

# ปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อแรงจูงใจของทันตแพทย์ ในการเข้าร่วมเป็นอาจารย์สมทบในกระบวนวิชา ทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ (DCOP602): การศึกษาเชิงคุณภาพ Factors and Conditions Related to Community Dentists' Motivation for Involving in the Community Dentistry Practice Course: A Qualitative Study

ศศิธร ไชยประสิทธิ์<sup>1</sup>, ปิ่นปิ่นท์ วณิชชัยสายทอง<sup>1</sup>, อุทัยวรรณ กาญจนกามล<sup>2</sup>, กัญยรัตน์ คอวนิช<sup>1</sup>, ปิยะนารถ จาติเกตุ<sup>1</sup>, ทรงวุฒิ ดวงรัตน์พันธ์<sup>1</sup>,  
ธิดาวรรณ วิวัฒน์คุณูปการ<sup>1</sup>, พัชราวรรณ ศรีศิลป์นนท์<sup>1</sup>, วิชัย วิวัฒน์คุณูปการ<sup>1</sup>, อติศักดิ์ จึงพัฒนามาดี<sup>1</sup>, อารีรัตน์ นรินทร์สิทธิ์ชัยดี<sup>1</sup>  
<sup>1</sup>ภาควิชาทันตกรรมครอบครัวและชุมชน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
<sup>2</sup>ภาควิชาทันตกรรมป้องกันและชุมชน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

Sasitorn Chaiprasitti<sup>1</sup>, Pinpinut Wanichsaihong<sup>1</sup>, Uthaiwan Kanchanakamol<sup>2</sup>, Kanyarat Korwanich<sup>1</sup>,  
Piyannart Chatiket<sup>1</sup>, Songvuth Toungwatanaphan<sup>1</sup>, Tidawan Wiwatcunoopakarn<sup>1</sup>, Patcharawan Srisilapanan<sup>1</sup>,  
Wichai Wiwatcunoopakarn<sup>1</sup>, Atisak Chuengpattanawadee<sup>1</sup>, Areerat Nirunsittirat<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Department of Family and Community Dentistry, Faculty of Dentistry, Chiang Mai University, Chiang Mai, Thailand  
<sup>2</sup>Preventive Dentistry and Community Dentistry Department of Phayao University, Thailand

ชม. ทันตสาร 2562; 40(1) : 97-111  
CM Dent J 2019; 40(1) : 97-111

Received: 10 November, 2017  
Revised: 23 May, 2018  
Accepted: 5 June, 2018

## บทคัดย่อ

กระบวนวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติเป็นกระบวนวิชาที่มีลักษณะเฉพาะ คือเป็นการจัดการเรียนรู้ที่ต้องอาศัยความร่วมมือระหว่างอาจารย์มหาวิทยาลัยและทันตแพทย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข และที่สำคัญเน้นให้นักศึกษาได้เรียนรู้การทำงานกับชุมชน โดยสัมพันธ์กับแนวคิดการส่งเสริมสุขภาพ อันก้าวพ้นไปจากความคุ้นเคยและประสบการณ์เดิมของทันตแพทย์ที่มีต้นทุนเพียงการดูแลช่องปาก งานวิจัยครั้งนี้จึงมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อแรงจูงใจของทันตแพทย์ดังกล่าว โดย

## Abstract

The purposes of this qualitative study was to understand factors and conditions related to community dentists' motivation for involving in the Community Dentistry Practice Course. Twenty-one community dentists who have been participated in this course were purposively selected. The research was conducted between May to September 2013. Data was firstly collected by using In-depth interview in dentists and all academic personnel who

Corresponding Author:

ศศิธร ไชยประสิทธิ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ภาควิชาทันตกรรมครอบครัวและชุมชน  
คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 50200

Sasitorn Chaiprasitti

Assistant Professor; Dr., Department of Family and  
Community Dentistry, Faculty of Dentistry,  
Chiang Mai University, Chiang Mai 50200, Thailand  
E-mail: chsasitorn@hotmail.com

ทำการศึกษาในทันตแพทย์ที่เข้าร่วมในการจัดการเรียนการสอนในวิชาดังกล่าวอย่างต่อเนื่อง จำนวน 21 คน และครอบคลุมตั้งแต่ผู้ที่มีประสบการณ์ร่วมในการจัดการเรียนการสอนตั้งแต่เริ่มดำเนินการจนถึงปัจจุบัน การศึกษาครั้งนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ด้วยการศึกษาค้นคว้าข้อมูลเอกสาร ร่วมกับการสัมภาษณ์เชิงลึกในผู้ที่ริเริ่มหลักสูตรในส่วนของมหาวิทยาลัยและทันตแพทย์ที่เข้าร่วมในการเตรียมการหลักสูตร จากนั้นทำการสนทนากลุ่มกับทันตแพทย์ที่คัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง ทำการเก็บข้อมูลในช่วงเดือน พฤษภาคม ถึง กันยายน 2556 รวมระยะเวลา 5 เดือน

จากการศึกษามีข้อค้นพบหลักที่สำคัญ 3 ประการ ดังนี้

1) กระบวนการจัดการเรียนการสอนของฝ่ายอาจารย์มหาวิทยาลัยที่ยืดหยุ่นและใช้ความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการ มีความสำคัญต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมจัดการเรียนรู้ของทันตแพทย์ในพื้นที่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในช่วงเริ่มต้น

2) แรงจูงใจส่วนบุคคลของทันตแพทย์ที่เลี้ยงที่เข้าร่วมในการเรียนการสอน ส่วนใหญ่มาจากแรงจูงใจที่เกี่ยวข้องกับความสำเร็จในหน้าที่การงาน หรือที่เรียกว่าแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ เช่น ความต้องการถ่ายทอดความคิดและความรู้ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน และมีบางส่วนที่เป็นแรงจูงใจอันเกิดมาจากความรู้สึกผูกพัน หรือที่เรียกว่า แรงจูงใจใฝ่สัมพันธ์ เช่น ความต้องการช่วยเหลือหรือตอบแทนสถาบันการศึกษาที่ตนสำเร็จมา

3) เงื่อนไขแวดล้อมที่ผลักดันแรงจูงใจส่วนบุคคลของทันตแพทย์มาสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล และนโยบายของหน่วยงานต้นสังกัดที่ต่อการรับนักศึกษาฝึกปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ:** กระบวนวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ ทันตแพทย์ ในโรงพยาบาลชุมชน พี่เลี้ยง แรงจูงใจ

had participated at the beginning of this practical course. Focus group discussion was then conducted with community dentists who have engaged as mentors in the course. The result was analyzed by using content and thematic analysis.

The study indicated 3 main findings:

1) Flexible management and good interpersonal relationships between community dentists and university lecturers are two crucial factors for reaching achievement, especially at the beginning,

2) Internal motivation for continuing participation in this course are mainly related to achievement motive of community dentists such as need to transfer their succeeded experiences working in community hospitals, and partly influenced by their affiliative motive, for example need to express their gratitude to the former lecturers and university,

3) Conditions related to achievement in launching out motivation are personal life conditions of mentor and community hospitals' policy.

**Keywords:** Community Dentistry Practice Course, community dentist, mentor, motivation

## บทนำ

การจัดกระบวนการเรียนรู้ เพื่อให้ทันตศึกษาสายวิทยาศาสตร์การแพทย์ได้มีความเข้าใจเกี่ยวกับสภาวะสุขภาพและความเสี่ยงต่อการเกิดโรคที่เชื่อมโยงกับปัจจัยทางเศรษฐกิจ สังคมวัฒนธรรมได้รับความสนใจมากขึ้นอย่างชัดเจน<sup>(1)</sup> ทั้งนี้เนื่องมาจากการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและสลับซับซ้อน

ของสังคมได้ส่งผลให้พฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของผู้คนเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่เอื้อต่อการเจ็บป่วยมากขึ้น เหตุผลดังกล่าวจึงทำให้มีการทบทวนการจัดการศึกษาในวิชาที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคให้กับนักศึกษาวิทยาศาสตร์การแพทย์ที่เคยเน้นเรื่องชีวการแพทย์ มาให้ความสำคัญต่อการเตรียมให้นักศึกษาที่จะทำงานด้านสุขภาพได้มี

ความเข้าใจในพฤติกรรมและปัจจัยที่สลับซับซ้อนดังกล่าว<sup>(2)</sup> การจัดการศึกษาในรูปแบบนี้จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องจัดโอกาสให้นักศึกษาได้เข้าไปสัมผัสและเรียนรู้การดำเนินชีวิตจริงของผู้คน อันหมายถึงมีความจำเป็นที่ต้องอาศัยความร่วมมือของบุคลากรในพื้นที่ช่วยในการจัดกระบวนการเรียนรู้

ถือได้ว่าการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบนี้วางอยู่บนปรัชญาของการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของคนทำงานในพื้นที่กับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัย และที่สำคัญก็คือการให้บทบาทของบุคลากรในพื้นที่เป็นผู้เอื้ออำนวยให้เกิดกระบวนการเรียนรู้ (facilitator) หรือ พี่เลี้ยง (mentor) ที่จะกระตุ้นให้ผู้เรียนได้ค้นพบความรู้ด้วยตนเอง ดังนั้นบุคลากรในพื้นที่จึงเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของการจัดการศึกษาในรูปแบบดังกล่าว อย่างไรก็ตามที่ผ่านมาพบว่าการศึกษาน้อยมากที่สนใจทำความเข้าใจว่าเหตุใดบุคลากรในพื้นที่ซึ่งมีภาระในการทำงานให้กับองค์กรของตนอยู่แล้วจึงยินดีเข้าร่วมในการจัดการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัย

จากการที่สาขาวิชาทันตกรรมชุมชน คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าวข้างต้น คือ การส่งนักศึกษาชั้นปีที่ 6 กลุ่มละ 4-5 คน ไปเรียนรู้และปฏิบัติงานทางด้านทันตสาธารณสุขในพื้นที่จริง เป็นเวลา 5 สัปดาห์ ในกระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ (DCOP601 และ DCOP602) ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2539 เป็นต้นมา รวมระยะเวลากว่า 20 ปี โดยมีทันตแพทย์ที่ทำงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเข้าร่วมเป็นอาจารย์สมทบและดูแลในรูปแบบพี่เลี้ยง ในกระบวนการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องจำนวนมากกว่า 25 คน จึงเป็นเงื่อนไขที่ทำให้สาขาวิชา มีความสนใจในการศึกษาเชิงลึกเพื่อทำความเข้าใจปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อแรงจูงใจของทันตแพทย์ในการเข้าร่วมจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องยาวนาน ทั้งนี้คาดหวังว่าผลจากการศึกษาดังกล่าวจะเป็นข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการจัดการศึกษาในรูปแบบที่มีชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้ และมีบุคลากรในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขร่วมเป็นอาจารย์ผู้ชี้แนะนักศึกษาต่อไป

### การจัดการเรียนการสอนวิชาชุมชนปฏิบัติสำหรับนักศึกษาทันตแพทย์ชั้นปีที่ 6

ตามมติคณะรัฐมนตรี พ.ศ. 2525 มีนโยบายให้จัดสรรทันตแพทย์ที่สำเร็จการศึกษาให้ปฏิบัติงานชดใช้ทุนราชการ

