ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

นางปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2559

Factors Affecting the Functional Competencies of Public Health Technical Officers at Professional Level at Sub-district Health Promoting Hospitals in Roi Et Province

Mrs.Pratumthip Summart

An Independent Study Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for

the Degree of Master of Public Health in Public Health Administration

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2016

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ	ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด
ชื่อและนามสกุล	นางปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์
วิชาเอก	บริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา	วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 25 ตุลาคม 2560

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์)

.....กรรมการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)

.....
(รองศาสตราจารย์สราวุธ สุธรรมาสา)
ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด
ผู้ศึกษา นางปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ **รหัสนักศึกษา** 2585000355 **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ **ปีการศึกษา** 2559

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมพลังอำนาจในงาน (2)ระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข (3) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด และ (4) ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข

ประชากร คือ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 245 คน คำนวณตัวอย่างได้ จำนวน 153 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม ที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.94 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 47.79 ปีสถานภาพสมรสคู่ จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 37,905.03 บาทต่อเดือน ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉลี่ย 8.63 ปี การเสริมพลังอำนาจในงานภาพรวม และรายด้าน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับโอกาส อยู่ระดับสูง ยกเว้น ด้านการได้รับทรัพยากรอยู่ระดับปานกลาง (2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ในภาพรวมและรายด้านทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การดำเนินงานเชิงรุก และการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น อยู่ระดับสูง (3) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาสและด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร (p= 0.000, 0.002 ตามลำดับ) โดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 35.0 และ (4) ปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่สำคัญ คือ เจ้าหน้าที่ขาดทักษะเรื่องการคิดวิเคราะห์ ข้อเสนอแนะ คือ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการควรพัฒนาบุคลากรในด้านเทคนิคและทักษะในการคิดเชิงระบบสามารถเชื่อมโยงสถานการณ์ได้

คำสำคัญ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ การเสริมพลังอำนาจในงาน

Independent Study title: Factors Affecting the Functional Competencies of Public Health Technical Officers at Professional Level at Sub-district Health Promoting Hospitals in Roi Et Province
Author: Mrs.Pratumthip Summart; **ID:** 2585000355; **Degree:** Master of Public Health;
Independent Study advisor: Chawthip Boromtanarat, Assistant Professor;
Academic year: 2016

Abstract

The objectives of this analytical study were: (1) to identify personal factors and work empowerment activities; (2) to determine competency levels; (3) to identify factors affecting functional competencies; and (4) to identify problems/obstacles and make suggestions for improving functional competencies, all involving public health technical officers (professional level) at sub-district (tambon) health promoting hospitals in Roi Et province.

The study was conducted among a sample of 153 professional public health technical officers, selected using the systematic random sampling method from all 245 professional public health technical officers at sub-district health promoting hospitals in Roi Et province. The research instrument was a questionnaire with the reliability value for work empowerment of 0.94. Statistics used for data analysis were mean, percentage, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that: (1) of all respondents, most of them were female and married; their mean age was 47.79 years; they mostly had a bachelor's degree, an average monthly income of 37,905.03 baht, and 8.63 years of work experience (on average); their overall work empowerment and specific aspects regarding the receipt of information, support and opportunities were at a high level, but moderate for resource allotment; (2) their overall functional competency and three specific aspects (analytical thinking, proactive implementation, and attention on colleagues' capacity building) were at a high level; (3) the factors significantly affecting their functional competencies were work empowerment regarding the receipts of opportunities and ($p = 0.001$ and 0.002, respectively); whose predictive power was 35%; and (4) the major problem/ obstacle was personnel's lack of analytical thinking skills. Thus, it is suggested that professional public health technical officers should develop their own technical capacity and skills in systemic thinking with situational linkages.

Keywords: Functional competency, professional public health technical officer, Work empowerment

กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดีและการได้รับการสนับสนุนจากผู้มีพระคุณ ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เกี่ยวกับการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระอย่างต่อเนื่องจนเกิดความสำเร็จในครั้งนี้

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ และให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์

กราบขอบพระคุณ ดร.กิตติ เหลาสุภาพ ดร.สุภศักดิ์ เมืองพรหม และคุณประภาศรี ทุมะลาที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ทำให้เครื่องมือในการทำวิจัยมีความถูกต้อง ครบถ้วนและสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณคณาจารยาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาให้ความเมตตา อบรมสั่งสอนให้ความรู้ในการศึกษาตลอดหลักสูตร ซึ่งผู้วิจัยได้นามาประยุกต์ใช้ในการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระ

กราบขอบพระคุณครอบครัว สุ่มมาตย์ ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆด้านแก่ผู้วิจัยด้วยดีเสมอมา

ขอบพระคุณหัวหน้างาน เพื่อนร่วมงาน สาธารณสุขอำเภอ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอทุกท่าน ตลอดจนนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ให้การสนับสนุนในการศึกษาในครั้งนี้ และขอบพระคุณทุกท่านที่มิได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมให้การทำวิการศึกษาค้นคว้าฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์

พฤศจิกายน 2560

สารบัญ

หน้า

บทคัดย่อภาษาไทย ..... ง

บทคัดย่อภาษาอังกฤษ ..... จ

กิตติกรรมประกาศ ..... ฉ

สารบัญตาราง ..... ฌ

สารบัญภาพ ..... ฎ

บทที่ 1 บทนำ 1

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา 1

วัตถุประสงค์การวิจัย 6

กรอบแนวคิดการวิจัย 7

สมมติฐาน 7

ขอบเขตของการวิจัย 8

นิยามศัพท์เฉพาะ 9

ประโยชน์ที่ได้รับ 11

บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง 13

บริบทสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 13

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากร 20

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล 55

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ 58

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 69

บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย 77

รูปแบบการวิจัย 77

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง 77

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 86

การประเมินคุณภาพเครื่องมือ 88

จริยธรรมการวิจัย 89

การเก็บรวมรวมข้อมูล 90

การวิเคราะห์ข้อมูล 91

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล 93
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด 94
การเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด 96
สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด 102
อิทธิพลระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจ กับสมรรถนะ ประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด 107
ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข และปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ 109
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ 113
สรุปการวิจัย 113
อภิปรายผล 115
ข้อเสนอแนะ 122
บรรณานุกรม 125
ภาคผนวก 132
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ 133
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 135
ค ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ 153
ประวัติผู้ศึกษา 161

