Needs Assessment of the Dental Nurse Competency at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Suphanburi Province

Sarunya Chuenjit[1], Suwattana Kerdmuang[2], Sunisa Chansaeng[2]

[1] Master of Public Health Program, Sirindhorn College of Public Health, Suphanburi Province, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute

[2] Sirindhorn College of Public Health, Suphanburi Province, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences, Praboromarajchanok Institute

Corresponding author, *Suwattana Kerdmuang e-mail : suwattana_kerd@hotmail.com*

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Chuenjit, S. ., Kerdmuang, S. ., & Chansaeng, S. . Needs Assessment of the Dental Nurse Competency at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Suphanburi Province. *Public Health Policy and Laws Journal*, *12*(1), 85–98. retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/283754

Received: 20 September 2025
Revised: 1 November 2025
Accepted: 9 November 2025

Abstract

This research aimed to assess the competencies of dental nurses, –to identify and prioritize their necessary competencies at subdistrict health promoting hospitals, in Suphanburi province, as perceived by both the dental nurses and their supervisors. Utilizing a mixed-methods approach, with two phases for exploratory sequential design. Phase 1 involved qualitative research, in-depth interviews were conducted with nine key informants, to develop a competency framework. Phase 2 consisted of quantitative research, utilizing a questionnaire based on the insights gathered from these interviews. The sample population of 160 individuals, comprising 80 dental nurses and 80 supervisors. Data from the surveys were analyzed to prioritize the competencies using the Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) technique.

The findings indicated that both the dental nurses and the supervisors agreed on the competencies that have the highest levels of need: knowledge ($PNI_{modified}$ = 0.196 for dental nurses and 0.232 for supervisors), followed by skills ($PNI_{modified}$ = 0.172 and 0.203, respectively), and personal attributes ($PNI_{modified}$ = 0.137 and 0.097, respectively). The most critical competencies identified were knowledge of innovative applications, decision-making skills, and the ability to provide first-line care in dental emergencies, as well as the attributes relevant to the development of health and dental innovation. The results of this study are valuable guide for directing personnel development, shaping curricula and training programs, and establishing policies and standards for dental nurses that align with the mission of subdistrict health promotion hospitals.

Keywords: ; Needs Assessment, Dental Nurse, Competency

การประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะทันตาภิบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

ศรันยา ชื่นจิตร[1], สุวัฒนา เกิดม่วง[2], สุนิสา จันทร์แสง[2]

[1]หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

[2]วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ สถาบันพระบรมราชชนก

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 20 กันยายน 2568
วันแก้ไข 1 พฤศจิกายน 2568
วันตอบรับ 9 พฤศจิกายน 2568

บทคัดย่อ

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดสมรรถนะของทันตาภิบาล ประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะทันตาภิบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดสุพรรณบุรี จากมุมมองของทันตาภิบาลและผู้บังคับบัญชา การวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยศึกษาแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) ดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ผ่านการสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 9 คน เพื่อสร้างกรอบสมรรถนะในการสร้างเครื่องมือ และระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสอบถามที่ออกแบบมาจากการสัมภาษณ์เชิงลึกกับกลุ่มประชากรทั้งหมดจำนวน 160 คน ซึ่งประกอบด้วย ทันตาภิบาล 80 คน และผู้บังคับบัญชา 80 คน แล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้วยเทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$)

ผลการศึกษาพบว่า ทั้งกลุ่มทันตาภิบาลและผู้บังคับบัญชามีความเห็นสอดคล้องกันว่าสมรรถนะที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุดคือด้านความรู้ ($PNI_{modified}$ = 0.196 และ 0.232) รองลงมาคือด้านทักษะ ($PNI_{modified}$ = 0.172 และ 0.203) และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ($PNI_{modified}$ = 0.137 และ 0.097) ตามลำดับ โดยสมรรถนะรายด้านที่มีความต้องการจำเป็นสูงสุด ได้แก่ ความรู้ด้านการประยุกต์ใช้นวัตกรรม , ทักษะในการตัดสินใจและให้การดูแลเบื้องต้นในภาวะฉุกเฉินทางทันตกรรม และคุณลักษณะด้านการจัดทำนวัตกรรมด้านสุขภาพและทันตสุขภาพ ผลการวิจัยสามารถใช้เป็นแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร การพัฒนาหลักสูตร ฝึกอบรม กำหนดนโยบายและเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทันตาภิบาลที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป

คำสำคัญ : การประเมินความต้องการจำเป็น, ทันตาภิบาล, สมรรถนะ

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 มาตรา 55 ได้บัญญัติให้รัฐมีหน้าที่จัดบริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง ครอบคลุมทั้งการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสุขภาพ ควบคู่ไปกับการเสริมสร้างความรู้พื้นฐานด้านสุขภาพให้แก่ประชาชน (Constitution of the Kingdom of Thailand , 2017) โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นหน่วยบริการปฐมภูมิด่านแรกที่ตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพขั้นพื้นฐานของประชาชนในชุมชน (Bureau of Dental Health, 2009) ความสำคัญของ รพ.สต. ในระบบสุขภาพช่องปากยิ่งเด่นชัดขึ้นจาก (ร่าง) แผนปฏิบัติการด้านสุขภาพช่องปากประเทศไทย ปี 2566-2580 ซึ่งระบุว่าอัตราการใช้บริการด้านสุขภาพช่องปากที่ รพ.สต. มีแนวโน้มเพิ่มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง จนในปี 2564 ขึ้นมาเป็นอันดับ 3 รองจากคลินิกเอกชนและโรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลศูนย์ ด้วยเหตุนี้ แผนงานดังกล่าวจึงมีมาตรการสำคัญในการพัฒนาศักยภาพของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิให้สามารถจัดบริการทันตกรรมได้ตามมาตรฐาน (Department of Health, Ministry of Public Health, 2022)

