

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา
Leadership Soft Skills and Organizational Climate Affecting
The Performance of Dentists at Community Hospitals
in Nakhon Ratchasima Province

นิลุบล ดีพลกรัง (Nilubon Deeponkrang)¹* ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Bouphan)** สุรัชชัย พิมหา (Surachai Phimha)***

(Received: May 10, 2019; Revised: August 9, 2019; Accepted: August 15, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวนกลุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย 112 คน จากประชากรทั้งหมด 137 คน และศึกษาเชิงลึกโดยการสนทนากลุ่มเพื่อสนับสนุนข้อมูลจำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถามและการสนทนากลุ่ม ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และการวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าสถิติเชิงพรรณนา และสถิติอนุมาน จากการศึกษาพบว่าสุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการสอนงาน บรรยากาศองค์กรมีมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และสุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการเป็นผู้นำ สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 54.1 ($R^2 = 0.541, p\text{-value} < 0.001$)

ABSTRACT

This cross-sectional descriptive research aimed to study leadership soft skills and organizational climate affecting the performance of dentists at community hospitals in Nakhon Ratchasima Province, Thailand. The samples were 112 dentists randomly selected by simple random sampling from the 137 populations and 12 key informants were in focus group for qualitative data gathering. This study was collecting both quantitative and qualitative data. The Questionnaire was examined and verified by the three experts for content validity item objective congruence (IOC), all items above 0.50 and tested for reliability in samples pilot study (Cronbach's alpha coefficient=0.97). Data distribution was performed by descriptive statistics and inferential statistics. The results showed that leadership soft skills; coaching, organizational climate; standard and leadership soft skills; leadership ability could predict the performance of dentists at community hospitals at 54.1 percentage ($R^2 = 0.541, p\text{-value} < 0.001$).

คำสำคัญ: สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์กร การปฏิบัติงานของทันตแพทย์

Keywords: Leadership soft skills, Organizational climate, Performance of dentists

¹Corresponding author: nilubon1979@gmail.com

*นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

***อาจารย์ประจำ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

ประเทศไทยเริ่มมีการพัฒนางานทันตสาธารณสุขตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 4 โดยมีเป้าหมายการทำงานและกลยุทธ์ที่ชัดเจน นั่นคือการมีทีมทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุข กำหนดให้มีทันตแพทย์ประจำสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และมีแผนงานทันตศึกษา [1] ทันตแพทย์เป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดำเนินงานตามแผนงานทันตสาธารณสุข และการทำงานประสานร่วมกับทีมสหวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับกระทรวงสาธารณสุขที่มีการกำหนดนโยบายปฏิรูประบบบริการสุขภาพ จากแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 มีการดูแลสุขภาพแบบองค์รวมทั้ง 4 มิติ ประกอบด้วยกาย ใจ จิตวิญญาณ และสังคม [2] และจากนโยบายกระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2560 นำสู่การพัฒนาและปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข โดยมี 16 แผนงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ แผนงานที่ 6 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพมีโครงการพัฒนาระบบการดูแลสุขภาพช่องปาก เพื่อให้เกิดการพัฒนาระบบบริการทันตสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ [3] และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมาได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพจังหวัดนครราชสีมา ประจำปี พ.ศ. 2561 โดยกำหนดยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ด้านบริการเป็นเลิศ แผนงานที่ 6 การพัฒนาระบบบริการสุขภาพมีโครงการพัฒนาระบบบริการ สาขาทันตกรรม มีตัวชี้วัดคือเพิ่มอัตราการเข้าถึงบริการทันตกรรม [4] ทำให้ทันตแพทย์ต้องปฏิบัติงานและมีบทบาทในการวางแผน การจัดแผนงาน และการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นมากขึ้น ดังนั้นการปฏิบัติงานของทันตแพทย์นอกเหนือจากการให้บริการรักษาทางทันตกรรมในโรงพยาบาลชุมชนที่เป็นการทำงานแบบเชิงรับแล้ว ทันตแพทย์ยังต้องปฏิบัติงานด้วยการออกพื้นที่ไปให้บริการงานทันตสาธารณสุขที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลซึ่งเป็นการทำงานแบบเชิงรุก

ทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ถือเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในการทำงานด้านทันตสุขภาพ โดยมีภารกิจให้บริการทันตกรรม ทันตสาธารณสุขแก่ประชาชน โดยบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนนั้นสามารถจัดแบ่งงานหรือโครงสร้างการทำงานทันตสาธารณสุขในเครือข่ายบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ ประกอบด้วย 1) งานบริหารและงานแผนงาน 2) งานวิชาการและพัฒนาคุณภาพบริการ 3) งานบริการทันตกรรม 4) งานส่งเสริมทันตสุขภาพตามกลุ่มวัย และ 5) งานทันตสาธารณสุขในชุมชน [5] มีผู้ศึกษาการปฏิบัติงานบริการรักษาทันตกรรมของทันตบุคลากรส่วนใหญ่มีลักษณะการทำงานที่มีระยะเวลาที่นานและในการปฏิบัติงานต่อวัน ตั้งแต่ 8 ชั่วโมง ส่วนใหญ่ปฏิบัติงาน 4-5 วันต่อสัปดาห์ และมีภาระงานมาก [6] จากที่ผ่านมาได้มีผู้ทำการศึกษาพบว่าระดับการให้บริการทันตกรรมของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับมาก [7-8]

การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนนั้น ต้องมีบทบาทในฐานะผู้นำเชิงวิชาชีพและเป็นผู้ร่วมบริหารงานในองค์กรจากบทบาทการเป็นผู้บริหาร ดังนั้นในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารและจากองค์กร ในการพัฒนาให้บุคคลมีความสามารถมากขึ้นนั้น ต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะหลายทักษะด้วยกัน ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถสร้างสมดุลระหว่างความสามารถด้านอาชีพ และความสามารถทางด้านสังคมได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ (Leadership soft skills) เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จในการทำงาน [9] ดังนั้นการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนนั้นจึงต้องอาศัยสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ โดยใช้แนวคิดของ Crosbie [10] ประกอบด้วย 7 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร 3) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ 4) ทักษะด้านการคิดริเริ่ม 5) ทักษะด้านการนำเสนอ 6) ทักษะด้านการสอนงาน และ 7) ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง จากที่ผ่านมาได้มีผู้ศึกษาพบว่าสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีผลต่อการกำกับดำเนินงานตามโครงการ [11] และมีการศึกษาพบว่าสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงาน [12-13]

นอกจากสุนทรียทักษะภาวะผู้นำแล้วยังพบว่าบรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งบรรยากาศองค์การนับได้ว่าเป็นความสำคัญที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การดำเนินไปได้อย่างราบรื่น เนื่องจากบรรยากาศองค์การเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่บุคลากรรับรู้ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมต่อการปฏิบัติงานของบุคคลหรือสมาชิกในองค์การเป็นการจัดสภาพแวดล้อมภายในองค์การ เพื่อให้เกิดการติดต่อประสานงานระหว่างบุคลากรในองค์การ ตลอดจนการมอบหมายงานให้กับบุคลากรปฏิบัติงานต่าง ๆ ภายในองค์การเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามภารกิจหรือวิสัยทัศน์ขององค์การ โดยใช้แนวคิดของ Litwin & Stringer [14] ประกอบด้วย 8 มิติ ได้แก่ 1) มิติความรับผิดชอบ 2) มิติความอบอุ่น 3) มิติการสนับสนุน 4) มิติการให้รางวัล 5) มิติความขัดแย้ง 6) มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน 7) มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และ 8) มิติความเสี่ยง มีการศึกษาพบว่าบรรยากาศองค์การมีผลต่อการปฏิบัติงาน [15-17]