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 2.1 เกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรม 47
ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา 48
ตารางที่ 2.3 การกำหนดเป้าหมายขั้นต่ำของสมรรถนะที่คาดหวังในแต่ละระดับ/ตำแหน่งประเภท 53
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ศึกษา จำแนกตามโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รายอำเภอ 77
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล 94
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจโดยรวมรายด้าน 96
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจ รายข้อ 97
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้าน 102
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับสมรรถนะ รายข้อ 103
ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาส และด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด 108

สารบัญตาราง

หน้า

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด 109
ตารางที่ 4.8 รายละเอียด ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด 110

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย 7
ภาพที่ 2.1 ภาพจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) 25
ภาพที่ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ 27
ภาพที่ 2.3 การกำหนดสมรรถนะ 45
ภาพที่ 2.4 Performance Management System 46
ภาพที่ 2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน 57
ภาพที่ 2.6 ปิรามิดอำนาจ 64

บทที่ 1
บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระแสโลกาภิวัตน์ ส่งผลให้สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งสำหรับองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ต้องเพิ่มศักยภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนเพื่อตอบสนองความต้องการของระบบที่เปลี่ยนแปลงไประบบราชการไทยมีปัญหาที่สำคัญคือ ความเสื่อมถอยของระบบราชการ และการขาดธรรมาภิบาล ถ้าภาครัฐไม่ปรับเปลี่ยนและพัฒนาการบริหารจัดการของภาครัฐเพื่อไปสู่องค์กรสมัยใหม่ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลก็จะส่งผลให้บั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมในอนาคตด้วย ดังนั้นการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ (New Public Management) จึงเป็นแนวคิดพื้นฐานของการบริหารจัดการภาครัฐซึ่งจะนำไปสู่การเปลี่ยนแปลงระบบต่างๆ ของภาครัฐ ที่เป็นรูปธรรม (บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์ 2560, น.1)

จากยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (2560 – 2579) กำหนดวิสัยทัศน์ ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็น ประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ (1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง (2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้าง ความสามารถในการแข่งขัน (3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้าง ศักยภาพคน (4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม (5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างการเติบโต บนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม และ (6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ ในยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน เพื่อพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีรากฐานที่แข็งแกร่งของประเทศ มีความพร้อมทางกาย ใจ สติปัญญา มีความเป็นสากล มีทักษะการคิด วิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีระเบียบวินัย เคารพกฎหมาย มีคุณธรรมจริยธรรม รู้คุณค่าความเป็นไทย มีครอบครัวที่มั่นคง กรอบแนวทางที่ต้องให้ความสำคัญ อาทิ (1) การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิตให้สนับสนุนการเจริญเติบโตของประเทศ (2) การยกระดับคุณภาพการศึกษาและการ เรียนรู้ให้มีคุณภาพ เท่าเทียม และทั่วถึง (3) การปลูกฝังระเบียบวินัย คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยมที่พึงประสงค์ (4) การสร้างเสริมให้คนมีสุขภาวะที่ดี (5) การสร้างความอยู่ดีมีสุขของครอบครัวไทย เสริมสร้างบทบาทของสถาบันครอบครัว

ในการบ่มเพาะจิตใจให้เข้มแข็ง กระทรวงสาธารณสุขได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ตามนโยบายรัฐบาลที่จะนำประเทศไทยก้าวสู่ Thailand 4.0 เพื่อรองรับอนาคตที่มีความเป็นสังคมเมือง สังคมผู้สูงอายุ

การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ ของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556 - พ.ศ.2561) ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาองค์การให้มีขีดสมรรถนะสูงและทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ โดยมีจุดเน้นในเรื่องทรัพยากรบุคคลในด้านการวางแผนกำลังคนเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Workforce Plan) ให้มีความเหมาะสม ไม่เป็นภาระต่องบประมาณของประเทศ พัฒนาและบริหารกำลังคนเพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร และประสิทธิภาพของระบบราชการ สร้างความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) สามารถรองรับต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ รวมทั้งการขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ประเทศไปสู่การปฏิบัติ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการวางระบบเตรียมความพร้อมเพื่อทดแทนบุคลากร ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และเปิดโอกาสให้ บุคคลภายนอกสามารถเข้าสู่ระบบราชการได้โดยง่ายมากขึ้นในทุกระดับ รวมทั้งสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนบุคลากรระหว่างภาครัฐและภาคเอกชน (Talent mobility) ซึ่งสามารถเชื่อมโยง ได้ทั้งสองทางจากภาครัฐไปสู่ภาคเอกชนและจากภาคเอกชนไปสู่ภาครัฐ ส่งเสริมให้หน่วยงานของรัฐให้ความสำคัญต่อการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในการปฏิบัติราชการ โดยเฉพาะการวัดผลการปฏิบัติงานในเชิงเปรียบเทียบอ้างอิงกับเกณฑ์มาตรฐานและหรือแนวทางการปฏิบัติที่เป็นเลิศ รวมถึงปรับปรุง การทำงาน โดยนำเทคนิคต่างๆ เกี่ยวกับการเพิ่มผลิตภาพมาใช้ มุ่งขจัดความสูญเปล่าของการดำเนินงานในทุกกระบวนการ ตัดกิจกรรม ที่ไม่มีประโยชน์ หรือไม่มีการเพิ่มคุณค่าในกระบวนการออกไป เพิ่มความยืดหยุ่นขององค์การ ด้วยการออกแบบกระบวนการใหม่และปรับปรุงกระบวนการเพื่อสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงาน เช่น Lean Management เป็นต้น (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ 2556, น.34-38)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เพราะเชื่อว่าจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้ส่วนราชการบริหารทรัพยากรบุคคลตามกรอบมาตรฐานความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (standard for success) เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อความสำเร็จของส่วนราชการ ข้าราชการได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม มีความพร้อมรับผิดในการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับความสำเร็จของส่วนราชการ จึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (อัจฉรา หล่อตระกูล 2557, น.1)

วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน เป็นวิชาชีพที่ต้องดูแลทั้งมนุษย์และสิ่งแวดล้อมในชุมชน เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมโรค การตรวจประเมินและการบำบัดโรคเบื้องต้นการดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย การฟื้นฟูสภาพ การอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม

ทั้งนี้ เพื่อลดความเสี่ยงจากการเจ็บป่วยในชุมชนโดยนำหลักวิทยาศาสตร์มาประยุกต์ใช้ ซึ่งในความหมายของการประกอบวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน หมายถึง การกระทำการสาธารณสุขต่อบุคคล ครอบครัว ชุมชน และอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ การแนะนำและการให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การควบคุมโรค การบำบัดโรคเบื้องต้นและการฟื้นฟูสภาพต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน โดยการผสมผสานต่อเนื่องและเชื่อมโยงเป็นองค์รวม มีการประยุกต์หลักวิทยาศาสตร์ โดยการกระทำด้านการอาชีวอนามัยและอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อการควบคุมป้องกันปัจจัยที่ทำให้เกิดโรค และลดความเสี่ยงการเจ็บป่วยต่อบุคคล ครอบครัว และชุมชน การตรวจประเมินและการบำบัดโรคเบื้องต้น การดูแลให้ความช่วยเหลือผู้ป่วย การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค และการวางแผนครับครัวตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่คณะกรรมการกำหนด การตรวจประเมินอาการเจ็บป่วย และการช่วยเหลือผู้ป่วยเพื่อการส่งต่อตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไข (ราชกิจจานุเบกษา. เล่มที่ 130 ตอนที่ 118 ก, น. 20) บุคลากรที่ปฏิบัติงานด้านนี้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีความรู้ ทักษะตลอดจนสมรรถนะเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ สมรรถนะจึงเป็นเรื่องที่ควรศึกษาเพื่อนำไปพัฒนาให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุข ที่ต้องอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในหลายๆ ด้านทันต่อการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร ความก้าวหน้าทางวิชาการ รู้ทันโรค มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายและตอบสนองความต้องการด้านสุขภาพ ทั้งในด้านการสร้างเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันควบคุม และรักษาโรคภัย การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชนได้อย่างถูกต้อง นักวิชาการสาธารณสุขที่ทำงานในทุกระดับต้องมีสมรรถนะประจำสายงาน 3 ด้าน ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การดำเนินงานเชิงรุก 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (สำนักงาน ก.พ.. 25548, น.12)

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยต่างๆ พบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับสมรรถนะวิชาชีพการสาธารณสุขตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุขชุมชน พ.ศ. 2556 โดยตรงและยังไม่มีข้อมูลว่าระดับสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขอยู่ระดับใด จะมีเพียงงานวิจัยที่มีองค์ประกอบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันและสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข การเสริมพลังอำนาจในงาน เป็นวิธีการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจการให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริม ให้บุคคลเกิดความสามารถในการ

ทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร มีความสำคัญปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมพลังอำนาจในองค์กรทั้งในระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและระดับองค์กร ซึ่งคานเตอร์ (Kanter1997 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี 2545, น. 28-32) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ที่จะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป ซึ่งอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ได้ถูกพัฒนาเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับทรัพยากร การได้รับการสนับสนุน การได้รับข้อมูลข่าวสารและการได้รับโอกาส พิสมัย ฉายแสง (2540, น. 43) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้า หอผู้ป่วยกับการเสริมพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 766 คน พบว่า การเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยการได้รับอำนาจอยู่ในระดับสูงและการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของ รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น. 114) พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยจูงใจภาพรวม การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร ระดับการศึกษา และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับโดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.7 ส่วนปัจจัยการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับโอกาสไม่สามารถร่วมทำนาย

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น การเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะของบุคลและแรงผลักดันอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ ซึ่งบุคคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนไปได้โดยไม่หยุดชะงักเพราะคนคือหัวใจของการทำงานในทุกระบบซึ่งบุคคลากรที่จะเข้ามามีบทบาทอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จึงต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมเพราะอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการประชาชนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งนี้สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อีกทั้งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขในทุกแห่ง โดยเฉพาะนักวิชาการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการต้องปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับแนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ต้องปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์และความชำนาญสูงในด้านวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก หรือ

ปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องมีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถและความชำนาญสูงในด้านวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ไขปัญหาที่ยาก

การพัฒนานักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสังคมนั้นจำเป็นจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานหรือสมรรถนะประจำกลุ่มงานในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน สังคมและประเทศชาติ โดยการประเมินสมรรถนะของบุคคลากรสาธารณสุขในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่ามีเพียงการประเมินสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 2. การบริการที่ดี (Service Mind) 3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) 4. การยึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรมและจริยธรรม (Integrity) 5. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) ซึ่งนำไปใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติงานเท่านั้น แต่ยังไม่มีการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 ด้าน ประกอบด้วย 1)การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) 2) การดำเนินงานเชิงรุก(Pro activeness) 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others) ของบุคลากรในสายตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเป็นบุคคลากรทางด้านสาธารณสุขที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานสาธารณสุขซึ่งต้องปฏิบัติงานเชิงรุกในพื้นที่ ต้องมีการวางแผนล่วงหน้าที่ละเอียดรอบคอบ รู้จักรับผิดชอบตัวเอง โดยสามารถที่จะสามารถเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นภายนอกได้อย่างเหมาะสมตลอดจนมีกระบวนการในการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์ข้อมูลตามสถานการณ์ เข้าใจอย่างมีระบบและหาข้อสรุปได้ มีความสามารถส่งเสริม ปรับปรุงพัฒนาความรู้ ความสามารถ ศักยภาพ ความชำนาญให้ผู้อื่น มีสุขภาวะทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติในการปฏิบัติหน้าที่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน โดยคุณภาพการทำงานในชุมชนจะเกิดขึ้นต้องอาศัยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งจะส่งผลต่อการปฏิบัติงาน เพราะสมรรถนะจะส่งผลให้บุคคลปฏิบัติงานได้ดีและโดดเด่นกว่าผู้อื่น จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรสาธารณสุขที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

จากแนวคิดดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงาน การเสริมพลังอำนาจ ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับใด ปัจจัยที่มีผลการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข หรือทำให้นักวิชาการสาธารณสุขมีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้นคือการได้รับเสริมพลังอำนาจในงาน เพราะการเสริมพลังอำนาจคือ การเพิ่มพลังผลักดันให้บุคคลากรสามารถดึงศักยภาพที่มีในตนเอง ในองค์ความรู้ ทักษะ บทบาททางสังคม อุปนิสัย แรงผลักดันภายใน ก่อเกิดสมรรถนะ สู่การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพัฒนา และ

