

## บรรณานุกรม

- กรแก้ว ธีรพงษ์สวัสดิ์. (2548). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). กองอัตรากำลัง กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- เกรียงศักดิ์ ลางคูลานนท์. (2552). การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น. การศึกษาอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- โกวิท เริงนรินทร์. (2552). การสนับสนุนจากองค์การที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี. การศึกษาอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิดชนก อนุชาญ และคณะ. (2546). แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลขนาดใหญ่. สงขลา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา.
- คุณากร สุวรรณพันธุ์. (2550). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2547). Competency : การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการยุติธรรมทางปกครอง. ค้นเมื่อ 23 สิงหาคม 2552, จาก <http://www.frda.or.ac.th/competency2.html>.

- จิตรา ปราชญ์นิวัฒน์. (2549). สมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่จำเป็นในการบริหารและการปฏิบัติงานของสาธารณสุขอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จิระประภา อัครบวร, & กัลยาณี คุณมี. (2547). โครงการสร้างระบบพัฒนาบุคลากรด้วยขีดความสามารถ. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จิระจิตต์ बनนาถ, & นิตยา วงศ์ภินันท์วัฒนา. (2549). องค์การที่มีระบบการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพสูงกับผลประกอบการขององค์การ. วารสารบริหารธุรกิจ, 29(110), 13-32.
- เจษฎา นกน้อย. (2550). การให้รางวัลและกระบวนการกล่อมเกลายขององค์การสู่การมีพนักงานที่พึงประสงค์. Chulalongkorn Review, 20(77), 62-73.
- ชัชวาลย์ ทัดสีวิซ. (2552). ความรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์: บทความการประชุมวิชาการระดับชาติ. ค้นเมื่อ 5 มกราคม 2552, จาก <http://www.hrd.nida.ac.th/change.php>.
- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดหนองคาย. การศึกษาอิสระปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยโย สุวรรณรัตน์. (2549). ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชูวิทย์ ชำนิงาน. (2549). ปัจจัยที่มีผลต่อโปรแกรมระบบข้อมูลข่าวสาร HCIS ของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐาตุร เกษิต. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2551). การพัฒนาคนแนวทางใหม่. วารสารดำรงราชานุกาพ, 8(27), 71-85.
- ณัฐพล มีพรหม. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- คณัย เทียนพุด. (2546). **ความสามารถปัจจัยชนะของธุรกิจและคน**. กรุงเทพฯ: โกด้า.
- ศุลา มหาพสุธานนท์. (2547). **หลักการจัดการและหลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- เตือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย. (2548). **ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงศักดิ์ ภูมิสาคร. (2546). **ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานเทศบาลใน  
จังหวัดกาฬสินธุ์ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พุทธศักราช 2535**. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2545). **หลักการบริหารงานสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 3 ฉบับปรับปรุง.  
กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์.
- ทองใบ สุคชาวี. (2544). **Leadership and Motivation**. อุบลราชธานี: สถาบันราชภัฏ  
อุบลราชธานี.
- เทพนม เมืองแมน, & สวิง สุวรรณ. (2540). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงศ์. (2537). **พฤติกรรมองค์กร**. กรุงเทพฯ: พิมพ์ครั้งที่ 2. ไทยวัฒนาพานิช.
- ธรรนา ธงชัย. (2552). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข  
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย**. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นงนุช หลอมประโคน. (2546). **ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามกิจกรรมพัฒนาและ  
รับรองคุณภาพโรงพยาบาลของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน ในจังหวัดบุรีรัมย์**.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตยา เพ็ญสุรินภา. (2546). **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: ทหารผ่านศึก.
- บุญถม ชัยฉนวน. (2553). **ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของ  
นักวิชาการสาธารณสุขในสถานอนามัยในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- บุญธรรม กิจปริดาปริสุทธิ์. (2543). การวิจัยการวัดและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2551). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- \_\_\_\_\_. (2552). หลักการบริหารสาธารณสุข. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- \_\_\_\_\_. (2552). Project Management. ค้นเมื่อ 20 สิงหาคม 2553, จาก <http://www.kku.ac.th/E-Learning.pdf>.
- \_\_\_\_\_. (2553). หลักการบริหารโครงการสุขภาพ. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประดิษฐ์ สารรัตน์. (2551). การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการบริหารงานพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองหนองคาย. การศึกษานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประภัสสร เกษตรทัต. (2549). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรัชญา แก้วพัฒน์. (2551). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปีتما เพชรไพรินทร์. (2547). สมรรถนะของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขอนแก่น. การศึกษานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยธิดา ศรีเดช. (2540). ศัพท์การบริหารสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยธิดา ศรีเดช, & สักดิ์สิทธิ์ ศรีเดช. (2530). การบริหารงานสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ปิ่นนเรศ กาสุดม. (2545). สมรรถนะการปฏิบัติการพยาบาลในชุมชนของนักเรียนนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.].

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริม.
- พจนา ดวงชาคม. (2547). **ประสิทธิผลการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานีนอนมัยในจังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาทรณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เพชรพร ครอบงูทร. (2549). **แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาทรณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาทรณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พยัค วุฒิรงค์. (2550). นวัตกรรม : แนวทางสู่การแก้ปัญหา. **วารสารดำรงราชานุภาพ**, 7(7), 36-516.
- . (2551). การบริหารทรัพยากรมนุษย์เพื่อความได้เปรียบในการแข่งขัน กรณีศึกษา : เครือซิเมนต์ไทย. **วารสารบริหารธุรกิจ**, 31(120), 43.
- พิชิต แสนเสนา. (2549). **บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาทรณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิสมัย พวงคำ. (2551). **สมรรถนะของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ พบว่าสมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น**. การศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มะณู บุญศรีมณีชัย. (2548). **ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาทรณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาทรณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- มัลลิกา ต้นสอน. (2544). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ด่านสุทธาการพิมพ์.
- เยาวมาลย์ หุ่นนิวัฒน์. (2545). **ศึกษาขีดความสามารถของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาครูอาชีพศึกษา**. กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