บริบทเชิงนโยบายที่ส่งผลกระทบต่อ รพ.สต. อย่างมีนัยสำคัญคือ พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งกำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. จากกระทรวงสาธารณสุขไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (Somwangpornjaroen, 2022) แม้ว่ากระบวนการถ่ายโอนจะยังไม่บรรลุผลสำเร็จตามแผนทั้งหมด แต่ข้อมูล ณ ปี 2565 พบว่า มีองค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) 49 แห่งทั่วประเทศ ที่แสดงความพร้อมรับการถ่ายโอน รพ.สต. จำนวน 3,366 แห่ง จากทั้งหมด 9,787 แห่ง (Office of the Decentralization to Local Government Organization Committee [ODLOC], 2022) โดยองค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นหนึ่งในองค์กรที่มีความพร้อมและได้ดำเนินการรับการถ่ายโอน รพ.สต. ทั้งหมด 174 แห่ง ในปี พ.ศ. 2566 (Department of Local Administration [DLA], 2023)

อย่างไรก็ตาม การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างดังกล่าวได้ก่อให้เกิดความท้าทายในการบริหารจัดการ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในงานทันตสาธารณสุข ซึ่งต้องงดให้บริการชั่วคราวเป็นระยะเวลา 1 ปีหลังการถ่ายโอน ส่งผลกระทบต่อการเข้าถึงบริการของประชาชน บุคลากรสำคัญที่เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนบริการทันตกรรมในระดับปฐมภูมิคือ ทันตาภิบาล ซึ่งมีบทบาทสำคัญในการลดความเหลื่อมล้ำของการเข้าถึงบริการ แต่ภายหลังพระราชบัญญัติวิชาชีพทันตกรรม พ.ศ. 2539 บทบาทและขอบเขตการปฏิบัติงานของทันตาภิบาลกลับมีความคลุมเครือ ต้องปฏิบัติงานภายใต้การควบคุมของทันตแพทย์ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขที่กำหนดขอบเขตของหัตถการไว้อย่างกว้าง เช่น "การอุดฟันชนิดไม่ซับซ้อน" หรือ "การถอนฟันที่ขึ้นปกติ" ทำให้เกิดปัญหาในการตีความและการมอบหมายงานที่ไม่ชัดเจน (Chaiprasitti & Tangjikongpittaya, 2015)

หลังจากการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดสุพรรณบุรี แม้ รพ.สต. จะกลับมาเปิดให้บริการทางทันตกรรมได้อีกครั้ง แต่ทันตาภิบาลยังคงต้องปฏิบัติงานภายใต้บริบทและสมรรถนะเดิมโดยภารกิจหลัก คือ เป็นผู้ให้บริการส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และส่งเสริมคุณภาพชีวิตด้านสุขภาพช่องปาก ภารกิจรองคือให้การรักษาโรคในช่องปากระดับเบื้องต้นและฉุกเฉินเพื่อการส่งต่อทันตแพทย์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค 2) การรักษาโรคในช่องปากเบื้องต้น 3) ด้านวิชาการสาธารณสุข และ 4) ด้านบริหารงานสาธารณสุข (Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health [MOPH-OPS], 2020) ซึ่งอาจไม่ครอบคลุมต่อความท้าทายในบริบทใหม่ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดสำหรับการพัฒนาสมรรถนะของทันตาภิบาลตามกรอบความคิดสมรรถนะของ Spencer and Spencer (1993) ประกอบไปด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) เพื่อใช้เป็นกรอบในการศึกษา ซึ่งการที่จะทราบถึงสมรรถนะทันตาภิบาลตามความต้องการจำเป็นจึงควรเริ่มจากการประเมินความต้องการจำเป็น

(Needs assessment) เพื่อวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นและแนวทางการแก้ไข (Wongwanich, 2015)

จากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง พบว่า ถึงแม้ทันตาภิบาลจะมีการรับรู้และปฏิบัติบทบาทหน้าที่ของตนอย่างครอบคลุม (Supanwiwat & Mankong, 2016) แต่ยังคงเผชิญกับความท้าทายจากความคาดหวังภายนอกและความไม่ชัดเจนในบทบาท ซึ่งสะท้อนจากมุมมองของทันตแพทย์ที่ต้องการกำหนดทิศทางของวิชาชีพ (Dharmasaroja & Tuongratanaphan, 2021) และความแตกต่างในการรับรู้บทบาทระหว่างผู้ป่วย ทันตแพทย์ และตัวทันตาภิบาลเอง อันนำไปสู่ความเครียดและความไม่พึงพอใจในงาน (Mindak, 1996) ทั้งนี้ แนวทางการพัฒนาศักยภาพเพื่อรับมือกับปัญหาดังกล่าวสามารถเทียบเคียงได้กับการศึกษาความต้องการจำเป็นในบุคลากรสาธารณสุขอื่น ซึ่งชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของการพัฒนาที่ครอบคลุมตั้งแต่ระดับบุคคลไปจนถึงระดับระบบและองค์กร (Pensook, 2017) จึงพบช่องว่างทางการวิจัยที่สำคัญ คือ ยังไม่มีการศึกษาใดที่ประเมินสมรรถนะของทันตาภิบาลตามความต้องการจำเป็นที่แท้จริงในบริบทการปฏิบัติงานภายหลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

ดังนั้น การประเมินความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) จึงเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะช่วยวิเคราะห์ปัญหาสะท้อนสภาพบริบทที่เกิดขึ้นจริง (Wongwanich, 2015) และนำไปใช้ในการปรับปรุงแก้ไขให้ทันตาภิบาลมีการพัฒนาสมรรถนะเพื่อรองรับการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายใต้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อกำหนดสมรรถนะของทันตาภิบาล ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะทันตาภิบาล ในมุมมองของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มุ่งศึกษาสมรรถนะของทันตาภิบาล โดยใช้กรอบความคิดสมรรถนะของ Spencer and Spencer (1993) ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และ คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) ซึ่งทั้งหมดนี้จะแสดงออกผ่านการปฏิบัติงานตามขอบเขตบทบาทหน้าที่ 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคด้านสุขภาพช่องปาก ด้านการรักษาโรคในช่องปาก ด้านวิชาการสาธารณสุข และด้านบริหารงานสาธารณสุข

