

เอกสารอ้างอิง

- กรมการปกครอง. (2552). จำนวนราษฎรทั่วราชอาณาจักร แยกเป็นกรุงเทพมหานครและจังหวัดต่างๆ ตามหลักฐานการทะเบียนราษฎร ณ วันที่ 31 ธันวาคม 2552. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2554, จาก http://www.dopa.go.th/stat/y_stat.html.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2539). ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยบุคคลซึ่งกระทรวงทบวง กรม กรุงเทพมหานคร เมืองพัทยา องค์การบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล สุขาภิบาล องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นหรือสภาภาษีไทย มอบหมายให้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมในความควบคุมของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ.2539. ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2554, จาก <http://www.nkp-hospital.go.th/institute/nursing/?p=464>.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 - 2554). ค้นเมื่อ 14 กุมภาพันธ์ 2554, จาก <http://www.nesdb.go.th/Default.aspx?tabid=139>.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2552). รายงานผลการการสำรวจสถานะสุขภาพช่องปากระดับประเทศ ครั้งที่ 6 ประเทศไทย พ.ศ.2549-2550. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์สำนักกิจการองค์การทหารผ่านศึก.
- โกเมศ วิชชาวุธ, สุนิ ผลดีเยี่ยม, จารุวัฒน์ บุษราคัมรุหะ, และวาริ สุดกรยุทธ. (2552). การคาดประมาณกำลังคนด้านทันตสาธารณสุขระยะ 10 ปี (พ.ศ.2551-2560). วิทยาลัยทันตสาธารณสุข, 14(2), 9-24.
- กัลยา วานิชย์บัญชา. (2550). สถิติสำหรับงานวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลวดี อภิชาติบุตร, และสมใจ ศิริกมล. (2547). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภช. (2546). การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ. กรุงเทพฯ: โกลบอลคอนเซิร์น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.

- เกสร เกิดหล้า. (2548). ความพร้อมด้านสมรรถนะของบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่ระบบปฏิรูปราชการตามนโยบายการพัฒนาและบริหารกำลังคนในด้านการปฏิบัติงานเพื่อเปรียบเทียบความพร้อมด้านสมรรถนะของข้าราชการกรมสวัสดิการและคุ้มครองแรงงาน. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- คณะทำงานโครงการสมรรถนะ สำนักงาน ก.พ. (2548). คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: คณะทำงาน.
- คณะทำงานจัดทำมาตรฐานการให้บริการสุขภาพช่องปาก. (2548). เกณฑ์มาตรฐานการให้บริการสุขภาพช่องปากในศูนย์สุขภาพชุมชน (PCU) และหน่วยกู้สัญญาปฐมภูมิ (CUP) และระบบข้อมูลข่าวสารด้านทันตสาธารณสุข. [ม.ป.ท.]: สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ.
- คุณากร สุวรรณพันธ์. (2550). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จันทนา อึ้งชูศักดิ์, ดาวเรือง แก้วจันทร์, บุญเอื้อ ขงวานิชกร, และศิริเกียรติ เหลียงกอบกิจ. (2544). สถานการณ์การจัดบริการทันตสาธารณสุข โดยทันตภิบาลในสถานอนามัย พ.ศ.2540-2541. วิทยาสารทันตสาธารณสุข, 6(2), 75-87.
- จันทิมา นิลจ้อย. (2547). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรพันธ์ เครือสาร, และอำพร ไตรภักทร. (2548). แรงจูงใจกับความสำเเร็จขององค์กร. วารสารประกันคุณภาพ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 6(2), 14-17.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. (2541). เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้จัก Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2548). เทคนิคการจัดทำ Job Descriptions บนพื้นฐานของ Competency. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- ฉินา แวนแคว้น. (2547). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาทรณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- คณุภาส สलगสิงห์, และอรัญญา ศรีสุนาคร้ว. (2548). ความคาดหวังของศูนย์สุขภาพชุมชน (Primary care unit) ในการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ทันตภิบาล) เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรจังหวัดขอนแก่น.
- คณุภาส สलगสิงห์ และคณะ. (2548). หน้าที่และความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติจริงของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (ทันตภิบาล) ที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยขนาดใหญ่หรือศูนย์สุขภาพชุมชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. ขอนแก่น: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น.
- คาราพร รักน้ำทิ. (2548). ปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 7. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เดชา เศรษฐวัฒน์ไพศาล. (2543). Competency based human resources management. การบริหารคน, 21(4), 11-18.
- ตุลา มหาพสุธารนนท์. (2547). หลักการจัดการ หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- เดือนใจ พิทยาวัดนชัย. (2548). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพาพร สุโสมิต. (2543). รายงานการศึกษาเพื่อกำหนดทิศทางการผลิตและการพัฒนากำลังคนด้านทันตสุขภาพ. กรุงเทพฯ: ยุทธรินทร์การพิมพ์.
- ทิพาพร สุโสมิต, และสมกมล พิจารณา. (2544). พัฒนาการและสถานการณ์ของการพัฒนากำลังคนด้านทันตสุขภาพในระดับอำเภอ. วารสารทันตสาธารณสุข, 2(2), 90-104.
- เทพนม เมืองแมน, และสวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นารี แซ่เอ็ง. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิตยา เพ็ญศิริรักษา. (2546). เทคนิคบริหารจัดการองค์การสาธารณสุข. ในสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การและทรัพยากรสาธารณสุข หน่วยที่ 1-5 (หน้า 100-150). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นิมานรดี นานข้าว. (2548). ความคาดหวังของบุคลากรสาธารณสุขต่อบทบาทหน้าที่ของทันตภิบาล
กรณีศึกษา: จังหวัดตรัง. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- บรรจง กรอบบัวบาน. (2549). การศึกษาสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักด้าน
การบริการที่ดีของบุคลากรโรงพยาบาลชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา สถาบันบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏชัยภูมิ.
- เบญจพร ปิยศิริวัฒน์. (2550). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพงานอุบัติเหตุ
และฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน เขต 2 กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาล
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ:
สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภัตสร เกษตรทัต. (2549). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาบุคลากรของเจ้าหน้าที่
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุข
ศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย
ขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2547). จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2531). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. พิมพ์ครั้งที่ 4.
กรุงเทพฯ : อักษรเจริญทัศน์.
- พชรพร ครองยุทธ. (2549). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
คณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์
ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พนัส หันนาคินทร์. (2542). ประสพการณ์ในการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- พิชิต แสนเสนา. (2549). บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัด
ขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิศักดิ์ องค์กรศิริมงคล, สุณี วงศ์คงคาเทพ, สาลิกา เมธนาวิน, และอลิสรา ศิริเวชสุนทร. (2551). การ
กระจายทันตภิบาลไทยและภาระงานที่ปฏิบัติในศูนย์สุขภาพ พ.ศ.2549. วารสารวิจัย
ระบบสาธารณสุข, 2(1), 91-98.

