บทที่ 4
ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

1. ผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีผลการวิจัย ดังนี้

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

1.2 ระดับแรงจูงใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

1.3 ระดับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

1.4 แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

1.5 แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

1.6 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

โดยมีรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้

1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 85.07 อายุเฉลี่ย 30.33 ปี (S.D. = 8.57) อายุต่ำสุด 20 ปี สูงสุด 50 ปี สถานภาพสมรสโสด ร้อยละ 61.10 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 73.13 ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับ ชำนาญงาน ร้อยละ 37.31 รายได้ 10,001 - 20,000 บาท ร้อยละ 41.79 รายได้เฉลี่ย 13,752.54 บาท (S.D.=6050.79) ต่ำสุด 7,500บาท สูงสุด 30,000 บาท เคยฝึกอบรมด้านทันตสาธารณสุข ร้อยละ 86.57 ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 (n = 67)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	10	14.93
หญิง	57	85.07
อายุ (ปี)		
20 - 30 ปี	44	65.67
31 – 40 ปี	10	14.93
41 ปีขึ้นไป	13	19.40
Mean(SD.) = 30.33 ปี (8.57 ปี)		
(Min =20 ปี, Max = 50ปี)		
สถานภาพสมรส		
โสด	41	61.19
สมรส	24	35.82
หม้าย	1	1.49
หย่า / แยกกันอยู่	1	1.49
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	23.88
ปริญญาตรี	49	73.13
ปริญญาโท	2	2.99
ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับ		
ลูกจ้างชั่วคราว	18	26.87
ปฏิบัติงาน	24	35.82
ชำนาญงาน	25	37.31

ตารางที่ 5 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 (n = 67) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
รายได้ต่อเดือน (บาท)		
น้อยกว่า 10,000 บาท	28	41.79
10,001 – 20,000 บาท	28	41.79
20,001 บาทขึ้นไป	11	16.42
Mean(SD.) = 13,752.54 บาท (6,050.79 บาท)		
(Min =7,500 บาท ,Max = 30,000 บาท)		
การฝึกอบรมด้านทันตสาธารณสุข		
เคย	58	86.57
ไม่เคย	9	13.43

1.2 ระดับแรงจูงใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.= 0.41) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.= 0.42) และแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.63 (S.D.= 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D.= 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D.= 0.78) สำหรับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D.= 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.96 (S.D.= 0.80) ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
ห้องสมุดงานวิจัย

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับแรงจูงใจในการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 จำแนกรายด้าน

แรงจูงใจ	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
1.ปัจจัยจูงใจ			
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	4.23	0.46	มากที่สุด
- ลักษณะงาน	4.21	0.57	มากที่สุด
- ความสำเร็จในการทำงาน	3.99	0.51	มาก
- ความรับผิดชอบ	3.91	0.59	มาก
- การได้รับการยอมรับนับถือ	3.30	0.78	ปานกลาง
รวม	3.93	0.42	มาก
2.ปัจจัยค้ำจุน			
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.19	0.59	มากที่สุด
- ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.89	0.61	มาก
- การปกครองและนิเทศงาน	3.88	0.62	มาก
- นโยบายและการบริหาร	3.74	0.44	มาก
- สถานภาพของวิชาชีพ	3.63	0.54	มาก
- สภาพการปฏิบัติงาน	3.47	0.79	ปานกลาง
- ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.28	0.90	ปานกลาง
- เงินเดือนและค่าตอบแทน	2.96	0.80	ปานกลาง
รวม	3.63	0.48	มาก
ภาพรวม	**3.78**	**0.41**	**มาก**

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า แรงจูงใจที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีประสิทธิภาพ ได้แก่ การให้ความสำคัญ ให้เกียรติ ชื่นชมผลงานที่รับผิดชอบเพื่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการได้รับการยอมรับนับถือและมีนโยบายการทำงานที่ชัดเจน แต่ปัจจุบันมักมีงานอื่นๆเข้ามา เช่น งานรักษา เป็นต้น ซึ่งไม่ตรงกับมาตรฐานกำหนดตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

1.2.1 ปัจจัยจูงใจ

1.2.1.1 ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ ลักษณะงานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่มีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชน ร้อยละ 100 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ งานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถหลายอย่างประกอบกัน ร้อยละ1.49 งานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ร้อยละ 1.49 และลักษณะงานทันตสาธารณสุขมีกฎระเบียบในการทำงาน ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ร้อยละ 1.49 ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1. งานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชน	67 (100)	- -	- -
2.งานทันตสาธารณสุข เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถหลายอย่างประกอบกัน	63 (94.03)	3 (4.48)	1 (1.49)
3. งานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่ท้าทาย ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน	55 (82.09)	11 16.42)	1 (1.49)
4. งานทันตสาธารณสุขมีกฎระเบียบในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	46 (68.66)	20 (29.85)	1 (1.49)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีประสิทธิภาพนั้น เนื่องจากลักษณะงานทันตสาธารณสุขต้องอาศัยความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน จึงควรมีการพัฒนาวิชาการสำหรับผู้รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอและควรมีระเบียบหรือกฎหมายรองรับในการทำงานทันตสาธารณสุขที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

1.2.1.2 ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 95.53 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีปริมาณที่เหมาะสมกับกำลังความสามารถที่จะทำได้ ร้อยละ 2.99 และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความรับผิดชอบการทำงานในหน่วยงาน ทำให้เป็นที่ยอมรับ ร้อยละ 2.99 ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	64 (95.53)	3 (4.48)	- -
2. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขตระหนักในอำนาจหน้าที่ตามความรับผิดชอบของงานเป็นอย่างดี	60 (89.55)	6 (8.96)	1 (1.49)
3. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีปริมาณที่เหมาะสมกับกำลังความสามารถที่จะทำได้	55 (82.09)	10 (14.93)	2 (2.99)
4. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความรับผิดชอบการทำงานในหน่วยงานทำให้เป็นที่ยอมรับ	52 (77.62)	13 (19.40)	2 (2.99)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีประสิทธิภาพนั้น เนื่องจากภาระความรับผิดชอบหลายงานของหน่วยงานในเวลาเดียวกัน ดังนั้น ผู้รับผิดชอบจึงต้องมีความตั้งใจและพร้อมในการที่จะปฏิบัติงานโดยให้ความสำคัญกับงานทันตสาธารณสุขเป็นอันดับต้น ๆ ของงานที่ได้รับมอบหมาย

1.2.1.3 ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานในหน่วยงานประสบผลสำเร็จได้ดี ร้อยละ 82.09 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ เจ้า