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน (Mixed Methods Research) โดยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบขั้นตอนเชิงสำรวจ (Exploratory Sequential Design) ซึ่งดำเนินการเป็น 2 ระยะต่อเนื่องกัน คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) จากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อสร้างกรอบสมรรถนะของทันตาภิบาล จากนั้นจึงนำกรอบที่ได้ไปใช้ใน ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อประเมินระดับสมรรถนะและจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะของทันตาภิบาล จากมุมมองของทันตาภิบาลผู้ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาในจังหวัดสุพรรณบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยแบ่งกลุ่มตัวอย่างออกเป็น 2 ระยะ โดยระยะที่ 1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจงจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวน 9 คน ซึ่งประกอบด้วยทันตาภิบาลผู้บังคับบัญชา ผู้รับผิดชอบงานระดับจังหวัด และผู้รับบริการ เพื่อสัมภาษณ์เชิงลึกสำหรับสร้างกรอบสมรรถนะ จากนั้นใน ระยะที่ 2 ข้อมูลเชิงปริมาณ ศึกษาจากกลุ่มประชากรทั้งหมดที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ประกอบด้วยกลุ่มทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) จำนวน 80 คน และกลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้นที่มีทันตาภิบาลปฏิบัติงานภายใต้การกำกับดูแล จำนวน 80 คน รวมทั้งหมด 160 คน เพื่อตอบ

แบบสอบถามที่พัฒนามาจากข้อมูลในระยะแรก สำหรับประเมินและจัดลำดับความต้องการจำเป็นด้านสมรรถนะ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth interview) โดยใช้แบบ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured interview) ประกอบด้วย 3 ส่วนสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ให้ข้อมูล, ประเด็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะของทันตาภิบาลตามขอบเขตวิชาชีพ และประเด็นข้อเสนอแนะอื่นๆ

ระยะที่ 2 ข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามที่ได้ข้อมูลเชิงลึกจากระยะแรกนำมาพัฒนาเป็นเครื่องมือวิจัย แบ่งออกเป็น 4 ส่วน โดยส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งแยกเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และนักวิชาการทันตสาธารณสุข จำนวน 10 ข้อ และกลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้น จำนวน 8 ข้อ โดยใช้ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check list) ส่วนที่ 2 ประเมินสมรรถนะด้านความรู้ ส่วนที่ 3 ประเมินสมรรถนะด้านทักษะ และส่วนที่ 4 ประเมินสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งมีข้อคำถามจำนวนด้านละ 20 ข้อ ลักษณะคำถามในส่วนนี้เป็นแบบลิเคริธ์ (Likert Scale) เพื่อวัดระดับความคิดเห็นตั้งแต่ระดับน้อยที่สุดไปจนถึงมากที่สุด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ระยะที่ 1 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสัมภาษณ์โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้ค่า Content Validity Index (CVI) เท่ากับ 1

ระยะที่ 2 การตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม โดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ได้ค่า Content Validity Index (CVI) ทั้ง 2 กลุ่ม เท่ากับ 1

การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับกลุ่มทันตาภิบาล และกลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้น จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี กลุ่มละจำนวน 30 คน ด้วยการคำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α-Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach, 1984) พบว่า ด้านความรู้ มีค่าเท่ากับ 0.96 และ 0.97 ตามลำดับ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ทั้ง 2 กลุ่มมีค่าเท่ากัน คือ 0.97 และ 0.98 ตามลำดับ

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

ระยะที่ 1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างกรอบแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของทันตาภิบาล จากนั้นดำเนินการขอหนังสืออนุมัติเพื่อเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและดำเนินการเก็บข้อมูลภาคสนามด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก กระบวนการสัมภาษณ์เริ่มต้นจากการนัดหมายผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ชี้แจงวัตถุประสงค์ และขั้นตอนวิจัย ขออนุญาตบันทึกเสียง การสัมภาษณ์เป็นแบบเจาะลึกและเปิดกว้างเพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วน ก่อนจะนำผลลัพธ์ทั้งหมดมาสรุป และนำเสนอต่อไป โดยใช้ระยะเวลาการสัมภาษณ์คนละ 20 นาที

ระยะที่ 2 ข้อมูลเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ดำเนินการขอหนังสืออนุมัติเพื่อเก็บข้อมูลจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง จากนั้นจึงส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างที่เป็นกลุ่มทันตาภิบาล และผู้อำนวยการ (ที่มีทันตาภิบาลอยู่ภายใต้บังคับบัญชา) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดสุพรรณบุรี ในการดำเนินการได้มีการชี้แจงวัตถุประสงค์และขั้นตอนต่าง ๆ พร้อมทั้งให้กลุ่มเป้าหมายที่สมัครใจลงนามในเอกสารแสดงความยินยอมเช่นเดียวกันเมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมา ผู้วิจัยได้ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลทั้งหมดอย่างรอบคอบ ก่อนจะนำข้อมูลดังกล่าวไปทำการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติต่อไป

จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยนี้ผ่านการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี เอกสารรับรองเลขที่ PHCSP 2568 – 014 ลงวันที่ 1 เมษายน 2568

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ นำข้อมูลที่รวบรวมจากการทบทวนวรรณกรรมและการสัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง 9 คน มาทำการ วิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis) โดยสังเคราะห์ประเด็นสำคัญที่ได้

จากข้อมูลทั้งหมดมาเรียบเรียงในเชิงบรรยาย เพื่อให้ได้คำตอบตามวัตถุประสงค์การวิจัย จากนั้นจึงนำสาระสำคัญที่สกัดได้นั้นมากำหนดเป็น (ร่าง) สมรรถนะของทันตาภิบาล เพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาเครื่องมือวิจัยในขั้นตอนต่อไป

ระยะที่ 2 ข้อมูลเชิงปริมาณ

1. วิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนาได้แก่ ค่าความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ข้อมูลประเมินระดับสมรรถนะของทันตาภิบาล โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. จัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะ โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น Modified Priority Needs Index ($PNI_{modifed}$) ของ Wongwanich (2015) ที่พัฒนามาจาก Wikin and Altschuld (1995) เพื่อหาความแตกต่างระหว่างสภาพที่ควรจะเป็นและสภาพที่เป็นอยู่ โดยคำนวณจากสูตร

$$PNI_{modified} = \frac{(I-D)}{D}$$

โดย I หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่ควรจะเป็น

D หมายถึง ค่าเฉลี่ยของสภาพที่เป็นอยู่

การจัดลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นจากค่า $PNI_{modified}$ โดยเรียงการจัดลำดับจะจัดจากดัชนีที่มีค่ามากไปหาค่าน้อย ซึ่งดัชนีที่มีค่ามาก หมายถึง มีความต้องการจำเป็นสูงที่ควรได้รับการพัฒนา (Wongwanich, 2005)