เป็นเวลา 3 ปี เพื่อแก้ไขปัญหาการขาดแคลนบุคลากร โดยมีทันตแพทย์รุ่นแรกที่ชดใช้ทุนในปี พ.ศ. 2531 ทำให้คณะทันตแพทยศาสตร์ทุกสถาบันในประเทศไทยรับนโยบายจัดการศึกษาเพื่อเตรียมบุคลากรเข้ารับราชการ และให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนในกระบวนการวิชาทันตสาธารณสุข ในส่วนของคณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นั้น มีการปรับหลักสูตรทันตแพทยศาสตร์ตั้งแต่ปีการศึกษา 2534 โดยจัดให้มีกระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ (DCOP 602) จำนวน 5 หน่วยกิตขึ้นสำหรับนักศึกษาชั้นปีที่ 6 โดยมีเนื้อหาให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชนด้วยการประยุกต์วิชาพื้นฐานทางสาธารณสุข เพื่อส่งเสริมป้องกันทันตสุขภาพรวมทั้งแก้ไขปัญหาทันตสาธารณสุขของประชาชน กระบวนการศึกษาดังกล่าวนี้อำนาจในการจัดการเรียนรู้ครั้งแรกในปี 2539

ในช่วงเวลาที่ทำการเตรียมปรับหลักสูตร แนวทางในการทำงานและการจัดหลักสูตรภาคปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับงานป้องกันโรคและการส่งเสริมสุขภาพของสาขาวิชาทางการแพทย์ที่มีอยู่ทั้งหมดในประเทศไทยหรือแม้แต่ต่างประเทศ มุ่งให้ความสำคัญกับแนวคิดทฤษฎีทางด้านการแพทย์ (biomedicine) เป็นหลักและผสมผสานแนวคิดทางด้านพฤติกรรมศาสตร์ (behavioral science) ที่เน้นการให้ผู้คนปรับพฤติกรรมตามข้อชี้แนะของบุคลากรทางการแพทย์<sup>(3)</sup> แง่มุมที่ขาดไปในการฝึกปฏิบัติงานโดยเฉพาะงานภาคสนาม คือการทำความเข้าใจทัศนคติที่เชื่อมโยงสุขภาพและทันตสุขภาพกับการดำเนินชีวิตของผู้คนภายใต้เงื่อนไขทางสังคมวัฒนธรรมที่เปลี่ยนแปลงไป คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงมีความสนใจในการจัดการศึกษาภาคสนามที่เน้นในแง่มุมที่ขาดไป ประกอบกับขณะนั้นสาขาวิชาทันตกรรมชุมชนมีเงื่อนไขพิเศษที่คณาจารย์จบการศึกษาจากหลากหลายสาขา ทั้งทางสาธารณสุขศาสตร์ การสื่อสารมวลชนวิทยาและสังคมศาสตร์ จึงออกแบบการจัดการเรียนการสอนที่เป็นการบูรณาการศาสตร์ทั้งหลายเหล่านั้นเข้าด้วยกัน ที่สำคัญมีเข็มมุ่งให้กระบวนการเรียนรู้มีจุดเน้นในการทำความเข้าใจชุมชนที่ลึกซึ้งมากกว่าการเข้าไปจัดการกับผู้คนและชุมชนด้วยกรอบแนวคิดเดิมที่ทันตแพทย์เป็นศูนย์กลางในการทำงาน ทั้งนี้ได้ปรับกระบวนการวิชาให้มีเนื้อหาที่เอื้อต่อการเข้าใจสังคมวัฒนธรรมชุมชน และการเคารพชุมชน ตั้งแต่ในชั้นปีที่ 3 เป็นต้นมา กระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ

ในชั้นปีที่ 6 นี้จึงถือว่าการเรียนรู้อาชีพปฏิบัติที่บูรณา- การแนวคิดที่วางพื้นฐานมาก่อนดังกล่าวข้างต้น ทั้งนี้ได้ตั้ง วัตถุประสงค์ของการจัดการเรียนรู้ไว้ 3 ประการคือ 1) เพื่อให้ นักศึกษาเข้าใจวิถีชีวิตของทันตแพทย์ที่ทำงานชุมชน 2) เพื่อ ให้นักศึกษาเข้าใจวิถีชีวิตของคนในชุมชนที่ส่งผลต่อสุขภาพ และ/หรือ ทันตสุขภาพ และ 3) เพื่อให้ นักศึกษาสามารถเข้าใจ แนวคิดการส่งเสริมสุขภาพแนวใหม่ตามกฎบัตรออตตาวาและ แนวคิดอื่นที่สัมพันธ์กับการส่งเสริมสุขภาพผ่านการปฏิบัติจริง

โดยรูปแบบกระบวนการวิชาการเป็นการจัดให้นักศึกษาทันต- แพทย์ชั้นปีที่ 6 ได้เข้าไปอยู่ใกล้ชิดกับชุมชน เพื่อเรียนรู้ ชีวิตของคนในชุมชนและทันตแพทย์ตลอดจนบุคลากรในโรง พยาบาลชุมชน โดยมีทันตแพทย์ในพื้นที่ทำหน้าที่เป็นอาจารย์ พิเศษภาคสนามหรืออาจารย์พี่เลี้ยงช่วยในการจัดการเรียนรู้ และมีระยะเวลาที่นักศึกษาได้ปฏิบัติการในพื้นที่ 4-5 สัปดาห์ ทั้งนี้ นักศึกษาจะได้รับมอบหมายให้จัดกลุ่มตามความสมัครใจ กลุ่มละ 4-5 คน เพื่อไปเรียนรู้ใน 1 โรงพยาบาล โดยการจับ คู่ระหว่างกลุ่มนักศึกษากับทันตแพทย์พี่เลี้ยงอยู่ในดุลยพินิจ ของอาจารย์ในสาขาวิชา ซึ่งในแต่ละปีสาขาวิชาทันตกรรม ชุมชนต้องการพื้นที่หรือโรงพยาบาลที่จะให้นักศึกษาฝึกปฏิบัติ งาน ปีละ 21-24 โรงพยาบาล

สาขาวิชา ให้ความสำคัญต่อการเตรียมการทันตแพทย์ พี่เลี้ยงที่เป็นอาจารย์สมทบ โดยจัดให้มีการปฐมนิเทศ ทันตแพทย์พี่เลี้ยงก่อนที่จะเริ่มการฝึกปฏิบัติงาน เพื่อ ทำความเข้าใจกระบวนการจัดการเรียนรู้ แนวคิดที่ใช้ในการ จัดการเรียนรู้ และการประเมินผลการเรียนรู้ มีการนิเทศ ติดตามงานในพื้นที่ในระหว่างการฝึกปฏิบัติงานโดยอาจารย์ ประจำสาขานิเทศ 1 คน และทันตแพทย์อาวุโสสังกัดกระทรวง สาธารณสุขที่มีประสบการณ์ในการรับนักศึกษา 1 คน และ การเชิญทันตแพทย์กลุ่มดังกล่าวเข้ารับฟังการนำเสนอ งานของนักศึกษาทั้งหมดและร่วมแลกเปลี่ยนแนวคิดและ ประสบการณ์หลังจากฝึกปฏิบัติงาน ตลอดจนการประเมิน ผลการฝึกปฏิบัติงานในภาพรวมเมื่อเสร็จสิ้นการเรียนการ สอน โดยทันตแพทย์ในพื้นที่จะมีส่วนร่วมในการให้คะแนน ในการฝึกปฏิบัติงานถึงร้อยละ 35

## แรงจูงใจ

แรงจูงใจ (motivation) มีความหมายที่แปลตาม ตัวอักษรภาษาอังกฤษคือ การได้รับการขับเคลื่อนเพื่อให้

กระทำการ (to be moved into action) ในกลุ่มจิตวิทยา ที่สนใจศึกษากระบวนการคิดของมนุษย์และการปรับเปลี่ยน พฤติกรรมด้วยการปรับเปลี่ยนวิถีคิดของมนุษย์ ได้ขยาย ความว่า แรงจูงใจหมายถึง การที่บุคคลถูกขับเคลื่อนเพื่อ ทำให้เกิดความคิด ความรู้สึกและกระทำการบางอย่าง แรง จูงใจจึงเกี่ยวข้องกับการกระตุ้นและการเติมพลังให้กับบุคคล โดยก่อให้เกิดกระบวนการภายใน และแรงจูงใจนี้มีลักษณะ เคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลง (dynamic internal process)<sup>(4-5)</sup> การศึกษาแรงจูงใจสามารถแบ่งออกได้ 2 ลักษณะคือ การ ศึกษาที่เน้นการทำความเข้าใจแรงจูงใจในระดับปัจเจกบุคคล และการศึกษาที่เน้นทำความเข้าใจในภาพรวมของสาเหตุและ เงื่อนไขที่ทำให้เกิดแรงจูงใจในกลุ่มคน

ในการศึกษาแรงจูงใจที่เน้นกระบวนการภายในของ บุคคล มักจะอ้างอิงถึงทฤษฎี ลำดับขั้นความต้องการของ มาสโลว์ (Maslow's hierarchy of human need) ซึ่งกล่าว ว่ามนุษย์เรามีความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุดและจำเป็นที่สุดคือ อาหารและน้ำ เมื่อความจำเป็นนี้ได้รับแล้ว ก็ต้องการสิ่งต่อ ไปคือ ที่อยู่อาศัย เสื้อผ้า ความปลอดภัย และเมื่อความจำเป็น ทางกายภาพเหล่านี้ได้รับการตอบสนองแม้อาจไม่สมบูรณ์ ครบถ้วน มนุษย์ก็จะเริ่มแสวงหาความต้องการทางสังคม คือ การได้เป็นสมาชิกของกลุ่ม ไม่ว่าจะ เป็นครอบครัว หรือกลุ่ม ที่มีความสนใจเดียวกัน ต่อมามนุษย์จะขยับความต้องการ ของตนเพิ่มขึ้นที่จะได้รับการยอมรับจากกลุ่ม (esteem by others) จึงมักจะเห็นพฤติกรรมการแข่งขันเพื่อได้เป็นจุด เด่น ซึ่งถือว่าเป็นความต้องการที่ตอบสนองทางด้านอารมณ์ แต่เป็นความต้องการที่ขึ้นอยู่กับผู้อื่น ในลำดับขั้นที่เป็นความ ต้องการที่สูงกว่านั้นคือความต้องการที่จะเชื่อถือและตระหนัก ในคุณค่าของตนเอง (self-esteem, self-belief) ผู้ที่จะบรรลุ ขั้นนี้จะมีมาตรฐานที่ตั้งขึ้นด้วยตนเอง วัด ตรวจสอบ และ ควบคุมด้วยตนเอง ซึ่งเป็นอิสระจากการตัดสินโดยผู้อื่น ขั้น สูงสุดของมาสโลว์คือ การบรรลุสูงสุดของความเป็นมนุษย์ (self-actualization) เป็นขั้นที่บุคคลไม่ได้ตกอยู่ภายใต้ แรงขับเพื่อที่จะพิสูจน์ตนเองทั้งจากตนเองและจากผู้อื่น ขั้น นี้ถือเป็นเส้นทางหรืออุดมคติในการที่บุคคลใช้พัฒนาตนเอง มากกว่าเป็นจุดสิ้นสุดในตัวมันเอง ซึ่งขั้นสูงสุดนี้มาสโลว์นำ เสนอในช่วงบั้นปลายของชีวิตของเขา<sup>(6)</sup>

สำหรับงานที่สนใจศึกษาในภาพรวมว่าอะไรเป็นมูลเหตุ ให้ปัจเจกบุคคลนั้นเกิดแรงจูงใจ มุ่งให้ความสำคัญกับสาระ