พนักงานทันตสาธารณสุขได้รับชื่อเสียงเกียรติยศจากการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 8.95 ดังรายละเอียดในตาราง ที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้งานในหน่วยงานประสบผลสำเร็จได้ดี	55 (82.09)	12 (17.91)	- -
2.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน	52 (77.61)	14 (20.90)	1 (1.49)
3.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้	49 (73.13)	17 (25.37)	1 (1.49)
4.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับชื่อเสียงเกียรติยศจากการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	39 (58.21)	22 (32.84)	6 (8.95)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีประสิทธิภาพ คือ มีการชื่นชม การให้ความสำคัญจากหน่วยงาน การมุ่งมั่นทุ่มเทพยายามที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและระยะเวลากำหนด ความรู้สึกภาคภูมิใจพอใจในผลการปฏิบัติงานในฐานะผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข

1.2.1.4 ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ ผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่องาน กล่าวชมเชยและพึงพอใจในบริการงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 86.57 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ ผู้บริหารยอมรับและสนับสนุนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี ร้อยละ 4.48 ดังรายละเอียดในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.ผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่องาน กล่าวชมเชยและพึงพอใจในบริการงานทันตสาธารณสุข	58 (86.57)	9 (13.43)	- -
2.เป็นบุคคลที่องค์กรให้ความไว้วางใจในการดูแลรับผิดชอบเมื่อพบปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนในงานทันตสาธารณสุข	55 (82.09)	10 (14.93)	2 (2.99)
3.ผู้บริหารยอมรับและสนับสนุนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี	49 (73.14)	15 (22.39)	3 (4.48)
4.เพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้างมักมาปรึกษาหารือหรือขอคำแนะนำในงานที่รับผิดชอบอยู่เสมอ	43 (79.11)	14 (20.90)	- -

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 นั้นมีประสิทธิภาพ คือ การได้รับการยกย่องชมเชยและยอมรับในผลของการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข จากผู้บังคับบัญชาเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข การได้รับโอกาสเป็นผู้พัฒนางานทันตสาธารณสุขของพื้นที่ทั้งในระดับตำบล อำเภอและจังหวัด

1.2.1.5 ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ หน่วยงานให้โอกาสต่อความก้าวหน้า เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือรับการอบรม ร้อยละ 71.65 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ งานทันตสาธารณสุขมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทัดเทียมกับสายงานอื่นๆ ร้อยละ 46.27 ดังรายละเอียดในตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1. หน่วยงานให้โอกาสต่อความก้าวหน้า เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อหรือรับการอบรม	48 (71.65)	13 (19.40)	8 (11.94)
2. ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีส่วนทำให้ได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น	40 (59.70)	3 (94.48)	6 (8.96)
3. ได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จากผลการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข	24 (35.82)	10 (14.93)	10 (14.93)
4. งานทันตสาธารณสุขมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทัดเทียมกับสายงานอื่นๆ	19 (28.36)	6 (8.96)	31 (46.27)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีประสิทธิภาพ คือ การนำผลการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขมาร่วมในการพิจารณาความดีความชอบและนำงานทันตสาธารณสุขเข้าสู่เกณฑ์ประเมินโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในทุกด้าน ๆ ได้แก่ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ ซึ่งจะช่วยสนับสนุนและเสริมสร้างแรงจูงใจให้อยากปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขให้สำเร็จลุล่วง การได้รับโอกาสในการพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุขอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ เพื่อเป็นการพัฒนาศักยภาพผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขให้มีทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน

1.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

1.2.2.1 ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆจากการปฏิบัติงาน ทำให้ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สุขสบาย ร้อยละ 34.33 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อย

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ

ที่สุด คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทนที่เพียงพอ ร้อยละ 35.82 ดังรายละเอียดในตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและ ค่าตอบแทนของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.เงินเดือนและค่าตอบแทนต่างๆจากการปฏิบัติงานทำให้ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่สุขสบาย	23 (34.33)	28 (41.79)	16 (23.88)
2.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทนที่เพียงพอ	21 (31.35)	22 (32.84)	24 (35.82)
3.หน่วยงานมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	20 (29.85)	32 (47.76)	15 (22.39)
4.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้เงินเดือนเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ	17 (25.37)	28 (41.79)	22 (32.83)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีประสิทธิภาพ คือ การได้รับค่าตอบแทนและเบี้ยเลี้ยงในการปฏิบัติงานที่เป็นธรรมเท่าเทียมกัน มีความสอดคล้องและเหมาะสมกับภาระงานที่รับผิดชอบและเพียงพอกับการดำรงชีวิตในยุคปัจจุบัน รวมทั้งการได้รับงบประมาณสนับสนุนในการปฏิบัติงานเพิ่มเติมจากหน่วยงานต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้ส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

1.2.2.2 ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี ร้อยละ 89.55 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 2.99 ดังรายละเอียดในตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี	60 (89.55)	7 (10.45)	- -
2.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงาน	56 (54.59)	9 (13.43)	2 (2.98)
3.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับความไว้วางใจในการเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงาน	53 (79.1)	14 (20.90)	- -
4.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความเป็นมิตรที่ดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา	50 (74.63)	15 (22.39)	2 (2.99)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีประสิทธิภาพ คือ การทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในพื้นที่ ได้แก่ การส่งเสริมและสนับสนุน การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข การปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขอย่างเป็นกันเองภายในหน่วยงาน ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชาและผู้มารับบริการ รวมทั้ง จากหน่วยงานอื่น ๆ ในพื้นที่ เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชนในการให้ความสำคัญและให้ความร่วมมือดำเนินงานทันตสาธารณสุขให้สำเร็จลุล่วง

1.2.2.3 ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองและการนิเทศ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ร้อยละ 85.07 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จากผู้บังคับบัญชา ร้อยละ 5.59 ดังรายละเอียดในตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองและการนิเทศ	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ	57 (85.07)	10 (14.93)	- -
2.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นอย่างดี	51 (76.12)	11 (16.42)	5 (7.46)
3.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับคำปรึกษา ในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นอย่างดี	48 (71.64)	16 (23.88)	3 (4.48)
4.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จากผู้บังคับบัญชา	39 (57.91)	22 (32.84)	6 (5.59)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองและการนิเทศที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข นั้นมีประสิทธิภาพ คือ การได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็น และวางแผนการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของพื้นที่ การได้รับมอบหมายงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบเหมาะสมตามสัดส่วนของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล การได้รับอิสระในการตัดสินใจทำงานทันตสาธารณสุข การเข้าใจลักษณะงาน สภาพการปฏิบัติงานและการให้ความสำคัญกับงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล ของผู้บังคับบัญชา