จากข้อมูลกระทรวงสาธารณสุข และสถานการณ์กำลังคนทันตแพทย์ พบว่าข้อมูลจากสำนักงานทันตสาธารณสุข พบว่าทันตแพทย์ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขส่วนใหญ่จะปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน [18] ในจังหวัดนครราชสีมามีการหมุนเวียนการย้ายตำแหน่งทันตแพทย์ทั้งภายในจังหวัดและการย้ายข้ามจังหวัด และมีการรับทันตแพทย์จบใหม่บรรจุเข้ารับราชการในจังหวัดนครราชสีมาทุกปี ซึ่งการปฏิบัติงานของทันตแพทย์มีทั้งให้บริการรักษาทางทันตกรรม อีกทั้งทันตแพทย์ก็ต้องทำงานเชิงรุกโดยออกปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตลอดจนการออกหน่วยทันตสาธารณสุขเคลื่อนที่ ซึ่งมีส่วนเกี่ยวข้องกับงานบริหารและการวางแผน โดยเฉพาะอย่างยิ่งการดำเนินงานด้านทันตสาธารณสุขที่ต้องทำงานร่วมกับชุมชนต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายฝ่าย ตั้งแต่ผู้บริหารที่มีการวางแผนงานการกำหนดนโยบาย การทำงานร่วมกันของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ ตลอดจนการติดต่อประสานงานกับผู้ปฏิบัติงานทั้งบุคลากรในโรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่งผลให้ทันตแพทย์ต้องมีหน้าที่ในด้านปฏิบัติงานเชิงรุก และติดต่อประสานงานกับหน่วยงานต่างๆ มากขึ้น แต่ยังมีข้อจำกัดเรื่องประสานงานและการมอบหมายงาน และเนื่องจากการที่ทันตแพทย์มีภาระหน้าที่ให้บริการรักษาทางทันตกรรมในโรงพยาบาลชุมชนแก่ประชาชนเป็นส่วนใหญ่ สิ่งสำคัญจึงต้องมีทั้งส่วนส่งเสริมสนับสนุนจากทั้งผู้บริหารและองค์ประกอบสภาพแวดล้อมในสถานที่ปฏิบัติงานที่จะเอื้อต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

วัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา
2. เพื่อศึกษาระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ระดับบรรยากาศองค์การ และระดับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา
3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษาในครั้งนี้คือ ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา จำนวน 137 คน [19] กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้คือ ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา 112 คน และการสนทนากลุ่ม 12 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างจากการใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen [20] คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$\text{สูตร } N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + w \quad \dots\dots\dots(1)$$

เมื่อ

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model

ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุขที่ 12 [21] ซึ่งเป็นงานศึกษาวิจัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.474$

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model

$R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.437$

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change)

เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการทดสอบ $R_{Y.B}^2 = 0.037$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เขตA) = 0 (เขตB) = 14

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ เท่ากับ 1 ตัวแปร

v คือ ค่าที่ได้จาก $v = N - u - w - 1$

ผลจากการคำนวณขนาดตัวอย่าง มีจำนวน 112 คนในกรณีตอบแบบสอบถามผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่างทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ในการศึกษาครั้งนี้จำนวน 112 ตัวอย่าง

วิธีการสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เป็นการสุ่มตัวอย่างโดยการนำรายชื่อทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มาจัดทำสลากใส่ในภาชนะทึบแสงแล้วจับแบบไม่ใส่คืน ได้กลุ่มตัวอย่างครบตามจำนวน 112 คน [22] ในการสนทนากลุ่มเพื่อสนับสนุนข้อมูลเชิงปริมาณ โดยเลือกทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ที่มีความรู้ความสามารถในการให้ข้อมูลการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้ดีที่สุด (Key Informants) จากการแบ่งออกเป็น 5 โซน คือ โซน รพ.เทพรัตน์ โซน รพ.บัวใหญ่ โซน รพ.พิมาย โซน รพ.ด่านขุนทด และโซน รพ.โชคชัย ครอบุรี ซึ่งคัดเลือกมารวมทั้งสิ้น 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เครื่องมือมีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 7 ข้อ ส่วนที่ 2 สุนทรียทัศนภาวะผู้นำ มีคำถาม 35 ข้อ ส่วนที่ 3 บรรยากาศองค์กร มีคำถาม 40 ข้อ ส่วนที่ 4 การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน มีคำถาม 25 ข้อ โดยส่วนที่ 2 ถึงส่วนที่ 4 ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ [23] และส่วนที่ 5 คำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา มีคำถาม 3 ข้อ ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 สุนทรียทัศนภาวะผู้นำ ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์กร ส่วนที่ 3 การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ เครื่องมือทั้ง 2 ชุดผ่านตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน แล้วนำมาแก้ไขปรับปรุงและนำไปทดลองใช้กับทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น ที่มีลักษณะการปฏิบัติงานที่คล้ายคลึงกันและมีพื้นที่ใกล้เคียงกันในการทำวิจัยในครั้งนี้จำนวน 30 คน หลังจากนั้นนำไปวิเคราะห์ความสอดคล้องภายในของแบบสอบถามโดยการวิเคราะห์รายข้อ (Item Total Correlation) หากข้อใดมีติดลบหรือมีค่าน้อยกว่า 0.2 ต้องนำมาปรับปรุงแก้ไขและวิเคราะห์หาค่าความเที่ยง (Reliability) ของชุดสอบถามตามลักษณะข้อกำหนดโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) พบว่ามีค่าเท่ากับ 0.97 ซึ่งค่าความเที่ยงจะต้องมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงสามารถความเชื่อถือได้

การวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

การแปลผล ระดับสุนทรียทัศนภาวะผู้นำ ระดับบรรยากาศองค์กร และระดับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา นำมาจัดเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงค่าเฉลี่ยดังนี้ [24] ระดับมากที่สุด (4.50 - 5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50 - 4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50 - 3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50 - 2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00 - 1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) [25] มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 โดยแบ่งระดับได้ดังนี้ มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ หมายถึง $r = \pm 1$ มีความสัมพันธ์ระดับสูง หมายถึง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หมายถึง $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ หมายถึง $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 ไม่มีความสัมพันธ์ หมายถึง $r = 0$

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมในการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 14 มกราคม 2562 เลขที่ HE612357 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง 8 กุมภาพันธ์ ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2562

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 81 คน คิดเป็นร้อยละ 72.3 ส่วนใหญ่มีอายุ น้อยกว่า 31 ปี จำนวน 55 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1

โดยมีอายุเฉลี่ย 33.07 ปี (S.D.= 8.19 ปี) อายุต่ำสุด 24 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพโสด จำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าจำนวน 86 คน คิดเป็นร้อยละ 76.8 ส่วนใหญ่รายได้ต่อเดือน 40,001-70,000 บาท โดยมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 58,617.32 บาท (S.D. = 20,226.62 บาท) รายได้ต่อเดือนต่ำสุด 33,750 บาท รายได้ต่อเดือนสูงสุด 120,000 บาท ส่วนใหญ่ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน อยู่ในช่วงระหว่าง 4-10 ปี จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 39.3 มีค่ามัธยฐาน 5 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานสูงสุด 33 ปีและส่วนใหญ่เคยได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 57 คนคิดเป็นร้อยละ 50.9 และส่วนใหญ่จำนวนการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน 1 ครั้ง จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 มีค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง จำนวนต่ำสุด 1 ครั้ง จำนวนสูงสุด 5 ครั้ง

2. ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D.=0.36) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่าทักษะด้านการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.=0.44) รองลงมาคือ ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.=0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทักษะด้านการสอนงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D.=0.74) รองลงมาคือ ทักษะด้านการคิดริเริ่มอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.39 (S.D.= 0.49)

3. ระดับบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยระดับบรรยากาศองค์การในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีบรรยากาศองค์การในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.64 (S.D.=0.51) ซึ่งเมื่อพิจารณาตามรายด้าน พบว่ามีดีความอบอุ่น มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.64) รองลงมาคือ มดีความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.=0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ มดีความขัดแย้ง อยู่ในระดับมากค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.=0.64) รองลงมาคือ มดีการให้รางวัล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.= 0.64)

4. ระดับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยระดับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.22 (S.D.=0.67) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานบริการทันตกรรมอยู่ในระดับมาก 3.98 (S.D.=0.70) รองลงมาคือ งานทันตสาธารณสุขในชุมชนอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D.=0.78) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ งานวิชาการและพัฒนาคุณภาพบริการอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.88 (S.D.=0.76) รองลงมาคือ งานบริหารและงานแผนงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.02 (S.D.=1.05)

5. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่าภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.589$, $p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.532$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

6. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ คือ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการสอนงาน (p -value<0.001) บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน (p -value = 0.006) และสุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการเป็นผู้นำ (p -value = 0.015) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 54.1