สำคัญ 4 ประการ<sup>(4)</sup> คือ 1) คุณค่าของสิ่งล่อใจ (value of incentive) ซึ่งเป็นการศึกษาว่าปัจเจกบุคคลนั้นให้คุณค่ากับสิ่งล่อใจที่มาจากภายนอก หรือมาจากภายใน (extrinsic/intrinsic motivation) หรือเชื่อมโยงทั้ง 2 สิ่ง สิ่งล่อใจที่มาจากภายนอกก็เช่น ทรัพย์สิน ค่าตอบแทน การได้รับการยกย่องจากคนอื่น สิ่งล่อใจที่มาจากภายใน เช่น ความรู้สึกเป็นสุข ความรู้สึกว่ามีคุณค่า เป็นต้น 2) การวางเป้าหมายเพื่อสร้างแรงจูงใจ (goal motivation) เป็นการศึกษากระบวนการคิด พิจารณาไตร่ตรอง และการวางแผนว่า ในท่ามกลางสิ่งล่อใจทั้งภายนอกและภายในนั้น ปัจเจกบุคคลมีการตัดสินใจในการคัดเลือกสิ่งล่อใจบางอย่าง เพื่อยกระดับเป็นเป้าหมายที่ตนต้องบรรลุ อย่างไรก็ตาม 3) การศึกษาที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ขัดขวางการที่จะนำแรงจูงใจไปกระทำให้สัมฤทธิ์ผล จึงเป็นการศึกษาในรายละเอียดว่าแรงจูงใจแต่ละอย่างนั้น เรียกร้องเวลา การลงแรงลงพลัง และค่าใช้จ่ายของปัจเจกบุคคล เพียงใด ทั้งนี้มีข้อสรุปเบื้องต้นว่า แรงจูงใจที่ปัจเจกบุคคลเลือกมีแนวโน้มจะเป็นแรงจูงใจที่เรียกร้องเวลา ความมานะพยายาม และเงินทอง น้อยที่สุด (least effort and the economics of motivation) 4) การศึกษาเกี่ยวกับอารมณ์ (emotion) ซึ่งถือว่าเป็นแหล่งสร้างแรงจูงใจที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งมีพลังกระตุ้นผ่านทุกช่องทาง ทั้ง จิต กาย ความคิด และการแสดงออก โดยสนใจว่าทำไมสถานการณ์บางอย่างจึงนำไปสู่อารมณ์บางอย่าง ที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการกระทำ

เนื่องจากการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มุ่งหวังที่จะได้ข้อสรุปเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเรียนการสอนที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ ดังนั้นในการศึกษาค้นคว้านี้ให้ความสนใจในภาพรวมของแรงจูงใจมากกว่าการทำความเข้าใจแรงจูงใจในระดับลึกของแต่ละปัจเจกบุคคล

### ระเบียบวิธีการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงคุณภาพ โดยเก็บข้อมูลเป็นเวลา 5 เดือน ในช่วง 1 พฤษภาคม-30 กันยายน 2556 มีการเก็บข้อมูลใน 3 ลักษณะ คือ

- 1) การศึกษาจากเอกสารบันทึกในประเด็น ความเป็นมา แนวคิดและกระบวนการจัดหลักสูตรทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ ตั้งแต่เริ่มแรก
- 2) สัมภาษณ์เชิงลึกในผู้ที่เกี่ยวข้อง ตั้งแต่เริ่มวางแผน

จัดกระบวนการเรียนรู้ จนได้รูปแบบที่ดำเนินการในปัจจุบัน

3) สนทนากลุ่มกับทันตแพทย์ที่เข้าร่วมในกระบวนการฝึกภาคสนาม โดยคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจงครอบคลุมผู้ที่เข้าร่วมกระบวนการฝึกภาคสนามตั้งแต่รุ่นแรกจนถึงปัจจุบัน จำนวนทั้งสิ้น 21 คน โดยให้มีความแตกต่างหลากหลายทั้งช่วงเวลาที่เริ่มเข้าร่วมในการจัดการเรียนรู้ บทบาทในการฝึกภาคสนามในช่วงที่เก็บข้อมูล (พ.ศ.2556) สถาบันการศึกษาที่สำเร็จ (ดังรายละเอียดในตารางที่ 1)

4) นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกและการสนทนากลุ่มมาวิเคราะห์ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (content analysis) การวิเคราะห์หาประเด็นร่วม (thematic analysis) และสรุปผลการศึกษา

### ผลการศึกษา

จากผลการศึกษาพบว่าปัจจัยและเงื่อนไขที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมจัดการเรียนการสอนในกระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของทันตแพทย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีทั้ง 2 ระดับคือ ระดับการจัดการซึ่งเป็นการเตรียมการในส่วนของสาขาทันตกรรมชุมชนคณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และระดับของเงื่อนไขและปัจจัยส่วนบุคคลของทันตแพทย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

#### 1) ลักษณะของการบริหารหลักสูตรที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมจัดการเรียนการสอนของทันตแพทย์ที่เลี้ยง

ทันตแพทย์ทั้งหมดระบุถึงรูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีผลต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมจัดการเรียนการสอน โดยสามารถสรุปได้ 3 ประเด็นคือ

1.1) การจัดกระบวนการให้ทันตแพทย์ที่จะเป็นอาจารย์ สมทบเห็นความเป็นไปได้และประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ที่มีชุมชนเป็นฐานให้กับนักศึกษา

แม้ว่าเป้าหมายในการจัดการเรียนรู้ของกระบวนการวิชาที่ระบุถึงการให้นักศึกษาสามารถเข้าใจทัศนคติของคนในชุมชน เป็นมิติที่ทันตแพทย์ส่วนใหญ่ไม่คุ้นเคย แต่ทันตแพทย์ที่เลี้ยงทั้งหมดได้ระบุว่าเงื่อนไขประการสำคัญที่ทำให้ตัดสินใจในการรับนักศึกษา คือ การที่ทางสาขาวิชา ได้จัดกระบวนการเรียนรู้ให้พวกเขาได้มีประสบการณ์ ทั้งในรูปแบบที่เข้าไปฝึกสัมภาษณ์เก็บข้อมูลคนในชุมชนโดยตรงในช่วงเริ่มต้นจัดหลักสูตร การเข้าไปสังเกตการณ์ในพื้นที่และสัมภาษณ์ทันตแพทย์ที่เลี้ยงที่เคยจัดการศึกษาแบบนี้ในกลุ่มที่เลี้ยง



**ตารางที่ 1** แสดงคุณลักษณะของทันตแพทย์ที่เข้าร่วมในการสนทนากลุ่ม

**Table 1** Characteristics of dentists who participate in focus group discussion

ช่วงเวลาเริ่มเข้าร่วมในการจัดการเรียนรู้	บทบาทในการฝึกภาคสนามในช่วงที่เก็บข้อมูล (พ.ศ.2556)	สถาบันการศึกษาที่สำเร็จ	จำนวน (คน)
ตั้งแต่แรกจัดการเรียนรู้ (พ.ศ.2537-2544, อายุราชการ>20 ปี)	ดูแลนักศึกษาในพื้นที่	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (5คน)	5
ช่วงกลาง (พ.ศ. 2544-2547, อายุราชการ 10-20 ปี)	ดูแลนักศึกษาในพื้นที่ (7คน) อาจารย์ร่วมนิเทศ (3 คน)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (8 คน) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (1คน) มหาวิทยาลัยมหิดล (1คน)	10
ช่วงหลัง (พ.ศ. 2548-2558, อายุราชการ<10 ปี)	ดูแลนักศึกษาในพื้นที่ (5คน) อาจารย์ร่วมนิเทศ (1 คน)	มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (5 คน) จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (1คน)	6

**หมายเหตุ** การแบ่งช่วงเวลา มาจากแนวคิดในการฝึกงานที่แตกต่างกันในแต่ละช่วง โดยช่วงแรกเป็นช่วงค้นหา ซึ่งเริ่มต้นจากไม่มีรูปแบบการจัดการเรียนรู้ที่ชัดเจน จนมีรูปแบบของแนวคิดที่ยึดถือร่วมกันคือการทำงานส่งเสริมสุขภาพตามกฎบัตรออตตาวา กลุ่มที่ 2 เป็นช่วงเน้นการลงมือปฏิบัติโครงการส่งเสริมสุขภาพภายใต้กฎบัตรออตตาวา ส่วนช่วงสุดท้ายเป็นช่วงที่เน้นการเรียนรู้เพื่อทำความเข้าใจทัศนคติของชุมชนและทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของครอบครัว ชุมชน สังคม อันเป็นแนวคิดพื้นฐานของการทำงานส่งเสริมสุขภาพภายใต้กฎบัตรออตตาวา

ที่เข้าร่วมร่วมงานในช่วงหลัง ตลอดจนการจัดให้มีเวทีแลกเปลี่ยนประสบการณ์การรับนักศึกษา การจัดกระบวนการดังกล่าวทำให้ทันตแพทย์เหล่านั้นเห็นความเป็นไปได้และประโยชน์ในการร่วมงานกับสาขาทันตกรรมชุมชน รวมทั้งมีความมั่นใจในการจัดการกับปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระหว่างการทำงานของนักศึกษาที่นอกเหนือไปจากงานวิชาการ และเกิดแรงบันดาลใจในการร่วมจัดกระบวนการเรียนการสอนที่ต่างไปจากสิ่งที่ตนมีความคุ้นเคย

ทันตแพทย์รุ่นบุกเบิกที่เข้าร่วมจัดการเรียนการสอนในช่วงเริ่มต้น เล่าว่า

“การรับนักศึกษา เรารู้สึกว่าเราได้แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงานชุมชน ยิ่งอาจารย์มีการเตรียมการก่อน เราจะรู้สึกดี เราเริ่มเรียนรู้วิธีการทำงาน และรู้ว่าต้องทำอะไรบ้าง ได้เรียนรู้ว่าโฟกัสกรุป (focus group discussion) ทำอย่างไร การเดินตามบ้านทำอย่างไร เราได้ทำหมดแล้วก่อนน้องนักศึกษามา พอเรารับน้องเราสามารถให้น้องทำในสิ่งที่เราเรียนรู้มา คืออย่างน้อยเรามีต้นทุนที่เราได้มาก่อน รู้สึกมั่นใจ พอน้องมาจริงเราเพียงให้มาเล่าเพิ่มว่า ที่อาจารย์สอนน้องมาเป็นอย่างไร”

ส่วนทันตแพทย์ที่เข้าร่วมจัดการเรียนการสอนระหว่าง

กลาง คือเมื่อมีรูปแบบการฝึกภาคสนามค่อนข้างลงตัวแล้ว กล่าวว่

“การเตรียมตัวในการรับมือกับการแก้ปัญหาในระหว่างการฝึกปฏิบัติงาน ด้วยการมีเวทีมาแชร์กันกับรุ่นพี่ที่เคยรับมาก่อน ว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไร ช่วยสำหรับน้องทันตแพทย์ที่มารับ (นักศึกษาฝึกงาน) ใหม่ เพราะบางทีเราเองไม่ออกว่าถ้าปัญหาเป็นแบบนี้ เราควรจะทำอย่างไร”