- รติ บุญมาก. (2551). **แรงจูงใจและการสนับสนุนองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย. (2550). **แรงจูงใจที่มีที่ความสัมพัทธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น**. การศึกษาอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรพล คนใจบุญ. (2548). **ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณลดา กลิ่นแก้ว. (2552). **ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณพร พึ่งวร. (2551). **แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน**. การศึกษาอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิภาวรรณ อริยานนท์และคณะ. (2544). **ความสามารถพื้นฐานทางด้านการบริการ**. กรุงเทพฯ: วิจิตรหัตถการ.
- ศศิวิมล ทองพั้ว. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเภสัชกรในโรงพยาบาลชุมชน เขตการสาธารณสุขที่ 6**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **การจัดการองค์การ**. กรุงเทพฯ: องค์การไคมอนอินน์.
- ศิลปะพร ศรีจั่นเพชร. (2548). **ภาพรวมของกรอบการบริหารความเสี่ยง**. วารสารบริหารธุรกิจ, 28(108), 1-3.
- ศุภวรรณ เสถมานนท์. (2548). **สมรรถนะของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สมบัติ นนท์ขุนทด. (2549). **ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบูรณ์ กุลวิเศษชนะ. (2549). Retaining Talented People: (ไม่)ยากอย่างที่คิด. **วารสารบริหารธุรกิจ**, 29(109), 10-12.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2543). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล**. พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: สวัสดิการ สำนักงาน ก.พ.
- สมาน รังสีโยนก. (2541). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- สัมพันธ์ บัณฑิตเสน. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย**. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา รัศมีโชติ. (2547). Competency : เครื่องมือในการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.]. (เอกสารอัดสำเนา).
- สุภารัตน์ ลิ้มปะพันธ์ และคณะ. (2549). **การประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะหลักบุคลากรสำนักพัฒนาบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: ชงเธียร์ มาร์เก็ตติ้ง.
- สุทัศน์ ดวงตะวงษ์. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ชัย จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิทย์ ชาญพิทยานุรักษ์. (2547). **ศึกษาความรู้ ทักษะ ความสามารถและลักษณะสำหรับเภสัชกรชุมชน**. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สุวิทย์ อุดมพานิชย์. (2548). **หลักการบริหารสำหรับทันตแพทย์**. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2552). **มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ**. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.

- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). เอกสารคำจำกัดความและรายละเอียด  
สมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ: สำนักงาน. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2548). **คู่มือสมรรถนะข้าราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ:  
พี.เอ.ลิฟวิ่ง.
- . (2552). **แผนยุทธศาสตร์ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552-2556**. กรุงเทพฯ:  
องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2551). เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการ  
การจัดทำสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุข. ขอนแก่น: สำนักงาน. (เอกสารอัดสำเนา).
- . (2553). ข้อมูลทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12. ขอนแก่น:  
สำนักงาน. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานสาธารณสุขเขต 12. (2552). **สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน**.  
ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- . (2553). รายละเอียดสมรรถนะสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสำนักงาน  
สาธารณสุขเขต 12. [ม.ป.ท.: ม.ป.พ.]. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2552). **แผนยุทธศาสตร์พัฒนาระบบ  
ราชการไทย พ.ศ. 2546-2550**. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- . (2552). **การพัฒนาระบบการเกษียณอายุตามลักษณะงานของข้าราชการ**. กรุงเทพฯ:  
องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำเร็จ จันทรสุวรรณ, & สุวรรณ บัวทวน. (2547). **ระเบียบวิธีวิจัยด้านสังคมศาสตร์**. ขอนแก่น:  
ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสนาะ ดิยาวี. (2543). **หลักการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจการพิมพ์.
- อดิเรก ศรีดาสถิตย์. (2550). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหาร  
จัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น**.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิรักษ์ โปษยานนท์. (2551). การเปรียบเทียบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน. กรุงเทพฯ: [ม.ป.พ.].  
(เอกสารอัดสำเนา).
- . (2551). **พฤติกรรมองค์การ**. กรุงเทพฯ: ค่านสุนทรการพิมพ์.

- อภิญา อีสโม. (2547). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพัทลุง**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อมรศักดิ์ โพธิ์อำ. (2548). **ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อริญา สมแก้ว. (2547). **Competency Management : การนำ Competencyสู่การปฏิบัติ**. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2553, จาก <http://www.business management.com>.
- อัปสร วงษ์ศิริ. (2552). **การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการจัดการข้อมูลข่าวสารสารสนเทศของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี**. การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อานนท์ ศักดิ์วีระวิทย์. (2547). **แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency): เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง**. *วารสารจุฬาลงกรณ์*, 16(64), 57-98.
- อาภรณ์ ภูววิชัยพันธ์. (2550). **ทิศทางในการพัฒนาบุคลากร**. *วารสารดำรงราชานุภาพ*, 7(25), 90-95.
- อุทัย นิปัจการสุนทร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุมาภรณ์ ขนนไพโร. (2550). **ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Abraham Maslow. (1943). **The Origin and Growth of Sociology**. England: Penguin Book.
- Amstrong-Stassen M., & Al-Ma'aitah. (1998). **Satisfaction and Resign of Dentists**. *The international Journal of Human Resource Management*, 9, 41-57.
- Armstrong M., & Brown D. (1998). **Relating to Competencies to Pay: The UK experience**. *Compensation & Benefits Review*, May/June.

- Arnauld de Nadaillac. (2003). **Competency System**. [n.p.].
- Barney J.B., & Wright, P.M. (1998). On Becoming a Strategic Pattern: The Role of Human Resource in Gaining Competitive Advantage. **Human Resource Management**, 37(1), 31-46.
- Blumberg. (1986). **The effective principle: Perspectives on leadership**. Boston: Allyn.
- Borins S. (2000). Loose Cannons and Rule Breakers, or Enterprising Leader? Some Evidence about Innovative Public Managers. **Public Administration Review**, 60(6), 498-508.
- . (2001). Encouraging Innovation in the Public Sector. **Journal of Intellectual Capital**, 2(3), 310-319.
- Carlisle H.M. (1976). **Management Concept and Situation**. New York: Science Research Association.
- Chatman J. (1991). Improving interactional organizational research: A model of person-organization fit. **Academic of Management Review**, 14, 333-349.
- David D. Dubois, & William J. Rothwell. (2004). **Competency-Based Human Resource Management**. New York: Davies-Black Publishing.
- Elifson, Kirkw. (1990). **Fundamentals of Social Statistics**. New York: McGraw – Hill.
- Fitz- enzz, J. (2000). **The ROI of Human Capital**. New York: AMACOM.
- Frederick Herzberg, Muasner B., & Synderman. (1969). **The motivation to Work**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley & Son.
- Griffin Joe, & Thomas G. (1999). **Study Guide Management**. Boston: Houghton Mifflin.
- Haneberg L. (2005). **H.I.M.M- Hight impact middle management : Solutions for today 's busy managers**. New York: Adams Media Corporation.
- Hellriegel D., Slocum J.W., & Woodman, R.W. (2001). **Organization Behavior**. 9<sup>th</sup> ed. CinCinnati: South-Western College Publishing.
- Henry, Fayol. (1994). **General and Industrial Management**. London: Isac Pitman sons.
- Herzberg F., Muasner B, & Snyderman. (1995). **The Motivation to Work**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: John Wiley & Son.
- . (2005). **The Motivation to Work**. New York: John Wiley & Son.