จากผลการศึกษา สามารถนำมากำหนดเป็นสมการถดถอยพหุเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ในรูปคะแนนดิบได้ $Y = -0.120 + (0.430)$ (สุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการสอนงาน) + (0.264) (บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน) + (0.283) (สุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการเป็นผู้นำ) ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรสุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการสอนงาน บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และสุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการเป็นผู้นำเพิ่มขึ้นด้านละ 1 หน่วย จะทำให้การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา (Y) เพิ่มขึ้น 0.430, 0.264 และ 0.283 หน่วยตามลำดับ โดยมีค่าคงที่ของสมการทำนายเท่ากับ -0.120 ทั้งนี้ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 54.1 ดังตารางที่ 2

7. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

จากการรวบรวมข้อมูลปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะจากส่วนของคำถามปลายเปิดของแบบสอบถามทั้งหมด 112 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะทั้งหมด 72 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 62.5 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่คือ การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนด้านงานบริหารและงานแผนงาน เกี่ยวกับการจัดทำโครงการทางทันตสาธารณสุข ข้อเสนอแนะคือควรส่งเสริมให้ทันตแพทย์มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนโครงการ เพื่อให้เกิดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รองลงมาคือ การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนด้านงานบริการทันตกรรม ข้อเสนอแนะคือกระจายผู้รับผิดชอบการปฏิบัติงานให้เหมาะสม ลดปริมาณงาน จัดสรรบุคลากรให้เพียงพอ

สรุปและอภิปรายผล

จากผลการศึกษาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis) พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้แก่ คือ 1) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการสอนงาน 2) บรรยากาศองค์การมิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 3) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการเป็นผู้นำ ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 54.1 ซึ่งการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนที่ให้ความสำคัญกับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการ

สอนงาน เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เป็นการแสดงถึงบุคลากรในหน่วยงานได้รับการส่งเสริมส่วนของคุณภาพ การอบรมเพิ่มพูนความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ อีกทั้งทัศนคติที่มีบทบาทหน้าที่ในการถ่ายทอด ความรู้ ความชำนาญ ความสามารถ และทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร รวมถึงการประเมินประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพของบุคลากรในหน่วยงาน ซึ่งเป็นการพิจารณาความสำคัญของบทบาทวิชาชีพในผลของการปฏิบัติงาน เพื่อให้ทัศนคติและบุคลากรในหน่วยงานมีองค์ความรู้ที่มากขึ้นอันจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าสุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการสอนงานมีผลต่อการปฏิบัติงาน [12-13, 26] ส่วนบรรยากาศองค์การมีมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานก็เป็นส่วนสำคัญของสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ ทัศนคติรับรู้เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ เป้าหมาย และมาตรฐานในการปฏิบัติงานขององค์การ ที่ทำให้ทัศนคติใน หน่วยงานมีแนวทางมาตรฐานในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ปฏิบัติงานที่กำหนดไว้แล้ว อัน จะส่งผลให้ผลการ ดำเนินงานบรรลุวัตถุประสงค์ตามมาตรฐานตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ และสามารถดำเนินงานตามนโยบายที่ได้รับมาได้สำเร็จ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าบรรยากาศองค์การมีมิติมาตรฐานการปฏิบัติงานมี ผลต่อการปฏิบัติงาน [16-17, 27] และยังมีสุนทรียทักษะภาวะผู้นำทักษะด้านการเป็นผู้นำ เนื่องจากเป็นส่วนสำคัญใน การแสดงถึงบทบาทการเป็นผู้นำของทัศนคติที่ต้องแสดงถึงภาวะผู้นำในด้านการปฏิบัติงาน ตลอดจนการวางแผน งาน และการบริหารงานในหน่วยงาน นอกจากนี้ทัศนคติต้องมีหน้าที่รับผิดชอบการเป็นคณะกรรมการบริหารของ องค์การ และความรับผิดชอบในกระบวนการทำงานของโรงพยาบาลชุมชน ดังนั้นบทบาทของทัศนคติในด้านการ เป็นผู้นำจึงส่วนสำคัญในการตัดสินใจ โดยใช้ความคิด วิเคราะห์ในการเลือกแนวทางการปฏิบัติงานที่เหมาะสม อีกทั้ง ทัศนคติในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการแสดงบทบาทในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานไปในทางที่ดี ซึ่งผล การศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่าสุนทรียทักษะภาวะผู้นำในทักษะด้านการเป็นผู้นำ มีผล ต่อบทบาทการควบคุมกำกับกำกับการดำเนินงานและการประเมิน โครงการ [11, 26]