- มะณู บุญศรีมณีชัย. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงงูใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รติ บุญมาก. (2551). แรงงูใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- รัชดาภรณ์ กาญจนเสถียร. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงงูใจกับการจัดระบบการควบคุมคุณภาพการบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย. (2550). แรงงูใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วันชัย มีชาติ. (2548). พฤติกรรมการบริหารองค์กรสาธารณะ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วันทนา พรหมเสรี. (2545). สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพหน่วยงานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน ในภาคตะวันออกเฉียง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิราภรณ์ รวิระวงศ์. (2552). การดำเนินงานทันตสาธารณสุขของบุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัยจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วีระวัฒน์ หมั่นมา. (2550). แรงงูใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ศิริ วัฒนธีรราษฎร์, และ วีระชาติ ยุทธชาวิทย์. (2551). **ความต้องการในการพัฒนาตนเองของทันตภิบาลที่ปฏิบัติงานในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ขอนแก่น: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น.
- ศุภวรรณ เสาธานนท์. (2548). **สมรรถนะของทันตแพทย์ โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมบัติ นนท์ขุนทด. (2549). **ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2543). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์บรรณกิจ 1991.
- สร้อยตระกูล (ตียานนท์) อรรถมานะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ: ทฤษฎีและการประยุกต์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สัมพันธ์ บัณฑิตเสน. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย**. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548ก). **รายงานการวิจัยเรื่องสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญตามความรู้ของข้าราชการพลเรือนสามัญ ระดับ 4-8**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548ข). **เอกสารการคำจำกัดความและรายละเอียดสมรรถนะ (Competency) สำหรับตำแหน่งในข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2548**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548ค). **เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). **พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551**. กรุงเทพฯ : กลุ่มสื่อสารองค์กร สำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). **การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: สำนักงาน.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2547). เอกสารแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2546 - พ.ศ. 2550). กรุงเทพฯ: สำนักงาน.
- สำนักงานพัฒนานโยบายสุขภาพระหว่างประเทศ. (2552). นโยบายทันตสาธารณสุขไทย : เกาะติดปัญหา ใช้วิชาการ สร้างความร่วมมือ. นนทบุรี: สำนักงาน.
- สำเร็จ จันทรสวรรณ, และสุวรรณ บัวทวน. (2547). สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำเร็จ แหงกระโทก, และรุจิรา มังคละศิริ. (2545). ศูนย์สุขภาพชุมชน : หนทางสู่ระบบบริการที่พึงประสงค์. พิมพ์ครั้งที่ 1. นครราชสีมา: สมบูรณ์การพิมพ์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency Based Learning. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเตอร์พรีนท์.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธ ไม่ได้. Productivity. 9(53), 44-48.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. (2540). ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เลียงเชียง.
- สุณี วงศ์คงคาเทพ. (2549). การทบทวนสถานการณ์ด้านกำลังทันตบุคลากรการจัดบริการสุขภาพช่องปากของประเทศไทย. นนทบุรี: กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข.
- สุณี วงศ์คงคาเทพ และคณะ. (2552ก). แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด. นนทบุรี: กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย.
- สุณี วงศ์คงคาเทพ และคณะ. (2552ข). แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตบุคลากรในเครือข่ายบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (CUP). นนทบุรี: กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย.
- สุณี วงศ์คงคาเทพ และคณะ. (2552). แนวทางการดำเนินงานทันตสาธารณสุขสำหรับทันตบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบลและศูนย์สุขภาพชุมชน. นนทบุรี: กองทันตสาธารณสุข กรมอนามัย.
- สุณี วงศ์คงคาเทพ, และบุญเอื้อ ขงวานิชกร. (2546). การจัดบริการสุขภาพช่องปากในเครือข่ายบริการปฐมภูมิในโครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ปี 2545. วารสารวิชาการสาธารณสุข, 12 (5), 645-658.
- สุดารักษ์ ประสาร และคณะ. (2548). องค์ประกอบสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 8(3), 26-34.