อย่างไรก็ตาม สำหรับอาจารย์สมทบรุ่นหลังที่เป็นศิษย์เก่าของคณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พบว่ามีความมั่นใจในการดูแลนักศึกษาจากประสบการณ์ตรงที่เคยผ่านการฝึกภาคสนามในหลักสูตรนี้เมื่อครั้งเป็นนักศึกษา

“ไม่ได้กังวลตั้งแต่ตอบรับเป็นอาจารย์สมทบ เพราะว่าตอนเป็นนักศึกษาได้ไปฝึกกับพี่เลี้ยงที่ดูแลดี ตอนนั้น (ที่เป็นนักศึกษา) อาจารย์ไม่ได้บิบบังคับว่าเราต้องมีโครงการอะไร พี่เขาก็ปล่อยให้เด็กคิดอะไรได้หลายอย่าง เมื่อจบแล้วและได้รับน้องฝึกงาน ก็ออกตัวกับน้องว่าไม่ค่อยมีความรู้ด้านชุมชนมาก ก็เปิดให้น้องคิดและทำงานเต็มที่ คิดว่าน้องคงจะรู้มากกว่า และก็จะมีทีมอาจารย์ที่จะมาเฝ้าคอยอยู่แล้ว ในฐานะอาจารย์สมทบใหม่ ก็ทบทวนความรู้ที่ได้จากหนังสือที่อาจารย์

ให้มากกว่าๆ เพื่อแนะนำน้อง ประเมินตนเองว่าน่าจะดูแลน้องได้ในระดับหนึ่ง ไม่น่าจะเครียดมาก ก็เลยตอบรับเป็นอาจารย์สมทบ”

สำหรับทันตแพทย์ที่เป็นอาจารย์สมทบที่จบการศึกษามาจากมหาวิทยาลัยอื่น ซึ่งไม่ได้เน้นการฝึกภาคสนามที่เป็นการทำ ความเข้าใจชุมชนเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ก็พบว่ามีความมั่นใจจากการที่สาขาวิชา จัดโอกาสให้ได้สัมผัสกระบวนการจัดการเรียนการสอนจริงตั้งแต่ต้นจนสิ้นสุด โดยเฉพาะการได้ร่วมสังเกตการณ์ในระหว่างนิเทศงาน และการเข้าร่วมในช่วงการนำเสนอของนักศึกษา ดังทันตแพทย์พี่เลี้ยงท่านหนึ่งได้สะท้อนประสบการณ์ดังนี้

“จบมาปีแรกได้ร่วมติดตามพี่ทันตแพทย์และอาจารย์สาขาวิชา นิเทศงาน จากนั้นก็มาฟังการนำเสนอของน้องๆ ที่ฝึกงานในโรงพยาบาลที่อยู่ในสายนิเทศงาน พอปีที่ 2 โรงพยาบาลของผมเป็นพื้นที่รวมตัวของ การพูดคุยของนักศึกษาฝึกงานแถวนั้น ซึ่งพี่ๆ ที่ทำงานในแถวดังกล่าวและอาจารย์นิเทศงานมักพานักศึกษามารวมกัน แลกเปลี่ยนพูดคุย ก็เหมือนได้ไปฟังอาจารย์กับน้องๆ เรื่องๆ ก็ได้เห็นได้อะไรมาก่อน”

1.2) การให้โอกาสทันตแพทย์ที่เป็นอาจารย์สมทบมีส่วนร่วมออกแบบการจัดการเรียนการสอน

การปรึกษาหารือกับทันตแพทย์ที่จะร่วมในการจัดการเรียนรู้เป็นเงื่อนไขสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อการเข้าร่วมกับหลักสูตรดังกล่าวอย่างเต็มใจ ตั้งแต่การให้ทันตแพทย์ในพื้นที่เป็นผู้เลือกประเด็นหรือกลุ่มเป้าหมายที่ตนสนใจหรือมีความเป็นไปได้ที่จะดูแล โดยอาจารย์ในสาขาวิชา วางบทบาทในการร่วมออกแบบการฝึกงานที่สามารถตอบสนองพื้นที่และยังคงไว้ซึ่งวัตถุประสงค์และหลักการที่ตกลงไว้แต่ต้น นอกจากนี้แล้วการมอบอำนาจในการให้คะแนนในระหว่างฝึกภาคสนามเป็นหลัก ถือเป็น การให้ความสำคัญของการจัดการศึกษาร่วมกัน

โดยความรู้สึกเชิงบวกต่อการที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนนี้ ทันตแพทย์ที่รับเป็นอาจารย์สมทบสะท้อนความเห็นใน 2 ลักษณะคือ จากการเปรียบเทียบแนวทางที่เคยทำงานด้วยกันมาในอดีต หรือจากการเปรียบเทียบกับประสบการณ์การรับนักศึกษาทันตแพทย์จากมหาวิทยาลัยอื่น

“เมื่อก่อนตอนที่การทำงานเน้นเรื่องวิชาการ เวลาให้

ความเห็นในช่วงเวที่นำเสนอของนักศึกษาอาจารย์ หรือพี่ๆ ทันตแพทย์ ก็จะคอมเมนต์หนัก แต่ทุกครั้งคณะทำการปรับปรุงตลอด ทำให้ลดความเครียดลง ลดความั่นลง”

“...ช่วงหลัง สาขาวิชา ปรับการฝึกงานที่ไม่เน้นการทำโครงการ แต่เน้นการเรียนรู้ชุมชน...ผมแฮปปี้ (สบายใจ) ในการทำงานนะ เพราะว่าผมไม่ชอบทำโครงการเพราะว่ามันตอบอะไรไม่ได้ คือคุณจะให้เด็กมาทำโครงการในช่วงเวลาเดือนครึ่ง แล้วให้เห็นผล ผมอยู่มา 7 ปียังทำไม่ได้เลย มันไม่ตอบโจทย์ มันเหมือนเราหลอกตัวเอง”

“พอมันเกิดการเปรียบเทียบกัน (ระหว่างการฝึกของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสถาบันอื่นที่เน้นโครงการ) ก็มานั่งพิจารณาดู เราแฮปปี้กับลักษณะงานแบบนี้กับของ ม.ช. (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) ไม่ใช่เพราะเราชอบม.ช. แต่คือ ความชัดเจนของคอนเซ็ปต์ (แนวคิด) ตรงนี้เลยที่ทำให้เกิดการตัดสินใจจะรับหรือไม่ มันก็เลยเป็นการตัดสินใจที่ง่าย สะดวกสบายใจที่จะทำงาน ถึงแม้เราทำไม่เสร็จแต่มันก็ต้องมีคำตอบให้ได้ว่าไม่เสร็จเพราะอะไร นี่คือการตัดสินใจ...”

1.3) การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์และทันตแพทย์ที่จะเป็นอาจารย์สมทบในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ ความสัมพันธ์ที่เน้นความไม่เป็นทางการ คือ ในฐานะเพื่อน พี่น้อง หรือคนคุ้นเคยกัน ในระหว่างคณาจารย์ซึ่งทำงานด้านวิชาการ และทันตแพทย์ในพื้นที่ทั้งหมด นับว่ามีความสำคัญต่อการตัดสินใจในการเข้าร่วมจัดการเรียนการสอน โดยความสัมพันธ์ดังกล่าวมีมากกว่าการทำงานร่วมกันในกระบวนการนี้ แต่ยังเป็น การช่วยเหลือ สนับสนุนด้านวิชาการของคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญที่หลากหลาย รวมถึงการเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายการทำงานร่วมกันในหลายระดับ

ทันตแพทย์ที่จบจากสถาบันอื่นที่ร่วมการจัดการเรียนการสอน ได้ให้ความเห็นว่า

“เท่าที่รับปีแรก รู้สึกอุ่นใจกับ ม.ช. (มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) มากที่สุด คือรู้สึกว่าคุณเองได้รับรู้อะไรเยอะทันตแพทย์ที่จบจากมหาวิทยาลัยอื่นถ้าเขาเห็นระบบทั้งหมดเขาน่าจะยินดีรับ ตอนนี้รู้สึกเขาจะกลัวว่า ม.ช. มันต้องเพอร์เฟค (สมบูรณ์แบบ) จริงๆ แล้วมันง่ายและรู้สึกอุ่นใจกว่าที่จะรับนักศึกษาจากมหาวิทยาลัยอื่นด้วยซ้ำ”

ประเด็นที่น่าสนใจอีกประการหนึ่งคือ พบว่าการร่วมงานกันอย่างยาวนานภายใต้กระบวนการวิชาการทันตกรรมชุมชนปฏิบัติทำให้เกิดเครือข่ายความสัมพันธ์ โดยมีทั้งเครือข่ายระหว่าง

อาจารย์สาขาวิชา กับทันตแพทย์พี่เลี้ยง และ เครือข่ายระหว่างทันตแพทย์พี่เลี้ยงที่เข้าร่วมกับสาขาวิชา ด้วยกันเอง

ในส่วนของเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และทันตแพทย์ที่ร่วมในการจัดการเรียนการสอนนั้น พบว่าได้พัฒนาต่อยอดเป็นเครือข่ายในการพัฒนางานทันตสาธารณสุขหลายรูปแบบ

“จริง ๆ ช่วงเวลาที่ไม่ได้เจอ (ระหว่างสาขาวิชา และทันตแพทย์ที่รับนักศึกษา) มันน้อยมาก พอน้อง (นักศึกษาทันตแพทย์) รุ่นหนึ่งจบ หายไปแค่ช่วงเดียว แล้วเราก็จะเตรียมตัวรุ่นต่อไปละ หายไปไม่นานนะ ปีหนึ่ง 12 เดือนหายไปสัก 3-4 เดือนเองนะ แล้วสายสัมพันธ์ก็เกิดขึ้นมาเรื่อยๆ เริ่มยาวละ กระบวนวิชาทันตกรรมชุมชน DCOP602 ทำให้เราเกิดความสัมพันธ์กันมาแบบนี้ มันก็ (ต่อเนื่อง) ไปเรื่อยๆ แล้วก็เข้ามาแทรกสอดชีวิตประจำปีเลยละ เรื่องความสัมพันธ์มันทำให้เราไม่ยากออก (จากการรับนักศึกษาฝึกงาน) ส่วนตัวรู้สึกแบบนี้จริง ๆ มันทำให้เกิดมีความสัมพันธ์ต่อไปเรื่อยๆ”

สำหรับเครือข่ายความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นระหว่างทันตแพทย์พี่เลี้ยงข้ามจังหวัดนั้น เกิดขึ้นเพราะการที่ทันตแพทย์ที่เป็นอาจารย์สมทบของสาขาวิชา ซึ่งอยู่แทบทุกจังหวัดในภาคเหนือตอนบนและบางจังหวัดของภาคอีสาน เกือบทั้งหมดเป็นกลุ่มเดียวกับทันตแพทย์ในเครือข่ายทันตกรรม ทำให้ทันตแพทย์กลุ่มดังกล่าวสามารถติดต่อประสานงานเพื่อขอความร่วมมือกันผ่านความสัมพันธ์ที่เกิดขึ้นในฐานะอาจารย์สมทบของสาขาวิชาทันตกรรมชุมชน ดังความเห็นต่อไปนี้

