้อย คือ การกำหนดเป้าหมายที่แน่นอน เพื่อให้งานสำเร็จตามหน่วยงานต้องการ การมีส่วนร่วมในทีมละสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ส่งเสริมให้เกิดความรักและสามัคคีในองค์กรการแบ่งหน้าที่และความรับผิดชอบร่วมกัน ตามสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ จิตรา ปราชญ์นิวัฒน์ (2549) พบว่า สมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ด้านการทำงานเป็นทีม ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันในระดับมากที่สุด ดังนี้ สร้างความเชื่อถือและสร้างแรงจูงใจให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและทีมงานส่งเสริมให้เกิดความรักสามัคคีในทีม เช่นเดียวกับการศึกษา ศศิวิมล ทองพั้ว (2548) พบว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานเภสัชกรด้านทำงานเป็นทีมอยู่ในระดับสูงด้วยค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = .51)

4.3.3.3 คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจและการสนับสนุนองค์กรที่มีผลต่อ ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

#### 1) คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน การฝึกอบรมสมรรถนะมีความสัมพันธ์ต่ำกับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขต

สาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.130$ ,  $p\text{-value} = 0.101$ ,  $r = -0.234$ ,  $p\text{-value} = 0.003$ ,  $r = -0.198$ ,  $p\text{-value} = 0.003$ ,  $r = -0.023$ ,  $p\text{-value} = 0.770$ ,  $r = 0.197$ ,  $p\text{-value} = 0.013$ ,  $r = 0.292$ ,  $p\text{-value} = 0.01$ ) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

#### (1) เพศ

เพศ (หญิง) ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่า สัดส่วนหญิงจะมีจำนวนมากกว่าเพศชายแต่ไม่มีความแตกต่างกันในการปฏิบัติงานและไม่ได้ส่งผลต่อการปฏิบัติสมรรถนะหลัก ถึงแม้ว่าแต่ละเพศจะมีความแตกต่างกันในแง่ของลักษณะนิสัยหรือความถนัด แต่ในการปฏิบัติสมรรถนะหลักจะเป็นไปตามมาตรฐานที่ข้าราชการพลเรือนรวมถึงทันตแพทย์พึงจะต้องมีและปฏิบัติสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน(2553) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานคุ้มครองในผู้บริหารด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี เช่นเดียวกับการศึกษาของ สิทธิพร นามมา (2552) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของสุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน เช่นเดียวกับการศึกษาของ วรณพร พึ่งวร (2551) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร เช่นเดียวกับการศึกษาของประดิษฐ์ สารรัตน์ (2551) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานบริหารพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุมารณ์ ขันนัไพร (2550) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่นเช่นเดียวกับการศึกษาของ พชรพร ครองยุทธ (2549) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานกิจกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น และเช่นเดียวกับการศึกษาของอมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548) พบว่า เพศ ไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก แตกต่างจากการศึกษาของ เกรียงศักดิ์ งามกุลานนท์ (2552) ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.25$ ,  $p\text{-value} = 0.002$ ) เช่นเดียวกับการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการดำเนินงานตาม

กรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.21$ ,  $p\text{-value} = 0.004$ ) เช่นเดียวกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงผกผันกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=-0.182$ ,  $p\text{-value} = 0.028$ )

## (2) อายุ

อายุมีความสัมพันธ์ต่ำกับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มอายุที่มีมากที่สุดคือ 21-30 ปี ไม่มีความแตกต่างกันในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักแต่เมื่อทันตแพทย์มีอายุมากขึ้นการสั่งสมประสบการณ์ในการทำงานจะเพิ่มขึ้น การฝึกอบรม การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ตลอดจนการศึกษาต่อในระดับหลังปริญญาจะเป็นช่องทางที่ทำให้ทันตแพทย์ที่มีอายุน้อยมีประสบการณ์ได้เร็วขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน(2553) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานคุ้มครองในผู้บริโภคนด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี เช่นเดียวกับการศึกษาของ สิทธิพร นามมา (2552) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการป้องกันควบคุมโรคติดต่อในโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพิษณุโลก แตกต่างกับการศึกษาของ กรแก้ว ฉิรพงษ์สวัสดิ์ (2548) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านการส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบระบบสารสนเทศด้านการส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนในเขตพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.31$ ,  $p\text{-value} \leq 0.001$ ) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ศศิวิมล ทอง पू (2548) พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชนเขตการสาธารณสุขที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} = 0.01$ )