ผลการวิจัย

ผลการวิจัย 2 ระยะ ดังนี้

ระยะที่ 1 ข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลจากการทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์เชิงลึก เกี่ยวกับสมรรถนะของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานด้านทันสาธารณสุขตามขอบเขตวิชาชีพ สามารถสรุปประเด็นได้ 3 สมรรถนะ ดังนี้

สมรรถนะที่ 1 คือ สมรรถนะด้านความรู้ของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้านดังนี้ 1) ความรู้วิชาการพื้นฐานด้านทันตสาธารณสุข 2) ความรู้ด้านการเขียนแผนงานและโครงการ 3) ความรู้ด้านนวัตกรรม งานวิจัยใหม่ เทคโนโลยี การสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลสุขภาพ 4) ความรู้ด้านการบริหารจัดการระบบบริการทันตกรรม ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ความรู้เบื้องต้นก็ต้องมีเกี่ยวกับงานที่ทำในเรื่องของการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และการเรียนรู้เกี่ยวกับการนำข้อมูลมาใช้ การจัดเก็บในระบบสารสนเทศ” (เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข คนที่ 2)

“ต้องศึกษากระบวนการทำงาน และมีการบริหารวัสดุให้เพียงพอ การจัดทำแผนงานและโครงการเพื่อแก้ไขปัญหาในชุมชน” (นักวิชาการสาธารณสุข 2)

สมรรถนะที่ 2 คือ สมรรถนะด้านทักษะของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถจำแนกออกเป็น 4 ด้านดังนี้ 1) ทักษะด้านการรักษาเบื้องต้น 2) ทักษะด้านการให้ความรู้ และการทำงานในชุมชน 3) ทักษะการทำงานเป็นทีมและประสานงาน 4) ทักษะด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

สมรรถนะที่ 3 คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ในพื้นที่ห่างไกล การเยี่ยมบ้านสำคัญมาก เข้าถึงบริการไม่ได้ เราก็ต้องลงไปเอง” (เจ้าพนักงานทันตาภิบาล 1)

“เราทำงานร่วมกับเครือข่าย เช่น โรงเรียน ครูในโรงเรียน อสม. ทำอะไรไม่ได้โดยลำพัง ต้องร่วมมือกัน” (เจ้าหน้าที่ อบจ.)

สมรรถนะที่ 3 คือ สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ต้องมีเมตตา ต้องรักประชาชน ไม่ใช่รอให้เขามาหาเราอย่างเดียว” (นักวิชาการสาธารณสุข 1)

“ซื่อสัตย์กับชุมชน สำคัญกว่าการทำให้เสร็จตามเอกสาร” (เจ้าหน้าที่ อบจ.)

ระยะที่ 2 ข้อมูลเชิงปริมาณ ผลการวิจัยแบ่งออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลเบื้องต้นของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มที่ 1 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) ผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 86.25 อายุระหว่าง 21–30 ปี ร้อยละ 53.75 มีสถานภาพโสด

ร้อยละ 60.00 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 91.25 ในสาขาทันตสาธารณสุข ร้อยละ 68.75 ในด้านการทำงาน ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 77.50 มีประสบการณ์ทำงานในภาพรวม และปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน อยู่ในช่วง 6-10 ปี ร้อยละ 46.25 ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) อยู่ในช่วง 6-10 ปี ร้อยละ 37.50 สำหรับการพัฒนาตนเองในช่วง 3 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เคยเข้ารับการอบรม 1–2 ครั้ง ร้อยละ 53.75 โดยรูปแบบที่ได้รับความนิยมสูงสุดคือ การเรียนรู้ผ่านระบบออนไลน์ ร้อยละ 73.75

กลุ่มที่ 2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นผู้ตอบแบบสอบถามกลุ่มนี้ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.75 อยู่ในช่วงวัยกลางคนถึงใกล้เกษียณ โดยมีอายุมากที่สุดระหว่าง 51 - 60 ปี ร้อยละ 42.50 ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 67.50 และสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.25 ในสาขาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ร้อยละ 53.75 ตำแหน่งปัจจุบันส่วนใหญ่ คือนักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 55.00 และมีประสบการณ์การทำงานในสายงานสาธารณสุขยาวนาน โดยมีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่สำเร็จการศึกษามากที่สุดในช่วง 21-30 ปี ร้อยละ 40.00 ซึ่งสอดคล้องกับประสบการณ์การทำงาน ใน รพ.สต. ร้อยละ 35.00 อย่างไรก็ตาม ประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการ รพ.สต. ส่วนใหญ่ต่ำกว่า 10 ปี ร้อยละ 63.75 ซึ่งชี้ให้เห็นว่าผู้บังคับบัญชาส่วนใหญ่เพิ่งเข้ารับตำแหน่งได้ไม่นาน

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านความรู้ของทันตาภิบาลในมุมมองของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ดังตารางที่ 1

กลุ่มที่ 1 กลุ่มเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า กลุ่มนี้มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านความรู้ด้านการเขียนแผนงานและโครงการ ($PNI_{modified}$ = 0.205) เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ความรู้ด้านการบริหารจัดการระบบบริการทันตกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.20) เป็นอันดับ 2 ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ความรู้วิชาการพื้นฐานด้านทันตสาธารณสุข ($PNI_{modified}$ = 0.183) ซึ่งถูกจัดอยู่ในอันดับ 4

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้น จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านความรู้ด้านนวัตกรรม งานวิจัยใหม่ เทคโนโลยีการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลสุขภาพ ($PNI_{modified}$ = 0.250) เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ความรู้ด้านการบริหารจัดการระบบบริการทันตกรรม ($PNI_{modified}$ = 0.247) เป็นอันดับ 2 ในขณะที่ด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ ความรู้ด้านการเขียนแผนงานและโครงการ ($PNI_{modified}$ = 0.216) ซึ่งอยู่ในอันดับ 4