- Jacob Cohen. (1988). **Statistical power analysis for behavior science**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: Hills dall.
- Karl Erik Sveiby. (1998). “**Measuring Intangibles and Intellectual Capital- An Emerging First**”. Retrieved September 3, 2010, from <http://www.Sveiby.com /article/Emerging standard.html>.
- Laroche L., & Rutherford D. (2007). **Recruiting, Retaining and Promoting Culturally Different Employee**. USA: Butterworth – Heinemann.
- Lawler, E.E.III. (1994 ). From Job- Based to Competency –Based Organizations. **Journal of Organizational Behaviour**, 15, 3-15.
- Leana C.R., & Becker B.E. (1995). **The Strategic Impact of High Performance Work Systems. Working Paper, School of management and Labor Relationship**. U.S.A.: Rutgers university.
- Leana C.R., & Van, B.H.J. (1999). Organizational Social Capital and Employment Practices. **Academy of Management Review**, 24(3), 538-556.
- Likert Rensis. (1977). **The Human Organization: Management and Value**. New York: McGraw Hill.
- McCelland D.C. (1997). Testing for Competency rather than for Intelligence. **American Psychologist**, 28, 1-14.
- Mohman, Resnick-Wes, & Lawler. (1989). **Designing Performance**. New York: Resnick-West.
- Muchinsky P.M. (1993). **Psychology Applied to Work**. CA: Book/Cole.
- Rylatt A., & Lohan, K. (1995). **Creating training miracle**. Sydney: Prentice – Hall.
- Schon D.A. (1983). **The Reflective Practitioner: How professional Think in Action**. New York: Basic Books.
- Schemerhorn R., Hunt G., & Osborn N. (2003). **Organization Behavior**. New York: John Wiley & Sons.
- Spencer L.M., & Spencer S.M. (1993). **Competency at work**. New York: John Wiley & Son.
- Susita Asree, Mohamed Zain, & Mohd Rizal Razalli. (2010). Influence of leadership competency and organization culture on responsiveness and performance of firms. **International Journal of contemporary Hospitality Management**, 22(4), 500–516.
- Terry. G.R. (1964). **Principle of Management**. Illinois: Richard D - Irwin.

- Thomas S. (1999). Creative problem-solving : An approach to generating ideas. *Hospital Material Management Quarterly*, 20(4), 33-45.
- Ulrich D. (1991). Employee and Customer Attachment: Synergies for competitive Advantage. *Human resource Planning*, 14(2), 89-103.
- Weihrich Heinz, & Koontz Harold. (1993). **Manage A Global Perspective**. New York: McGraw Hill.
- Whiddett S., & Hollyforde S. (2003). **A practical guide to competencies: how to enhance individual and Organizational Performance**. 2<sup>nd</sup> ed. New York: McGraw Hill.
- William T. Green. (1963). **Management**. New York: McGraw Hill.
- Wright P.M., & Gardner L. (2003). The Impact oh HR practices on Business Units. *Human Resource Management Journal*, 13(1), 21-35.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยและค่าความเที่ยงของเครื่องมือ



เลขที่แบบสอบถาม.....ID **แบบสอบถามการวิจัย**

**เรื่อง** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน  
เขตสาธารณสุขที่ 12

**คำชี้แจง**

แบบสอบถามชุดนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรคณะสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข ภาควิชาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (Factors Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community Hospitals of the Public Health Region 12) ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในสำนักงานสาธารณสุขเขตที่ 12 ตลอดจนบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุดและ ตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

แบบสอบถามนี้ มี 18 หน้า จำนวน 120 ข้อใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามประมาณ 30 – 40 นาที แบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน  
เขตสาธารณสุขที่ 12

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์กร

ส่วนที่ 4 สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก  
ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

จิรัฐดา บัวผัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ส่วนที่ 1** คุณลักษณะส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน   
หน้าข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ .....( ) 1.ชาย ( ) 2. หญิง	SEX [ ]
2. ปัจจุบันท่านอายุ ..... ปี (นับจำนวนเต็มปี)	AGE [ ][ ]
3. สถานภาพสมรส [ ] 1. โสด [ ] 2. คู่ [ ] 3. หม้าย / หย่า / แยกกันอยู่	STATUS [ ]
4. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด [ ] 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า [ ] 2. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	EDU [ ]
5. รายได้เฉลี่ยเดือนละ ..... บาท (รวมทุกประเภท ได้แก่ ในเดือน เงินค่าตอบแทน เงินประจำตำแหน่ง เงินค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ เงิน พตส. เป็นต้น)	INCOM [ ][ ][ ][ ][ ]
6. ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ..... ปี (นับจำนวนเต็มเป็นปี)	EXP [ ][ ]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์  
ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างระดับ  
แรงจูงใจให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงข้อเดียว

มากที่สุด หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจตรงกับข้อนี้มากที่สุด  
มาก หมายถึง ท่านมีแรงจูงใจตรงกับข้อนี้เป็นส่วนใหญ่  
ปานกลาง หมายถึง ท่านแรงจูงใจตรงกับข้อนี้ในระดับปานกลาง  
น้อย หมายถึง ท่านแรงจูงใจตรงกับข้อนี้น้อย  
น้อยที่สุด หมายถึง ท่านแรงจูงใจตรงกับข้อนี้น้อยที่สุด