- สุदारัตน์ ลิ้มปะพันธ์ และคณะ. (2547). **การประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะหลักบุคลากร
สำนักพัฒนาบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ**. กรุงเทพฯ: ชงเชียร มาร์เก็ตติ้ง.
- สุทัศน์ ควงตะวัญย์. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและ
วันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมีนบุรีและอำเภอ
โคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหา
บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสนาะ ดิยาวัว. (2543). **หลักการบริหาร**. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). **Competency Dictionary**. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- Daft, R.L. (2000). **Management**. 5th ed. Mason, Ohio: Harcourt Collage Publishers.
- Elifson, K.W., Runyon, R.P., & Haber, A. (1990). **Fundamentals of social statistics**. 2nd ed. New
York: McGraw-Hill.
- Good, C.V. (Ed.). (1973). **Dictionary of Education**. 3rd ed. New York: McGraw-hill.
- Griffin, C.M. (1999). Lifelong learning and social democracy. **International Journal of Lifelong
Education**, 18(6), 329-342.
- Hellriegel, D., Slocum, J.W., & Woodman, R.W. (2001). **Organization Behavior**. 9th ed. Cincinnati:
South-Western College Publishing.
- Herzberg, F., Muasner, B., & Snyderman, B.B. (1959). **The Motivation to Work**. 2nd ed. New York:
John Wiley.
- Herzberg, F., Muasner, B., & Snyderman, B.B. (1993). **The Motivation to Work**. New Brunswick,
N.J.: Transaction Publishers.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for Intelligence. **American Psychologist**,
28, 1-14.
- McClelland, D.C., & David, B. (1976). Power is the great Motivation. **Harvard Business Review**,
54(2), 100-110.
- McCormick, E.J., & Ilgen, D. (1985). **Industrial and organization Psychology**. 3rd ed. Englewood
Cliff, New Jersey: Prentice-Hall.
- Rylatt, A., & Lohan, K. (1995). **Creating Training Miracles**. Sydney: Prentice Hall.
- Spencer, L.M., & Spencer, S.M. (1993). **Competency at work**. New York: John Wiley & Son.
- Weinrich, H., & Koontz, H. (1993). **Management a Global Perspective**. 10th ed. New York:
McGraw-Hall.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression



1. ค่าความคาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ

1.1 ทดสอบโดย Kolmogorov - Smirnov

H_0 : ค่าความคาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

H_A : ค่าความคาดเคลื่อนมีการแจกแจงไม่ปกติ

กำหนดระดับนัยสำคัญ (p-value) = 0.05

Tests of Normality

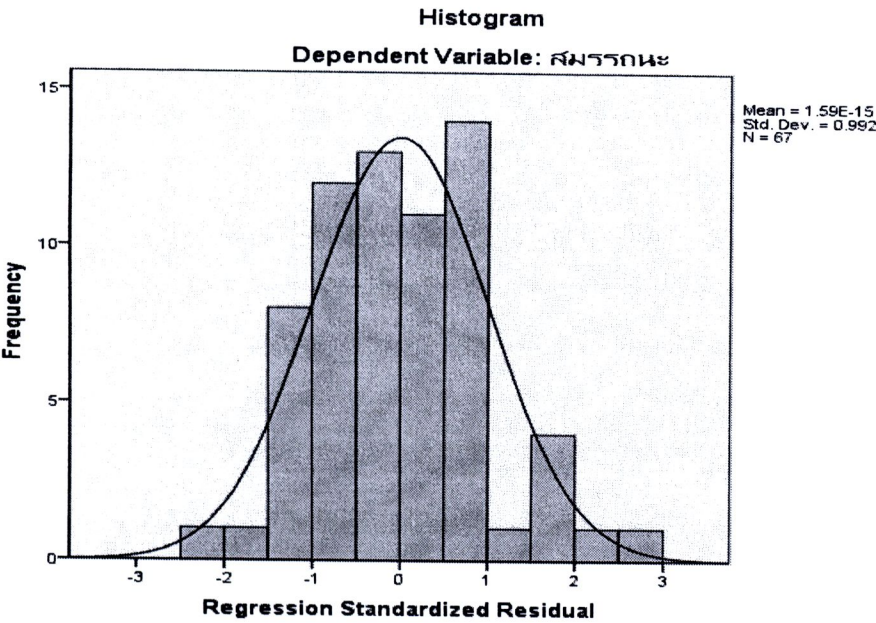
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Standardized Residual	.077	67	.200 [*]	.978	67	.291

a. Lilliefors Significance Correction

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

จากการทดสอบพบว่า ค่า p-value = 0.200 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ H_0 ค่าความคาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

1.2 ใช้ Histogram ของค่าคาดเคลื่อน



1.3 ทดสอบโดยใช้สถิติ t (t-test)

ค่าเฉลี่ยของค่าคาดเคลื่อน (e)= 0

H_0 : ค่าเฉลี่ยของค่าคาดเคลื่อน (e)= 0

H_A : ค่าเฉลี่ยของค่าคาดเคลื่อน (e) $\neq$ 0

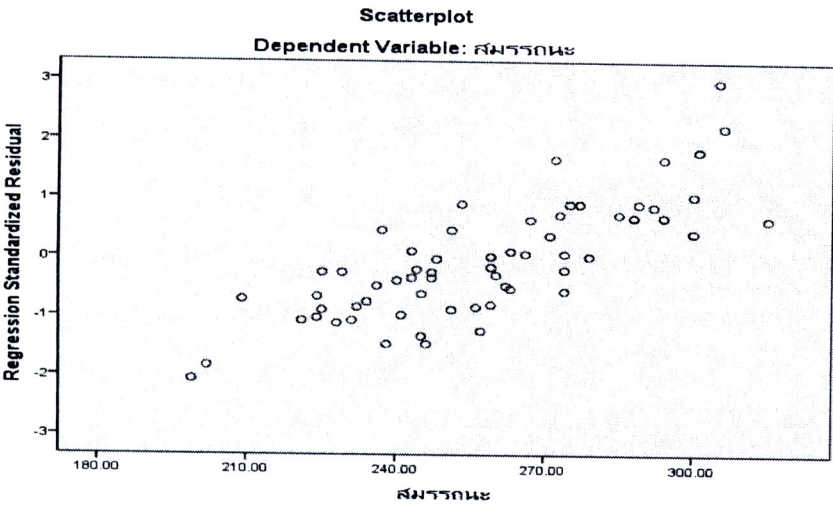
One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Unstandardized Residual	.000	66	1.000	.0000000	-.0780797	.0780797