1.2.2.4 ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ นโยบายการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในหน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้จริง ร้อยละ 74.63 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข ร้อยละ 2.99 ดังรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ของปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1. นโยบายการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในหน่วยงานสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้จริง	50 (74.63)	16 (23.88)	1 (1.49)
2. นโยบายในหน่วยงานมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	47 (70.15)	20 (29.85)	- -
3. หน่วยงานมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานด้านทันตสาธารณสุข	43 (64.18)	22 (32.84)	2 (2.99)
4. ได้รับคำชี้แจงที่เพียงพอเกี่ยวกับนโยบาย และสามารถนำไปกำหนดเป้าหมายในการทำงานในงานได้	38 (56.72)	29 (43.28)	- -

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 นั้นมีประสิทธิภาพ คือ มีการกำหนดทิศทางและนโยบายการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลให้ชัดเจน ทั้งในระดับตำบล ระดับอำเภอ ระดับจังหวัด มีระบบควบคุม กำกับ และติดตาม จากหน่วยงานในระดับสูงกว่าเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงาน และเป็นการเสริมแรงและกำลังใจให้สามารถปฏิบัติงานบรรลุตามวัตถุประสงค์มากยิ่งขึ้น

1.2.2.5 ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่สภาพการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขเป็นอย่างดี มี 40 ราย ร้อยละ 59.71 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน มีความสมดุลและเหมาะกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ ร้อยละ 19.40 ดังรายละเอียดในตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่สภาพการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขเป็นอย่างดี	40 (59.71)	19 (28.36)	8 (11.95)
2. หน่วยงานมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทันตกรรม	39 (58.21)	18 (26.87)	10 (14.93)
3. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในหน่วยงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขเป็นอย่างดี	36 (53.73)	23 (34.33)	8 (11.95)
4. จำนวนบุคลากรในหน่วยงาน มีความสมดุลและเหมาะกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	34 (50.74)	20 (29.85)	11 (19.40)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีประสิทธิภาพ คือ สภาพความพร้อมของพื้นที่ในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข ทั้งในด้านสถานที่ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อม บรรยากาศในการทำงานของหน่วยงาน

1.2.2.6 ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ วิชาชีพในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความสำคัญในการทำงานแบบทีมสหวิชาชีพ ร้อยละ 70.15 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือภาคภูมิใจวิชาชีพทันตสาธารณสุขกับการปฏิบัติงานในเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 20.90 ดังรายละเอียดในตารางที่ 17

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1. วิชาชีพในตำแหน่ง จพ.ทันตสาธารณสุขมีความสำคัญในการทำงานแบบทีมสหวิชาชีพ	47 (70.15)	19 (28.36)	1 (1.49)
2. วิชาชีพในตำแหน่ง จพ.ทันตสาธารณสุขได้รับการยอมรับจากวิชาชีพอื่น ๆ ในสังคม	47 (70.15)	17 (25.37)	3 (4.48)
3. วิชาชีพในตำแหน่ง จพ.ทันตสาธารณสุขมีความเจริญก้าวหน้า เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่นๆ	42 (47.76)	22 (32.84)	13 (19.40)
4. ภาคภูมิใจวิชาชีพทันตสาธารณสุข กับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง จพ.ทันตสาธารณสุข	30 (44.78)	23 (34.33)	14 (20.90)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีประสิทธิภาพนั้น เนื่องจากงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลมีหลากหลายรูปแบบ ทำให้เกิดความแตกต่างในผลการปฏิบัติงาน ดังนั้น การให้ความสำคัญของสหวิชาชีพสาขาต่าง ๆ ในการร่วมกันปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข จะส่งผลให้เกิดความสามารถในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขให้สำเร็จลุล่วง

1.2.2.7 ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ มีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพนี้หากทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไปร้อยละ 61.20 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่ ร้อยละ 35.82 ดังรายละเอียดในตารางที่ 18

ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพนี้หากทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป	41 (61.20)	17 (25.37)	9 (13.43)
2.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขอยากจะโอนย้ายไปทำงานที่อื่นถ้ามีโอกาส	35 (52.90)	22 (32.84)	10 (14.93)
3.ในหน่วยงานมีการจัดระบบความปลอดภัยในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ระบบ 5 ส. ระบบไฟฟ้า ระบบป้องกันอัคคีภัย	29 (43.28)	29 (43.28)	9 (13.44)
4.เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่กำลังปฏิบัติอยู่	20 (29.85)	23 (34.33)	24 (35.82)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีประสิทธิภาพ คือ การได้รับการยอมรับนับถือและความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชนทั้งต่อผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขเองและต่อหน่วยงาน ทำให้เกิดความมั่นคงในการทำงานทันตสาธารณสุข ซึ่งจะส่งผลทางตรงและทางอ้อมให้ผู้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข เป็นผู้รับผิดชอบหรือปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขในพื้นที่ต่อไปหากมีโอกาส

1.2.2.8 ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ สามารถลากิจ ลาพักผ่อนได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น ร้อยละ 85.07 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่มีผลกระทบต่อความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ร้อยละ 8.96 ดังรายละเอียดในตารางที่ 19

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1. สามารถลากิจ ลาพักผ่อนได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น	57 (85.07)	9 (13.43)	1 (1.49)
2. ครอบครัวสนับสนุนให้ทำงานทันตสาธารณสุขอย่างเต็มที่	48 (71.64)	18 (26.87)	1 (1.49)
3. การปฏิบัติงานในหน่วยงาน ไม่ทำให้เวลาส่วนบุคคลลดลง	42 (62.69)	21 (31.34)	4 (5.98)
4. การปฏิบัติงานในหน่วยงานไม่มีผลกระทบต่อความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล	39 (58.21)	22 (32.84)	6 (8.96)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคลที่จะทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 นั้นมีประสิทธิภาพ คือ การรู้สึกดีที่ได้รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุขของหน่วยงาน การมีความสุขในการทำงานและดำรงชีวิตขณะปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข การมีชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวครอบครัวที่สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงาน

1.3 ระดับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ภาพรวมสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.31 (S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.= 0.51) ดังรายละเอียดในตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 จำแนกรายด้าน

สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
- จริยธรรม	4.31	0.52	มาก
- ความร่วมแรงร่วมใจ	4.28	0.49	มาก
- การบริการที่ดี	4.18	0.51	มาก
- การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.04	0.47	มาก
- การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.80	0.51	มาก
รวม	**4.12**	**0.44**	**มาก**

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า มีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้นในสาขาอาชีพตนเองพร้อมทั้งมีการติดตามเทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องอาศัยสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ค่อนข้างสูง ซึ่งสะท้อนให้เห็นความจำเป็นที่จะต้องอาศัยความรู้ ทักษะและจะต้องมีสมรรถนะหลายด้าน เนื่องจากมีการประเมินผลการปฏิบัติราชการจากคะแนนการประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ อันจะมีผลในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในอัตราที่ไม่เท่ากัน ตามหลักการจ่ายค่าตอบแทนตามผลงาน