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ของทันตแพทย์	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด	
<b>ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors)</b>						
<b>1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)</b>						
1.1 ท่านสามารถปฏิบัติงานในการให้บริการด้าน ทันตกรรมด้านต่าง ๆ ให้สำเร็จทันตามเวลา ที่กำหนด						ACH1[ ]
1.2 ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานด้าน บริการทันตกรรมของท่าน						ACH2[ ]
1.3 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจกับความสำเร็จกับผล ปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรมของท่าน						ACH3[ ]
1.4 เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นในการปฏิบัติงานด้าน บริการทันตกรรมท่านสามารถแก้ไขปัญหา ได้เป็นอย่างดี						ACH4[ ]
<b>2. การยอมรับนับถือ (Recognition)</b>						
2.1 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านยอมรับ นับถือในความสามารถในการปฏิบัติงาน ด้านบริการทันตกรรมของท่าน						REC1[ ]
2.2 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานขอคำแนะนำจาก ท่านเมื่อพบปัญหาจากการปฏิบัติงานด้าน บริการทันตกรรม						REC2[ ]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์  
ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ของทันตแพทย์	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด	
<b>2. การยอมรับนับถือ (Recognition) (ต่อ)</b>						
2.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านให้คำยกย่องชมเชย ท่านเมื่อท่านปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม สำเร็จตามเป้าหมาย						REC3[ ]
2.4 ผู้มารับบริการให้การยอมรับการบริการด้าน บริการทันตกรรมจากท่าน						REC4[ ]
2.5 ท่านมีโอกาสนำคำปรึกษาในการ บริการด้านทันตกรรมแก่ผู้บังคับบัญชา						REC5[ ]
<b>3. ลักษณะงาน (Work itself)</b>						
3.1 งานด้านบริการทันตกรรมที่ท่านปฏิบัติใน หน่วยงานต้องใช้ทักษะที่หลากหลาย						WO1[ ]
3.2 ท่านสามารถหาวิธีใหม่ๆ ในการให้บริการด้าน ทันตกรรมแก่ประชาชนผู้มารับบริการ						WO2[ ]
3.3 ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาการบริการ ทันตกรรมในหน่วยงาน						WO3[ ]
3.4 งานด้านบริการทันตกรรมที่ท่านรับผิดชอบ ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน						WO4[ ]
3.5 ท่านรู้สึกภาคภูมิใจในการให้บริการ ทันตกรรมแก่ประชาชนผู้มารับบริการ						WO5[ ]
<b>4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)</b>						
4.1 การปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม ในหน่วยงานของท่านทำให้ท่านมี ความรับผิดชอบที่สูงขึ้น						RES1[ ]
4.2 ท่านสามารถจัดลำดับขั้นตอนในการรักษา ผู้ป่วยทางทันตกรรมได้ด้วยตนเอง						RES2[ ]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์  
ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ของทันตแพทย์	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด	
<b>4. ความรับผิดชอบ (Responsibility) (ต่อ)</b>						
4.3 ท่านให้ความสำคัญกับประชาชนผู้มารับ บริการเท่าเทียมกัน						RES3[ ]
4.4 ท่านรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานด้าน บริการทันตกรรมที่เกิดขึ้น ไม่ว่าจะป็นด้าน บวก หรือ ด้านลบ						RES4[ ]
4.5 ท่านสามารถแก้ปัญหาที่พบจากการบริการ ทันตกรรม						RES5[ ]
<b>5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)</b>						
5.1 งานด้านบริการทันตกรรมที่ท่านรับผิดชอบ อยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่ส่งเสริมความ ก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ราชการของท่าน						ADV1[ ]
5.2 การปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรมช่วย เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของท่าน						ADV2[ ]
5.3 ประสบการณ์ในการทำงานในโรงพยาบาล ชุมชนทำให้ท่านมีความมั่นใจในการ ให้บริการทันตกรรมมากขึ้น						ADV3[ ]
5.4 ท่านได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานด้าน บริการทันตกรรม						ADV4[ ]
5.5 ผู้บังคับบัญชาของท่านสนับสนุนให้ท่าน เลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น						ADV5[ ]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์  
ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของ ทันตแพทย์	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด	
<b>ปัจจัยค่าจูง (Hygiene factors)</b>						
<b>1. เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and benefits)</b>						
1.1 ท่านได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทน และ สวัสดิการต่าง ๆ เหมาะสมกับหน้าที่ความ รับผิดชอบของท่านในหน่วยงาน						SA1[ ]
1.2 รายได้จากการปฏิบัติงานของท่านทำให้ท่านมี ชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีสุขสบายขึ้น						SA2[ ]
1.3 ท่านได้รับค่าตอบแทนการปฏิบัติงานอื่นๆ สอดคล้องกับภาระงานที่ท่านปฏิบัติ (ไม่รวมเงินเดือน)						SA3[ ]
1.4 ท่านได้รับสวัสดิการที่ดีจากโรงพยาบาลที่ ท่านปฏิบัติงานอยู่						SA4[ ]
<b>2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)</b>						
2.1 เพื่อนร่วมงานของท่านให้ความร่วมมือในการ การปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม ในหน่วยงานเป็นอย่างดี						RE1[ ]
2.2 เพื่อนร่วมงานในหน่วยงานของท่านทุกคน ไว้วางใจซึ่งกัน และกัน						RE2[ ]
2.3 บรรยากาศการปฏิบัติงานในหน่วยงานของ ท่านมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันดี						RE3[ ]
2.4 เมื่อท่านได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว ท่านสามารถขอความช่วยเหลือจากผู้ร่วมงานได้						RE4[ ]
2.5 ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา						RE5[ ]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์  
ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของ ทันตแพทย์	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด	
<b>3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision- technical)</b>						SUP1[ ]
3.1 ท่านได้รับการมอบหมายงานที่รับผิดชอบเท่า เทียบกับทันตแพทย์คนอื่นในโรงพยาบาล เดียวกัน						
3.2 ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงาน ด้านบริการทันตกรรมจากผู้บังคับบัญชา						SUP2[ ]
3.3 เมื่อท่านพบปัญหาที่เกินความสามารถของท่าน ที่จะแก้ไขได้ ผู้บังคับบัญชาของท่านได้ ช่วยเหลือ เป็นอย่างดี						SUP3[ ]
3.4 ผู้บังคับบัญชาของท่านบริหารงานด้วยความ ยุติธรรมเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน						SUP4[ ]
3.5 ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีส่วนสนับสนุนให้การ ปฏิบัติงานของท่านประสบผลสำเร็จ						SUP5[ ]
<b>4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)</b>						
4.1 หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการ ปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรมที่ชัดเจน						PO1[ ]
4.2 นโยบายการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม ในหน่วยงานของท่าน สามารถนำไปปฏิบัติให้ เกิดผลสำเร็จได้จริง						PO2[ ]
4.3 ท่านมีส่วนร่วมในการวางแผนเพื่อกำหนด แนวทางการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม ในหน่วยงาน						PO3[ ]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์  
ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของ ทันตแพทย์	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด	
<b>4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration) (ต่อ)</b>						
4.4 ท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรมกรรมของหน่วยงาน จากผู้บังคับบัญชา						PO4 [ ]
4.5 ท่านมีโอกาสแสดงความคิดเห็นเพื่อหาแนวทางในการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม						PO5 [ ]
<b>5. สภาพการปฏิบัติงาน (Work condition)</b>						
5.1 จำนวนบุคลากร ในหน่วยงานของท่าน เพียงพอกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ						WC1 [ ]
5.2 หน่วยงานของท่านจัดให้มีอุปกรณ์ เครื่องมือเวชภัณฑ์เพียงพอ กับความต้องการในการปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม						WC2 [ ]
5.3 หน่วยงานของท่าน มีการตรวจสอบสภาพเครื่องมือทางทันตกรรมให้พร้อมใช้งาน						WC3 [ ]
5.4 หน่วยงานของท่านจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างเพียงพอ						WC4 [ ]
5.5 หน่วยงานของท่าน มีระบบการป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคลากร เช่น ระบบป้องกันการติดเชื้อ						WC5 [ ]
<b>6. สถานภาพวิชาชีพ (Work status)</b>						
6.1 ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานในวิชาชีพที่ท่านเป็นอยู่ในปัจจุบัน						WS1 [ ]
6.2 ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความก้าวหน้า เทียบเท่ากับตำแหน่งอื่น ๆ ในโรงพยาบาล						WS2 [ ]
6.3 วิชาชีพของท่านเป็นวิชาชีพที่มีเกียรติ และศักดิ์ศรีในสังคม						WS3 [ ]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์  
ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของ ทันตแพทย์	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด	
<b>6. สถานภาพวิชาชีพ (Work status) (ต่อ)</b>						
6.4 วิชาชีพของท่าน สามารถสร้างรายได้เพิ่มเติม ได้						WS4[ ]
6.5 บุคคลวิชาชีพอื่น ๆ ในหน่วยงานของท่านเห็น ว่าวิชาชีพของท่านมีความสำคัญในหน่วยงาน						WS5[ ]
<b>7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job security)</b>						
7.1 ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ ท่านกำลังปฏิบัติอยู่						Job1[ ]
7.2 การปฏิบัติงานในหน่วยงานแห่งนี้ ทำให้ท่าน มีความมั่นคง						Job2[ ]
7.3 ท่านมีความรู้สึกปลอดภัยในการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน						Job3[ ]
7.4 การปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่านมีการ ควบคุมป้องกันการติดเชื้อแบบครบวงจร						Job4[ ]
<b>8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life)</b>						
8.1 การปฏิบัติงานทางทันตกรรมทำให้ชีวิต ส่วนตัวของท่านดีขึ้น						PL1[ ]
8.2 การปฏิบัติงานทางทันตกรรมทำให้ชีวิตความ เป็นอยู่ครอบครัวของท่านดีขึ้น						PL2[ ]
8.3 การปฏิบัติงานด้านบริการทันตกรรม ทำให้ ท่านมีชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวดีขึ้น						PL3[ ]
8.4 ท่านมีความสุขจากการปฏิบัติงานในหน่วยงาน แห่งนี้						PL4[ ]

### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์กร

แบ่งแบบสอบถามออกเป็น 4 ส่วนย่อย ดังนี้

ส่วนที่ 3.1 ปัจจัยด้านบุคลากร

ส่วนที่ 3.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ

ส่วนที่ 3.3 ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์

ส่วนที่ 3.4 ปัจจัยด้านการบริหาร

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการสนับสนุนจากองค์กรให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	มีการสนับสนุนจากองค์กรมากที่สุด
มาก	หมายถึง	มีการสนับสนุนจากองค์กรมาก
ปานกลาง	หมายถึง	มีการสนับสนุนจากองค์กรปานกลาง
น้อย	หมายถึง	มีการสนับสนุนจากองค์กรน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	มีการสนับสนุนจากองค์กรน้อยที่สุด

การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<b>3.1 ปัจจัยด้านบุคลากร (Man)</b>						
1. หน่วยงานของท่าน มีการวางแผนงานกำลังคนให้มีความเหมาะสมสอดคล้องกับปริมาณงาน						M1 [ ]
2. หน่วยงานของท่านมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ						M2 [ ]
3. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้บุคลากรในโรงพยาบาลได้รับการอบรมเพื่อพัฒนางาน						M3 [ ]
4. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านได้มีโอกาสพัฒนาความรู้เพื่อเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงาน						M4 [ ]
5. หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่ของท่าน						M5 [ ]



ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์กร (ต่อ)

การสนับสนุนจากองค์กร	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร					
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<b>3.2 ปัจจัยด้านงบประมาณ (Budgeting)</b>						
1. หน่วยงานของท่านมีการการวางแผนงบประมาณมีความสอดคล้องกับการดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์						B1 [ ]
2. วิธีการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักคำนึงถึงสภาพปัญหาขององค์กร						B2 [ ]
3. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมกำกับการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผนงานที่วางไว้						B3 [ ]
4. กฎระเบียบในการเบิกจ่ายงบประมาณ มีความคล่องตัวและเอื้อต่อการพัฒนาสมรรถนะของทันตแพทย์						B4 [ ]
5. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนในแต่ละปีงบประมาณเพียงพอสำหรับการดำเนินงานตามสมรรถนะหลัก						B5 [ ]
<b>3.3 ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)</b>						
1. มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการสนับสนุนสมรรถนะในการปฏิบัติงาน						MAT1 [ ]
2. มีการวางแผนในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับการสนับสนุนสมรรถนะหลักให้ตรงกับความต้องการใช้						MAT2 [ ]
3. ท่านได้รับการอบรมคู่มือสมรรถนะหลักที่ได้รับการสนับสนุนจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมีเนื้อหาตรงกับความจำเป็นสำหรับทันตแพทย์						MAT3 [ ]
4. การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในโรงพยาบาลชุมชนของท่านมีความคล่องตัวทันต่อการใช้งาน						MAT4 [ ]
5. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทักษะการใช้วัสดุอุปกรณ์เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก						MAT5 [ ]

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์กร (ต่อ)

ปัจจัยการบริหาร	ระดับการสนับสนุนจากองค์กร					
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ปานกลาง	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>3.4 ปัจจัยด้านการบริหาร</b>						
1. มีการกำหนดแผนงานพัฒนาสมรรถนะหลักของ ทันตแพทย์เป็นลายลักษณ์อักษร						MA1 [ ]
2. ท่านได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อใช้ในการ วางแผนสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน						MA2 [ ]
3. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ปฏิบัติงานตรงตาม ความรู้ความสามารถของท่าน						MA3 [ ]
4. หน่วยงานของท่านมีการจัดทำผังโครงสร้างสายการ บังคับบัญชาเพื่อให้ง่ายต่อการบริหารงาน						MA4 [ ]
5. หน่วยงานของท่านมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความ รับผิดชอบตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร						MA5 [ ]
6. ท่านมีส่วนร่วมในการแบ่งงานที่รับผิดชอบสำหรับ ทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน						MA6 [ ]
7. ท่านได้รับการปฐมนิเทศการทำงานก่อนรับ มอบหมายงาน ไปปฏิบัติ						MA7 [ ]
8. ท่านได้รับการสนับสนุน ให้เกิดความคล่องตัวใน การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์						MA8 [ ]
9. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมกำกับให้การ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักเป็นไปตามแผนงานที่ วางเอาไว้						MA9 [ ]
10. หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก						MA10 [ ]

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

เขตสาธารณสุขที่ 12 ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วนย่อย ดังนี้

ส่วนที่ 4.1 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ส่วนที่ 4.2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี

ส่วนที่ 4.3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ส่วนที่ 4.4 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านจริยธรรม

ส่วนที่ 4.5 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียดแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับปฏิบัติให้ตรงความจริงมากที่สุด ตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละช่องความหมายดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 80-100 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติมาก หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 60-79 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติปานกลาง หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 40-59 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติน้อย หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 20-39 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติน้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 1-19 ของกิจกรรมนั้น

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

สมรรถนะหลัก	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)</b>						
1. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปรับปรุงการทำงาน						AC1 [ ]
2. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดมาตรฐานในการทำงานของหน่วยงาน						AC2 [ ]
3. ท่านมีส่วนร่วมในการพัฒนาแนวทางการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						AC3 [ ]
4. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						AC 4 [ ]