จากการทดสอบพบว่า ค่า p-value = 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ H_0 ค่าเฉลี่ยของค่าคาดเคลื่อน (e)= 0

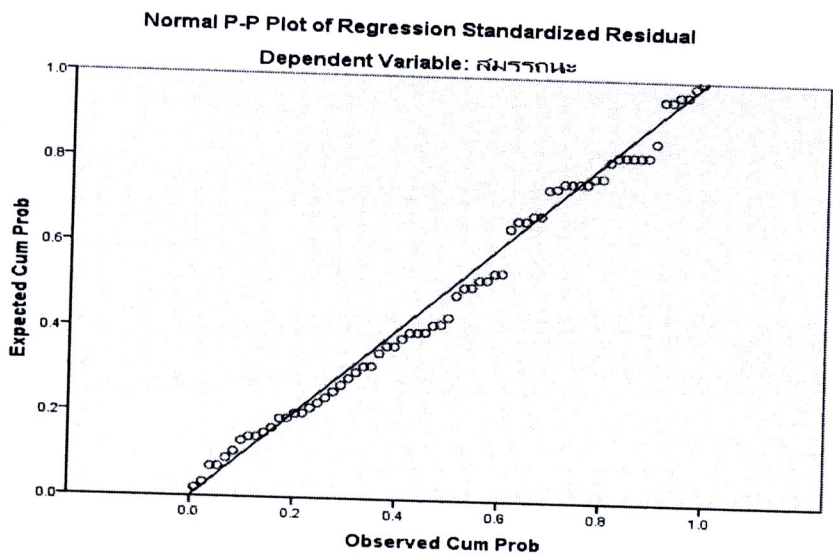
ดังนั้น จากการทดสอบโดย Kolmogorov – Smirnov การทดสอบโดยใช้ Histogram ของค่าคาดเคลื่อน และการทดสอบโดยใช้สถิติ t (t-test) แสดงว่า ค่าความคาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2. ค่าความแปรปรวนของค่าความคาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่ทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ Y กับ e



ค่าความคาดเคลื่อน (e) มีการกระจายอย่างไม่เป็นรูปร่างหรือค่าคาดเคลื่อน มีค่าในช่วงใดช่วงหนึ่งไม่ว่า Y จะเปลี่ยนไปอย่างไร นั้นแสดงว่าที่แต่ละค่าของ x ความแปรปรวนของค่าคาดเคลื่อนมีค่าคงที่

ดังนั้นจากการทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ Y กับ e แสดงว่าแต่ละค่าของ x ความแปรปรวนของค่าคาดเคลื่อน มีค่าคงที่ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น



3. ค่าความคาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระต่อกัน

ทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson

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

Model Summary^b

Model	Change Statistics					Durbin-Watson
	R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.362	36.808	1	65	.000	2.063

b. Dependent Variable: สมรรถนะ

จากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson พบว่า ค่า Durbin-Watson =2.063 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 ค่าคาดเคลื่อน (e) จึงเป็นอิสระต่อกัน

ดังนั้นจากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson แสดงว่าค่าคาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน

กรณีที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันสูงเรียกว่าเกิดปัญหา Multicollinearity ทดสอบโดยใช้ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว ถ้าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระตัวใดเข้าสู่ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้น ไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่นๆ

Coefficients(a)

Model	Unstandardize d Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.132	.349		6.114	.000		
	TOTALREC	.500	.087	.581	5.758	.000	1.000
2 (Constant)	1.673	.358		4.668	.000		
	TOTALREC	.389	.089	.452	4.375	.000	.841
	TOTALFAC	.232	.074	.324	3.133	.003	.841
3 (Constant)	1.024	.460		2.226	.030		
	TOTALREC	.364	.087	.424	4.180	.000	.826
	TOTALFAC	.214	.072	.299	2.962	.004	.830
	totalwork	.193	.089	.204	2.166	.034	.953

a Dependent Variable: CC

ในที่นี้พบว่าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระทุกตัวมีค่ามากกว่า 0.80 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 1 จึงสรุปได้ว่าเงื่อนไขนี้เป็นจริง จึงสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยได้

สรุปได้ว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression ทั้ง 4 ข้อดังกล่าว เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทุกข้อ

ภาคผนวก ข
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

แบบสอบถามการวิจัย

**เรื่อง แรงงูใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11**

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลัก
ระดับสมรรถนะหลักปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 และในฐานะที่ท่านเป็น
ผู้รับผิดชอบหลักในงานทันตสาธารณสุข คำตอบและข้อคิดเห็นของท่านจะเป็นประโยชน์ต่อ
งานวิจัยครั้งนี้มาก ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่านโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อด้วยความ
เป็นจริง ผู้วิจัยจะใช้คำตอบของท่านเพื่อการวิจัย โดยจะเสนอผลการศึกษาเป็นภาพรวมและจะสงวนผล
การศึกษาของท่านเป็นความลับ การวิเคราะห์ข้อมูลจะไม่มีผลกระทบต่อตัวท่านและหน่วยงานที่
ท่านสังกัดอยู่ แต่จะเป็นประโยชน์ต่อการในการเสริมสร้างแรงงูใจในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้า
พนักงานทันตสาธารณสุข เขตสาธารณสุขที่ 11 ต่อไป