## (3) สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรส (คู่) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางลบกับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มที่ยังอยู่ในสถานภาพโสดมีอยู่ร้อยละ 74 แม้ปฏิเสธไม่ได้ว่าการมีครอบครัวจะส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่จะต้องทำนอกเหนือจากเวลาราชการ แต่การมีภาระครอบครัวจะไม่ได้มีผลต่องานประจำที่มีแผนงานกำหนดไว้อย่างรัดกุม สอดคล้องกับการศึกษาของ เกรียงศักดิ์ ปลายทางานนท์ (2552) ศึกษาการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางลบกับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.233, p\text{-value} = 0.015$ ) แตกต่างกับการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน (2553) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี เช่นเดียวกับการศึกษาของ สิทธิพร นามมา (2552) พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการป้องกันควบคุมโรคติดต่อในอำเภอเมืองขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ ประดิษฐ์ สารรัตน์ (2551) พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู เช่นเดียวกับการศึกษาของ รติ เกษิต (2551) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุนทร กัณหาสูระ (2550) พบว่าสถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ ระดับจังหวัด เขตสาธารณสุขที่ 12 ( $r = -0.35, p\text{-value} = 0.005$ )

#### (4) ระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา(ปริญญาตรี)ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มที่ยังไม่ได้ศึกษาต่อหลังปริญญาไม่ถึงร้อยละ 80 และในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักนอกจากจะต้องเป็นผู้มีความรู้แล้วยังอาศัยทักษะและความสามารถทางสังคมประกอบกันไป จึงจะทำให้ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 เป็นที่ยอมรับของหน่วยงานสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน (2553) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่าระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ขอบการปฏิบัติงานคุ้มครองในผู้บริโภคนด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี เช่นเดียวกับการศึกษา ของสิทธิพร พรหมมา (2552) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นเช่นเดียวกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารการจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู เช่นเดียวกับการศึกษาของ จูฑากร เกษิต (2551) พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานและการบริการและบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด ขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับการศึกษา ของ พิชิต แสนเสนา (2549) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์ระดับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัด ขอนแก่น แตกต่างจากการศึกษาของ ศศิวิมล ทองพั่ว (2548) พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงผกผันกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุข 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -0.231, p\text{-value} = 0.008$ )

#### (5) รายได้

รายได้ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 51.87 มีรายได้อยู่ในช่วง 50,001-100,000 บาท การมีรายได้เพียงพอต่อการดำรงชีวิตและการดูแลครอบครัวจะทำให้กลุ่มตัวอย่างไม่มีความเครียดกับเรื่องรายได้ และส่งผลดีในการทุ่มเทการทำงานให้กับองค์กร จึงไม่ได้มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม

สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธ์ พบว่าเงินเดือนค่าตอบแทน มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 344$ ,  $p\text{-value} = 0.001$ ) และเช่นเดียวกับการศึกษาของ คิดชนก อนุชาญ และคณะ (2546) พบว่า รายได้ มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนา สถานีอนามัยเป็นหน่วยงานปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่ จังหวัดสงขลา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของบุญถม ชัยฉนวน(2553) พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น และการศึกษาของสิทธิพร นามมา (2552) พบว่ารายได้ไม่สัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการป้องกันควบคุมโรคติดต่อโดยแมลงของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นเช่นเดียวกับการศึกษาของเกรียงศักดิ์ ลางกุลานนท์ (2552) พบว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ ในตรงพยาบาลศูนย์ จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่า รายได้ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของประดิษฐ์ สารรัตน์ (2551) พบว่ารายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย เช่นเดียวกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า รายได้ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข จังหวัดหนองคาย

(6) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุข

ที่ 12

ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ซึ่งจากการวิจัยครั้งนี้ พบว่ากลุ่มตัวอย่างร้อยละ 76.8 มีประสบการณ์ในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนประมาณ 1-10 ปี ซึ่งทันตแพทย์ที่บรรจุใหม่อยู่ในช่วงการใช้ทุนจะมีข้อมูลของโรงพยาบาลต้นสังกัดอยู่แล้วในระดับหนึ่ง ดังนั้นระยะเวลาที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 จึงไม่ได้มีผลต่อการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่าระยะเวลา ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.14$ ,  $p\text{-value} = 0.045$ ) เช่นเดียวกับ

