

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



208840



มรณภูมิตั้งผลของบรรณเหตุกับของเจ้าพนักงานเห็นผลสาธารณะสุขที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11
THE MOTIVATION FACTORS AFFECTING CORE COMPETENCY OF
DENTAL PUBLIC HEALTH OFFICERS AT TAMBON HEALTH
PROMOTING HOSPITAL IN PUBLIC HEALTH REGION 11

นางสาวปิ่นฉวีภา เทพว่อน

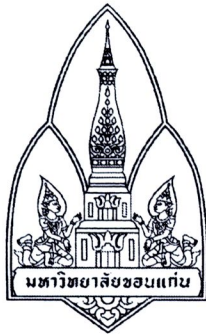
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2554

600257195

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11
THE MOTIVATION FACTORS AFFECTING CORE COMPETENCY OF
DENTAL PUBLIC HEALTH OFFICERS AT TAMBON HEALTH
PROMOTING HOSPITAL IN PUBLIC HEALTH REGION 11



นางสาวมัลลิกา เทพอ่อน

วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

พ.ศ. 2554

**แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11**

นางสาวมัลลิกา เทพอ่อน

**วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น**

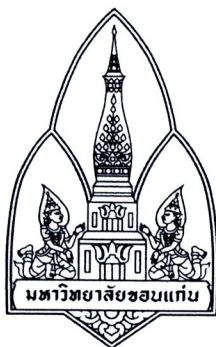
พ.ศ. 2554

**THE MOTIVATION FACTORS AFFECTING CORE COMPETENCY OF
DENTAL PUBLIC HEALTH OFFICERS AT TAMBON HEALTH
PROMOTING HOSPITAL IN PUBLIC HEALTH REGION 11**

MISS MALLIKA TEP-ON

**A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC HEALTH
GRADUATE SCHOOL KHON KAEN UNIVERSITY**

2011



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หลักสูตร
ศาสตรมหาบัณฑิต

ชื่อวิทยานิพนธ์ : แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

ชื่อผู้จัดทำวิทยานิพนธ์ : นางสาวมัลลิกา เทพอ่อน

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ : รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ บัวผัน ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยยง ขามรัตน์ กรรมการ
รองศาสตราจารย์ วัชรินทร์ จันทระโพธิ์ศรี กรรมการ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์:

..... อาจารย์ที่ปรึกษา
(รองศาสตราจารย์ วัชรินทร์ จันทระโพธิ์ศรี)

.....
(รองศาสตราจารย์ ดร. ลำปาง แม่นมัตย์)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

.....
(รองศาสตราจารย์ พิษณุ อุดมมะเวทิน)
รักษาราชการแทนคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

มัลลิกา เทพอ่อน. 2554. **แรงงูใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11. วิทยานิพนธ์
ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: รองศาสตราจารย์วิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี

บทคัดย่อ

208846

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจ
ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 รวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 73 คน และข้อมูลเชิง
คุณภาพโดยการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน ในระหว่างวันที่ 20 ธันวาคม 2553 – 14 กุมภาพันธ์
2554 ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงได้ค่า
สัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช เท่ากับ 0.93 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป
โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุด
ค่าต่ำสุด สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอย
พหุคูณแบบขั้นตอน ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมของแรงงูใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 0.41) โดย
แรงงูใจด้านปัจจัยงูใจและแรงงูใจด้านปัจจัยคำจูนอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 0.42 และ
 $\bar{X} = 3.63$, S.D. = 0.48 ตามลำดับ) ส่วนสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$, S.D. = 0.44)
แรงงูใจมีสัมพันธระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 อย่างมีนัยสำคัญทาง
สถิติที่ระดับ 0.05 ($r = 0.58$, $p\text{-value} < 0.001$) และตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลัก
ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยงูใจด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ปัจจัยคำจูน
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล ปัจจัยงูใจด้านลักษณะงานได้ร้อยละ 46.6 ส่วนปัญหา อุปสรรค
ส่วนใหญ่ คือ ขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ได้รับเบี้ยเลี้ยง/ค่าตอบแทนและเงินเดือน
ไม่เพียงพอและไม่เหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติ

Mallika Tep-on. 2011. **The Motivation Factors Affecting Core Competency of Dental Public Health Officers at Tambon Health Promoting Hospital in Public Health Region 11.**

Master of Public Health Thesis, Graduate School, Khon Kean University.