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านความรู้ของทันตาภิบาลในมุมมองของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อคำถาม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) (n=80)		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (n=80)	
	$PNI_{modified}$	อันดับ	$PNI_{modified}$	อันดับ
ความรู้ด้านการเขียนแผนงานและโครงการ	0.205	1	0.216	4
ความรู้ด้านการบริหารจัดการระบบบริการทันตกรรม	0.20	2	0.247	2
ความรู้ด้านนวัตกรรม งานวิจัยใหม่ เทคโนโลยีการสื่อสารและเผยแพร่ข้อมูลสุขภาพ	0.184	3	0.250	1
ความรู้วิชาการพื้นฐานด้านทันตสาธารณสุข	0.183	4	0.223	3

3. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านทักษะของทันตาภิบาลในมุมมองของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ดังตารางที่ 2

กลุ่มที่ 1 กลุ่มเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) กลุ่มนี้ให้ความสำคัญกับ ทักษะด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการ ซึ่งถูกจัดเป็นอันดับ 1 ($PNI_{modified}$ = 0.212) รองลงมาอันดับ 2 คือ ทักษะด้านการให้ความรู้และการทำงานในชุมชน ($PNI_{modified}$ = 0.170) อันดับ 3 คือ ทักษะด้านการรักษาเบื้องต้น ($PNI_{modified}$ = 0.157) และอันดับสุดท้ายคือ ทักษะการทำงานเป็นทีมและประสานงาน ($PNI_{modified}$ = 0.156)

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้น ให้ความสำคัญกับ พบว่า มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในทักษะด้านการรักษาเบื้องต้น ซึ่งถูกจัดเป็นอันดับ 1 ($PNI_{modified}$ = 0.213) รองลงมาอันดับ 2 คือ ทักษะด้านการให้ความรู้และการทำงานในชุมชน ($PNI_{modified}$ = 0.203) อันดับ 3 คือ ทักษะการทำงานเป็นทีมและประสานงาน ($PNI_{modified}$ = 0.196) และอันดับสุดท้ายคือ ทักษะด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการ ($PNI_{modified}$ = 0.192)

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านทักษะของทันตาภิบาลในมุมมองของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อคำถาม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) (n=80)		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (n=80)	
	$PNI_{modified}$	อันดับ	$PNI_{modified}$	อันดับ
ทักษะด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการ	0.212	1	0.192	4
ทักษะด้านการให้ความรู้ และการทำงานในชุมชน	0.170	2	0.203	2
ทักษะด้านการรักษาเบื้องต้น	0.157	3	0.213	1
ทักษะการทำงานเป็นทีมและประสานงาน	0.156	4	0.196	3

4. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตาภิบาลในมุมมองของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี ดังตารางที่ 3

กลุ่มที่ 1 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า กลุ่มนี้มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้านสามารถจัดทำนวัตกรรมด้านสุขภาพและทันตสุขภาพ ($PNI_{modified}$ = 0.199) เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ทำงานเชิงรุกโดยไม่รอคำสั่งหรือรอให้มีปัญหาเกิดขึ้นก่อน ($PNI_{modified}$ = 0.138) ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.026) ซึ่งถูกจัดอยู่ในอันดับ 20

กลุ่มที่ 2 ผู้บังคับบัญชาระดับต้นผู้ จากการจัดลำดับความต้องการจำเป็น พบว่า กลุ่มนี้มีความต้องการจำเป็นสูงสุดในด้าน สามารถจัดทำนวัตกรรมด้านสุขภาพและทันตสุขภาพ ($PNI_{modified}$ = 0.223) เป็นอันดับ 1 รองลงมา คือ ทำงานเชิงรุกโดยไม่รอคำสั่งหรือรอให้มีปัญหาเกิดขึ้นก่อน ($PNI_{modified}$ = 0.156) ส่วนด้านที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุด คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริต และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ($PNI_{modified}$ = 0.053)

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับความต้องการจำเป็นสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของ ทันตาภิบาลในมุมมองของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี

ข้อคำถาม	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) (n=80)		ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (n=80)	
	$PNI_{modified}$	อันดับ	$PNI_{modified}$	อันดับ
1. สามารถจัดทำนวัตกรรมด้านสุขภาพและทันตสุขภาพ	0.199	1	0.223	1
2. ทำงานเชิงรุกโดยไม่รอคำสั่งหรือรอให้มีปัญหาเกิดขึ้นก่อน	0.138	2	0.156	2
3. มีแรงจูงใจในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง	0.135	3	0.130	3
4. เป็นผู้นำในสถานการณ์ที่ต้องวางแผนงานเร่งด่วน	0.133	4	0.108	5
5. มีความมั่นใจในตนเองและกล้าตัดสินใจ	0.128	5	0.092	9
6. สามารถสื่อสารอย่างสุภาพและเข้าใจง่าย	0.119	6	0.092	10
7. มีวุฒิภาวะทางอารมณ์ และสามารถควบคุมตนเองได้ดี เมื่อเจอสถานการณ์ที่ตึงเครียด	0.098	7	0.107	6
8. มีบุคลิกภาพที่เหมาะสมกับงานบริการ	0.082	8	0.081	13
9. มีจิตสาธารณะและรักในงานบริการประชาชน	0.081	9	0.120	4
10. มีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ และพัฒนาตนเอง	0.081	10	0.084	11
11. ยอมรับฟังข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงตนเอง	0.080	11	0.104	7
12. มีทัศนคติเชิงบวกต่อประชาชนและเพื่อนร่วมงาน	0.075	12	0.074	15
13. มีความอดทนและเสียสละเมื่อต้องทำงานในพื้นที่ชนบทหรือพื้นที่ที่มีข้อจำกัดด้านทรัพยากร	0.071	13	0.098	8
14. มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับผู้อื่นได้ทุกระดับ	0.064	14	0.073	16
15. สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมได้ดี	0.057	15	0.076	14
16. มีความเมตตาและใส่ใจในการดูแลผู้ป่วย	0.054	16	0.074	15
17. สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่น	0.051	17	0.073	16
18. เคารพกฎ ระเบียบ และข้อปฏิบัติขององค์กร	0.048	18	0.070	17
19. มีความรับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	0.038	19	0.083	12
20. มีความซื่อสัตย์ สุจริต และจรรยาบรรณในวิชาชีพ	0.026	20	0.053	18