การศึกษา อุมารณ์ ขนนไพร (2550) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ประสพการณ์ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับการปฏิบัติงานด้านสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = -0.185$ ,  $p\text{-value} = 0.012$ ) เช่นเดียวกับ การศึกษาของอดิเรก ศรีคารสถิต (2550)พบว่าประสพการณ์ที่ปฏิบัติงานด้านการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.17$ ,  $p\text{-value} = 0.018$ ) เช่นเดียวกับการศึกษาของศศิวิมล ทองพัว (2548) พบว่า อายุราชการในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตการสาธารณสุขที่ 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} = 0.002$ ) ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของบุญฉวี ชัยฉนวน (2553) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ เกรียงศักดิ์ ตางกุลานนท์ (2552) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับ การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า ประสพการณ์การทำงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี กับการศึกษาของ สิทธิพร นามมา (2552) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ นำโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์ชุมชน จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู เช่นเดียวกับการศึกษาของ รุจกาน เกษิต (2551) พบว่าประสพการณ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคายเช่นเดียวกับการศึกษา ของพิชิต แสนเสนา (2549) พบว่าประสพการณ์ทางด้านการบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์กับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ พชรพร ครองยุทธ (2549) พบว่าประสพการณ์ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น เช่นเดียวกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) พบว่า ประสพการณ์ในการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพิษณุโลก

## 2) ปังจ้ยด้านแรงจูงใจ

ผลการศึกษาปังจ้ยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการศึกษาแรงจูงด้านปังจ้ยจูงใจและปังจ้ยค้ำจุนที่มีความสัมพันธ์กับระดับปานกลางเชิงบวกต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ตามลำดับดังนี้ ( $0.536$   $p$ -value $<0.001$  และ  $r=0.458$ ,  $p$ -value $<0.001$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ ธารณา ชงชัย (2553) ศึกษาเกี่ยวกับ ปังจ้ยจูงใจ และปังจ้ยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ( $r=0.530$ ,  $p$ -value $<0.001$ ,  $r=0.536$ ,  $p$ -value $<0.001$  ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) ศึกษาเกี่ยวกับ แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า แรงจูงใจ ด้านปังจ้ยจูงใจและปังจ้ยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.595$ ,  $p$ -value $<0.001$  และ  $r=0.638$ ,  $p$ -value $<0.001$ ) ตามลำดับ และการศึกษาของ ฐากร เกษิต (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปังจ้ยจูงใจและปังจ้ย ค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและระดับสูงกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ( $r=0.672$ ,  $p$ -value $<0.001$  และ  $r=0.764$ ,  $p$ -value $<0.001$ ) ตามลำดับ และการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ปังจ้ยจูงใจและปังจ้ยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.480$ ,  $p$ -value $<0.001$  และ  $r=0.500$ ,  $p$ -value $<0.001$ ) ตามลำดับ และการศึกษาของ ฉัฐพล มีพรหม (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร พบว่า ปังจ้ยจูงใจและปังจ้ยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงาน การบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.690$ ,  $p$ -value $<0.001$  และ  $r=0.627$ ,  $p$ -value $<0.001$ ) ตามลำดับ และ

การศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอเมืองจัตุมะและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและระดับสูงกับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอเมืองจัตุมะและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.564$ ,  $p\text{-value}<0.001$  และ  $r=0.726$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ตามลำดับ และการศึกษาของ วรณพร พึ่งวร (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.652$ ,  $p\text{-value}<0.001$  และ  $r=0.583$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ตามลำดับ และการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) ศึกษาแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.534$ ,  $p\text{-value}<0.001$  และ  $r=0.552$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ตามลำดับ และการศึกษาของ อติเรก ศรีดาสถิตย์ (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน ด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.587$ ,  $p\text{-value}<0.001$  และ  $r=0.602$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ตามลำดับ และการศึกษาของ วงษ์เสนห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.315$ ,  $p\text{-value}<0.001$  และ  $r=0.511$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ตามลำดับ และการศึกษาของ พชรพร ครองยงูท (2549) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางและระดับสูงกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.582$ ,  $p\text{-value}<0.001$  และ  $r=0.749$ ,  $p\text{-value}<0.001$ )