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เป็นบุคลากรสาธารณสุขในระดับผู้บริหารระดับต้น ที่จะต้องมีองค์ความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ และความชำนาญสูงเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ผู้บริหารในระดับต่อไป และผลการศึกษาที่ได้จะนำมาเป็นข้อมูลในการประกอบการตัดสินใจในการวางแผนพัฒนาบุคคลากรสาธารณสุขและเป็นองค์ความรู้ที่ช่วยเสริมสร้างพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขเพื่อการพัฒนางานสาธารณสุขที่เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้ป่วย

2. วัตถุประสงค์การวิจัย เพื่อศึกษา

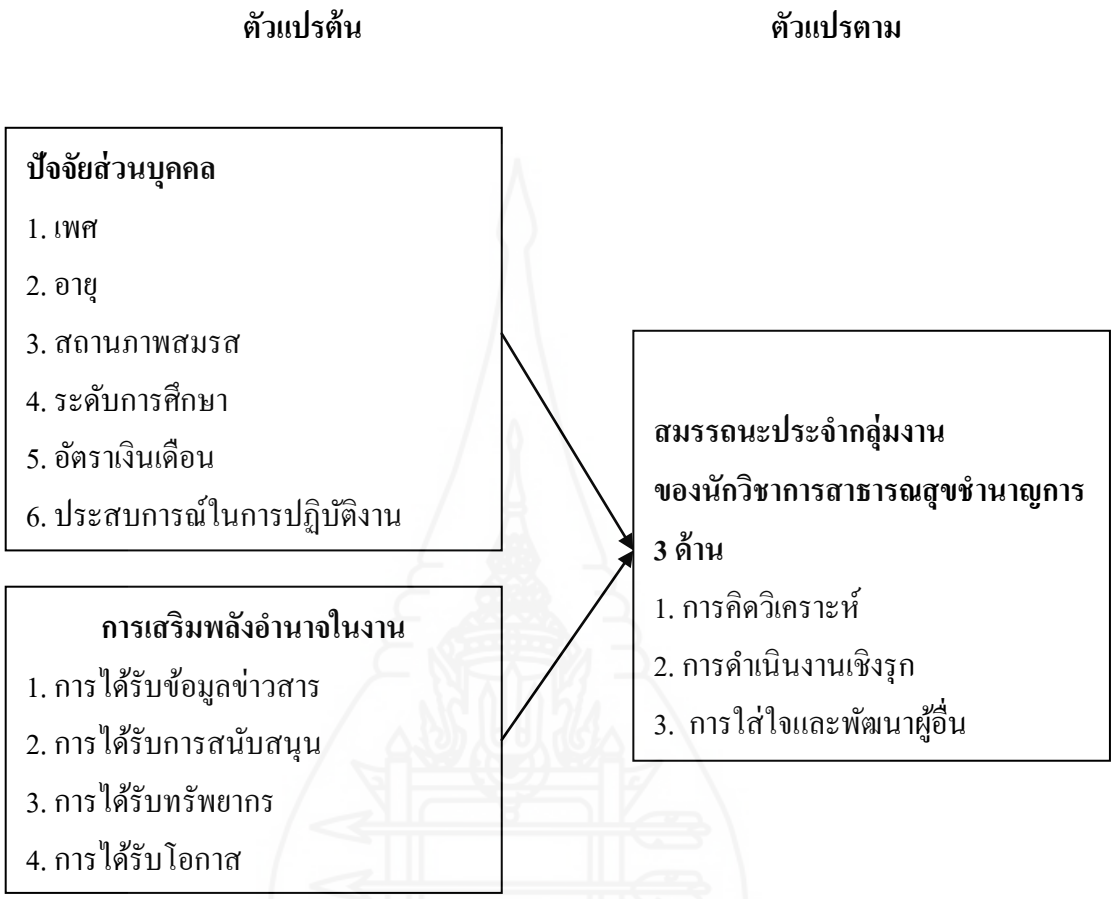
2.1 ปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

2.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในภาพรวมและรายด้านของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

2.3 ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

2.4 ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะของสมรรถนะประจำกลุ่มงานและการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

4. สมมติฐาน

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจมีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเฉพาะประเด็นการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จากการประยุกต์ใช้สมรรถนะตามกลุ่มงาน (Functional Competency) ที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.)ได้จัดทำไว้ 3 สมรรถนะ โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

5.1.1 การศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยได้นำเอาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553) ประกอบไปด้วย 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การดำเนินงานเชิงรุก 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น นำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ เพื่อศึกษาปัจจัยแต่ละ3 ด้าน รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

5.1.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยประยุกต์แนวคิดทฤษฎี ดังนี้ จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจ มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของ Schermerhorn et al. (อ้างใน บุญถม ชัยญวน 2554, น. 4) เรื่องปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษารายได้ ระยะเวลาในการปฏิบัติงานและแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter 1997 cited in Laschinger, et. al. 1999 อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ 2554, น. 68-84) ในเรื่องปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ มาเป็นตัวแปรต้น

5.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ศึกษา:

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 245 คนโดยสุ่มตัวอย่างอย่างมีระบบจากรายชื่อนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 153 คน

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงเดือนกันยายน 2560

6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 สมรรถนะ หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุข ต้องมีองค์ความรู้ ทักษะ เจตคติ แรงจูงใจ ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดีหรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

6.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ประกอบด้วย 3 สมรรถนะ คือ

6.2.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การแยกแยะข้อมูลหรือเรื่องราวที่ได้มา ซึ่งกระทำได้โดยการทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือบริบทในทางการบริหาร โดยการกำหนดประเด็นปัญหาให้สอดคล้องกับแนวความคิด จัดหมวดหมู่ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปของปัญหาจนลุล่วงในที่สุด การคิดวิเคราะห์จึงจะทำให้ผู้วิเคราะห์สามารถลำดับความสำคัญและการอธิบายเหตุผลที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553, น. 7)