“...คือการทำงานกับสาขาวิชามันจะได้ (ประโยชน์) จากรายทาง อย่างเช่น เวลาชมรมทันตกรรมต้องการติดต่อน้องรุ่นนี้ๆ ต้องใช้เครือข่ายสาขาวิชา ช่วยหากไม่ได้ร่วมกับเครือข่ายของสาขาวิชา เราก็รู้จักกันแคในจังหวัด ไม่รู้จักข้ามจังหวัด สิ่งที่ภาควิชาได้จัดกระบวนการฝึก (ภาคสนาม) ก็คือสายสัมพันธ์แบบนี้ คือทำให้เกิดเครือข่ายที่มองไม่เห็นในภาคเหนือ หรือข้ามไปยังภาคอีสานบางจังหวัด ถ้าไม่ใช่กระบวนการฝึกภาคสนามจริงๆ ก็อาจจะไม่รู้จัก ไม่สนิทกับพี่ๆ สายอีสานที่มาอยู่ในกระบวนการ (ฝึกนักศึกษา) แบบนี้ด้วย มันไม่ใช่แค่คุณค่าของการให้น้องนักศึกษาอย่างเดียว มันคือมีคอนเนคชั่นส่วนนี้โดยเกิดจากกระบวนวิชาฝึกภาคสนาม”

**2) เกื้อหนุนและปัจจัยส่วนบุคคลของทันตแพทย์ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขมีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมจัดการ**

### เรียนการสอนในกระบวนวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ

นอกจากปัจจัยในระดับการบริหารจัดการหลักสูตรของคณะทันตแพทย์ที่มีผลต่อการเข้าร่วมและดำรงอยู่ของทันตแพทย์พี่เลี้ยงแล้ว ยังมีปัจจัยส่วนบุคคลและเงื่อนไขแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจของทันตแพทย์ในการเข้าร่วมเป็นอาจารย์สมทบในกระบวนวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ

2.1) แรงจูงใจภายในส่วนบุคคลที่ทำให้ทันตแพทย์เข้าร่วมในการเป็นอาจารย์สมทบ

พบว่าแรงจูงใจของตัวทันตแพทย์เองที่เข้าร่วมเป็นอาจารย์สมทบมีทั้งการตอบสนองความรู้สึกส่วนตน เช่น ความต้องการช่วยเหลือคณะทันตแพทย์ศาสตร์ การได้มีโอกาสถ่ายทอดประสบการณ์ของตน เป็นต้น นอกจากนี้ยังเป็นแรงจูงใจอันเกิดจากความต้องการใช้โอกาสนี้ในการพัฒนาองค์กร

รายละเอียดของแรงจูงใจภายในส่วนบุคคลมีดังต่อไปนี้

2.1.1) ความต้องการช่วยเหลือตอบแทนคณะทันตแพทย์และ/หรืออาจารย์ในสาขาวิชาทันตกรรมชุมชน

ทันตแพทย์ที่เข้าร่วมในฐานะอาจารย์สมทบที่มีแรงจูงใจจากความรู้สึกส่วนบุคคล ที่ต้องการช่วยเหลือ หรือตอบแทนคณะทันตแพทย์ และอาจารย์ในสาขาทันตกรรมชุมชน ได้ถ่ายทอดดังต่อไปนี้

“รู้สึกอยากตอบแทนคณะที่ทำให้จบออกมาเป็นทันตแพทย์ที่สมบูรณ์ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน”

“ตอนเรียนมหาวิทยาลัย รู้สึกว่าตัวเองไม่เก่ง ไม่มีครู ไม่มีคนแนะนำ พอรับน้องฝึกงานก็เลยอยากตั้งใจเป็นครูที่ดี อยากแนะนำน้อง อยากแชร์เรื่องส่วนตัวให้เป็นบทเรียนแก่น้อง”

“(ตั้งแต่สมัยเป็นนักศึกษา) เวลาทำงานกับภาคชุมชน รู้สึกถูกจริตกัน เวลาพูดคุยก็พูดเป็นภาษาเดียวกัน เลยอยากทำงานร่วมกันกับภาควิชาด้วยการรับนักศึกษาฝึกงานอีกครั้ง”

โดยมีข้อสังเกตว่า ทันตแพทย์ที่จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มาเป็นเวลานานมากกว่า 20 ปี (ประมาณก่อนปี พ.ศ 2540) จะมีแรงจูงใจจากความผูกพันกับสถาบัน ส่วนทันตแพทย์ที่จบการศึกษาในระหว่าง 10-20 ปี (ช่วงปี พ.ศ.2541 ถึง 2548) มีแนวโน้มเป็นอาจารย์สมทบด้วยความสัมพันธ์ใกล้ชิดกับอาจารย์ภาควิชาทันตกรรมชุมชน

2.1.2) การตอบสนองความรู้สึกทำทนายในการจัดการศึกษาให้กับนักศึกษาทันตแพทย์เชียงใหม่



แรงจูงใจนี้เกิดขึ้นในทันตแพทย์กลุ่มที่จบการศึกษามาจากต่างสถาบัน ทั้งนี้เพราะได้รับข้อมูลส่งต่อกันว่า กระบวนการเรียนรู้ผ่านการฝึกปฏิบัติงานภาคสนามของสาขาทันตกรรมชุมชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเข้มข้น จึงอยากมีประสบการณ์ในการเข้าร่วมการจัดการเรียนการสอนบ้าง

“รู้สึกว่าการรับนักศึกษาฝึกงาน จากสาขาวิชาฯ เป็นความยาก ทำหาย ต้องใช้ความสามารถเชิงวิชาการและการทำงานชุมชนสูง แต่เห็นเพื่อนๆ รุ่นเดียวกันก็ยังรับน้องฝึกงานได้ จึงอยากใช้ความสามารถของตัวเองในการลองรับนักศึกษาฝึกงานดู”

“เคยฟังมาว่า ชุมชน ม.ช. (สาขาทันตกรรมชุมชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่) นี้สุดยอด ระดับตำนาน อยากเห็นว่ามันเป็นยังไง พออาจารย์ชวนมารับนักศึกษาจึงมาร่วม”

2.1.3) ความต้องการถ่ายทอดความคิดและความรู้ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน

ทันตแพทย์ในพื้นที่ที่มีประสบการณ์ในการทำงานในพื้นที่ทั้งจบมาใหม่ หรือจบมานาน ให้ความเห็นว่า การเข้าร่วมในการจัดการเรียนรู้ในวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติเป็นโอกาสที่จะให้ทั้งตนเองและเพื่อนร่วมงานได้ถ่ายทอดความคิดความรู้จากการทำงานให้กับทันตแพทย์รุ่นหลัง

“รู้สึกว่ามีพลัง (ทีมทันตบุคลากร) ในพื้นที่ที่มีความเก่งในการทำงานชุมชนมาก อยากให้น้องนักศึกษาได้มีโอกาสมาเรียนรู้กับคนเหล่านี้”

“คือค่อนข้างมีความสุขกับการทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ด้วยการมีแนวความคิดที่ได้รับมาจากสาขาวิชาชุมชนแล้วเราก็มองให้น้องรุ่นหลังๆ ได้เหมือนกับที่เราได้รับมาจากรุ่นก่อนๆ คิดว่ากระบวนการแบบนี้มันดี มันมีอะไรให้มองมากกว่าทำฟัน”

2.1.4) ความรู้สึกที่ตนเองมีคุณค่าและได้รับเกียรติ

ทันตแพทย์ที่เป็นอาจารย์สมทบบางส่วนให้ความเห็นว่า การที่ตนรับนักศึกษาทันตแพทย์อย่างต่อเนื่องก็เพราะรู้สึกว่าตนเองได้ทำหน้าที่ให้โอกาสกับนักศึกษาในการค้นพบตนเอง ได้เติมเต็มในส่วนที่เป็นมิติด้านจิตใจ จิตวิญญาณของนักศึกษา ซึ่งการทำหน้าที่ดังกล่าวทำให้รู้สึกถึงการมีคุณค่าของตนเอง ซึ่งบางคนใช้คำว่า ตนได้ “เติบโตองกงามด้านใน” หรือได้รับ “ความรู้สึกดี ๆ”

“ในการรับนักศึกษา เราพยายามจะเข้าใจน้อง และจะเติมเต็มในส่วนที่น้องไปไม่ถึง เราจะช่วย ในขณะที่เดียวกันเราจะเอา

ความที่เป็นตัวเราใส่ไปให้เขา คิดแล้วว่ามันเป็นสิ่งที่ทำให้เราองกงาม”

“มีน้องในกลุ่มที่กำลังอยู่ในช่วงตัดสินใจว่าจะลาออกหรืออยู่โรงพยาบาลชุมชน แต่พอเขาอยู่กับเราเขาก็ได้เรียนรู้ และได้เห็นสิ่งที่เขาไม่รู้จัก จนท้ายที่สุดเขาก็ตัดสินใจที่จะอยู่โรงพยาบาลชุมชน ยิ่งทำให้เรารู้ว่าการรับนักศึกษาฝึกงานเหมือนเป็นการเติมเต็มบางอย่าง และให้โอกาสให้เขาลองในสิ่งที่เขาอยากลองโดยที่มีคนชี้แนะ รู้สึกดี ดีมาก”

“รู้สึกมีคุณค่าในตัวเอง”

2.1.5) ความต้องการสร้างความตื่นตัวในการทำงาน

จากการศึกษาพบว่า การตัดสินใจรับนักศึกษาทันตแพทย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยังมีเหตุมาจากความรู้สึกของทันตแพทย์ที่ต้องการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศจากการทำงานประจำที่จำเจ มาทำงานที่ได้สานสัมพันธ์กับนักศึกษารุ่นใหม่ โดยแรงจูงใจนี้ส่วนใหญ่เกิดขึ้นในทันตแพทย์รุ่นหลังที่ทำงานในพื้นที่ไม่เกิน 10 ปี

“รับ (นักศึกษาทันตแพทย์) เพราะความชอบส่วนตัว เพราะรู้สึกสนุกที่ได้เจอน้องๆ ที่จบมา”

“รู้สึกเริ่มอึดตัวกับงานประจำ เช่น การรักษาคนไข้ การประชุม งานบริหาร จึงอยากลองรับนักศึกษาฝึกงานเพื่อกระตุ้นตัวที่เลี้ยงเองให้มีความตื่นตัวในการทำงานมากขึ้น”

2.1.6) ความต้องการในการพัฒนาตนเองในเชิงวิชาการ

เนื่องจากสาขาวิชาทันตกรรมชุมชน ได้จัดให้มีการเรียนรู้ทางวิชาการที่เกิดขึ้นใหม่อย่างต่อเนื่องทั้งสำหรับนักศึกษาและทันตแพทย์ที่เข้าร่วมงาน จึงทำให้ทันตแพทย์ที่เลี้ยงเห็นว่าการรับนักศึกษาเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้การทำงานในเชิงวิชาการใหม่ๆ ซึ่งเป็นประเด็นที่กลุ่มทันตแพทย์ที่จบการศึกษามานานเกินกว่า 5 ปีให้ความสำคัญ สำหรับทันตแพทย์ที่ร่วมเป็นอาจารย์นิเทศงานก็ระบุว่าได้เรียนรู้ความคิด มุมมองทางทฤษฎีของอาจารย์ในระหว่างนิเทศงานด้วย

“นักศึกษาก็ถูกเตรียม (ด้านวิชาการ) มาดีจากภาควิชา ทำให้พี่เลี้ยงและคนในฝ่ายได้มีโอกาสในการเรียนรู้ไปพร้อมๆ กับน้องเวลาลงชุมชนด้วย”

“อาจารย์มีความรู้ทางวิชาการเพิ่มขึ้นจากเดิม ถ้าเราไม่รับน้อง (นักศึกษาทันตแพทย์) มา ไม่ได้เชื่อมกับคณะฯ วิชาการเราก็จะมีแค่นั้น พอรับนักศึกษามาแล้วเรารู้สึกว่าเราได้แนวคิดใหม่ๆ ในการทำงาน”