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล
- ส่วนที่ 2 แรงงูใจ
- ส่วนที่ 3 สมรรถนะหลัก
- ส่วนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ

**ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงให้ครบทุก
ส่วนทุกข้อและ กรุณาส่งกลับคืนผู้วิจัย**

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวมัลลิกา เทพอ่อน
นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียด แล้วกรอกข้อความ หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ()
ของแต่ละข้อเพียงช่องเดียว ตามความเป็นจริงของท่าน

	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ () 1.ชาย () 2.หญิง	[] SEX
2. อายุปี (จำนวนปีเต็ม)	[][] AGE
3. สถานภาพสมรส () 1. โสด () 2. สมรส () 3. หม้าย () 4. หย่า / แยกกันอยู่	[] STATUS
4. ระดับการศึกษา () 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี () 2. ปริญญาตรี () 3. ปริญญาโท () 4. ปริญญาเอก	[] EDU
5. ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับ () 1. ปฏิบัติงาน () 2. ชำนาญงาน () 3. ลูกจ้างชั่วคราว	[] POSI
6. รายได้..... บาท/เดือน (เงินเดือน ค่าตอบแทนและรายได้อื่นๆ ที่ได้รับทั้งหมดต่อเดือน)	[] INCOME
7. เคยรับการฝึกอบรมด้านทันตสาธารณสุขหรือไม่ () 1. ไม่เคย () 2. เคย (ระบุ) อบรมครั้งสุดท้ายเมื่อ.....พ.ศ.	[][] TRAIN

ส่วนที่ 2 แรงงูใจในการปฏิบัติงาน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีระดับแรงงูใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ลักษณะงาน						
1. เป็นงานที่ทำท่าย ความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน						[] Wor1
2. เป็นงานที่ต้องใช้ความรู้ ทักษะ ความสามารถหลายอย่างประกอบกัน						[] Wor2
3. เป็นงานที่มีคุณค่า และเป็นประโยชน์ต่อประชาชนในชุมชน						[] Wor3
4. เป็นงานที่มีกฎระเบียบในการทำงานเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						[] Wor4
ความรับผิดชอบ						
1. ความรับผิดชอบการทำงานในหน่วยงานท่าน ทำให้ท่านเป็นที่ยอมรับ						[] Res1
2. ท่านมีความตั้งใจปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ						[] Res2
3. ท่านมีปริมาณที่เหมาะสมกับกำลังความสามารถของท่านที่จะทำได้						[] Res3
4. ท่านตระหนักในอำนาจหน้าที่ ตามความรับผิดชอบของงานทัศน สาธารณสุขเป็นอย่างดี						[] Res4
ความสำเร็จในการทำงาน						
1. การปฏิบัติงานของท่าน ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						[] Ach1
2. ท่านได้รับชื่อเสียงเกียรติยศจากการปฏิบัติงานทัศนสาธารณสุข						[] Ach2
3. ท่านเป็นส่วนหนึ่งที่ทำงานในหน่วยงานท่านประสพผลสำเร็จได้ดี						[] Ach3
4. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน่วยงานท่าน						[] Ach4
การได้รับการยอมรับนับถือ						
1. เพื่อนร่วมงานและบุคคลรอบข้างมักมาปรึกษาหารือหรือขอคำแนะนำใน งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่						[] Rec1
2. ผู้มารับบริการหรือผู้มาติดต่องาน กล่าวชมเชยและพึงพอใจในบริการ ของท่าน						[] Rec2
3. ผู้บริหารยอมรับและสนับสนุนความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่าน เป็นอย่างดี						[] Rec3

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
4.เมื่อพบปัญหาที่ยุ่งยากซับซ้อนในงานทันตสาธารณสุข ท่านเป็นบุคคลที่ องค์กรให้ความไว้วางใจในการดูแลรับผิดชอบ						[] Rec4
ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่						
1. หน่วยงานท่านให้โอกาสต่อความก้าวหน้า เช่น สนับสนุนให้ศึกษาต่อ หรือรับการอบรม						[] Adv1
2. ตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีส่วนทำให้ท่านได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น						[] Adv2
3. ท่านได้รับความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ จากผลการปฏิบัติงานทันต สาธารณสุข						[] Adv3
4. ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงานทัดเทียมกับสายงานอื่นๆ						[] Adv4
เงินเดือนและค่าตอบแทน						
1.เงินเดือนของท่านเหมาะสมกับลักษณะงานที่ปฏิบัติ						[] Sal1
2.หน่วยงานของท่านมีสวัสดิการที่ดีและเหมาะสมกับบุคลากร						[] Sal2
3.ท่านได้รับเบี้ยเลี้ยงและค่าตอบแทนที่เพียงพอ						[] Sal3
4.เงินเดือน/ค่าตอบแทนต่างๆจากการปฏิบัติงานของท่าน ทำให้ครอบครัว มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีที่สุขสบาย						[] Sal4
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
1.ท่านสามารถเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้ดี						[] Int1
2.ท่านได้รับความไว้วางใจในการเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงาน						[] Int2
3.มีการทำงานเป็นทีมในหน่วยงานท่าน						[] Int3
4.ท่านและผู้บังคับบัญชามีความเป็นมิตรที่ดีต่อกัน						[] Int4
การปกครองและการนิเทศ						
1. ท่านได้รับส่งเสริมการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาของท่านเป็นอย่างดี						[] Sup1
2. ท่านได้รับคำปรึกษา ในการปฏิบัติงาน จากผู้บังคับบัญชาของท่านเป็น อย่างดี						[] Sup2
3. ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ จาก ผู้บังคับบัญชาของท่าน						[] Sup3
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						[] Sup4
นโยบาย และการบริหาร						
1. นโยบายการดำเนินงานทันตสาธารณสุขในหน่วยงานท่านสามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสำเร็จได้จริง						[] Pol1