6.2.2 การดำเนินงานเชิงรุก (Pro activeness) หมายถึง ความสามารถในการคิดล่วงหน้า และสามารถใช้ประโยชน์จากการคิดนั้นดำเนินการในเชิงรุกแทนที่จะใช้กลยุทธ์ของการตั้งรับอย่างที่นิยมปฏิบัติกันมาในองค์กรหรือในส่วนราชการ การดำเนินการเชิงรุกมีความหมายถึงการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส แล้วจัดการในเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยไม่จำเป็นต้องให้มีผู้ใดร้องขอหรือความสามารถในการใช้โอกาสนั้นให้เป็นประโยชน์ต่องานนอกจากนี้ การดำเนินการเชิงรุกยังหมายถึง การคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดังกล่าว จึงใช้ประโยชน์ในการป้องกันปัญหา หรือใช้ในการแก้ไขปัญหาแล้วแต่กรณีได้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553, น.43)

6.2.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others) หมายถึงความสามารถในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ซึ่งจะปรากฏออกมาในลักษณะของความเอาใจใส่หรือความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะส่งเสริมที่จะปรับปรุงและพัฒนาผู้อื่นให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ อันเป็นศักยภาพโดยรวมของผู้นั้น รวมทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะให้ผู้อื่นนั้นมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจและทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การประเมินสมรรถนะในหัวข้อนี้จะประเมินถึง การทำหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเอาใจใส่จนอาจกล่าวได้ว่าเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือเกินกว่าภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553, น.16)

6.3 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (รวมทั้งผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการ) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

6.4 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง สถานบริการทางสาธารณสุข ซึ่งเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งให้บริการด้านการรักษาพยาบาล งานควบคุมป้องกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในเขตรับผิดชอบ ตั้งแต่เกิดจนตาย

6.5 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะบางประการของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

6.5.1 เพศ หมายถึง ความเป็นชาย หรือหญิง

6.5.2 อายุ หมายถึง อายุของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเป็นจำนวนเต็มปี ถ้าเกิน 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี

6.5.3 สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพทางครอบครัว ได้แก่ โสด คู่ หม้าย หย่า และแยกกันอยู่ ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

6.5.4 ระดับการศึกษา หมายถึง การศึกษาของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่จบระดับการศึกษาที่สูงที่สุด เช่น อนุปริญญา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท เป็นต้น

6.5.5 อัตราเงินเดือน หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับต่อเดือนของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

6.5.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (เริ่มกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ธันวาคม 2551) เป็นปี

6.6 การเสริมพลังอำนาจในงาน หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยผู้บังคับบัญชา ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

6.6.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้รับข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผน

ในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร

6.6.2 การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

6.6.3 การได้รับทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วยอาคารสถานที่ ที่ให้ความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์กรจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนกขอบเขต หมายถึง การเปิดช่องว่างให้กว้าง เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนเวลา หมายถึง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

6.6.4 การได้รับโอกาส หมายถึง ผู้บริหารได้ตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของนักวิชาการสาธารณสุข

การเสริมพลังอำนาจดังกล่าว ถือเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะการเสริมพลังอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรเป็นเหมือนแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และพึงพอใจในงานเกิดทัศนคติที่ดี เกิดทักษะที่เหมาะสมสำหรับการปฏิบัติงานองค์การสู่เป้าหมายมรากำหนด

7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ผลที่ได้จากการวิจัยทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

7.2 เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการให้เหมาะสมสอดคล้องกับการให้บริการได้อย่างมีมาตรฐานและมีคุณภาพ

7.3 เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารในการบริหารงานเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ การสนับสนุนด้านทรัพยากรและวางแผนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและสมรรถนะประจำกลุ่มงานของของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในจังหวัดร้อยเอ็ดให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

บทที่ 2
วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้รวบรวมเอกสาร ตำรา และผลงานการศึกษาต่างๆ มาประกอบการศึกษาตามหัวข้อ ต่อไปนี้

1. บริบทของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
4. ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. บริบทสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีฐานะเป็นหน่วยงานตัวแทนกระทรวงสาธารณสุขในส่วนภูมิภาคและเป็นองค์กรหลักในการดำเนินงานและพัฒนาระบบสุขภาพ จึงมีบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ ดังนี้

1.1 กำหนดนโยบายสุขภาพจังหวัดให้สอดคล้องกับส่วนกลางและความต้องการของพื้นที่

1.2 บริหารจัดการระบบสุขภาพเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย และให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการดำเนินงานตามภารกิจ

1.3 ประสานงานกับทุกภาคส่วนให้เกิดบริการสุขภาพที่เชื่อมโยงต่อเนื่องทั้งระบบส่งต่อและการดูแลกลุ่มประชาชนเป้าหมาย

1.4 ควบคุม กำกับ มาตรฐานบริการ รวมทั้งสนับสนุนวิชาการและเทคนิคการบริการแก่สถานบริการทั้งในสังกัดและนอกสังกัด

1.5 เป็นศูนย์ปฏิบัติการด้านการแพทย์และสาธารณสุข เตรียมพร้อมรับภัยพิบัติและการป้องกันควบคุมโรคที่ระบาดรุนแรงและรวดเร็ว

1.6 ติดตามบังคับใช้กฎหมายด้านสุขภาพที่เกี่ยวข้อง

1.7 สนับสนุนการมีส่วนร่วมของภาคส่วนที่เกี่ยวข้องและประสานงานกับองค์กรส่วนท้องถิ่นในการดาเนินงานด้านสุขภาพ ด้านสังคมและคุณภาพชีวิต

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ตั้งอยู่ เลขที่ 273 ถ.เทวาภิบาล ต.ในเมือง อ.เมืองร้อยเอ็ด จ.ร้อยเอ็ด 45000 หมายเลขโทรศัพท์ 043 511754 หมายเลขโทรสาร 043-511087 มีนายแพทย์ปิติ ทั้งไพศาล เป็นนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด 2559, น. 1)

วิสัยทัศน์ : “ประชาชนชาวร้อยเอ็ดมีสุขภาพดี ด้วยวิถีแห่งความพอเพียง”

พันธกิจ

1. พัฒนาและบริหารจัดการนโยบายและยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพ
2. พัฒนาระบบบริการสุขภาพทุกระดับให้ได้คุณภาพตามมาตรฐานเพื่อรองรับและเชื่อมโยงสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน
3. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน
4. เสริมสร้างการมีส่วนร่วมการพัฒนาระบบสุขภาพจากทุกภาคส่วน