“ได้เรียนรู้จากอาจารย์ จากที่สิ่งที่พื้นที่รู้สึกว่าเป็น (งานวิจัย

วิชาการ) มั่นยากมาก เป็นสิ่งมหัศจรรย์ พื้นที่จะทำได้อย่างไร ก็พบว่ามันไม่ได้ยาก”

2.1.7) ความต้องการบรรลุความก้าวหน้าในหน้าที่การงานทั้งส่วนตัวและทีมงาน

แรงจูงใจนี้เกิดขึ้นในทันตแพทย์ที่ทำงานเกินกว่า 10 ปี ซึ่งเป็นช่วงที่ต้องรับการประเมินเลื่อนระดับ หรือเป็นช่วงชีวิตที่ต้องการสร้างงานเชิงระบบที่อาศัยความคิดเชิงวิชาการ ทั้งนี้ต้องเข้าใจเงื่อนไขที่เอื้ออำนวย 2 การคือ การที่พี่เลี้ยงรับนักศึกษาฝึกงานอย่างต่อเนื่อง ทำให้เกิดเครือข่ายกับอาจารย์มหาวิทยาลัย ซึ่งเชื่อมโยงไปถึงการได้รับคำปรึกษาสนับสนุน ด้านวิชาการ และ เชื้อไขการจัดการเรียนรู้ที่เปิดโอกาสทันตแพทย์และทีมงานในพื้นที่มีส่วนร่วมในการกำหนดงานให้นักศึกษา ดังนั้นการรับนักศึกษาในช่วงเวลาสำคัญดังกล่าวจึงสามารถตอบสนองความต้องการดังกล่าวได้

“มันก็เป็นประโยชน์หลาย ๆ ด้านที่นอกเหนือจากการฝึกภาคสนาม คือสามารถปรึกษาอาจารย์ได้ในภายหลัง (หลังจากกระบวนการฝึกงานสิ้นสุด) เพราะมหาวิทยาลัยก็จะมีความเป็นวิชาการสูง สูงกว่าพื้นที่อยู่แล้ว พอเรารู้จักอาจารย์คนนี้ พออาจารย์รู้เรามีความเดือดร้อนเรื่องการเขียนงาน (วิชาการ) อาจารย์ก็ช่วยเหลือ ชี้ช่องบอก ช่วงนั้นที่มีการทำผลงานทางวิชาการเพื่อขอรับการประเมิน ระดับ 9 กัน อันนั้นก็ประโยชน์กันเยอะ ทุก ๆ สถาบันที่เป็นแหล่งฝึก (ไม่เฉพาะมหาวิทยาลัยเชียงใหม่) ได้รับความหมด”

“การรับนักศึกษามีประโยชน์กับพื้นที่ อย่างตัวเองไม่ได้สนิทกับอาจารย์เป็นการส่วนตัว ก็ได้พัฒนาความสัมพันธ์กับอาจารย์มาตลอด (ผ่านการรับนักศึกษาฝึกงาน) และที่จังหวัดที่อยู่เราก็ทำวิจัยร่วมกับอาจารย์ มีอะไรเราก็ปรึกษากับอาจารย์ได้ มันเป็นการสร้างความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับอาจารย์ได้”

2.1.8) ความต้องการพัฒนางานและ/หรือพันธกิจขององค์กรที่ตนทำงานอยู่

การรับนักศึกษาฝึกงานที่มีเงื่อนไขให้ศึกษาทำความเข้าใจหรือทำงานในพื้นที่ ทำให้ทันตแพทย์บางคนถือเป็นโอกาสในการพัฒนาการทำงานของตน หรือพัฒนางานในโรงพยาบาลด้วยการบูรณาการงานในพื้นที่ที่ตนไม่สามารถทำได้ ในเงื่อนไขการทำงานประจำ เข้าไปกับการทำงานของนักศึกษา อาจเป็นการหาข้อมูลพื้นฐานของชุมชนเพื่อการวางแผนการทำงานอย่างมีส่วนร่วมในช่วงต่อไป การดำเนินกิจกรรมบางอย่าง หรือ การประเมินผลการทำงานที่ผ่านมาเพื่อให้ได้ข้อมูล

ที่แท้จริง เป็นต้น

“ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลชุมชน แต่ไม่ค่อยได้ลงพื้นที่ชุมชนเพราะไม่มีโอกาส จึงอาศัยช่วงนักศึกษาฝึกงานเป็นการเบิกทางเข้าไปลงในพื้นที่”

“ตอนนั้นคนในฝ่ายมีน้อย การที่ได้น้องนักศึกษาในกลุ่มหนึ่ง น่าจะช่วยทำงานในชุมชนได้มากขึ้น เราก็ได้งานด้วย น้องก็ได้งานด้วย แล้วโรงพยาบาลก็ได้งาน”

“การที่มีเด็กนักศึกษาไป มันก็เหมือนมีข้อมูลความรู้ใหม่ๆ จากคณะเข้าไปถ่ายทอดให้คนในโรงพยาบาลเรียนรู้ ได้พัฒนาคนในโรงพยาบาล”

2.2) เชื้อไขแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นอาจารย์สมทบ

เชื้อไขแวดล้อมที่มีผลต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมเป็นอาจารย์สมทบ ประกอบด้วยทั้ง เชื้อไขแวดล้อมส่วนบุคคลที่ส่งเสริมให้ทันตแพทย์ผู้นั้นตัดสินใจรับนักศึกษาฝึกงาน และ เชื้อไขเชิงนโยบายขององค์กรต้นสังกัดของทันตแพทย์เอง

2.2.1) เชื้อไขส่วนบุคคล

เชื้อไขส่วนบุคคลของทันตแพทย์นี้ประกอบด้วย ความมั่นใจในการดูแลนักศึกษา การมีทักษะเชิงบวกต่อการทำงานของตน และความสามารถในการบริหารเวลาสำหรับดูแลนักศึกษา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ก) การมีความมั่นใจในการดูแลนักศึกษาจากประสบการณ์ในการเป็นอาจารย์สมทบภาคสนามของคณะทันตแพทยศาสตร์มหาวิทยาลัยอื่นมาก่อน

อาจกล่าวได้ว่าเชื้อไขนี้เป็นผลโดยอ้อมจากการเปลี่ยนแปลงหลักสูตรโดยรวมของคณะทันตแพทยศาสตร์ในประเทศไทย ที่ต้องให้มีกระบวนการฝึกภาคสนามในพื้นที่โรงพยาบาลชุมชน ในนักศึกษาชั้นปีที่ 6 ในช่วงประมาณ 10 ปีที่ผ่านมา (ประมาณ ปี 2548) ทันตแพทย์หลายแห่งจึงมีประสบการณ์ในการดูแลนักศึกษาหลากหลายสถาบัน จนเมื่อคิดว่าตนเองมีความพร้อมที่จะดูแลนักศึกษาในประเด็นที่ซับซ้อนขึ้น หรือค้นพบว่าตนเองมีความสนใจในเรื่องวิถีชีวิตชุมชนมากกว่า จึงตอบรับเข้ามาเป็นอาจารย์สมทบของสาขาทันตกรรมชุมชน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

“ก่อนหน้านั้นในระหว่างที่เข้าร่วมสังเกตและตามดูงานของเชียงใหม่ ก็ได้ผ่านกระบวนการรับน้องทันตแพทย์จากจุฬาฯ มา ประมาณ 3 ปี เหมือนกับว่าได้ลองชิมดู พอขึ้นปี 4 ก็รับน้องนักศึกษาเชียงใหม่จริง”

ข) การมีทักษะเชิงบวกต่อการทำงานในบทบาทหน้าที่ของตน

พบว่าเงื่อนไขส่วนบุคคลที่เอื้อต่อการเป็นอาจารย์สมทบที่สำคัญอีกประการหนึ่งคือ การเป็นผู้ที่มีทักษะเชิงบวกต่อการทำงานในบทบาทหน้าที่ของตนทั้งบทบาทหน้าที่ในหน่วยงานระหว่างหน่วยงานและกับชุมชนหมู่บ้าน ซึ่งพบว่ามักจะเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์กับคนในองค์กร ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและคนในชุมชนค่อนข้างดี ในบางคนก็ได้รับการยอมรับในฐานะผู้นำในการทำงานในโรงพยาบาล ทักษะเชิงบวกดังกล่าวจึงเป็นต้นทุนที่ทำให้การรับนักศึกษา

*“พี่จะมีความสุขมากช่วงที่สอนน้อง เราจะปลูกฝังความเป็นทันตแพทย์ไม่ใช่เรื่องชุมชนนะ แต่การดำรงชีวิตความเป็นทันตแพทย์ ความเป็นคนที่จะเข้ากับคนอื่น อยู่ใน รพ.ยังไงให้มีความสุข พี่อยากจะปลูกตัวนี้ให้ช่วยคณะ”*

ค) ความสามารถในการบริหารเวลาสำหรับดูแลนักศึกษา

การรับบทบาทอาจารย์ภาคสนามซึ่งต้องทำหน้าที่กระตุ้นการเรียนรู้ (coaching) เป็นงานที่เรียกร้อยเวลา พบว่าอาจารย์พี่เลี้ยงที่ตกลงรับศึกษานั้นมีเงื่อนไขที่สามารถจัดสรรเวลาในการทำหน้าที่ดังกล่าวได้ ในทางตรงกันข้ามพบว่าหากทันตแพทย์มีงานเร่งด่วนในองค์กร หรือมีเงื่อนไขส่วนตัวที่ไม่มีเวลาก็จะทิ้งช่วงในการรับนักศึกษา

*“มีช่วงที่ไม่ได้รับน้อง (นักศึกษาทันตแพทย์ฝึกงาน) คือ ช่วงนั้นเตรียมการตรวจ H.A. (การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล) กลัวไม่มีเวลาที่จะมาดูแลน้อง แต่จากนั้นก็รับมาตลอด”*

*“ตอนแรกก็จะรับนักศึกษาฝึกงาน แต่พอดีมีเรื่องส่วนตัว กลัวไม่มีเวลาดูน้อง”*

*“ภาระงานประจำนี้สำคัญอย่างแรกเลย (ที่ทำให้ไม่มีเวลาดูแลนักศึกษา) ที่จะทำให้เราไม่มีเวลาดูน้อง คือการดูแลนักศึกษามันเป็นความรับผิดชอบที่เพิ่มขึ้นมา อย่างปีหน้าหรือปีถัด ๆ ไป ยิ่งตอบไม่ได้ว่าจะรับได้ไหม เพราะว่าภาระงานมันเพิ่มขึ้นกว่าเดิมมาก ทั้งนโยบายที่ออกมาเรื่อย ๆ คือตอนนี้ทำทุกอย่าง”*

2.2.2) เงื่อนไขเชิงนโยบายขององค์กรต้นสังกัดของทันตแพทย์ที่จะรับนักศึกษาฝึกงาน

เงื่อนไขสนับสนุนการรับนักศึกษาฝึกงานของหน่วยงานที่ทันตแพทย์สังกัดทั้งในระดับจังหวัดและในระดับอำเภอก็มี

ความสำคัญต่อการตัดสินใจเข้าร่วมเป็นอาจารย์สมทบของทันตแพทย์ ดังรายละเอียด

ก) นโยบายสนับสนุนของฝ่ายทันตสาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