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
2. ท่านได้รับคำชี้แจงที่เพียงพอเกี่ยวกับนโยบาย และสามารถนำไปกำหนดเป้าหมายในการทำงานในงานของท่านได้						[] Pol2
3. นโยบายในหน่วยงานท่านมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน						
4. หน่วยงานท่านมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานด้านทัศนสาธารณสุข						[] Pol4
สภาพการปฏิบัติงาน						
1. จำนวนบุคลากรในหน่วยงานท่าน มีความสมดุลและเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ						[] Con1
2. หน่วยงานท่านมีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานทันสมัย						[] Con 2
3. สิ่งแวดล้อมและบรรยากาศในหน่วยงานท่านเอื้อต่อการปฏิบัติงานทันสมัย						[] Con 3
4. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่สภาพการปฏิบัติงานทันสมัย						[] Con 4
สภาพของวิชาชีพ						
1. ท่านภาคภูมิใจวิชาชีพของท่าน กับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง จพ. ทัศนสาธารณสุข						[] Sta1
2. วิชาชีพของท่านมีความเจริญก้าวหน้า เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่นๆ						[] Sta2
3. วิชาชีพของท่านมีความสำคัญในการทำงานแบบทีมสหวิชาชีพ						[] Sta3
4. วิชาชีพของท่าน ได้รับการยอมรับจากวิชาชีพอื่น ๆ ในสังคม						[] Sta4
ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน						
1. ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในอาชีพนี้หากท่านทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป						[] Wok1
2. ท่านรู้สึกมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานที่ท่านกำลังปฏิบัติอยู่						[] Wok2
3. ท่านอยากจะโอนย้ายไปทำงานที่อื่นถ้าท่านมีโอกาส						[] Wok3
4. ในหน่วยงานท่าน มีการจัดระบบความปลอดภัยในการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ เช่น ระบบ 5 ส. ระบบไฟฟ้า ระบบป้องกันอัคคีภัย						[] Wok4
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนบุคคล						
1. การปฏิบัติงานในหน่วยงานท่าน ไม่มีผลกระทบต่อความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว						[] Fac1
2. การปฏิบัติงานในหน่วยงานท่าน ไม่ทำให้เวลาส่วนตัวลดลง						[] Fac2
3. ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ทำงานทันสมัย						[] Fac3
4. ท่านสามารถลาพักได้ เมื่อมีเหตุจำเป็น						[] Fac4

ส่วนที่ 3 สมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่า ท่านได้ปฏิบัติกิจกรรมต่อไปนี้มากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] ของแต่ละข้อ ตามความเป็นจริงของท่านเพียงระดับเดียว

- 5 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การมุ่งผลสัมฤทธิ์(Achievement Motivation)						
1.ท่านพยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง						[] Acm1
2.พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา						[] Acm2
3.ท่านมีความมานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน						[] Acm3
4.ท่านแสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น						[] Acm4
5.ท่านแสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่า หรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน						[] Acm5
6.ท่านกำหนดมาตรฐาน หรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี						[] Acm6
7.ท่านติดตาม และประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน						[] Acm7
8.ท่านทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด หรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ						[] Acm8
9.ท่านมีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ						[] Acm9
10.ท่านปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น หรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น						[] Acm10
11.ท่านเสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คุณคิดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น						[] Acm11
12.ท่านกำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด						[] Acm12
13.ท่านพัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน						[] Acm13

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
14.ท่านตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจน และ ดำเนินการ เพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด						[] Acm14
15.บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์ สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้						[] Acm15
บริการที่ดี(Service Mind)						
1.ท่านให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ						[] Ser1
2.ท่านให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ						[] Ser2
3.ท่านแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่อง หรือ ขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่						[] Ser3
4.ท่านประสานงานภายในหน่วยงาน และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้ ผู้รับบริการ ได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว						[] Ser4
5.ท่านรับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปัดภาระ						[] Ser5
6.ท่านดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ใน การให้บริการไปพัฒนาการให้บริการให้ดียิ่งขึ้น						[] Ser6
7.ท่านใช้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ						[] Ser7
8.ท่านให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็น ประโยชน์แก่ผู้รับบริการแม้ว่าผู้รับบริการไม่ได้ถามหรือไม่ทราบมาก่อน						[] Ser8
9.ท่านเข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ						[] Ser9
10.ท่านให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความ จำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ						[] Ser10
11.ท่านคิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะ เปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ						[] Ser11
12.ท่านเป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ						[] Ser12
13.ท่านสามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการ หรือขั้นตอนที่ ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาส เพื่อเป็น ประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ						[] Ser13
การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)						
1.ท่านศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขา อาชีพตน						[] Exp1
2.ท่านพัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น						[] Exp2