ค่านิยม

ROIET+

Respect : นับถือตนเองและผู้อื่น

Openness : เปิดเผย โปร่งใส

Integrity : ซื่อสัตย์

Efficiency : มีประสิทธิภาพ

Teamwork : เห็นคุณค่าความสามัคคี

Plus : พัฒนาต่อเนื่อง

วัฒนธรรมองค์กร

ทำงานเป็นทีม สร้างเครือข่ายแห่งการเรียนรู้ เคารพเชิดชูผู้ใหญ่ ร่วมใจสามัคคี เป็นต้นแบบที่ดีด้านสุขภาพ

บุคลากรสาธารณสุข

1. บุคลากรที่สังกัดสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย

ข้าราชการ จำนวน 3,272 คน

ลูกจ้างประจำ จำนวน 319 คน

พนักงานกระทรวง/พนักงานราชการ จำนวน 1,713 คน

ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 780 คน

2. บุคลากรสาธารณสุขที่สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ประกอบด้วย

ข้าราชการ จำนวน 899 คน

ลูกจ้างประจำ จำนวน 25 คน

พนักงานกระทรวง/พนักงานราชการ จำนวน 10 คน

ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 24 คน

สถานบริการด้านสุขภาพ

โรงพยาบาลศูนย์ จำนวน 1 แห่ง

โรงพยาบาลชุมชน จำนวน 19 แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 229 แห่ง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ สถานบริการทางสาธารณสุขเป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งให้บริการด้านการรักษาพยาบาล งานควบคุมป้องกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในเขตรับผิดชอบ ตั้งแต่เกิดจนตาย เดิมเรียกว่า สุขศาลา มาเปลี่ยนเป็น สถานีอนามัย และปัจจุบัน เปลี่ยนเป็น ศูนย์สุขภาพชุมชน ตำบลๆ หนึ่งจะมีจำนวนสถานีอนามัยประมาณ 1-2 แห่ง สถานีอนามัยรับผิดชอบ งานบริการด้านสาธารณสุขต่างๆ เช่น ตรวจรักษาพยาบาลขั้นต้น การฝากครรภ์ การให้บริการสร้างเสริมภูมิคุมกันโรค ฉีดวัคซีนเด็ก การดูแลโภชนาการเด็ก งานอนามัยโรงเรียน ตรวจสุขภาพเบื้องต้นสำหรับนักเรียน คัดกรองภาวะผิดปกติต่างๆ เช่น เบาหวาน ความดันโลหิต คัดกรองมะเร็งปากมดลูก สำหรับหญิงวัยเจริญพันธุ์ การดูแลผู้พิการ การดูแลวัยทำงาน การดูแลผู้สูงอายุ ตรวจสุขภาพเบื้องต้น งานฟื้นฟูสมรรถภาพ และอีกมากมายภาระหน้าที่ เป็นสถานที่ดูแลประชาชนด้านสุขภาพที่ดูแลประชาชนตั้งแต่อยู่ในครรภ์ เกิด จนตาย

บุคลากร ตามกรอบกระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย

เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข หัวหน้าสถานีอนามัย (ปัจจุบันได้ถูกยุบตำแหน่งและตำแหน่งนี้ เจ้าหน้าที่ที่จบปริญญาตรี ให้ปรับไปเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ส่วนที่ไม่จบปริญญาตรี ให้ปรับไปเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขและยังคงเป็นหัวหน้าสถานีอนามัยเช่นเดิม โดยปรับเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามนโยบายของรัฐบาล)

1. นักวิชาการสาธารณสุข จบ ป.ตรี (สาธารณสุขศาสตร์)
2. พยาบาลวิชาชีพ
3. เจ้าพนักงานสาธารณสุข (จบ ปวท/ปวส)
4. เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข (จบ ปวท/ปวส)

5. เจ้าพนักงานเภสัชกรรม (จบ ปวท./ปวส.)

6. เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลและ/หรือผู้ช่วยเจ้าหน้าที่และ/หรือเจ้าหน้าที่ช่วยเหลือคนไข้ (จบ ม.6 ปวช. ปวส. ป.ตรี)

จำนวนบุคลากรอาจไม่ครบตามจำนวนนี้ ขึ้นอยู่กับจำนวนเจ้าหน้าที่ในสังกัด บางแห่งอาจมี 1 คน 2 คน หรือ 3 คนก็ได้ สาเหตุนี้จึงเป็นเหตุให้ เกิดปัญหาในการทำงานของสถานีอนามัยที่มีบุคลากรน้อย แต่จำนวนประชากรในเขตรับผิดชอบมาก ภาระงานที่มากมายแม้ว่าในปัจจุบันโรงพยาบาลระดับอำเภอจะครอบคลุมเกือบทุกอำเภอแต่ประชาชนส่วนใหญ่ยังต้องใช้บริการที่สถานีอนามัย ประชาชนในชนบท จะใช้บริการด้านสุขภาพกับสถานีอนามัย จนเป็นส่วนหนึ่งของชุมชน ประชาชนจะเรียกเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยว่า หมออนามัย ทั้งที่ความจริงแล้วเจ้าหน้าที่เหล่านี้ (ยกเว้นพยาบาล) ไม่มีแม่แต่ พรบ.วิชาชีพใดๆ มารองรับการทำงาน

ในปี 2556 พรบ.วิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน ผ่านการพิจารณาเพื่อเป็นการยกระดับมาตรฐานของหมออนามัย มีสภามาดูแล หมออนามัยให้มีมาตรฐาน กำลังอยู่ในช่วงเตรียมการเป็นสภาวิชาชีพที่สมบูรณ์แบบอีกวิชาชีพหนึ่ง โดยปัจจุบัน ได้มีการกำหนดให้สถานีอนามัยเปลี่ยนชื่อไปเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล อย่างไรก็ตาม ประชาชนยังคงนิยมเรียกว่าเป็นสถานีอนามัยอยู่เช่นเดิม

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นสถานพยาบาลประจำตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) ได้รับ การยกฐานะจากสถานีอนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาลรัฐบาลของนายกรัฐมนตรีอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เมื่อปี พ.ศ. 2552 ซึ่งได้จัดสรรงบประมาณภายใต้ แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 เพื่อยกระดับสถานีอนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการให้บริการสาธารณสุขที่หลากหลาย เช่นการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค โดยเกือบทั้งหมดจะไม่รับผู้ป่วยใน และไม่มีแพทย์ทำงานอยู่เป็นประจำ แต่จะอาศัยความร่วมมือกับแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนที่ ขนาดใหญ่พอจะเป็นหน่วยส่งต่อได้