1.3.1 สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา ร้อยละ 100 รองลงมา คือ พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง ร้อยละ 94.03 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน ร้อยละ 8.96 ดังรายละเอียดในตารางที่ 21

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	67 (100)	-	-
2.พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	63 (94.03)	4 (5.97)	-
3.แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น	62 (92.54)	5 (7.46)	-
4.ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น	61 (91.05)	5 (7.46)	1 (1.49)
5.มีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	60 (89.55)	7 (10.55)	-
6.ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	60 (89.55)	7 (10.45)	-
7.มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจตราความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	55 (82.09)	12 (17.91)	-
8.แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	54 (80.59)	12 (17.91)	1 (1.49)
9.ติดตามและประเมินผลงานของตนโดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน	52 (77.61)	14 (20.9)	1 (1.49)
10.กำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	51 (76.12)	14 (20.90)	2 (2.99)
11.บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้	50 (74.63)	15 (22.39)	2 (2.99)
12.เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	48 (71.65)	17 (25.37)	2 (2.99)
13.ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด	42 (62.69)	21 (31.34)	4 (5.97)
14.กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด	39 (58.21)	25 (37.31)	3 (4.48)
15.พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน	35 (52.24)	26 (38.81)	6 (8.96)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 นั้นส่วนใหญ่จะมุ่งเน้นในการปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้องและต้องการทำงานทันตสาธารณสุขให้ได้ดีขึ้น พร้อมทั้งมีการปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น และมีความพยายามที่จะทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ เนื่องจากงานทันตสาธารณสุขจะต้องมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจตราความถูกต้องของเนื้องานเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ หลังจากนั้นมีการติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐานไว้ให้สม่ำเสมอ

1.3.2 สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี

สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการร้อยละ 97.01 รองลงมา คือ ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ ร้อยละ 92.53 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบในช่องน้อยและน้อยที่สุด คือ ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการและสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการ ร้อยละ 1.49 และสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ ร้อยละ 1.49 ดังรายละเอียดในตารางที่ 22

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.ให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ	65	2	-
	(97.01)	(2.99)	-
2.ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ	62	5	-
	(92.53)	(7.46)	-
3.แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่เสมอ	60	7	-
	(89.55)	(10.45)	-

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 (ต่อ)

สมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
4.ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	58 (86.57)	9 (13.43)	- -
5.เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ	58 (86.57)	9 (13.43)	- -
6.ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษเพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	58 (86.57)	8 (11.94)	1 (1.49)
7.รับเป็นธุระช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยงไม่แก้ตัวหรือปัดภาระ	58 (86.56)	9 (13.43)	- -
8.คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาวและพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	57 (85.07)	10 (14.93)	- -
9.ประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	57 (85.07)	10 (14.93)	- -
10.ให้ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน	56 (83.58)	11 (16.42)	- -
11.ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจและนำข้อขัดข้องใดๆในการให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	56 (83.58)	11 (16.42)	- -
12.สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาสเพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ	56 (83.59)	10 (14.93)	1 (1.49)
13.เข้าใจหรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	54 (80.60)	13 (19.40)	- -

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ส่วนใหญ่ในการให้บริการในขั้นต้นนั้นจะให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการและ

แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ก่อนแล้วจึงให้การบริการงานทันตสาธารณสุขที่เป็นมิตร สุภาพ เมื่อให้บริการเสร็จจึงจะให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

1.3.3 สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ร้อยละ 82.09 รองลงมา คือ ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 74.63 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบน้อยและน้อยที่สุด คือ สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ร้อยละ 4.48 ดังรายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	55	12	-
	(82.09)	(17.91)	-
2.สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	54	12	1
	(80.6)	(17.91)	(1.49)
3.รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน	51	14	2
	(76.12)	(20.9)	(2.99)
4.ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	50	17	-
	(74.63)	(25.37)	-
5.ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพตน	49	17	1
	(73.13)	(25.37)	(1.49)
6.สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	45	20	2
	(67.16)	(29.85)	(2.99)
7.สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	42	23	2
	(62.69)	(34.33)	(2.99)

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 (ต่อ)

สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
8.สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	41 (61.19)	23 (34.33)	3 (4.48)
9.รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	41 (61.19)	25 (37.31)	1 (1.49)
10.มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง	38 (56.72)	28 (41.79)	1 (1.49)
11.บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง	37 (55.23)	28 (41.79)	2 (2.99)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้นในสาขาอาชีพตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ แต่ก็ควรมีการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

1.3.4 สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม

สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ ร้อยละ 94.03 รองลงมา คือ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ร้อยละ 91.04 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบน้อยและน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ ร้อยละ 1.49 เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ร้อยละ 1.49 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต ร้อยละ 1.49 ดังรายละเอียดในตารางที่ 24

แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่ก่อนแล้วจึงให้การบริการงานทันตสาธารณสุขที่เป็นมิตร สุภาพ เมื่อให้บริการเสร็จจึงจะให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

1.3.3 สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น ร้อยละ 82.09 รองลงมา คือ ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ร้อยละ 74.63 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบน้อยและน้อยที่สุด คือ สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ร้อยละ 4.48 ดังรายละเอียดในตารางที่ 23

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	55	12	-
	(82.09)	(17.91)	-
2.สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	54	12	1
	(80.6)	(17.91)	(1.49)
3.รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน	51	14	2
	(76.12)	(20.9)	(2.99)
4.ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	50	17	-
	(74.63)	(25.37)	-
5.ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพตน	49	17	1
	(73.13)	(25.37)	(1.49)
6.สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กรด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	45	20	2
	(67.16)	(29.85)	(2.99)
7.สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	42	23	2
	(62.69)	(34.33)	(2.99)

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 (ต่อ)

สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
8.สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	41 (61.19)	23 (34.33)	3 (4.48)
9.รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	41 (61.19)	25 (37.31)	1 (1.49)
10.มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง	38 (56.72)	28 (41.79)	1 (1.49)
11.บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง	37 (55.23)	28 (41.79)	2 (2.99)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า สมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ส่วนใหญ่มีความต้องการที่จะพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้นในสาขาอาชีพตนเอง เพื่อที่จะสามารถนำความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ แต่ก็ควรมีการสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนาและการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้นไป

1.3.4 สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม

สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดชอบ ร้อยละ 94.03 รองลงมา คือ แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต ร้อยละ 91.04 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบน้อยและน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ ร้อยละ 1.49 เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ ร้อยละ 1.49 ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต ร้อยละ 1.49 ดังรายละเอียดในตารางที่ 24

ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล้ารับผิดและรับผิดชอบ	63 (94.03)	4 (5.97)	- -
2.รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	62 (92.54)	5 (7.46)	- -
3.แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	61 (91.04)	6 (8.96)	- -
4.ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก	60 (89.55)	7 (10.45)	- -
5.ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ	59 (88.06)	7 (10.45)	1 (1.49)
6.เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	59 (88.24)	7 (10.45)	1 (1.49)
7.แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	58 (86.57)	9 (13.43)	- -
8.กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์	58 (86.56)	9 (13.43)	- -
9.ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	57 (85.08)	9 (13.43)	1 (1.49)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ส่วนใหญ่มีความยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเป็นอย่างดีและยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก แต่ลักษณะงานบางครั้งไม่ตรงตามสายงานที่ปฏิบัติ

1.3.5 สมรรถนะหลักด้านความร่วมแรงร่วมใจ

สมรรถนะหลักด้านความร่วมแรงร่วมใจ เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีผู้ตอบในช่องมากที่สุดและมาก คือ ท่านรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆให้งานสำเร็จ ร้อยละ 94.03 รองลงมา คือ ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม ร้อยละ 92.54 ส่วนข้อที่มีผู้ตอบน้อยและน้อยที่สุด คือ ยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ ร้อยละ 1.49 กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง ร้อยละ 1.49 ท่านสนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย ร้อยละ 1.49 ดังรายละเอียดในตารางที่ 25

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านความร่วมแรงร่วมใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
1.รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆให้งานสำเร็จ	63 (94.03)	4 (5.97)	- -
2.ยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ	63 (94.03)	3 (4.48)	1 (1.49)
3.ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีมแม้ไม่มีการร้องขอ	63 (94.03)	4 (5.97)	- -
4.รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีมและเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น	63 (94.03)	4 (5.97)	- -
5.ประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	63 (94.03)	4 (5.97)	- -
6.สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี	62 (92.54)	5 (7.46)	- -
7.ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี	62 (92.53)	5 (7.46)	- -
8.ให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม	62 (92.54)	5 (7.46)	- -
9.ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	62 (92.54)	5 (7.46)	- -

ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านความร่วมแรงร่วมใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 (ต่อ)

สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม	จำนวน (ร้อยละ)		
	มากที่สุด/มาก	ปานกลาง	น้อย/น้อยที่สุด
10.ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล	62 (92.54)	5 (7.46)	- -
11.เสริมสร้างความสามัคคีในทีมโดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตน	61 (91.04)	6 (8.96)	- -
12.คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	60 (89.55)	7 (10.45)	- -
13.กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง	58 (86.57)	8 (11.94)	1 (1.49)
14.รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม	58 (86.57)	9 (13.43)	- -
15.สนับสนุนการตัดสินใจของทีมและทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย	57 (85.08)	9 (13.43)	1 (1.49)

จากการสนทนากลุ่มเพิ่มเติม พบว่า สมรรถนะหลักด้านความร่วมแรงร่วมใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ส่วนใหญ่จะรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีมที่เป็นทีมงานทันตสาธารณสุขเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆให้งานสำเร็จและสร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ด้วยดี พร้อมทั้งมีการประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น แต่ในบางครั้งพบว่าได้ทำงานที่นอกเหนือที่ตนได้รับมอบหมาย

1.4 แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ภาพรวมแรงจูงใจ พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.584$, p-value < 0.001) ด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.601$, p-value < 0.001, $r = 0.476$, p-value < 0.001 ตามลำดับ)

สำหรับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนรายด้านที่มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ลักษณะงาน ($r = 0.336$, p-value $= 0.005$) ความรับผิดชอบ ($r = 0.569$, p-value < 0.001) ความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.558$, p-value < 0.001) การได้รับการยอมรับนับถือ ($r = 0.581$, p-value < 0.001) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.407$, p-value $= 0.001$) นโยบายและการบริหาร ($r = 0.288$, p-value $= 0.018$) สภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.364$, p-value $= 0.002$) สถานภาพของวิชาชีพ ($r = 0.388$, p-value $= 0.001$) ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.393$, p-value $=0.001$) ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ($r = 0.504$, p-value < 0.001) สำหรับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนรายด้านที่ไม่มีความสัมพันธ์ ได้แก่ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ เงินเดือนและค่าตอบแทน การปกครองและนิเทศงาน ดังรายละเอียดในตารางที่ 26

ตารางที่ 26 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

แรงจูงใจ	สมรรถนะหลัก		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1.ปัจจัยจูงใจ			
- การได้รับการยอมรับนับถือ	0.581	< 0.001	ปานกลาง
- ความรับผิดชอบ	0.569	< 0.001	ปานกลาง
- ความสำเร็จในการทำงาน	0.558	< 0.001	ปานกลาง
- ลักษณะงาน	0.336	0.005	ปานกลาง
- ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	0.193	0.118	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.601	< 0.001	ปานกลาง
2.ปัจจัยค้ำจุน			
- ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล	0.504	< 0.001	ปานกลาง
- ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.407	0.001	ปานกลาง
- ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.393	0.001	ปานกลาง
- สถานภาพของวิชาชีพ	0.388	0.001	ปานกลาง
- สภาพการปฏิบัติงาน	0.364	0.002	ปานกลาง
- นโยบายและการบริหาร	0.288	0.018	ต่ำ
- เงินเดือนและค่าตอบแทน	0.225	0.067	ไม่มีความสัมพันธ์
- การปกครองและนิเทศงาน	0.183	0.138	ไม่มีความสัมพันธ์
รวม	0.476	< 0.001	ปานกลาง
ภาพรวม	**0.584**	**< 0.001**	**ปานกลาง**

1.5 แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มตัวแปรอิสระ ซึ่งมีหลายตัวกับตัวแปรตามหนึ่งตัวนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งทำให้ทราบว่าตัวแปรอิสระใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยคัดเลือกตัวแปรที่สนใจตัวใดตัวหนึ่งเท่านั้น เข้าในสมการหรือทำการรวมตัวแปร แต่เนื่องจากวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนมีหลักเกณฑ์ว่าจะนำตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยครั้งละ 1 ตัวแปร ถ้าตัวแปรอิสระที่นำเข้ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่มีอยู่แล้วในสมการถดถอย วิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise) จะตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กันตัวใดตัวหนึ่งออกจากสมการถดถอยเอง (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546)

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในกรณีที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Regression Analysis (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546 และ สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540) ดังนี้คือ

1.5.1 ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดย Kolmogorov–Smirnov และ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน พบว่า ค่าความคาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ และทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าคาดเคลื่อน พบว่า e = 0 แสดงว่ามีการแจกแจงปกติ

1.5.2 ความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อนมีค่าคงที่ ทดสอบโดย Scatter plot พบว่าการกระจายของค่าคลาดเคลื่อนอยู่ในลักษณะปกติ