### 3) ปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์การ

ผลการศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ในภาพรวมพบว่าปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.831$ ,  $p\text{-value} = <0.001$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถมชัยฉ้วน (2553) สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของปัจจัยการบริหาร มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.589$ ,  $p\text{-value} = <0.001$ ) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยผู้บริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.409$ ,  $p\text{-value} = <0.001$ ) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุมารมภ์ ขันนไพโร (2550) ศึกษาปัจจัยบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นพบว่าปัจจัยหลักการบริหารในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.694$ ,  $p\text{-value} = <0.001$ ) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่าปัจจัยการบริหารในภาพมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.725$ ,  $p\text{-value} = <0.001$ ) เมื่อพิจารณาปัจจัยการบริหารรายด้าน พบว่าปัจจัยด้านกำลังคน ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.496$ ,  $p\text{-value} <0.001$ ,  $r = 0.540$ ,  $p\text{-value} = 0.001$  และ  $r = 0.476$ ,  $p\text{-value} <0.001$  ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของวรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณและปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกและระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.407$ ,  $p\text{-value} = <0.001$ ,  $r = 0.356$ ,  $p\text{-value} = <0.001$  และ  $r = 0.287$ ,  $p\text{-value} = <0.001$  ตามลำดับ) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุมารณ์ ขันนไพโร (2550) ศึกษาปัจจัยบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณและปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณและปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับการปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.649$ ,  $p\text{-value} = <0.001$ ,  $r = 0.434$ ,  $p\text{-value} = <0.001$  และ  $r = 0.549$ ,  $p\text{-value} = <0.001$  ตามลำดับ) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548) ศึกษาปัจจัยบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่าปัจจัยด้านกำลังคน ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.332$ ,  $p\text{-value} = <0.001$ ,  $r = 0.359$ ,  $p\text{-value} = <0.001$  และ  $r = 0.472$ ,  $p\text{-value} = <0.001$  ตามลำดับ)

4) คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจและปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกนำเข้ามาสมการที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 คือ ปัจจัยจูงใจประกอบด้วย ปัจจัยด้านแรงจูงใจ 2 กลุ่ม ได้แก่ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค่าจูงประกอบด้วย เงินเดือน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับบัญชา นโยบายการบริหาร สภาพของการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์การประกอบด้วย บุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์และกระบวนการบริหาร ซึ่งผลการวิเคราะห์พบว่า มีตัวแปร 7 ตัว ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยค่าจูงด้านสถานะวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูงด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยค่าจูงด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค่าจูงด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ชารนา ชงชัย (2552) พบว่า ปัจจัยที่สามารถพยากรณ์ การปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มีตัวแปรในสมการ 2 ตัวแปร คือ ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง และปัจจัยค่าจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา และสอดคล้องกับการศึกษาของ จรัสศรี อาจศิริ (2552) ที่พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อมาตรฐานการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย มี 5 ตัวแปรคือ ปัจจัยเชิงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจุนด้านสถานวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฌรัฐพล มีพรหม (2551) ที่พบว่า ความสามารถในการพยากรณ์การบริหารแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร ประกอบด้วยตัวแปร 6 ตัวแปร ได้แก่ ปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับนับถือ ปัจจัยค่าจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน และปัจจัยค่าจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ที่พบว่า ความสามารถในการพยากรณ์การดำเนินงานตามกรอบประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ประกอบด้วย 3 ตัวแปร คือ ปัจจัยเชิงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค่าจุนด้านนโยบายและการบริหาร และสอดคล้องกับการศึกษาของ ฐาตุร เกษิต (2551) ที่พบว่า ความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและการบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย 5 ตัวแปร คือ การสนับสนุนองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ การสนับสนุนองค์การด้านบุคลากร ปัจจัยเชิงใจด้านลักษณะงาน ปัจจัยค่าจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา และปัจจัยค่าจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ และการศึกษาของ บุญถม ชัยฉนวน (2553) พบว่า ความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น มีตัวแปรในสมการ 2 ตัวแปร คือด้านปัจจัยการบริหาร และกระบวนการบริหาร เช่นเดียวกับการศึกษาของ ของวรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า ความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี มีตัวแปรในสมการ 3 ตัวแปร คือ ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการบริหารงานบุคคล และด้านการควบคุมกำกับ เช่นเดียวกับการศึกษาของ อุมาภรณ์ ขนนันไพโร (2550) พบว่าความสามารถในการพยากรณ์การปฏิบัติงานสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สาธารณสุขชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีตัว

แปรในสมการ 3 ตัวแปร คือกระบวนการบริหารด้านการวางแผน ปัจจัยด้านงบประมาณ และปัจจัยด้านการบริหารด้านกำลังคน เช่นเดียวกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548) พบว่าความสามารถในการพยากรณ์ การปฏิบัติงานสร้างสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลกมีตัวแปรในสมการ 4 ตัวแปร คือ การจัดการองค์การ การอำนวยความสะดวก การบริหารงานบุคคล และการวางแผน