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) มีรั้วตำบลเป็นรั้วของโรงพยาบาล เตียงที่บ้านผู้ป่วยคือเตียงของโรงพยาบาล มีทีมสหวิชาชีพ อาทิ พยาบาลวิชาชีพหรือเวชปฏิบัติ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข ทันตาภิบาล นักกายภาพ และอื่นๆ รวมถึง อาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ร่วมกันดูแลสุขภาพของคนในตำบลที่รับผิดชอบ ดูแลคนไม่ใช่แค่ดูแลโรค โดยเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนจึงใกล้ชิดทั้งกายและใจกับชาวบ้าน โดยใช้กลยุทธ์การสาธารณสุขมูลฐานที่พิสูจน์แล้วว่าช่วยพัฒนาระบบสาธารณสุขของไทยได้ผลดีมาอย่างต่อเนื่อง ที่รพ.สต.จะต้องมีแฟ้มครอบครัวและข้อมูลชุมชน

อย่างครบถ้วน เพื่อนำมาวางแผนแก้ไขปัญหาสุขภาพโดยเน้นการสร้างเสริมสุขภาพ คือ ต้องการยกระดับสุขภาพให้ดีขึ้นกว่าปกติ เช่น การออกกำลังกายอย่างสม่ำเสมอ การเลือกรับประทานอาหารที่มีประโยชน์ต่อสุขภาพ และการควบคุมป้องกันโรคทั้งในบุคคลและชุมชน นอกจากนั้นการรักษาโรคซึ่งไม่ได้มุ่งหวังให้มีแพทย์ไปอยู่ประจำทุกแห่ง พยาบาลวิชาชีพหรือพยาบาลเวชปฏิบัติ สามารถให้การดูแลรักษาโรคทั่วไป รวมถึงการเชื่อมต่อด้วยเทคโนโลยีสื่อสารกับโรงพยาบาลที่เป็นแม่ข่ายก็ทำให้ขีดความสามารถในการดูแลรักษาโรคมีมากขึ้น แพทย์สามารถพูดคุยกับผู้ป่วยที่ รพ.สต.ได้วินิจฉัยโรคจากทางไกลได้ ผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่อาการไม่ได้วิกฤต ก็สามารถกลับมาอยู่ในความดูแลของทีม รพ.สต. ซึ่งอยู่ใกล้บ้านได้

หลักเกณฑ์ข้อหนึ่งและเป็นข้อที่สำคัญของ รพ.สต. คือ การบริหารงาน รพ.สต. อย่างมีส่วนร่วม กำหนดให้มีกรรมการบริหาร รพ.สต. โดยมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ ฝ่ายท้องถิ่น (ผู้แทน อบต./ เทศบาล) ฝ่ายชุมชนอาจเป็นผู้ทรงคุณวุฒิหรือประชาชน และฝ่ายเจ้าหน้าที่รัฐทำหน้าที่เป็นเลขานุการด้วย ร่วมกันวางแผนแก้ปัญหาสุขภาพ การบริหารงาน รวมถึงให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ การทำงานของ รพ.สต. ควรผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการ รพ.สต. ดังกล่าว นี่นับว่าเป็นรูปแบบของการกระจายอำนาจที่แท้จริง โดยไม่ต้องใช้รูปแบบถ่ายโอนไปอยู่กับท้องถิ่น ซึ่งจะทำให้ขาดการเชื่อมโยงกับระบบบริการสุขภาพในระดับอื่นๆ (วิกีพีเดีย, น. 2560)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีหน้าที่ความรับผิดชอบหลัก (สำนักงาน ก.พ.2551, น.1-4) คือ ปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้างาน ซึ่งต้องกำกับ แนะนำ ตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ร่วมปฏิบัติงาน โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย หรือปฏิบัติงานในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่มีประสบการณ์ โดยใช้ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และความชำนาญสูงในงานวิชาการสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่ต้องตัดสินใจหรือแก้ปัญหาที่ยาก และปฏิบัติงานอื่นตามที่ได้รับมอบหมาย โดยมีลักษณะงานที่ปฏิบัติในด้านต่างๆ ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติการ

1.1 ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูล เรื่องที่ยากและมีความซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ทางวิชาการด้านสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค การควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งการดูแลรักษาพยาบาล การจัดบริการสุขภาพ การสุขศึกษาและพฤติกรรมสุขภาพ การสุขาภิบาล อนามัยสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบกลไกและการบังคับใช้กฎหมายสาธารณสุข เพื่อช่วยในการเสริมสร้างระบบการสาธารณสุขที่ดี

1.2 วิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานและแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น ให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งวิเคราะห์รายงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือรายงาน

การรวบรวมข้อมูลทางวิชาการด้านสาธารณสุข และเสนอแนะ เพื่อประกอบการจัดทำมาตรฐานให้ประชาชนได้รับการบริการทางสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพ

1.3 กำกับ ดูแล การประเมินผลการดำเนินงานในโครงการต่างๆ เพื่อให้ทราบผลการดำเนินงานและนำมาปรับปรุงระบบงานให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด

1.4 กำกับดูแลการพัฒนาเนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข และระบบบริการสุขภาพ โดยบูรณาการแบบองค์รวมว่าด้วยการคุ้มครองและส่งเสริมภูมิปัญญาเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุขและระบบบริการสุขภาพ และจัดทำคู่มือ แนวทางปฏิบัติ เอกสารวิชาการ สื่อสุขศึกษา ประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ประชาชน มีความรู้ สามารถป้องกันตนเองจากโรคและภัยสุขภาพ

1.5 กำกับดูแลการปฏิบัติการในการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม การควบคุมป้องกันโรค และภัยสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค รักษาเบื้องต้น และติดตามฟื้นฟูสุขภาพในชุมชน ดูแลบำรุงรักษาเครื่องมือและอุปกรณ์ที่พร้อมใช้งาน เพื่อพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข อย่างมีประสิทธิภาพและทั่วถึง