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Withas Chanposri

ABSTRACT

203840

This study was a cross-sectional descriptive research. The purposes of this research were to identify the motivation factors affecting core competency of dental public health officers at Tambon Health Promoting Hospital in Public Health Region 11. A postal Mailed questionnaire was employed to collect data from 73 personnel. Twelve personnel were asked to give data in more detail via a focus group discussion. Data collection was conducted between 20 December 2010 and 14 February 2011. The data validity was checked by 3 experts and Cronbach's Alpha Coefficient of instruments was 0.93. The quantitative data were analyzed by computer program to acquire percentage, mean, standard deviation, minimum, maximum, Pearson Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Regression. The qualitative data were analyzed by content analysis.

The results of research showed that overall motivation was high level ($\bar{X}$ =3.78, S.D.=0.41), satisfies was high level ($\bar{X}$ =3.93, S.D.=0.42), dissatisfies was high level ($\bar{X}$ =3.63, S.D.=0.48) and the core competency was high level($\bar{X}$ =4.12, S.D.= 0.44). The motivation related to the core competency of dental public health officers at Tambon Health Promoting Hospital in public Health Region 11 was moderately positive ($r = 0.58$, $p\text{-value} < 0.001$). There were significant variables that predicted the core competency of dental public health officers, such as: the factor of recognition, personal life and work itself. These three factors predicted the core competency of dental public health officers as 46.6 percent. The most commonly cited problems and obstacles were: the lack of promotion of career advancement; lack of promotion of professional advancement; inadequate or unsuitable allowances/compensation or salary is not enough and not suitable for the practice.

วิทยานิพนธ์นี้มอบส่วนดีให้บุพการีและคณาจารย์

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จสมบูรณ์ไปได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับเกียรติและสนับสนุนด้วยความเมตตาจากผู้มีพระคุณหลายท่าน โดยเฉพาะอย่างยิ่งรองศาสตราจารย์วิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี ประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษาด้านวิชาการ เสนอแนะข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ รวมทั้งเอาใจใส่ช่วยเหลือและให้กำลังใจกับผู้วิจัยเสมอมา ซึ่งผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง นอกจากนี้ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน ประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยยง ขามรัตน์ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่ให้เกียรติเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ อีกทั้งให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงวิทยานิพนธ์ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ขอขอบพระคุณรองศาสตราจารย์พิเศษ ทันตแพทย์ ดร.สุขสมัย สมพงษ์ ทันตแพทย์ทรงพล แสงงาม และนายแพทย์สมนึก อภิวันทนกุล ที่กรุณาตรวจสอบความตรงในเนื้อหาของเครื่องมือ รวมทั้งเสนอแนะเพื่อปรับปรุงให้มีความถูกต้องครบถ้วนและสมบูรณ์

ขอขอบพระคุณนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด เขตสาธารณสุขที่ 11 เจ้าหน้าที่ผู้ประสานงานที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูล และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามทุกท่าน จนทำให้วิทยานิพนธ์สำเร็จได้ด้วยดี

ขอขอบพระคุณนางวรรณพร พึ่งวร สาธารณสุขอำเภอเมืองสกลนคร และนางสุภาดา ตามัย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเชียงเครือ อำเภอเมือง จังหวัดสกลนคร ที่สนับสนุนให้เข้าศึกษาต่อ เพื่อนำความรู้ที่ได้มาพัฒนาหน่วยงานให้มีผลลัพท์ดี ตอบสนองความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่และมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน

ขอขอบพระคุณคณาจารย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่อบรมสั่งสอนให้ความรู้ในการศึกษาตลอดหลักสูตร รวมทั้งคณะเจ้าหน้าที่คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่นที่ช่วยเหลือสนับสนุนการศึกษาด้วยดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความรัก ความห่วงใย จากบิดา มารดา ซึ่งเป็นกำลังใจหลักอันสำคัญยิ่งต่อความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการศึกษาของผู้วิจัย รวมทั้งขอบคุณน้ำใจและมิตรภาพอันอบอุ่นจากเพื่อนๆ นักศึกษาสาขาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตและผู้มีส่วนช่วยเหลือให้ผู้วิจัยสำเร็จการศึกษาอีกหลายท่านซึ่งไม่ได้เอ่ยนามไว้ ณ ที่นี้