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
3.ท่านติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ						[] Exp3
4.ท่านรอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตน						[] Exp4
5.ท่านรับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตน						[] Exp5
6.ท่านสามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้						[] Exp6
7.ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้						[] Exp7
8.ท่านมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง						[] Exp8
9.ท่านสามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต						[] Exp9
10.ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากรเครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา						[] Exp10
11.ท่านบริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง						[] Exp11
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)						
1.ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ						[] Ine1
2.ท่านแสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต						[] Ine2
3.ท่านรักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้						[] Ine3
4.แสดงให้เห็นถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ						[] Ine4
5.ท่านยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ กล่าวรับผิด และรับผิดชอบ						[] Ine5
6.ท่านเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ						[] Ine6
7.ท่านยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แม้ตกอยู่ในสถานการณ์ที่อาจยากลำบาก						[] Ine7
8.ท่านกล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้อง เป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ผู้เสียประโยชน์						[] Ine8

ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
9.ท่านยื่นหยัคพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต						[] Ine9
ความร่วมมือร่วมใจ (Teamwork)						
1.ท่านสนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ท่านได้รับมอบหมาย						[] Tea1
2.ท่านรายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม						[] Tea2
3.ท่านให้ข้อมูล ที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีมงาน						[] Tea3
4.ท่านสร้างสัมพันธ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี						[] Tea4
5.ท่านให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี						[] Tea5
6.ท่านกล่าวถึงเพื่อนร่วมงาน ในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง						[] Tea6
7.ท่านรับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และเต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น						[] Tea7
8.ท่านตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม						[] Tea8
9.ท่านประสานและส่งเสริมสัมพันธภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						[] Tea9
10.ท่านยกย่อง และให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงใจ						[] Tea10
11.ท่านให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ						[] Tea11
12.ท่านรักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีม เพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ						[] Tea12
13.ท่านเสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว						[] Tea13
14.ท่านคลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม						[] Tea14
15.ท่านประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีมเพื่อปฏิบัติภารกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล						[] Tea15

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

คำชี้แจง โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน ในสิ่งที่ท่านเห็นว่าเป็นปัญหา อุปสรรค พร้อมทั้งข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหาลักษณะเกี่ยวกับแรงจูงใจและการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

1. ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ท่านคิดว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่ โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งเสนอข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหา

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

2. ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ท่านคิดว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่ โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งเสนอข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหา

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

3. ในการพัฒนาสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ท่านคิดว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่ โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งเสนอข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหา

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

4. ในการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรม ท่านคิดว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่ โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งเสนอข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหา

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

5. ในการพัฒนาสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ ท่านคิดว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่ โปรดแสดงความคิดเห็นของท่าน พร้อมทั้งเสนอข้อเสนอแนะ และแนวทางแก้ไขปัญหา

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

6. แรงจูงใจในการปฏิบัติงานทันตสาธารณสุข

6.1 ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

6.2 ปัจจัยก้ำจุน ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครอง และการนิเทศ นโยบาย และการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

แนวทางการสนทนากลุ่ม

เรื่อง แรงงูใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

คำชี้แจง

แนวทางการสนทนากลุ่มนี้ จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลัก ระดับสมรรถนะหลักปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 ผลจากการวิจัยครั้งนี้ จะนำไปวิเคราะห์ถึงแรงงูใจใดที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ประโยชน์เพื่อเป็นเป็นข้อมูลกำหนดคนโยบายในการเสริมสร้างแรงงูใจในการทำงานละเป็นแนวทางในการจัดฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่เหมาะสมกับบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พร้อมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่องานในวิชาชีพและมีสมรรถนะที่ดีเพื่อสนองตอบความต้องการของประชาชนได้อย่างเต็มที่เพื่อให้หน่วยงานมีผลลัพท์หรือมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ของหน่วยงาน จึงจำเป็นที่เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขจะต้องเตรียมความพร้อมและพัฒนาตนเองให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบันและอนาคตได้

ท่านเป็นบุคลากรที่มีความสำคัญผู้หนึ่งในการให้ข้อมูล เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วงและสามารถนำผลวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามวัตถุประสงค์ ดังนั้นในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการสนทนากลุ่ม เพื่อศึกษาแรงงูใจที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11 สถานที่ คือ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร วันที่ 29 มกราคม 2554 เวลา 09.00-12.00 น. ใช้เวลาในการสนทนากลุ่ม 3 ชั่วโมง ระหว่างการสนทนากลุ่ม ผู้วิจัยขออนุญาตบันทึกเสียงเพื่อความถูกต้องของเนื้อหา ผู้วิจัยจะใช้รหัสแทนชื่อนามสกุลจริงของท่านแก่สาธารณะ ในการเข้าร่วมเป็นอาสาสมัครของโครงการวิจัยครั้งนี้ ท่านสามารถถอนตัวเมื่อใดก็ได้ จะไม่เสียสิทธิ์ใดๆ และไม่ระบุข้อมูลส่วนตัวของท่าน จึงไม่เกิดผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่ประการใด ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในสนทนากลุ่มตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาให้ความร่วมมือในการสนทนากลุ่มครั้งนี้เป็นอย่างดี

นางสาวมัลลิกา เทพอ่อน

นักศึกษาลัทธิตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แนวทางการสนทนากลุ่ม

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล

1. ท่านคิดว่า ปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ ความสำเร็จในการทำงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่มีปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหายังไร

ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหายังไร.....

2. ท่านคิดว่า ปัจจัยค่าจูง ประกอบด้วย เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล การปกครอง และการนิเทศนโยบาย และการบริหาร สภาพการปฏิบัติงาน สถานภาพของวิชาชีพ ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหายังไร ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหายังไร.....

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการดำเนินงานทันตสาธารณสุขของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล

1. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ท่านคิดว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ อย่างไร ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหายังไร.....

2. สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ท่านคิดว่ามีปัญหาหรืออุปสรรคหรือไม่ อย่างไร ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหายังไร.....