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน  
เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) (ต่อ)</b> 5. ท่านสามารถตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ภาวะเสี่ยงโดยยึดประโยชน์สูงสุดของประชาชน						AC5 [ ]
<b>2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)</b> 1. ท่านมีความตั้งใจในการให้บริการแก่ประชาชนผู้มารับบริการ						SM1 [ ]
2. ท่านให้บริการข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องแก่ประชาชนผู้มารับบริการ						SM2 [ ]
3. ท่านเต็มใจแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว						SM3 [ ]
4. ท่านให้บริการโดยยึดประโยชน์สูงสุดของประชาชน						SM4 [ ]
5. ท่านให้บริการโดยคำนึงถึงประโยชน์สูงสุดแก่ผู้มารับบริการ						SM5 [ ]
<b>3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</b> 1. ท่านมีความสนใจในองค์ความรู้ใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน						EXP1 [ ]
2. ท่านมีความรู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับการบริการในโรงพยาบาลชุมชน						EXP2 [ ]
3. ท่านสามารถนำความรู้วิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ มาปรับปรุงในการทำงาน						EXP3 [ ]
4. ท่านพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน						EXP4 [ ]
5. ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ในหน่วยงาน						EXP5 [ ]

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน  
เขตสาธารณสุขที่ 12 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>4. ด้านจริยธรรม (Integrity)</b>						IG1 [ ]
1. ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น						
2. ท่านรักษาความลับของผู้ป่วยที่ให้บริการ						IG2 [ ]
3. ท่านยึดมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพของทันตแพทย์อย่างเคร่งครัด						IG3 [ ]
4. ท่านพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่						IG4 [ ]
5. ท่านอุทิศตนในการปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์และชื่อเสียงของโรงพยาบาลชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานอยู่						IG5 [ ]
<b>5. ด้านความร่วมมือร่วมใจ (Team Work)</b>						TW1 [ ]
1. ท่านมีส่วนร่วมในการดำเนินงานในหน่วยงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย						
2. ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นในหน่วยงาน						TW2 [ ]
3. ท่านรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นในหน่วยงานเพื่อพัฒนาการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น						TW3 [ ]
4. ท่านสนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนอย่างจริงใจและแสดงน้ำใจในเหตุการณ์วิกฤตโดยไม่ต้องให้ร้องขอ						TW4 [ ]
5. ท่านส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม เพื่อนำทีมให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย						TW5 [ ]

**ส่วนที่ 5** ปัญหาและข้อเสนอแนะด้านแรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กรและสมรรถนะหลัก  
ของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในสิ่งที่ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้ง  
ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขด้าน แรงจูงใจ การสนับสนุนจากองค์กรและสมรรถนะ  
หลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

- 1. ปัจจัยจูงใจให้ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบไป  
ด้วย 5 ด้าน (ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และ  
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง)

ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....  
.....  
.....

- 2. ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน  
ประกอบไปด้วย 8 ด้าน (เงินเดือน/ค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครองบังคับ  
บัญชา นโยบายการบริหาร สภาพของการทำงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการ  
ปฏิบัติงาน และชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว)

ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....  
.....  
.....

3. การสนับสนุนการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) การสนับสนุนด้านบุคลากร 2) การสนับสนุนด้านงบประมาณ 3) การสนับสนุนด้านวัสดุอุปกรณ์ 4) การสนับสนุนด้านการบริหาร  
ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....  
.....  
.....

4. สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ

ปัญหาอุปสรรค

.....  
.....  
.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....  
.....  
.....

หมายเหตุ ถ้านำกระดาษสำหรับเขียนไม่เพียงพอขอความกรุณาเขียนเพิ่มเติมในด้านหลัง  
ของกระดาษ

ขอความกรุณาตรวจทานอีกครั้งว่าท่านได้ตอบคำถามทุกข้อแล้วหรือไม่  
ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้



ภาคผนวก ข

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ Regression



## การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression

### 1. ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ

#### 1.1 ทดสอบโดย Kolmogorov – Smirnov

Ho : ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

Ha : ค่าคลาดเคลื่อนแจกแจงไม่ปกติ

#### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.062	160	.200*	.985	160	.081

\* This is a lower bound of the true significance.

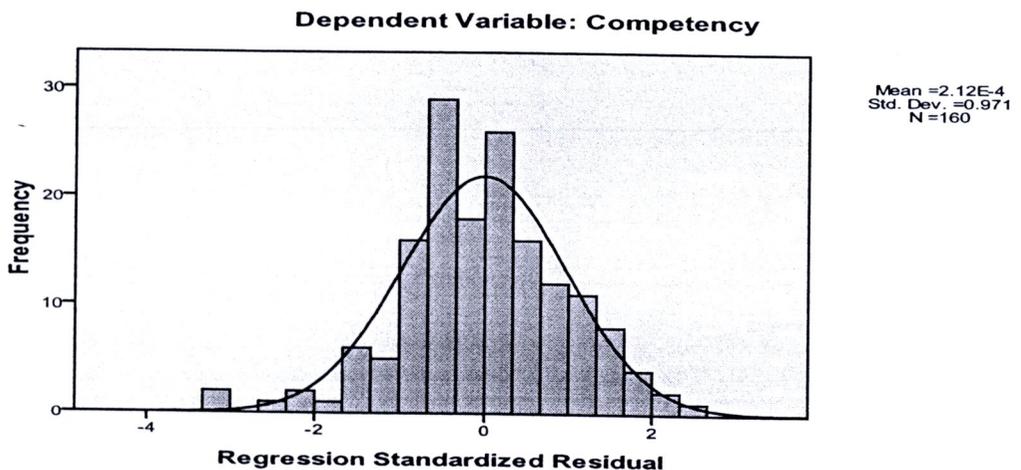
#### a Lilliefors Significance Correction

กำหนดระดับนัยสำคัญ (p-value) = 0.05

จากการทดสอบพบว่า ค่า (p-value) = 0.200 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ  $H_0$  ค่า คลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

### 1.2 ใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน

#### Histogram



### 1.3 ทดสอบโดยใช้ สถิติ t (t-test)

ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน ( $e$ ) = 0

$H_0$ : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน( $e$ ) = 0

$H_a$ : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน( $e$ ) ไม่เท่ากับ 0