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ก
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ข
คำอุทิศ	ค
กิตติกรรมประกาศ	ง
สารบัญตาราง	ช
สารบัญภาพ	ญ
บทที่ 1 บทนำ	1
1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	1
2. คำถามการวิจัย	4
3. วัตถุประสงค์การวิจัย	4
4. สมมติฐานการวิจัย	4
5. ขอบเขตการวิจัย	4
6. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	4
7. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	8
บทที่ 2 วรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจ	9
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ	18
3. สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	32
4. แนวทางการดำเนินงานสำหรับเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล	41
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	53
6. กรอบแนวคิดในการวิจัย	62
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	64
1. รูปแบบการวิจัย	64
2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	64
3. ตัวแปรและการวัดตัวแปร	65

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
4. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	67
5. การประมวลผลและการวิเคราะห์ข้อมูล	70
บทที่ 4 ผลการวิจัยและการอภิปรายผล	73
1. ผลการวิจัย	73
2. การอภิปรายผล	108
บทที่ 5 สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ	119
1. สรุปผลการวิจัย	119
2. ข้อเสนอแนะ	121
3. จุดเด่นของการวิจัย	122
4. ข้อจำกัดในการวิจัย	122
เอกสารอ้างอิง	123
ภาคผนวก	131
ภาคผนวก ก การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ	132
ภาคผนวก ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	137
ภาคผนวก ค รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ	151
ภาคผนวก ง หนังสือผ่านการรับรองจากคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	153
ภาคผนวก จ แบบฟอร์มขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล	155
ประวัติผู้เขียน	157

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ทฤษฎีการจูงใจในกลุ่มทฤษฎีเชิงเนื้อหาหรือความต้องการ ทฤษฎีกระบวนการ และทฤษฎีการเสริมแรง	13
ตารางที่ 2 แสดงตัวอย่างการประเมินสมรรถนะแบบใช้ความถี่ของพฤติกรรมใน การกำหนดระดับ	25
ตารางที่ 3 ระดับสมรรถนะของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	32
ตารางที่ 4 จำนวนเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	64
ตารางที่ 5 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลเขตสาธารณสุขที่ 11	74
ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับแรงจูงใจ ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 จำแนกรายด้าน	76
ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	77
ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	78
ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	79
ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	80
ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ของ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	81

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยคำจุนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	82
ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยคำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	83
ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยคำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชาของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	84
ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยคำจุนด้านนโยบายและการบริหารของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	85
ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยคำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	86
ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยคำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	87
ตารางที่ 18 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยคำจุนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	88
ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ปัจจัยคำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคลของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	89
ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลระดับสมรรถนะหลัก ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 จำแนกรายด้าน	90

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	91
ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดีของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	92
ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมสุขภาพในงานอาชีพ ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	94
ตารางที่ 24 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านจริยธรรมของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	96
ตารางที่ 25 จำนวน ร้อยละ สมรรถนะหลักด้านความร่วมมือร่วมใจของเจ้าพนักงาน ทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	97
ตารางที่ 26 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r) ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลัก ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	100
ตารางที่ 27 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนสมรรถนะหลักของ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	103
ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและ การพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11	105
ตารางที่ 29 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนา สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เขตสาธารณสุขที่ 11	106

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน	17
ภาพที่ 2 ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง The Iceberg Model of Competency	20
ภาพที่ 3 ตัวอย่างมาตรการประเมินแบบ BARS	26
ภาพที่ 4 โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขในราชการส่วนภูมิภาค	42
ภาพที่ 5 โครงสร้างงานทันตสาธารณสุขในเครือข่ายบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ	43
ภาพที่ 6 โครงสร้างงานทันตสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล	44
ภาพที่ 7 กรอบแนวคิดในการวิจัย	63