พบว่าในกรณีที่นโยบายระดับจังหวัดสนับสนุนให้มีการรับนักศึกษา ก็จะมีการประชุมเป็นข้อตกลงหรือชักชวนทันตแพทย์ในพื้นที่โดยตรง ในขณะที่เดียวกันก็อาจเป็นการชักชวนให้มีการรับนักศึกษาทางอ้อม เช่น จัดให้มีการนำเสนอของนักศึกษาที่จังหวัดหลังจากสิ้นสุดการฝึกภาคสนาม

*“พี่หัวหน้าฝ่ายที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีความรักคณะสูงมาก พี่เขารู้สึกว่า การรับนักศึกษาช่วยให้พี่เลี้ยง (เด็บ) โค้ชขึ้นด้วย และก็เหมือนเราต้องตอบแทนบุญคุณคณะ (ทันตแพทย์) ด้วย พี่เขาจะบอกน้องแบบนี้เสมอว่าถ้าไม่ได้เหลือปากว่าแรงก็ควรรับ ถ้าไม่รับต้องมีเหตุผลที่อธิบายได้”*

ข) นโยบายสนับสนุนระดับโรงพยาบาลชุมชน

ในระดับอำเภอหรือในระดับโรงพยาบาลชุมชนนั้น พบว่า กรณีที่ผู้อำนวยการเห็นความสำคัญของการรับนักศึกษาฝึกงานก็ทำให้การตัดสินใจรับนักศึกษาของทันตแพทย์พี่เลี้ยงเป็นไปได้อย่างขึ้น อย่างไรก็ตาม ด้วยการทำงานเป็นเครือข่ายระหว่างสาขาวิชา และทันตแพทย์พี่เลี้ยงทั้งหลาย จึงพบว่ากรณีที่ผู้อำนวยการในบางพื้นที่ตอบสนองให้รับนักศึกษาทันตแพทย์ฝึกงาน ก็อาจเกิดจากทันตแพทย์ที่ค่อนข้างมีอาวุโสในพื้นที่ซึ่งเคยรับนักศึกษาฝึกงานมาก่อนช่วยประสานงานให้

*“สมัยเมื่อปี 2542-2543 ผมชักชวนเป็นรายคนเลย คือน้อง (ทันตแพทย์) แต่ละคนเรารู้จักว่าเขาจะ (ดูแลนักศึกษา) ไหว (หรือ) ไม่ไหว อย่างโรงพยาบาลบางที่น้องเขาเด็กมาก ๆ นอกจากชักชวนแล้ว เราต้องไปคุยกับผู้อำนวยการเพื่อสร้างความมั่นใจให้เขารับงานนี้มาพื้นที่ไม่ได้เสียเวลา ก็สำเร็จเลย แต่ละคนที่ได้พูดคุยก็รู้สึกว่าเป็นงานที่น่าสนใจ”*

## สรุปผลการศึกษา

จากผลการศึกษาสามารถสรุปแรงจูงใจของทันตแพทย์ที่เข้าร่วมในการเรียนการสอนวิชาภาคสนามของสาขาวิชาทันตกรรมชุมชน และเงื่อนไขที่ส่งผลต่อแรงจูงใจดังกล่าว ได้ดังตารางที่ 2 และตารางที่ 3

จากตารางที่ 2 พบว่าแรงจูงใจในการเข้าร่วมในกระบวนการเรียนรู้วิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติที่มีความร่วมกันมีหลาย

**ตารางที่ 2** แสดงภาพรวมแรงจูงใจของทันตแพทย์ในการเข้าร่วมเป็นอาจารย์สมทบในกระบวนวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติจำแนกตามช่วงเวลา  
ที่เริ่มเข้าร่วมในการจัดการเรียนรู้

**Table 2** Dentist motivation in involving Community Dental Practical Course divided according to time of involving

ช่วงเวลาเริ่มเข้าร่วม ในการจัดการเรียนรู้	บทบาทในการฝึกภาคสนาม ในช่วงที่เก็บข้อมูล (พ.ศ.2556)	แรงจูงใจในการเข้าร่วม ในกระบวนวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ
ตั้งแต่แรกจัดการเรียนรู้ (พ.ศ.2537-2544, อายุราชการ>20 ปี)	ดูแลนักศึกษาในพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความต้องการช่วยเหลือตอบแทนคณะทันตแพทย์ (ในผู้ที่จบการศึกษาจาก ม.เชียงใหม่)</li> <li>• ความต้องการถ่ายทอดความคิดและความรู้ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน</li> <li>• ความต้องการใช้โอกาสนี้ในการพัฒนางานและ/หรือพันธกิจขององค์กรที่ตนทำงานอยู่</li> <li>• ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับเกียรติ</li> <li>• ความต้องการตอบสนองความรู้สึกทำทนายในการจัดการศึกษาให้กับนักศึกษาทันตแพทย์เชียงใหม่ (ผู้ที่จบจากต่างสถาบัน)</li> </ul>
ช่วงกลาง (พ.ศ. 2544-2547, อายุราชการ 10-20 ปี)	ดูแลนักศึกษาในพื้นที่/ อาจารย์ร่วมนิเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความต้องการช่วยเหลืออาจารย์ในสาขาทันตกรรมชุมชน (ในผู้ที่จบการศึกษาจาก ม.เชียงใหม่)</li> <li>• ความต้องการถ่ายทอดความคิดและความรู้ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน</li> <li>• ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับเกียรติ</li> <li>• ความต้องการสร้างความตื่นตัวในการทำงาน</li> <li>• ความต้องการตอบสนองความรู้สึกทำทนายในการจัดการศึกษาให้กับนักศึกษาทันตแพทย์เชียงใหม่ (ผู้ที่จบจากต่างสถาบัน)</li> <li>• การได้โอกาสในการเตรียมงานเพื่อรองรับการประเมินความก้าวหน้า</li> <li>• การได้โอกาสในการพัฒนางานประจำและ/หรือพันธกิจขององค์กรที่ทันตแพทย์รับผิดชอบ</li> </ul>
ช่วงหลัง (พ.ศ. 2548-2558, อายุราชการ<10 ปี)	ดูแลนักศึกษาในพื้นที่/ อาจารย์ร่วมนิเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความต้องการถ่ายทอดความคิดและความรู้ที่มาจากประสบการณ์ในการทำงาน</li> <li>• ความรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับเกียรติ</li> <li>• ความต้องการสร้างความตื่นตัวในการทำงาน</li> <li>• ความต้องการในการพัฒนาตนเองในเชิงวิชาการ</li> <li>• การได้โอกาสในการเตรียมงานเพื่อรองรับการประเมินความก้าวหน้าของตน</li> </ul>

ประการ แต่หากพิจารณาความแตกต่างของแรงจูงใจที่เข้าร่วมของทันตแพทย์ในแต่ละช่วงเวลา จะพบข้อสังเกตที่น่าสนใจว่า ทันตแพทย์ที่มีอาวุโสและเข้าร่วมในช่วงเริ่มแรกจะมีแรงจูงใจอันเกิดจากความผูกพันกับคณะทันตแพทย์หรืออาจารย์ ในขณะที่ผู้ที่เข้าร่วมในช่วงกลางนั้นนอกจากจะบ่งชี้แรงจูงใจที่เชื่อมโยงกับความก้าวหน้าของตน คือ การรับนักศึกษาเป็นโอกาสในการเตรียมงานเพื่อรองรับความก้าวหน้าแล้วยังเชื่อมโยงกับผลเชิงบวกกับองค์กรของตน คือ การรับนักศึกษาเป็นโอกาสในการพัฒนางานหรือองค์กร ส่วนในกลุ่มทันตแพทย์ซึ่งรับราชการและเข้าร่วมในระยะเวลายาวนานกล่าวถึงเพียงการเตรียมการเพื่อรองรับความก้าวหน้าเท่านั้น

ในส่วนของตารางที่ 3 แสดงให้เห็นว่านอกจากปัจจัยส่วนบุคคลแล้ว เงื่อนไขแวดล้อมก็มีผลต่อแรงจูงใจในการตัดสินใจเข้าร่วมในการจัดการเรียนการสอนภาคสนามสำหรับนักศึกษาด้วยเช่นกัน โดยประกอบด้วยเงื่อนไขเฉพาะตนของทันตแพทย์ และเงื่อนไขขององค์กรที่ทันตแพทย์สังกัดอยู่

นอกจากนั้นแล้ว ยังพบว่าการบริหารของฝ่ายมหาวิทยาลัยก็มีส่วนสำคัญยิ่ง ในการสร้างแรงจูงใจให้กับทันตแพทย์ในการเข้าร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ซึ่งประกอบด้วย การจัดกระบวนการให้ทันตแพทย์ที่จะเป็นอาจารย์สมทบ ประจักษ์ด้วยตนเองถึงความเป็นไปได้และประโยชน์ในการจัดการเรียนรู้ที่มีชุมชนเป็นฐานให้กับนักศึกษา การให้โอกาสทันตแพทย์ที่เป็นอาจารย์สมทบบมีส่วนร่วมในการออกแบบการจัดการเรียนการสอน และการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างคณาจารย์และทันตแพทย์ที่จะเป็นอาจารย์สมทบในรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ

## วิเคราะห์และวิจารณ์ ผลการศึกษา

ความพยายามในการจัดการศึกษาทันตกรรมชุมชน ปฏิบัติแนวใหม่ที่เน้นให้นักศึกษาทำความเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของชุมชนและเรียนรู้ชีวิตของทันตแพทย์ที่ทำงานในชุมชน ซึ่งเริ่มต้นในช่วงปี พ.ศ. 2534 อันเป็นช่วงปลายคริสต์ศตวรรษที่ 20 ถือได้ว่าเป็นการจัดการศึกษาที่เป็น “ปฏิบัติการแสวงหารูปแบบใหม่” ของการจัดการศึกษาที่ร่วมสมัยไปกับกระแสโลกซึ่งกำลังทบทวนภาพรวมของการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 20 เพื่อเสนอทางออกเชิงหลักการสำหรับการจัดการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ที่โลกมีการเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด ทั้งนี้ในส่วนของทันตแพทยศาสตร์ศึกษาก็มีการทบทวนด้วยเช่นกัน<sup>(3)</sup>

เป็นที่น่าสนใจว่าในทันตแพทยศาสตร์ศึกษานั้น ข้อเสนอเชิงหลักการที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางนั้นเป็นข้อเสนอในบริบทสังคมที่พัฒนาสู่ความทันสมัยมากแล้วเช่นในญี่ปุ่น หรือสังคมตะวันตก<sup>(3,7)</sup> โดยให้แนวทางว่าจัดการศึกษาทางทันตแพทยศาสตร์ไม่ควรแยกย่อยออกมาเป็นงานหรือเป็นศาสตร์เฉพาะ แต่ควรวางฐานการจัดการศึกษาบนศาสตร์ทางการแพทย์ ในส่วนของงานที่เกี่ยวกับสุขภาพของสาธารณชนนั้นเน้นให้ความสำคัญงานป้องกันในปัจเจกบุคคล โดยที่มิได้มีข้อเสนอต่อการทำงานในชุมชน นอกจากนี้ยังให้ความสำคัญต่อการสร้าง “กระบวนการเรียนรู้” ให้ผู้เรียนได้เกิดทักษะทางความคิดอย่างมีวิจารณญาณที่เชื่อมโยงเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่ซับซ้อน ทั้งนี้ข้อเสนอดังกล่าวอ้างอิงถึงจำนวนทันตแพทย์ที่มีแนวโน้มมากเกินความต้องการของสังคม การเกิดโรคฟันผุในกลุ่มเด็กลดลง แต่