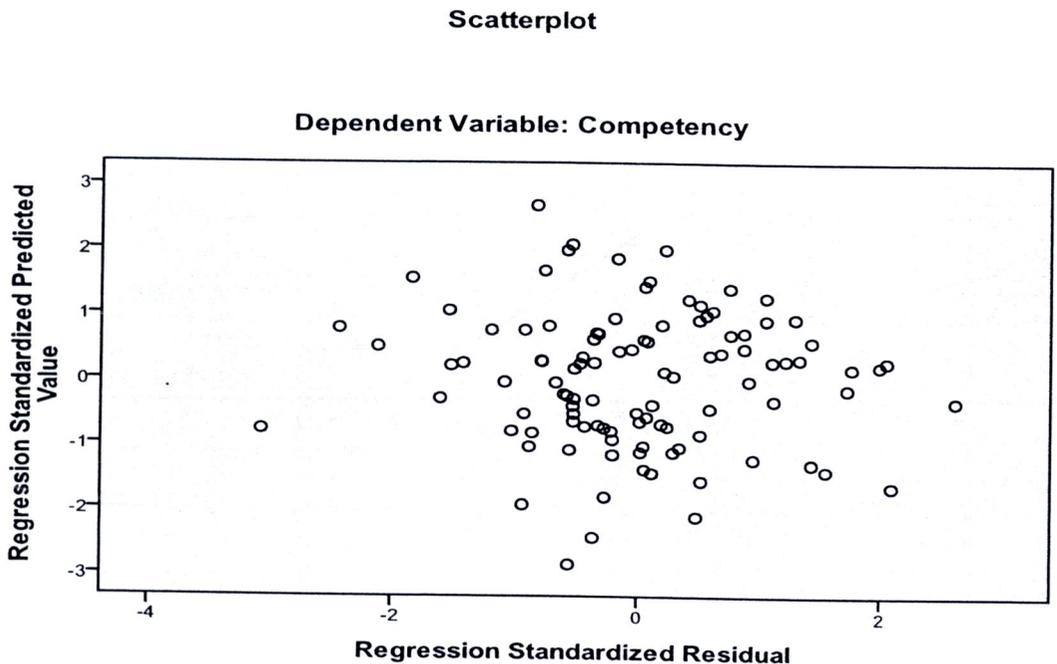
กำหนดระดับนัยสำคัญ (p-value) = 0.05

One-Sample Test						
	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Unstandardized Residual	.003	159	.998	.00006307	-.0450688	.0451949

จากการทดสอบพบว่า ค่า p-value = 0.998 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ  $H_0$  ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน( $e$ ) = 0

ดังนั้น จากการทดสอบโดย Kolmogorov – Smimov และการทดสอบโดยใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน และการทดสอบโดยใช้ สถิติ t (t-test) แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อน ( $e$ ) มีการแจกแจงปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2. ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน ( $e$ ) มีค่าคงที่ ทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ  $X$  กับ  $e$



การตรวจสอบความคงที่ของค่าความแปรปรวนอาจพิจารณาได้จากกราฟ  $X$  กับ ความคลาดเคลื่อน ( $e$ ) หรือกราฟของ  $Y$  กับ  $e$  ก็ได้

ดังนั้น จากการทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ  $X$  กับ  $e$  ค่าคลาดเคลื่อน ( $e$ ) มีการกระจาย อยู่รอบ ๆ ศูนย์ หรือค่า  $e$  มีค่าในช่วงใดช่วงหนึ่งแคบ ๆ ไม่ว่า  $X$  จะเปลี่ยนไปอย่างไร ในกรณีนี้จะถือว่า  $\text{Var}(e)$  มีค่าคงที่ แสดงว่าที่แต่ละค่าของ  $X$  ความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน มีค่าคงที่ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3. ค่าคลาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระต่อกัน

ทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson

ค่า Durbin-Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 (ค่า Durbin-Watson เข้าใกล้ 2 ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีอิสระต่อกันมาก)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.574 <sup>a</sup>	.329	.325	.36761	
2	.660 <sup>b</sup>	.436	.428	.33833	
3	.711 <sup>c</sup>	.505	.495	.31781	
4	.729 <sup>d</sup>	.531	.519	.31047	
5	.737 <sup>e</sup>	.543	.528	.30742	
6	.751 <sup>f</sup>	.564	.547	.30127	
7	.760 <sup>g</sup>	.577	.558	.29760	1.860

- a. Predictors: (Constant), Towo
- b. Predictors: (Constant), Towo, Toach
- c. Predictors: (Constant), Towo, Toach, Tows
- d. Predictors: (Constant), Towo, Toach, Tows, Tores
- e. Predictors: (Constant), Towo, Toach, Tows, Tores, Tosup
- f. Predictors: (Constant), Towo, Toach, Tows, Tores, Tosup, Toadv
- g. Predictors: (Constant), Towo, Toach, Tows, Tores, Tosup, Toadv, Tore
- h. Dependent Variable: Competency

จากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson พบว่า ค่า Durbin-Watson = 1.860 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 ค่าคลาดเคลื่อน (e) จึงเป็นอิสระต่อกัน

ดังนั้น จากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson แสดงว่า ค่าคลาดเคลื่อน (e) เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น



#### 4. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเรียกว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบโดยใช้ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวถ้าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระตัวใดเข้าสู่ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้น ไม่มีความสัมพันธ์ตัวแปรอิสระอื่น ๆ

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	95.0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta			Lower Bound	Upper Bound
	1 (Constant)	2.031	.247				8.231
Towo	.538	.061	.574	8.752	.000	.417	.659
2 (Constant)	1.387	.256		5.409	.000	.881	1.894
Towo	.387	.063	.413	6.127	.000	.262	.511
Toach	.325	.060	.364	5.401	.000	.206	.444
3 (Constant)	.834	.269		3.106	.002	.304	1.365
Towo	.288	.063	.308	4.582	.000	.164	.413
Toach	.271	.058	.303	4.694	.000	.157	.385
Tows	.268	.057	.300	4.654	.000	.154	.381
4 (Constant)	.519	.284		1.829	.069	-.042	1.081
Towo	.234	.064	.250	3.643	.000	.107	.361
Toach	.228	.058	.255	3.908	.000	.113	.343
Tows	.229	.058	.256	3.959	.000	.115	.343
Tores	.201	.069	.199	2.894	.004	.064	.338
5 (Constant)	.382	.289		1.319	.189	-.190	.954
Towo	.211	.065	.225	3.260	.001	.083	.339
Toach	.215	.058	.240	3.695	.000	.100	.330
Tows	.207	.058	.232	3.548	.001	.092	.322
Tores	.215	.069	.213	3.113	.002	.079	.352
Tosup	.083	.041	.119	2.011	.046	.001	.164

6	(Constant)	.385	.284		1.359	.176	-.175	.946
	Towo	.267	.067	.285	4.001	.000	.135	.399
	Toach	.213	.057	.238	3.743	.000	.101	.326
	Tows	.234	.058	.262	4.033	.000	.119	.348
	Tores	.237	.068	.234	3.473	.001	.102	.372
	Tosup	.137	.045	.196	3.038	.003	.048	.226
	Toadv	-.161	.060	-.199	-2.697	.008	-.279	-.043
7	(Constant)	.469	.283		1.659	.099	-.090	1.028
	Towo	.238	.067	.254	3.548	.001	.106	.371
	Toach	.242	.058	.270	4.183	.000	.128	.356
	Tows	.253	.058	.284	4.370	.000	.139	.368
	Tores	.248	.068	.245	3.664	.000	.114	.381
	Tosup	.183	.049	.262	3.711	.000	.085	.280
	Toadv	-.151	.059	-.187	-2.558	.012	-.268	-.034
	Tore	-.110	.050	-.146	-2.180	.031	-.209	-.010

a. Dependent Variable: Competency

ในที่นี้พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.80 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่าเงื่อนไขนี้เป็นจริง จึงสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยได้