ตารางที่ 4 สรุปผลผลการประเมินระดับสมรรถนะและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะทันตาภิบาลฯ ในมุมมองของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี รายด้าน

สมรรถนะทันตาภิบาล	เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) (n=80)					ผู้บังคับบัญชาระดับต้น (n=80)				
	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		$PNI_{modified}$	สภาพปัจจุบัน		สภาพที่คาดหวัง		$PNI_{modified}$
	$\bar{x}$	แปลผล	$\bar{x}$	แปลผล		$\bar{x}$	แปลผล	$\bar{x}$	แปลผล	
1. ด้านความรู้	3.43	ปานกลาง	4.11	มาก	0.196	3.09	ปานกลาง	3.80	มาก	0.232
2. ด้านทักษะ	3.64	ปานกลาง	4.26	มาก	0.172	3.25	ปานกลาง	3.91	มาก	0.203
3. ด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล	3.99	มาก	4.33	มาก	0.137	3.77	มาก	4.14	มาก	0.097

5. สรุปผลผลการประเมินระดับสมรรถนะและจัดลำดับความต้องการจำเป็นของสมรรถนะทันตาภิบาล ในมุมมองของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานและผู้บังคับบัญชา ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุพรรณบุรี รายด้าน ดังตารางที่ 4

กลุ่มที่ 1 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขและนักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข)

สมรรถนะด้านความรู้ในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.43) ในขณะที่สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก (μ = 4.11) ซึ่งแสดงให้เห็นถึงช่องว่างที่ต้องได้รับการพัฒนา โดยมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.196 สะท้อนถึงความต้องการในการปรับปรุงและเสริมสร้างความรู้เชิงวิชาการ

สมรรถนะด้านทักษะในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.64) และมีสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก (μ = 4.26) ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) อยู่ที่ 0.172 ซึ่งสะท้อนว่ามีความจำเป็นในการพัฒนาทักษะเฉพาะด้านเพิ่มเติม

สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในสภาพปัจจุบันอยู่ในระดับมาก (μ = 3.99) และมีสภาพที่คาดหวังอยู่ใน ระดับมาก เช่นกัน (μ = 4.33) แม้จะมีระดับสูงอยู่แล้ว แต่ยังคงต้องพัฒนาเพิ่มเติมเพื่อให้บรรลุระดับที่คาดหวัง โดยมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) อยู่ที่ 0.137 ซึ่งสะท้อนว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลมีความสำคัญและสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ

กลุ่มที่ 2 กลุ่มผู้บังคับบัญชาระดับต้น

สมรรถนะด้านความรู้ในสภาพปัจจุบันถูกมองว่าอยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.09) ในขณะที่ สภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก (μ = 3.80) ผู้บังคับบัญชาเห็นว่ามีความจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ให้สูงขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ โดยมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) เท่ากับ 0.232 ซึ่งสะท้อนถึงความจำเป็นในการเพิ่มเติมหรือติดตามองค์ความรู้ใหม่ ๆ

สมรรถนะด้านทักษะในปัจจุบันถูกมองว่าอยู่ในระดับปานกลาง (μ= 3.25) และมีสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมาก (μ= 3.91) ผู้บังคับบัญชามองว่าเป็นสมรรถนะที่จำเป็นต่อคุณภาพการให้บริการ ค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) อยู่ที่

0.203 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความต้องการพัฒนาทักษะเพิ่มเติมเพื่อยกระดับคุณภาพการปฏิบัติงาน

สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลในปัจจุบันถูกมองว่าอยู่ในระดับมาก (μ = 3.77) และมีสภาพที่คาดหวังอยู่ในระดับมากเช่นกัน (μ = 4.14) ผู้บังคับบัญชามองว่าเป็นองค์ประกอบสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการทำงาน โดยมีค่าดัชนีลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็น ($PNI_{modified}$) อยู่ที่ 0.097 ซึ่งสะท้อนว่าควรมีการพัฒนาเพื่อให้รองรับมาตรฐานวิชาชีพและความต้องการของผู้รับบริการได้ดียิ่งขึ้น

อภิปรายผลการวิจัย

1. สมรรถนะด้านความรู้

จากผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านความรู้ มีความต้องการจำเป็นที่มีลำดับความสำคัญสูงสุดสำหรับทันตาภิบาลในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งบทบาทของทันตาภิบาลไม่ได้จำกัดเพียงการให้บริการทางคลินิกเท่านั้นแต่ยังต้องทำหน้าที่วางแผน บริหารจัดการทรัพยากร และผู้ประสานงานกับภาคีเครือข่ายในชุมชน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Amnuaylappaisal (2021) ที่พบว่า บุคลากรทางการแพทย์ควรมีความรู้ด้านปฏิบัติงานและเรื่องที่เกี่ยวข้อง และต้องมีการเตรียมตนเองให้พร้อมมีความเข้าใจ และมีความสามารถสำหรับการทำงานที่ได้รับมอบหมาย รวมถึงมีการพัฒนาความรู้ในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนงานด้านทันตสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้สมรรถนะด้านความรู้ที่ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง คือ ความรู้ด้านการจัดการ ความรู้ด้านการวางแผนงาน และการเขียนโครงการ รวมถึงความรู้ด้านการควบคุมทรัพยากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenchang, Kerdmuang & Kalampakorn (2016) ที่พบว่า สมรรถนะด้านความรู้ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ควรมีความรู้ด้านการวิเคราะห์ และวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุข จึงควรมีความรู้ในการประเมินสภาพชุมชนอย่างรอบด้าน รวมถึงงานวิจัยของ Plodpluang (2016) ที่พบว่า พยาบาลพี่เลี้ยงควรผลิตผลงานวิจัย นวัตกรรมทางการพยาบาล หรือผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และสามารถเผยแพร่ผลงานให้เป็นที่รู้จัก ในขณะเดียวกันทันตาภิบาลควรปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศในการสื่อสารด้านสุขภาพและการจัดเก็บข้อมูลบริการอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tassana-iem, Insin, Talkul & Vongsawat (2022) ที่พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขควรมีการใช้สารสนเทศมากขึ้นในการการทำงานร่วมกับสหวิชาชีพ รวมถึงงานวิจัยของ Jitaram (2020) ที่พบว่า ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ระบบคิดเชิงสุขภาพและการสื่อสารด้านสุขภาพ การทำงานเป็นทีมเป็นองค์ประกอบตัวชี้วัดหนึ่งของสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุข การนำเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถช่วยให้การบริหารจัดการบริการทางทันตกรรมมีประสิทธิภาพมากขึ้น และตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนได้ดียิ่งขึ้น