**ตารางที่ 3** แสดงเงื่อนไขแวดล้อมที่มีผลเชิงบวกต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมจัดการศึกษาภาคสนามของอาจารย์สมทบในกระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติ

**Table 3** Conditions related to dentist motivations for participating in Community Dental Practical Course.

ลักษณะของเงื่อนไข	ประเด็นที่มีผลต่อแรงจูงใจของอาจารย์สมทบ
เงื่อนไขแวดล้อมส่วนบุคคลของทันตแพทย์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความมั่นใจในการดูแลนักศึกษา</li> <li>• ทักษะเชิงบวกต่อการทำงานในบทบาทหน้าที่ของตน</li> <li>• ความสามารถในการบริหารเวลาสำหรับดูแลนักศึกษา</li> </ul>
เงื่อนไขเชิงนโยบายขององค์กรต้นสังกัดของทันตแพทย์	<ul style="list-style-type: none"> <li>• นโยบายระดับจังหวัดสนับสนุนให้มีการรับนักศึกษา</li> <li>• นโยบายสนับสนุนระดับโรงพยาบาลชุมชน</li> </ul>



กำลังมีการเพิ่มขึ้นของผู้สูงอายุและการเติบโตอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยีและวิทยาศาสตร์ชีวภาพ

สำหรับในกระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติซึ่งได้ออกแบบในบริบทของประเทศไทยนั้นมีทั้งความต่างและความเหมือนกับข้อเสนอของการจัดการศึกษาทางทันต-แพทยศาสตร์ที่กล่าวถึงข้างต้น โดยมีความแตกต่างคือเป็นการจัดการศึกษาที่เน้นการทำงานส่งเสริมสุขภาพกับ “ชุมชน” (community-based health promotion programme) ในส่วนของความสอดคล้องกับข้อเสนอในศตวรรษที่ 21 ก็คือมีการจัดการศึกษาที่เน้น ระบบพี่เลี้ยง (mentorship) แต่ก็พบความต่างของที่มาในการเลือกใช้ระบบพี่เลี้ยง กล่าวคือ ในขณะที่การใช้ระบบพี่เลี้ยงในสังคมทันสมัยนั้นเกิดจากข้อจำกัดของโรงเรียนทันตแพทย์ทั้งทางด้านทรัพยากรบุคคลงบประมาณและการเปลี่ยนแปลงขององค์กร<sup>(8)</sup> แต่การเลือกใช้ระบบพี่เลี้ยงในกระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัตินั้นมาจากความต้องการให้นักศึกษาได้เรียนรู้อย่างลึกซึ้งจากการปฏิบัติจริงในพื้นที่ จึงจัดการศึกษาเป็นกลุ่มเล็กและต้องการอาจารย์ภาคสนามซึ่งมีประสบการณ์ในพื้นที่ช่วยในการจัดการเรียนรู้ ถึงแม้ว่างานวิจัยนี้จะสิ้นสุดการเก็บข้อมูลในปีพ.ศ. 2556 แต่เนื่องจากการสอบถามและสืบค้นในเชิงประวัติศาสตร์ การศึกษานี้จึงยังมีความน่าสนใจที่จะทำให้เห็นความเปลี่ยนแปลงอย่างยาวนาน โดยข้อสรุปจากการศึกษาครั้งนี้ พบว่ามีประเด็นสำคัญที่เกี่ยวพันกัน 2 ประการซึ่งส่งผลให้การจัดการศึกษาแบบพี่เลี้ยงในกระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัติดำเนินมาได้อย่างยาวนาน ประการแรกคือการที่หน่วยงานการศึกษาสามารถบริหารจัดการหลักสูตรควบคุมไปกับการบริหารความสัมพันธ์ระหว่างอาจารย์และทันตแพทย์พี่เลี้ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ ประการที่ 2 คือการที่ทันตแพทย์ที่เข้าร่วมมีแรงจูงใจส่วนบุคคลที่เป็นทั้งแรงจูงใจจากความสำเร็จในหน้าที่การงานและแรงจูงใจจากความสัมพันธ์กับคณาจารย์ อย่างไรก็ตาม การที่จะเข้าใจข้อค้นพบของการศึกษานี้ในรายละเอียดจำเป็นต้องเข้าใจบริบทสังคมไทยที่มีผลต่อการจัดการกระบวนการเรียนรู้ในกระบวนการวิชาทันตกรรมชุมชนปฏิบัตินี้ ผูกโยงไปกับเงื่อนไขข้อสัญญาที่นักศึกษาทันตแพทย์ต้องทำงานให้กับกระทรวงสาธารณสุขเมื่อจบการศึกษาแล้ว อันสืบเนื่องมาจากการขาดแคลนบุคลากรทางด้านทันตสาธารณสุขในพื้นที่ชนบท และที่สำคัญนักศึกษากลุ่มดังกล่าวส่วนใหญ่เป็น

ชนชั้นกลางและมีฐานะทางเศรษฐกิจสังคมค่อนข้างดี ประการที่ 2 เป็นการจัดการศึกษาที่วางอยู่บนบริบทการเปลี่ยนแปลงของสังคมไทยที่มีทั้งพื้นที่ที่ยังเป็นชนบท ชานเมืองและเมืองที่เลื่อนไหลซ้อนทับกันอย่างคาดเดาได้ยาก

นอกจากนั้นแล้วยังต้องคำนึงว่าการจัดการศึกษาดังกล่าวนี้อยู่บนฐานวัฒนธรรมไทย ที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์แบบใกล้ชิด และการอุปถัมภ์ช่วยเหลือ

จากบริบทเฉพาะดังกล่าวจึงพบว่าเงื่อนไขที่มาจากการจัดการของฝ่ายการศึกษานั้นมีผลอย่างมากต่อแรงจูงใจในการเข้าร่วมจัดการศึกษาของทันตแพทย์พี่เลี้ยง โดยมีประเด็นที่สำคัญ 3 ประการ คือ การที่ทำให้ทันตแพทย์พี่เลี้ยงเห็นวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและเห็นประโยชน์ในการจัดการศึกษาในรูปแบบที่มีชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้ การสร้างกระบวนการที่ทำให้ทันตแพทย์พี่เลี้ยงเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเองในการดูแลนักศึกษา และประเด็นสุดท้าย มีกระบวนการจัดการศึกษาที่ยืดหยุ่นพอที่จะให้ทันตแพทย์พี่เลี้ยงสามารถปรับเปลี่ยนให้เข้ากับบริบทพื้นที่ ความสนใจและข้อจำกัดส่วนบุคคล โดยกระบวนการทั้งหมดนี้วางอยู่บนความสัมพันธ์ที่ไม่เป็นทางการที่มาจาก การเชื่อมต่อจากความสัมพันธ์ที่มีมาแต่เดิมหรือสร้างขึ้นใหม่ และเป็นความสัมพันธ์ในรูปแบบ ศิษย์-อาจารย์ และเพื่อน พี่-น้อง บนฐานวัฒนธรรมไทย รวมทั้งมีการผสมผสานกับความสัมพันธ์ที่เป็นทางการ ด้วยการยึดถือหลักการและข้อตกลงที่เห็นพ้องร่วมกัน นอกจากนี้การที่ทำหน้าที่ของคณาจารย์ในสาขาวิชาทันตกรรมชุมชนในการหนุนเสริมด้านวิชาการแก่ทันตแพทย์กลุ่มดังกล่าวก็เป็นประเด็นที่มีความสำคัญ

ข้อค้นพบในส่วนนี้มีความสอดคล้องบางส่วนกับงานของ Richardson และ Wolfe<sup>(9)</sup> ที่เน้นความสำคัญของการจัดการศึกษาที่ไม่เป็นทางการและชี้ให้เห็นว่าคุณภาพของความสัมพันธ์ระหว่างผู้จัดการศึกษาและผู้เข้าร่วมการศึกษามีผลอย่างมากกับผลสำเร็จของกระบวนการเรียนรู้

สำหรับแรงจูงใจส่วนบุคคลที่ทำให้ทันตแพทย์รับนักศึกษาฝึกงานนั้นส่วนใหญ่เกิดจากความต้องการถ่ายทอดแนวทางการทำงานที่ทำให้ตนประสบความสำเร็จให้กับนักศึกษา ซึ่งในด้านหนึ่งหมายถึงทันตแพทย์ที่อาสาสมัครเข้าร่วมในการจัดการเรียนการสอนแทบทั้งหมดเป็นผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงาน และมีทัศนคติเชิงบวกต่อการทำงานในหน่วยงานของตน ตลอดจนมีความสัมพันธ์อันดี

ต่อผู้ร่วมงาน ซึ่งในประเด็นเหล่านี้สอดคล้องกับการศึกษาของ Morton-Cooper และ Palmer<sup>(8)</sup> ที่สรุปคุณสมบัติหลัก 3 ประการของพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิภาพ คือ เป็นผู้ที่มีความสามารถสูง เป็นผู้ที่มีความเชื่อมั่นในตนเอง และมีความมุ่งมั่นไม่ย่อท้อเมื่อประกอบภารกิจ (3Cs: competence, confidence, committed) อย่างไรก็ตามมีประเด็นที่แตกต่างไปจากข้อสรุปของการจัดการศึกษาแบบพี่เลี้ยงในสังคมตะวันตก กล่าวคือการศึกษาที่พบว่าพี่เลี้ยงบางส่วนที่เข้าร่วมงานด้วยแรงจูงใจอันเกิดจากความผูกพันกับคณะทันตแพทยศาสตร์ หรือสายสัมพันธ์กับอาจารย์ในสาขาวิชาเป็นรายบุคคล โดยระบุถึง การตอบแทนบุญคุณ ซึ่งเป็นความต่างในเชิงวัฒนธรรมดังที่ระบุในข้อเขียนของ Maehr<sup>(10)</sup>

### เอกสารอ้างอิง

1. Mann K, Gordon J, MacLeod A. Reflection and reflective practice in health professions education: a systematic review. *Adv Health Sci Educ* 2009; 14(4): 595.
2. Kay EJ. Dental education-where it needs to be. Dentistry for the community. *Br Dent J* 2007; 202(1): 1.
3. Field MJ. *Dental education at the crossroads: challenges and change*. Washington: National Academy Press; 1995.
4. Deckers L. *Motivation: biological, psychological, and environmental*. 2<sup>nd</sup> ed. Boston: Pearson/Allyn & Bacon; 2005.
5. Ferguson ED. Motivation: A biosocial and cognitive integration of motivation and emotion. *J Individ Psychol* 2001; 57: 6.
6. Whitmore J. *Coaching for performance: growing human potential and purpose*. 4<sup>th</sup> ed. Boston: Nicholas Brealey; 2009.
7. Ryder MI, Morio I. Current challenges for dental education in Japan and the United States. *Jpn Dent Sci Rev* 47(1): 23-30.
8. Morton-Cooper A, Palmer A. *Mentoring, preceptorship, and clinical supervision: a guide to professional roles in clinical practice*. London: Blackwell Science; 2000.
9. Richardson LD, Wolfe M. *Principles and practice of informal education: learning through life*. London: Psychology Press; 2001.
10. Maehr ML. Culture and achievement motivation. *Inter J Psy* 2008; 43(5): 917-918.