สรุปได้ว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression ทั้ง 4 ข้อดังกล่าว เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทุกข้อ

ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- |   |         |  |
|---|---------|--|
| 1. ทันตแพทย์มูณี เหมือนชาติ             | ตำแหน่ง | หัวหน้ากลุ่มงานทันตกรรม<br>ทันตแพทย์ระดับเชี่ยวชาญ<br>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น                                      |
| 2. อาจารย์ทันตแพทย์วีระชาติ ยุทธชาวิทย์ | ตำแหน่ง | ทันตแพทย์ชำนาญการพิเศษ<br>สาขาทันตกรรมบูรณะ<br>ประจำสาขาวิชาทันตสาธารณสุข<br>วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร<br>จังหวัดขอนแก่น |
| 3. อาจารย์สุทิน ชนะบุญ                  | ตำแหน่ง | วิทยาจารย์ชำนาญการพิเศษ<br>วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร<br>จังหวัดขอนแก่น   |



ภาคผนวก ง  
จริยธรรมในการวิจัย





มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

**โครงการวิจัยเรื่อง :** ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

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

**ผู้วิจัย :**

1. นางจิรสุตา บัวผัน  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์พรทิพย์ คำพอ  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**สำหรับเอกสาร :**

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2553
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2553
3. แบบคำชี้แจงอาสาสมัคร สำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2553
4. แบบคำชี้แจงอาสาสมัคร สำหรับตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2553
5. แบบยินยอมอาสาสมัคร สำหรับการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 29 กันยายน พ.ศ. 2553
6. แบบยินยอมอาสาสมัคร สำหรับตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2553
7. แบบสอบถามการวิจัย Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2553

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์  
ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP)

ให้ไว้ ณ วันที่ 28 ธันวาคม พ.ศ. 2553

(นายแพทย์เกรียงศักดิ์ เวทีวุฒาจารย์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่ : 4.3.01:17/2553

เลขที่ : HE532280

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำนักงาน : อาคารสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อนุสาร (ชั้น 17)

โทร. (043) 366616, (043) 366617 โทรสาร (043) 366617

วันหมดอายุ : 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

Institutional Review Board Number ; IRB00001189

Federal Wide Assurance ; FWA00003418

แบบชี้แจงอาสาสมัครสำหรับโครงการวิจัยทางสังคมศาสตร์  
ที่ใช้แบบสัมภาษณ์

เนื่องด้วย นางจิรัฐดา บัวผัน นักศึกษาสาขารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ กำลัง  
ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ในโรงพยาบาล  
ชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12

คำชี้แจง

การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรคณะ  
สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข ภาควิชาการบริหารงานสาธารณสุข คณะ  
สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการ  
ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12 (Factors  
Influencing the Professional Working Performance of Dentists at Community Hospitals of the Public  
Health Region 12) ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารในสำนักงานสาธารณสุขเขต  
ที่ 12 ตลอดจนบุคคล และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมการ  
ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้วิจัยจึงใคร่  
ขอความอนุเคราะห์ในการตอบคำถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุดและ ตอบคำถามทุกข้อ คำตอบของ  
ท่าน ผู้วิจัยจะถือว่าเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อ  
ผู้ให้สัมภาษณ์ทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา  
สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชน เขต  
สาธารณสุขที่ 12 ผู้วิจัยจะใช้เวลาในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview) ประมาณ 30 – 40  
นาที ประเด็นคำถามประกอบด้วย 5 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน  
โรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12
- ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านการสนับสนุนองค์การ
- ส่วนที่ 4 สมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12
- ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของ  
ทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน เขตสาธารณสุขที่ 12

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น  
รับรองสำเนา  
วันที่ 13 ธ.ค. 2553

ผู้วิจัยขอรับรองว่าข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะถูกเก็บเป็นความลับและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น ซึ่งจะไม่ก่อให้เกิดความเสียหายแก่ท่านแต่ประการใด จะไม่มีการระบุชื่อ/ข้อมูลส่วนตัวของท่าน ในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครของโครงการวิจัยครั้งนี้ ท่านเข้าร่วมด้วยความสมัครใจ และสามารถถอนตัวเมื่อใดก็ได้โดยไม่เสียสิทธิใดๆ ทั้งสิ้น ไม่ว่าท่านจะเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้หรือไม่ ท่านจะไม่เสียสิทธิใด และจะไม่ระบุชื่อ/ข้อมูลส่วนตัวของท่าน จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการใช้งานของท่านแต่ประการใด หากท่านมีปัญหาสงสัยหรือต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับผลการวิจัยสามารถติดต่อสอบถามผู้วิจัยได้ที่ นางจิรัฐดา บัวผัน เบอร์โทรศัพท์มือถือ 081-7682212 อีเมลล์ Dr.jirisuda@hotmail.com

หากท่านมีปัญหาสงสัยเกี่ยวกับสิทธิของท่านขณะเข้าร่วมการวิจัยนี้ โปรดสอบถามได้ที่ ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักงานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ อาคารสมเด็จพระศรีนครินทร์ราชชนนีคณะแพทยศาสตร์ ชั้น 17 มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น 40002 หรือทางโทรศัพท์หมายเลข (043) 366616-7 ต่อ 66616, 66617

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

จิรัฐดา บัวผัน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น





## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล	นางจิรสุดา บัวผัน
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 22 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2520
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 39/68 หมู่บ้าน Land & House Park ตำบลเมืองเก่า อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	พ.ศ. 2533-2538 มัธยมศึกษาตอนต้น-ปลาย โรงเรียนแก่นนครวิทยาลัย จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2539-2545 ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2552-2554 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประวัติการทำงาน	พ.ศ. 2545 - 2547 ตำแหน่งทันตแพทย์ 4 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลสีชมพู จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2548 - 2549 ตำแหน่งทันตแพทย์ 6 ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2550 - 2551 ตำแหน่งทันตแพทย์ 7 อาจารย์ประจำคณะวิชาทันตภิบาล วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น พ.ศ. 2552 - ปัจจุบัน ตำแหน่งทันตแพทย์ชำนาญการ ปฏิบัติงานที่ฝ่ายทันตสาธารณสุขโรงพยาบาลน้ำพอง จังหวัดขอนแก่น