1.5.3 ค่าคลาดเคลื่อนต้องเป็นอิสระต่อกัน ทดสอบโดยค่า Durbin-Watson พบว่าเท่ากับ 2.063 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน

1.5.4 ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน ทดสอบโดยค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัวจะต้องไม่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระสูงมากจนเกือบจะเป็นเมตริกซ์เดี่ยว (Singular Matrix) โดยใช้เมตริกความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร เพื่อหลีกเลี่ยงปัญหาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ระหว่างกันสูงมาก คือ ใกล้ 1 จนเกินไป หรือมีค่าตั้งแต่ 0.85 ขึ้นไป จะทำให้เกิดปัญหา Multicolinearity ได้ซึ่งหากค่าความสัมพันธ์สูง จะทำให้คุณค่าในการพยากรณ์สมการด้อยลง (สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์, 2540) พบว่าค่า Tolerance ตัวแปรอิสระแต่ละตัวเข้าสู่ 1 และไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ จึงสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยได้

สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ห้องสมุดงานวิจัย

ผลการศึกษา พบว่า แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 คือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (p-value < 0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (p-value < 0.001) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน (p-value = 0.005) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีการคัดเลือก ตัวแปรอิสระในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.36 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 เพิ่มขึ้น 0.36 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = 0.42 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 เพิ่มขึ้น 0.42 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน และสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ได้ร้อยละ 33.80

ขั้นที่ 2 ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล มีค่าสัมประสิทธ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.21 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 เพิ่มขึ้น 0.21 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = 0.30 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 เพิ่มขึ้น 0.30 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐานและเมื่อรวมกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ได้ร้อยละ 42.60

ขั้นที่ 3 ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 ที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.19 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่

ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 เพิ่มขึ้น 0.19 หน่วย เมื่อควบคุมตัวแปรอิสระอื่นๆ ให้คงที่แล้ว ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) = 0.20 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วยในรูปคะแนนมาตรฐาน (Beta) ทำให้สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 เพิ่มขึ้น 0.20 หน่วย ในรูปคะแนนมาตรฐาน และเมื่อรวมกับปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือและปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ได้ ร้อยละ 46.60 ดังรายละเอียดในตารางที่ 27

ตารางที่ 27 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R^2
1. ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	0.364	0.424	4.180	< 0.001	0.581	0.338
2. ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล	0.214	0.299	2.962	0.004	0.653	0.426
3. ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน	0.193	0.204	2.166	0.034	0.682	0.466
ค่าคงที่ = 1.024, F = 18.299, P-value < 0.001						

จากผลการศึกษาตารางที่ 26 ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

เมื่อ Y = สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

a = ค่าคงที่

b_1 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

x_1 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ

b_2 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

x_2 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล

b_3 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

x_3 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน

แทนค่าสมการได้ดังนี้

Y = *1.024 + 0.364 (ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ) + 0.214 (ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล) + 0.193 (ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน)*

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่ถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ คือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (p-value < 0.001) ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล (p-value < 0.001) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน (p-value = 0.005) ดังนั้น สรุปได้ว่า ตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ได้ร้อยละ 46.60

1.6 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลจากคำถามปลายเปิดในแบบสอบถาม จำนวน 67 ฉบับ พบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 50 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 74.62 ดังรายละเอียดในตารางที่ 28

ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

รายการ	จำนวน (ร้อยละ)	
	ปัญหาอุปสรรค	**ข้อเสนอแนะ**
แรงจูงใจ		
ปัจจัยจูงใจ	22	22
	(32.83)	(32.83)
ปัจจัยค้ำจุน	20	19
	(29.85)	(28.35)
รวม	**42**	**41**
	(62.68)	**(61.19)**
สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข		
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	10	14
	(14.92)	(20.89)
การบริการที่ดี	9	8
	(13.43)	(11.94)
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	8	7
	(11.94)	(10.44)
จริยธรรม	7	8
	(10.44)	(11.94)
ความร่วมแรงร่วมใจ	9	9
	(13.43)	(13.43)
รวม	**43**	**46**
	(64.18)	**(68.65)**

รายละเอียดของปัญหา อุปสรรค และ ข้อเสนอแนะ ดังรายละเอียดในตารางที่ 29

ตารางที่ 29 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตสาธารณสุขที่ 11

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. แรงจูงใจ	**1. แรงจูงใจ**
1.1 ปัจจัยจูงใจ	**1.1 ปัจจัยจูงใจ**
1.1.1 บทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ไม่มีความชัดเจน และรับผิดชอบสูง	1.1.1 พัฒนาสายงานเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขให้มีความก้าวหน้า
1.1.2 ขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ เนื่องจากไม่ค่อยนำมาเป็นข้อพิจารณาความดีความชอบ	1.1.2 สร้างแรงจูงใจโดยมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของงาน มีการนำไปพิจารณาความดีความชอบอย่างตรงไปตรงมา
1.1.3 ไม่มีใบประกอบวิชาชีพ	1.1.3 สนับสนุนให้มีสภาวิชาชีพสาธารณสุข และใบประกอบวิชาชีพ
1.1.4 งานทันตสาธารณสุขมีลักษณะเป็นงานฝาก ทำให้ผู้รับผิดชอบเห็นความสำคัญน้อย	1.1.4 นำงานทันตสาธารณสุขเข้าสู่เกณฑ์ในการนิเทศ ประเมิน รพ.สต. เพื่อให้ทุกฝ่ายเห็นความสำคัญ
1.2 ปัจจัยค้ำจุน	**1.2 ปัจจัยค้ำจุน**
1.2.1 ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานไม่เห็นความสำคัญของงานทันตสาธารณสุข	1.2.1 ประชุมชี้แจงนโยบายเกี่ยวกับงานทันตสาธารณสุข เพื่อกำหนดแนวทางการดำเนินงาน ระเบียบต่าง ๆ และค่าตอบแทนให้ชัดเจน
1.2.2 ค่าตอบแทนในการทำงานทันตสาธารณสุขน้อยถ้าเทียบกับงานอื่น	
2. สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	**2. สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข**
2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	**2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์**
2.1.1 ไม่ได้รับความร่วมมือจากประชาชน ในชุมชน รวมทั้งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในด้านต่าง ๆ ในพื้นที่ รวมทั้งความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบตามผลการประเมินการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	2.1.1 ควรกำหนดแผนงาน โครงการร่วมกันระหว่างหน่วยงาน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจะต้องพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน และอธิบายเหตุผลการพิจารณาความดี ความชอบให้มีความยุติธรรมขึ้น