2. สมรรถนะด้านทักษะ

จากผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านทักษะของทันตาภิบาล พบว่า ทักษะในการให้บริการ และการสื่อสารสุขภาพมีความสำคัญต่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ เพื่อสร้างแรงจูงใจให้ประชาชนปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Tassana-iem et al. (2022) ที่พบว่า การสื่อสารสุขภาพในชุมชนควรเลือกใช้สื่อที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย และโน้มน้าวให้กลุ่มเป้าหมายปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพได้ ซึ่งการสื่อสารด้วยวิธีต่าง ๆ เป็นการให้ความรู้ด้านสุขภาพพื้นฐานในการส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค รวมถึงงานวิจัยของ Darun, Puttapitukpol, Phensiri & Cheunwattana (2016) ที่พบว่า การสื่อสารเป็นสมรรถนะที่สำคัญที่นักวิชาการสาธารณสุขควรมีเพื่อใช้สื่อสารภายในชุมชน และเผยแพร่สารสนเทศด้านสุขภาพที่สร้างขึ้น ทักษะในการให้ความรู้จึงเป็นบทบาทสำคัญของทันตาภิบาลในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ทันตาภิบาลยังควรมีความเชี่ยวชาญในเรื่องการดูแลรักษาเบื้องต้น การตัดสินใจและให้การดูแลผู้ป่วยในภาวะฉุกเฉินได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Charoenchang et al. (2016) ที่พบว่า ทักษะด้านวิชาชีพของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย ทักษะด้านสุขภาพการป้องกันโรค การควบคุมโรค การตรวจประเมินและการบำบัดโรคเบื้องต้น การดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย การฟื้นฟูสภาพ การอาชีวอนามัย และอนามัยสิ่งแวดล้อม

การส่งเสริมและการป้องกันโรคและการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์ที่ซับซ้อนมากขึ้น และควรมุ่งเน้นให้บุคลากรสาธารณสุขมีบทบาทเชิงรุกและสามารถดูแลประชาชนได้อย่างครอบคลุม นอกจากนี้ทักษะในด้านการประสานงานและการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยเฉพาะในการติดต่อและประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่ และการทำงานร่วมกับบริการสาธารณสุขในระบบอื่น ๆ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องในการดูแลสุขภาพในระดับชุมชน และสามารถสร้างความร่วมมืออย่างยั่งยืนกับภาคีเครือข่ายในระยะยาว ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ Saisupan, Jaidee, Wattanaburanon & Hengboriboonpong (2024) ที่พบว่า การจัดการข้อมูลที่เหมาะสมและเพียงพอในการปฏิบัติงาน ทำให้นักวิชาการสาธารณสุขมีทักษะการบริการด้านสาธารณสุข การจัดการข้อมูลสุขภาพ การประสานงานและการทำงานเป็นทีม และการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมได้อย่างเหมาะสม เมื่อพิจารณาโดยรวมทักษะในการทำงานเชิงรุกในชุมชน ส่งผลต่อความสามารถในการให้บริการและขับเคลื่อนงานส่งเสริมสุขภาพในพื้นที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืนในอนาคต

3. สมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล

จากผลการวิจัยการประเมินความต้องการจำเป็นของสมรรถนะด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลของทันตาภิบาล พบว่า ด้านที่มีความต้องการจำเป็นที่น้อยที่สุด คือ ด้านความซื่อสัตย์ สุจริต และจรรยาบรรณในวิชาชีพ ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ Jitaram (2020) ที่พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะการแก้ปัญหาและการพัฒนาสาธารณสุขชุมชนของนักสาธารณสุขชุมชน ต้องมีการพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ นักวิชาการสารธารณสุขต้องมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพสาธารณสุขชุมชน เพื่อเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สะท้อนให้เห็นถึงความซื่อสัตย์และจรรยาบรรณเป็นสิ่งพื้นฐานที่ปฏิบัติอยู่แล้ว การตระหนักรู้และการยึดมั่นในหลักคุณธรรม นอกจากนี้คุณลักษณะส่วนบุคคลอีกด้านหนึ่งที่มีความต้องการจำเป็นน้อยที่สุดรองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และการตอบสนองต่อภาระงานเป็นอย่างดี ซึ่งต่างจากงานวิจัยของ Saisupan et al. (2024) ที่พบว่า ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถมากขึ้น รวมถึงต้องมีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี ทั้งในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน มีการสื่อสารที่ชัดเจน และเปิดโอกาสการแสดงความคิดเห็นร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะของทันตาภิบาลควรมุ่งเน้นแบบองค์รวมครอบคลุมทั้งด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะวิชาชีพและจริยธรรมวิชาชีพ ซึ่งสามารถเพิ่มขึ้นโดยการอบรมและเสริมสร้างอย่างเป็นระบบจะช่วยยกระดับคุณภาพของการให้บริการในชุมชน และสร้างความเชื่อมั่นต่อประชาชนที่มารับบริการได้อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1. องค์กรบริหารส่วนจังหวัด และหน่วยงานต้นสังกัดระดับต่าง ๆ สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาหลักสูตร และการฝึกอบรมสมรรถนะตามขอบเขตวิชาชีพของทันตาภิบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. องค์การบริหารส่วนจังหวัด ควรนำผลการวิจัยที่ไปประยุกต์ใช้ในการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร โดยจัดทำเกณฑ์มาตรฐานเกี่ยวกับสมรรถนะของทันตาภิบาล ที่สอดคล้องกับภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวมทั้งจัดสรร และสนับสนุนทรัพยากรด้านวัสดุ อุปกรณ์ และสื่อการเรียนรู้ให้เพียงพอและเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน