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และโรงพยาบาลชุมชน ควรส่งเสริมพัฒนาทักษะด้านการสอนงานให้แก่ ทัศนคติที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน โดยจัดให้มีการจัดการความรู้ เพื่อเป็นการพัฒนาการถ่ายทอดความรู้ และ การสอนงานบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะในการทำงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.2 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และ โรงพยาบาลชุมชน ควรสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการ ปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมการปฏิบัติงานของทัศนคติในโรงพยาบาลชุมชนให้สามารถปฏิบัติงานตามมาตรฐานหรือ เป้าหมายของการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

1.3 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และและ โรงพยาบาลชุมชน ควรส่งเสริมให้ทัศนคติที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลชุมชน ได้รับการฝึกอบรมในด้านความสามารถในการเป็นผู้นำ เพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำและสามารถ นำองค์กร การกำหนดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการอำนวยความสะดวกให้มีการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ ได้อย่างถูกต้อง

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 2.1 ควรมีการศึกษาการจัดการความรู้แนวทางการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน
- 2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการวางแผนการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และสาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนการศึกษาเพื่อทำวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจนทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ที่ให้ความร่วมมือแก่ผู้วิจัยเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

1. Bureau of Dental Public Health Department of Health, Ministry of Public Health. Oral Health Care System in Thailand. Nontaburi: On Print Shop co.ltd; 2004. Thai.
2. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The Twelve National Health Development Plan under The National Economic and Social Development Plan B.E.2560-2564. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2017. Thai.
3. Bureau of Policy and Strategy Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. Strategy of Ministry of Public Health. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2017. Thai.
4. Nakhon Ratchasima Provincial Health Office. Strategic Health Development Plan 2561: Nakhon Ratchasima Provincial Health Office. [Photocopied]; 2018. Thai.
5. Bureau of Dental Public Health Department of Health, Ministry of Public Health. Guidelines for Dental Public Health Operations for Dental Personnel in Contracting Unit for Primary Care (CUP). Nonthaburi: Bureau of Dental Public Health Department of Health, Ministry of Public Health; 2009. Thai.
6. Chaiklieng S, Nititumtada R. Factors Associated with Neck, Shoulder and Back (NSB) Pain Among Dental Personnel of Government Hospitals in Khon Kaen Province. Journal of Public Health, 2016; 46(1): 42-56. Thai.
7. Suwannasaeng W, Sriruecha C. The Administrative Factors Affecting Performance of Dentists in Accorded with Dental Care Service Privilege under Dental Care Fund at Community Hospitals at The Public Health Region 10. Journal of the Office of DPC 7 Khon Kaen, 2014; 21(1): 44-62. Thai.
8. Bouphan J, Bouphan P, Kompor P. Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community Hospitals of the Public Health Region 12. KKU Res J. 2011; 16(6): 679-692. Thai.
9. Ngang TK. Soft Skills for Leadership. Malaysia: School of Education Studies, Universiti Sains Malaysia; 2012.
10. Crosbie R. Learning the Soft Skills of Leadership. Industrial and Commercial Training, 37(1), 45-51; 2005.
11. Tonganek J, Bouphan P. Soft Skills for Leadership that Affect Project Control of Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Roi-Et, Thailand. Research and Development Health System Journal. 2014; 7(2): 218-229. Thai.