3.สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ท่านคิดว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่
อย่างไร
ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

4.สมรรถนะด้านจริยธรรม ท่านคิดว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่ อย่างไร
ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

5.สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ ท่านคิดว่ามีปัญหา หรืออุปสรรคหรือไม่ อย่างไร
ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของเจ้าพนักงานทันต
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล

1. ท่านคิดว่ามีปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันต
สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล หรือไม่ อย่างไร
ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

2. ท่านคิดว่าควรพัฒนาสมรรถนะหลักด้านใดมากที่สุด เพราะเหตุใด
ปัญหาและอุปสรรค.....

ข้อเสนอแนะ และแนวทางการแก้ไขปัญหา.....

ภาคผนวก ค

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. รศ.พิเศษ ทพ.ดร.สุขสมัย สมพงษ์ นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร
และอาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
2. ทพ.ทรงพล แสงงาม ทันตแพทย์เชี่ยวชาญ กลุ่มงานทันตสาธารณสุข
3. นายสมนึก อภิวันทนกุล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสกลนคร
นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ
หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ
โรงพยาบาลสกลนคร

ภาคผนวก ง

หนังสือผ่านการรับรองจากคณะกรรมการการวิจัยในมนุษย์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น



มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11

THE MOTIVATION AFFECTING ON COMPETENCY OF DENTAL PUBLIC HEALTH OFFICERS AT PRIMARY CARE AWARD IN PUBLIC HEALTH REGION 11

ผู้วิจัย : 1. นางสาวมลลิกา เทพอ่อน
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์วิทัศน์ จันทโรไพศรี
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำหรับเอกสาร :

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 25 ตุลาคม พ.ศ. 2553
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2554
3. แบบคำชี้แจงอาสาสมัคร สำหรับการสนทนากลุ่ม Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2554
4. แบบคำชี้แจงอาสาสมัคร สำหรับตอบแบบสอบถามด้วยตนเอง Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2554
5. แบบยินยอมอาสาสมัคร สำหรับการสนทนากลุ่ม Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2554
6. แนวทางการสนทนากลุ่ม Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2554
7. แบบสอบถามการวิจัย Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2554

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP)

ให้ไว้ ณ วันที่ 13 มกราคม พ.ศ. 2554

(นายแพทย์เกรียงศักดิ์ เวทีวุฒาจารย์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่ : 4.3.05:19/2553

เลขที่ : HE532321

วันหมดอายุ : 12 ธันวาคม พ.ศ. 2554

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Institutional Review Board Number ; IRB00001189

สำนักงาน : อาคารสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อนุสรณ์ (ชั้น 17)

Federal Wide Assurance ; FWA00003418

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

ภาคผนวก จ

แบบฟอร์มขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศธ 0514.11.1/ว.5383

คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น
จังหวัดขอนแก่น 40002

9 ธันวาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสกลนคร/นครพนม/มุกดาหาร

ด้วย นางสาวมัลลิกา เทพอ่อน รหัสประจำตัว 525110014-8 นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตร
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต แผน ก แบบ ก (2) ภาคปกติ คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้า
พนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่
11 ” ในการศึกษาครั้งนี้ ได้กำหนดกลุ่มเป้าหมาย คือ เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล จำนวน 73 ราย ในการนี้ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์
พิจารณาแล้วเห็นว่าเขตสาธารณสุขที่ 11 ประกอบด้วย จังหวัดสกลนคร จังหวัดนครพนมและ
จังหวัดมุกดาหารเป็นพื้นที่ที่มีความเหมาะสมในการเก็บรวบรวมข้อมูล ดังนั้นจึงใคร่ขออนุญาตเก็บ
รวบรวมข้อมูลในการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาดังกล่าวในระหว่างวันที่ 20 เดือนธันวาคม 2553
ถึงวันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2554

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนภา สุกawatthi)
รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-4334-7057 ต่อ 103-105

โทรสาร 0-4334-7058



ประวัติผู้เขียน

ชื่อ-สกุล นางสาวมัลลิกา เทพอ่อน
เกิด วันศุกร์ ที่ 8 สิงหาคม 2523
บิดา นายมรกต เทพอ่อน
มารดา นางวันเพ็ญ เทพอ่อน
ภูมิลำเนาปัจจุบัน 645/1 บ้านรุ่งพัฒนา 2 ซอยสันติสุข ถนนนิตโย ตำบลธาตุเชิงชุม
อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร 47000

ประวัติการศึกษา

พ.ศ.2545 ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ (ทันตสาธารณสุข)
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2547 ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาสารคาม
พ.ศ. 2553 ปริญญานิติศาสตร์บัณฑิต คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
พ.ศ. 2553 ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประวัติการทำงาน

พ.ศ. 2545 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับ 2 (ลูกจ้างชั่วคราว)
สถานีอนามัยโคกแสง ตำบลคูสะคาม อำเภอดอนนาหว้า จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2546 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับ 2 (ลูกจ้างชั่วคราว)
โรงพยาบาลดอนนาหว้า อำเภอดอนนาหว้า จังหวัดสกลนคร
พ.ศ. 2547 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับ 2 (ลูกจ้างชั่วคราว)
กลุ่มงานทันตกรรม โรงพยาบาลสกลนคร
พ.ศ. 2548 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับ 2 ศูนย์สุขภาพชุมชน
โรงพยาบาลสกลนคร
พ.ศ. 2551 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ระดับ 2 สถานีอนามัยเชิงเครือ
ตำบลเชิงเครือ อำเภอเมืองสกลนคร จังหวัดสกลนคร