ตารางที่ 29 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตสาธารณสุขที่ 11 (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2.2 การบริการที่ดี 2.2.1 งานทันตสาธารณสุขเป็นวิชาชีพเฉพาะต้องอาศัยความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานแต่บุคลากรไม่เพียงพอ 2.2.2 การบริการแบบผสมผสานเป็นไปได้อย่างลำบาก เนื่องจากจำนวนผู้รับบริการมากและมีบริการรักษาอย่างอื่นร่วมด้วย เช่น ฉีดวัคซีนและตรวจฟันในครั้งเดียวกัน	**2.2 การบริการที่ดี** 2.2.1 ในรพ.สต.ที่ไม่มีทันตบุคลากรควรมีการหมุนเวียนจากเครือข่ายคอยสนับสนุนและช่วยเหลือ 2.2.2 สนับสนุนด้านวิชาการงานทันตสาธารณสุขสำหรับ รพ.สต.ที่ไม่มีทันตบุคลากรเพื่อส่งเสริมให้ผู้รับผิดชอบปฏิบัติงานอย่างมั่นใจ
2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ขาดการเชื่อมต่อระบบข้อมูลข่าวสาร สารสนเทศ และ ขาดการสนับสนุนที่เป็นรูปธรรมในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ด้านการประชุม อบรมสัมมนา การศึกษาดูงาน และการลาศึกษาต่อของเจ้าหน้าที่	**2.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** พัฒนานำร่องระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองในสถานบริการเฉพาะแห่ง และสอบถามจากผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านเมื่อมีปัญหาในองค์ความรู้
2.4 จริยธรรม ขาดสำนึกในคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ และ มีการอะลุ่มอล่วยกัน การเอื้ออำนวยจากสาธารณสุขอำเภอในการแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เจ้าหน้าที่ไม่กลัวความผิดที่จะปฏิบัติ และการจัดอบรมไม่สอดคล้องในด้านเวลากับการทำงานในพื้นที่ มีการบังคับให้ไปร่วมกิจกรรม	**2.4 จริยธรรม** หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ต้องมีกระบวนการปลูกฝัง และพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และ หน่วยงานควรจัดให้มีการอบรมด้านธรรมะ หรือมีมาตรการด้านอื่น ๆ เพิ่มเติมในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมของเจ้าหน้าที่
2.5 ความร่วมแรงร่วมใจ ให้ความร่วมมือน้อย เนื่องจากขาดระเบียบ และความตั้งใจในการทำงาน	**2.5 ความร่วมแรงร่วมใจ** ควรมีการส่งเสริมการทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งในระดับรพ.สต และระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

2. การอภิปรายผล

2.1 ระดับแรงจูงใจ

จากการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจในภาพรวมของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.78, S.D. = 0.41) ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงในที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.37) สอดคล้องกับผลการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.58 , S.D. = 0.45) สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.76, S.D. = 0.37)สอดคล้องกับผลการศึกษาของวงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของวีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.38) สอดคล้องกับการศึกษาของพชรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.56, S.D. = 0.64)สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษาเรื่อง บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาของประภัสสร เกษตรทัต (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.84, S.D.= 0.35) แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงาน

ทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.10, S.D. = 0.59) ขัดแย้งกับผลการศึกษาของมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$= 3.60, S.D. = 0.87) ขัดแย้งกับผลการศึกษาของรัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจกับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ภาพแรงจูงใจ อยู่ในระดับสูงและขัดแย้งกับผลการศึกษาของณิชา แว่นแคว้น (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.52, S.D = 0.46)

จากการที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 นั้นมีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก จึงสรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 พบว่า สอดคล้องกับทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์ก ซึ่งสรุปความต้องการของคนในองค์การหรือการจูงใจจากการทำงานว่า ความพอใจในการงานที่ทำและความไม่พอใจในการทำงานไม่ได้มาจากปัจจัยกลุ่มเดียวกันแต่มีเหตุมาจากปัจจัยสองกลุ่ม คือ ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) กับปัจจัยค้ำจุนซึ่งส่งผลให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 มีแรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

2.1.1 ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ

ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.93, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.23, S.D. = 0.46) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ โดยมีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.30, S.D. = 0.78) ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงในที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.83, S.D. = 0.36) สอดคล้องกับผลการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัย

จูงใจอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.35) สอดคล้องกับผลการศึกษาของวงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาของวีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.55, S.D. = 0.44) สอดคล้องกับผลการศึกษาของพชรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.68, S.D. = 0.62)สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษาเรื่อง บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับ มากสอดคล้องกับผลการศึกษาของประภัสสร เกษตรทัต (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.90, S.D. = 0.36) สอดคล้องกับผลการศึกษาของมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.69, S.D. = 0.81) แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.09, S.D. = 0.56) และการศึกษาของณิชา แว่นแคว้น (2547) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6 พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง

2.1.2 ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน

ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$=3.63, S.D. = 0.48) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยมีแรงจูงใจในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.19, S.D. = 0.59) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน โดยมีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.96, S.D. = 0.80) ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงในที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.73, S.D. = 0.42) สอดคล้องกับผลการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาของสุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.91, S.D. = 0.37) สอดคล้องกับผลการศึกษาของวงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากสอดคล้องกับผลการศึกษาของวีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษาเรื่อง บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับผลการศึกษาของประภัสสร เกษตรทัต (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์ กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.39) สอดคล้องกับผลการศึกษาของมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.79, S.D. = 0.39) แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.10, S.D.= 0.68) แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.65) แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของพชรพร

ครองยุทธ (2549) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 3.49, S.D. = 0.65) แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของณิชา แว่นแคว้น (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6 พบว่า แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง

ทั้งนี้เนื่องจากแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้น ให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจและศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้น ให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ (Koontz & Weihrich, 1993) ซึ่งทุกองค์กรต้องการความสำเร็จก้าวหน้าแต่ต้องอาศัยปัจจัยหลายประการ เช่น ปัจจัยด้านบุคคล คนจะทำงานเมื่อต้องการทำงานหรือมีสิ่งจูงใจให้ทำ ไม่ว่าจะเป็นพนักงานระดับล่างหรือระดับสูงก็ตามก็ต้องอาศัยแรงจูงใจหรือแรงกระตุ้นที่เหมาะสม จะเห็นได้ว่า ความสำคัญของแรงจูงใจนั้น นอกจากจะช่วยให้บุคคลมีความพยายามในการทำงานมากขึ้นเพื่อให้งานประสบความสำเร็จแล้วยังอาจเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลให้ไปในทิศทางที่องค์กรต้องการได้ด้วย (จีรพันธ์ เครือสาร และอำพร ไตรภัทร, 2548)

จากผลการศึกษาแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล มีแรงจูงใจต่อสมรรถนะในการทำงานในหน่วยงานของตน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสนับสนุนปัจจัยทั้งสองกลุ่มร่วมกันเพื่อให้มีการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขดีขึ้น เพื่อให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายและเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่ เพื่อให้หน่วยงานมีผลลัพธ์ดีหรือมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของเฮอร์ซเบิร์กที่กล่าวถึงปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้นในบุคคลทำให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีความกระตือรือร้นที่จะทำงานในหน่วยงานและปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่บ่งชี้ให้เกิดความไม่พอใจ โดยจะช่วยเสริมไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารนำปัจจัยทั้งสองมาใช้สร้างความพึงพอใจและส่งเสริมสนับสนุนไม่ให้ความไม่พอใจเกิดขึ้นแล้ว จะส่งผลให้เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลมีแรงจูงใจเพิ่มมากขึ้น

2.2 ระดับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.12, S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.31, S.D. = 0.52) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.80, S.D. = 0.51) สอดคล้องกับผลการศึกษาของเบญจพร ปิยสิริวัฒน์ (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน เขต 2 กระทรวงสาธารณสุข โดยมีวัตถุประสงค์ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ปัจจัยจูงใจอยู่ระดับปานกลาง ปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับสูง แรงจูงใจโดยรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์ดับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 เช่นเดียวกับการศึกษาของบรรจง ครอบบัวบาน (2550) ศึกษาวิจัยเรื่องระดับสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของบุคลกรโรงพยาบาลชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรพยาบาลที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลชัยภูมิมีระดับสมรรถนะหลักด้านบริการที่ดีส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อวิเคราะห์รายข้อและรายด้านพบว่า มีระดับพฤติกรรมการให้บริการอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ความเป็นธรรมในการให้บริการและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความทั่วถึงของการให้บริการ และการศึกษาของสมบัติ นนท์ขุนทด (2549) ศึกษาวิจัยเรื่องปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้ประเมินสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพจำนวน 10 ด้าน คือ (1) ด้านการส่งเสริมสุขภาพของบุคคล ครอบครัว และชุมชน (2) ด้านการพยาบาลฉุกเฉิน (3) ด้านหัตถการพยาบาลสูตินรีเวชกรรม (4) ด้านการพยาบาลศัลยกรรม (5) ด้านการให้วัคซีน และการวางแผนครอบครัว (6) ด้านการป้องกัน และควบคุมการติดเชื้อในโรงพยาบาล (7) ด้านการประเมินสภาพร่างกาย และการคัดกรองผู้ป่วย (8) ด้านการพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ใช้บริการ และครอบครัว (9) ด้านการเจาะโลหิตและให้สารน้ำ (10) ด้านการมีส่วนร่วมการป้องกันโรคในชุมชน พบว่า ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มการพยาบาล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าผู้ป่วย มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01(r = 0.416 และ r = 0.329) ส่วนอายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และการได้รับการอบรมเพิ่มเติม ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ และสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือโดยรวมอยู่ในระดับสูงและการศึกษาของเตือนใจ พิทยาวัฒนชัย (2548) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อ

สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ วุฒิการศึกษาและประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.142$, $r = 0.168$, $r = 0.156$ ตามลำดับ)

2.3 แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

จากการศึกษา พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.584$, p-value < 0.001) ภาพรวมปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.601$, p-value < 0.001, $r = 0.476$, p-value < 0.001 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก มีเพียงปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารที่มีความสัมพันธ์ระดับต่ำส่วนปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองและการนิเทศงานไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงในที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ($r = 0.525$, p-value < 0.001) สอดคล้องกับผลการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.681$, p-value < 0.001) สอดคล้องกับผลการศึกษาของวงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับ

กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของวีระวัฒน์ หมื่นมา (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดหนองคายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.598$, p-value < 0.001) สอดคล้องกับผลการศึกษาของพิชิต แสนเสนา (2549) ศึกษา บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับบทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.570$, p-value < 0.001) สอดคล้องกับผลการศึกษาของรัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร (2548) ศึกษา ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการ สอดคล้องกับผลการศึกษาของณิชา แว่นแคว้น (2547) ศึกษาวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6 พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 แต่ขัดแย้งกับผลการศึกษาของวิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทางบวกกับการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.733$, p-value < 0.001) ขัดแย้งกับผลการศึกษาของสุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจมี

ความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.703$, p-value < 0.001) ขัดแย้งกับผลการศึกษาของพชรพร ครองยุทธ (2549) ศึกษา แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.735$, p-value < 0.001) และขัดแย้งกับผลการศึกษาของประภัสสร เกษตรทัต (2549) ศึกษา แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.710$, p-value < 0.001)

จากผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ที่พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 และประกอบกับการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ผ่านมา พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน เมื่อพิจารณาจะเห็นได้ว่าแรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าในการปฏิบัติงานใดๆสิ่งที่ช่วยทำให้เกิดผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้ปฏิบัติงานจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความกระตือรือร้นและความตั้งใจในการทำงาน จนทำให้งานเสร็จสิ้นและประสบผลสำเร็จ เนื่องจากแรงจูงใจเป็นเครื่องมือกระตุ้น ให้คนเกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายด้วยความยินดี เต็มใจและศรัทธาเพื่อผลสำเร็จของงาน ความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้น ให้มีการปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อบรรลุประสงค์ได้เป็นอย่างดี

2.4 แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

การวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคลและปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน เป็นตัวแปรที่มีน้ำหนักในการพยากรณ์ได้มากกว่าตัวแปรอื่น ๆ และสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันต

สาธารณสุขได้ดีที่สุด สรุปได้ว่า ตัวแปรทั้ง 3 สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ได้ร้อยละ 46.6 ซึ่งพบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาดังนี้

วิราภรณ์ รวิยะวงศ์ (2552) ศึกษาเรื่อง การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดชัยภูมิ พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การดำเนินงานได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน การสนับสนุนองค์การด้านงบประมาณได้ร้อยละ 56.9

สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงในที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคายได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค้ำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายในการบริหาร ได้ร้อยละ 35.1

รติ บุญมาก (2551) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู ได้แก่ การสนับสนุนจากองค์กรด้านการบริหารงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงาน การสนับสนุนจากองค์กรด้านงบประมาณ การสนับสนุนจากองค์กรด้านวัสดุอุปกรณ์ ได้ร้อยละ 63.0

สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่า ตัวแปรที่ร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านการบังคับบัญชา ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ได้ร้อยละ 63.2

คุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจและ การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคายได้แก่ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ ร้อยละ 53.0

พชรพร ครองยุทธ (2549) **ศึกษา** แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น พบว่า ปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์การสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่นได้แก่ การสนับสนุนจากองค์การด้านการบริหาร ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน การสนับสนุนจากองค์การด้านวัสดุอุปกรณ์ ร้อยละ 75.3