3. ผู้อำนวยการกองสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนจังหวัด สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพช่องปากที่ตอบสนองต่อบริบทของชุมชนและความต้องการของประชาชน ควรเน้นการใช้ทักษะทางการสื่อสารสุขภาพและการสร้างแรงจูงใจเป็นเครื่องมือในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพของประชาชน

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1. ควรมีการขยายการศึกษาไปยังพื้นที่อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบและตรวจสอบความสอดคล้องของสมรรถนะและความต้องการจำเป็นในบริบทที่หลากหลาย ซึ่งจะช่วยให้สามารถเสริมสร้างองค์ความรู้ที่ครอบคลุมและนำไปใช้เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์ในการกำหนดนโยบายด้านทันตสาธารณสุขระดับประเทศ

2. ควรมีการศึกษาวิจัยการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะในแต่ละด้านของทันตาภิบาลกับผลลัพธ์ด้านคุณภาพการให้บริการระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านทันตสาธารณสุข

3. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงพัฒนา (Developmental Research) โดยเปรียบเทียบความสอดคล้องและความเหมาะสมของสมรรถนะในบริบทที่หลากหลายนำไปผลไปใช้ในระดับนโยบายด้านสาธารณสุขต่อไป

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

Amnuaylappaisal, R. (2021). Preparing of medical personnel form COVID-19 situation of Police General Hospital [Unpublished master's project]. Ramkhamhaeng University. (in Thai)

Bureau of Dental Health. (2009). *Dental public health operational guidelines for dental personnel in sub-district health promoting hospitals and community health centers*. Department of Health, Ministry of Public Health. Nonthaburi. (in Thai)

Chaiprasitti, S., & Tangjikongpittaya, C. (2015). Practical Roles of Dental Therapist Working at District Hospital : A Case Study of Four District Hospitals in Lampang Province. *Chiang Mai Dental Journal*, *36*(2), 145–158. (in Thai)

Charoenchang, P., Kerdmuang, S., & Kalampakorn, S. (2016). Public health professional competency of public health officers working in Thai primary care units. *Nursing Journal of The Ministry of Public Health* , *26*(1), 40–51. (in Thai)

Constitution of the Kingdom of Thailand B.E. 2560 (2017). *Royal Thai Government Gazette*, *134*(40A), 1-94. (in Thai)

Cronbach, L. (1984). *Essentials of psychological testing* (4th ed.). Harper.

Darun, P., Puttapitukpol, S., Phensiri, N., & Cheunwattana, A. (2016). The Development of a health information literacy competency model for public health officers in subdistrict health promotion hospitals in Thailand. *Disease Control Journal*, *42*(1), 67–78. (in Thai)

Department of Health, Ministry of Public Health. (2022). *(Draft) Thailand's oral health action plan 2023-2025*. Ministry of Public Health. Nonthaburi. (in Thai)

Department of Local Administration. (2023). *Directive on the transfer of sub-district health promoting hospitals (SHPHs)*. (in Thai)

Dharmasaroja, K., & Tuongratanaphan, S. (2021). Expectation of Dentists Towards the Role of Dental Nurses in Thai Dental Public Health. *Thai Journal of Public Health, 51*(2), 121–129. (in Thai)

Jitaram, P. (2020). Development of competency indicators for problem solving skill among community public health officer. *Journal of Community Public Health, 6*(1), 84–99. (in Thai)

Mindak, M. T. (1996). Service quality in dentistry: The role of the dental nurse. *British Dental Journal*, 181, 363–368.

Office of the Decentralization to Local Government Organization Committee. (2022). Guidelines for the transfer of missions of the Chalerm Prakiat 60th Anniversary of Queen Nawaraminthrachini Health Stations and sub-district health promoting hospitals to the Provincial Administrative Organization. (in Thai)

Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (2020). *Announcement of proposed future roles and duties of dental hygienists in the Ministry of Public Health*. Nonthaburi. (in Thai)

Pensook, J. (2017). Needs assessment of registered nurses for the development of a clinical risk management system at Faculty of Medicine Vajira Hospital, Navamindradhiraj University. Vajira Medical Journal: *Journal of Urban Medicine, 61*(4), 267–280. (in Thai)

Plodpluang, A. (2016). Competencies of preceptor. *Princess of Naradhiwas University Journal, 8*(3), 168–174. (in Thai)

Saisupan, J., Jaidee, W., Wattanaburanon, E., & Hengboriboonpong, P. (2024). The factor analysis of core competency for public health technical officer working in primary care units to prevent the spread of coronavirus disease 2019 in Chonburi province. *The Public Health Journal of Burapha University, 19*(1), 95–107. (in Thai)

Somwangpornjaroen, N. (2022). The association between knowledge, attitude, and decision on mission transfer to local administrative organization of sub-district health promoting hospital personnel in Kanchanaburi province. *Journal of Vongchavalitkul University*, *35*(2), 33-50. (in Thai)

Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competency at work: Models for superior performance, 9-11

Supanwiwat, A., & Mankong, R. (2016). The role of dental nurses in sub-district health promoting hospitals to the performance following dental public health indicators in 2015. Thai Dental Public Health Journal, 21(2), 78–87. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ThDPHJo/article/view/149250 (in Thai)

Tassana-iem, S., Insin, N., Talkul, W., & Vongsawat, K. (2022). Expectations of Desired Competency in the 21st Century among Public Health Technical Officer, 8(2), 1–12. https://he02.tci-thaijo.org/index.php/ajcph/article/view/254611/175524 (in Thai)

Witkin, B.R, and Altschuld, J.W. (1995). Planning and Conducting needs assessments. ThounsandOsk,CA: Sage Publication. Inc.

Wiratchai, N., & Wongwanich, S. (2007). *Needs assessment research and evaluation*. Thammada Press. (in Thai)

Wongwanich, S. (2005). *Needs assessment research* (Need assessment). Chulalongkorn University Press. (in Thai

Wongwanich, S. (2015). *Needs assessment research* (3rd ed.). Chulalongkorn University Press. (in Thai)