12. Khottha K, Sriruecha C. Leadership Soft Skills of Assistant District Health Officers as a Factor in The Performance in Achievement Motivation (8th Health Region). The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health. 2017; 4(Special): 273-291. Thai.
13. Sriruecha C, Buajan S. Leadership Soft Skills of The Director that Affects The Performance of The Subordinate at Sub-district Health Promoting Hospitals. Social and Behavioural Sciences. 2017; 237: 1341-1346.
14. Litwin GH, Stringer RA. Motivation and organization climate. Boston: Havard University Graduate; 1968.
15. Uttharang S, Bouphan P. Factors Affecting the Participation of Health Personnel in the Community Health Center Implementation at Sub-District Health Promoting Hospitals in Kalasin Province. KKU Res J(GS). 2017; 17(3): 64-76. Thai.
16. Chayngam T, Bouphan P, Phimha S. Organizational Climate and Critical Success Factors Affecting Performance of Family Care Team at Sub-District Level in Nongbua Lamphu Province. KKU Res J (GS). 2018; 18(3): 124-135. Thai.
17. Prasit N, Bouphan P. Motivation and Organizational Climate Affecting Surveillance and Rapid Response Performance of Health Personnel at Sub-District Health Promoting Hospitals, Nakhon Ratchasima Province. KKU Res J (GS). 2018; 18(2): 65-77. Thai.
18. Bureau of Dental Public Health Department of Health, Ministry of Public Health. Report of Dental Public Health Personnel[Internet]. 2015 [Updated 2018 July 17; Cited 2018 July 17]. Available http://dental2.anamai.moph.go.th/download_detail.php?dl_id=78.
19. Nakhon Ratchasima Provincial Health Office. Information of Dental Personnel and Government Offices Public Health, Ministry of Public Health: Nakhon Ratchasima Provincial Health Office. [Photocopied]; 2018. Thai.
20. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates; 1968.
21. Pisuttiman N, Sriruecha C. The Motivation Affecting the Dentists Organizational Commitment at Community Hospital in The Public Health Inspection Region 12. Khon Kaen Public Health Journal. 2011; 23(274): 30-3. Thai.
22. Pitiphat P. Research Methodology in Dentistry. 2nd ed. Khon Kaen: Khon Kaen University Printing House; 2014. Thai.
23. Likert R. The Human Organization: Its Management and Value. New York: McGraw-Hill; 1967.
24. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social Science Research Methodology. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social Science, Khon Kaen University; 2004. Thai.
25. Elifson. Kirk W, Richard P, Runyon, and Audrey Haber. Fundamentals of Socials Statistics . 2nd ed. New York: McGraw – Hill, Inc; 1990.
26. Aunthakot K, Bouphan P. Key Success Factors and Leadership Soft Skills that Affecting the Project Evaluation of Sub-district Health Promoting Hospital Directors in Kalasin Province. KKU Journal for Public Health Research. 2019; 12(2): 1-10. Thai.

27. Yotha N, Bouphan P, Phimha S. Critical Success Factors and Organizational Climate Affecting the Research for Solving Health Problem of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals In Khon Kaen Province. *KKU Res J (GS)*. 2018; 19(1): 149-160. Thai.

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรอิสระกับการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปรอิสระ	การปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์		
	ของเพียร์สัน (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ	0.589***	<0.001	ปานกลาง
1. ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	0.358***	<0.001	ปานกลาง
2. ทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร	0.347***	<0.001	ปานกลาง
3. ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	0.538***	<0.001	ปานกลาง
4. ทักษะด้านการคิดริเริ่ม	0.415***	<0.001	ปานกลาง
5. ทักษะด้านการนำเสนอ	0.428***	<0.001	ปานกลาง
6. ทักษะด้านการสอนงาน	0.678***	<0.001	ปานกลาง
7. ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง	-0.032	0.737	ไม่มีความสัมพันธ์
บรรยากาศองค์กร	0.532***	<0.001	ปานกลาง
1. มิตินความรับผิดชอบ	0.438***	<0.001	ปานกลาง
2. มิตินความอบอุ่น	0.303***	<0.001	ต่ำ
3. มิตินการสนับสนุน	0.490***	<0.001	ปานกลาง
4. มิตินการให้รางวัล	0.504***	<0.001	ปานกลาง
5. มิตินความขัดแย้ง	0.429***	<0.001	ปานกลาง
6. มิตินมาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.534***	<0.001	ปานกลาง
7. มิตินความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน	0.465***	<0.001	ปานกลาง
8. มิตินความเสีย	0.424***	<0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. ศูนย์รักษาสภาวะผู้นำ ทักษะด้านการสอนงาน	0.430	0.470	5.818	<0.001	0.678	0.460	0.455	0.460
2. บรรยากาศองค์การมีดี มาตรฐานการปฏิบัติงาน	0.264	0.218	2.823	0.006	0.718	0.515	0.506	0.055
3. ศูนย์รักษาสภาวะผู้นำ ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	0.283	0.196	2.483	0.015	0.736	0.541	0.528	0.026

ค่าคงที่ -0.120 , $F = 42.439$, $p - value < 0.001$, $R = 0.736$, $R^2 = 0.541$, $R^2 adj = 0.528$