1.6 วิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข เช่น ข้อมูลของผู้ป่วย กลุ่มเสี่ยง บุคลากรทางด้านบริการสุขภาพ ประชากร สถานะสุขภาพ ระบาดวิทยา สิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ สถานประกอบการทั้งภาครัฐและเอกชน องค์กรภาคีเครือข่าย เพื่อนำไปใช้ในการวิเคราะห์ในการปรับปรุงระบบงานสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

1.7 ให้คำปรึกษา แนะนำ บริการคัดกรอง ตรวจ วินิจฉัยรักษาเบื้องต้น สอบสวนสืบสวนโรค ติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัส เพื่อการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ รวมทั้งส่งเสริมสุขภาพ และฟื้นฟูสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดี

1.8 ประเมินสิ่งแวดล้อมการทำงาน ประเมินสถานประกอบการทางด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพอย่างมีประสิทธิภาพ

1.9 ปฏิบัติงานส่งเสริม ควบคุม กำกับ พัฒนา มาตรฐาน ร่วมกำหนดแนวทางการบังคับใช้กฎหมายเกี่ยวกับการแพทย์และสาธารณสุข และกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อการคุ้มครองผู้บริโภคด้านบริการและผลิตภัณฑ์สุขภาพ

2. ด้านการวางแผน

วางแผนหรือร่วมดำเนินการวางแผนการทำงานตามแผนงานหรือโครงการของหน่วยงานระดับสำนักหรือกอง และแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ที่กำหนด

3. ด้านการประสานงาน

3.1 ประสานการทำงานร่วมกันโดยมีบทบาทในการให้ความเห็นและคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือหน่วยงานอื่น เพื่อให้เกิดความร่วมมือและผลสัมฤทธิ์ตามที่กำหนดไว้

3.2 ให้ข้อคิดเห็นหรือคำแนะนำเบื้องต้นแก่สมาชิกในทีมงานหรือบุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมาย

4. ด้านการบริการ

4.1 ให้บริการทางสาธารณสุขที่ตนรับผิดชอบ รวบรวมข้อมูล บันทึกข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อสนับสนุน การพัฒนาการให้บริการทางสาธารณสุข เพื่อเสริมสร้างสุขลักษณะที่ดีของประชาชน

4.2 ดำเนินการ ถ่ายทอดความรู้ทางวิชาการหรือเทคโนโลยีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลภายในหน่วยงาน เพื่อเป็นความรู้และให้สามารถดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพ

4.3 ดำเนินการจัดทำเอกสาร ตำรา คู่มือ เอกสารสื่อเผยแพร่ในรูปแบบต่างๆ เพื่อการเรียนรู้และความเข้าใจในระดับต่างๆ รวมทั้งการพัฒนาเครื่องมืออุปกรณ์ วิธีการ หรือประยุกต์เทคโนโลยีต่างๆ มาใช้ในด้านสาธารณสุข

4.4 ปฏิบัติการในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและองค์กร เพื่อให้เป็นบุคลากรที่มีความชำนาญและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.5 นิเทศงานด้านสาธารณสุขระดับตำบล เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

คุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง

1. มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ และ

2. เคยดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี กำหนดเวลา 6 ปี ให้ลดเป็น 4 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ ข้อ 2 หรือข้อ 4 ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาโท และให้ลดเป็น 2 ปี สำหรับผู้มีคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ ข้อ 3 หรือข้อ 4 ที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่าปริญญาเอก หรือดำรงตำแหน่งอย่างอื่นที่เทียบได้ไม่ต่ำกว่านี้ ตามหลักเกณฑ์และเงื่อนไขที่ ก.พ. กำหนดโดยจะต้องปฏิบัติงานวิชาการสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องตามที่ส่วนราชการเจ้าสังกัดเห็นว่าเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและลักษณะงานที่ปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง

1. ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
2. ทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง
3. สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง

จากบริบทของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ดและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสรุปได้ว่าการนำสมรรถนะมาปรับใช้ในองค์กรนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่เราต้องศึกษาบริบทของหน่วยงานที่ต้องการนำสมรรถนะไปปรับใช้ในองค์กร ซึ่งการกำหนดวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์(Strategy) ค่านิยม (Value) วัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) เป็นการแสดงให้เห็นถึงสิ่งที่องค์กรคาดหวังหรือปรารถนาให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติจะมุ่งเน้นการพัฒนาคนให้เพิ่มผลงานให้องค์กรทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ผลงานของทุกคนจะถูกเชื่อมโยงให้ไปสู่เป้าหมายเดียวกัน โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด ได้จัดทำระบบการประเมินสมรรถนะบุคลากรขึ้นเพื่อให้มั่นใจว่า หน่วยงาน และบุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย และส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร โดยรวมอย่างมีประสิทธิภาพ มีผลการดำเนินงานเป็นที่พึงพอใจ มีการพัฒนา บุคลากรในแต่ละระดับ/ตำแหน่ง จะต้องมีทักษะ มีความรู้ความสามารถในงานที่รับผิดชอบ การปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จอย่างชัดเจน มีความเจริญ ก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เป็นที่ยอมรับและยกย่องในการปฏิบัติงาน และสามารถพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง

2. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะบุคลากร

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะมีพื้นฐานมาจากการต้องการเสริมสร้างความรู้ความสามารถให้ทรัพยากรบุคคล โดยมีความเชื่อว่าเมื่อพัฒนาคนให้มีความสามารถแล้ว คนจะนำความรู้ความสามารถที่มีไปผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ดังนั้นการนำเรื่องสมรรถนะมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และเป็นต้นทุนที่มีความสำคัญที่สุดในองค์การจึงต้องมีการพัฒนาให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพ โดยมีการพิจารณาว่าบุคคลในองค์กรมีความสามารถอย่างไร จึงจะทำให้องค์กรชนะผู้อื่นและบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ศาสตราจารย์ David McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard เป็นผู้ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีแนวคิดทัศนคติและอุปนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือก การสรรหาบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลในประเทศสหรัฐอเมริกา ในปัญหาเรื่องกระบวนการคัดเลือก การสรรหาที่เน้นการวัดความถนัด ที่ทำให้คน ผิวดำและชนกลุ่มน้อย

อื่นๆ ไม่ได้รับการคัดเลือก และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) และยังได้เก็บข้อมูลของกลุ่มที่มีผลงานเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างด้านวัฒนธรรมซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบวัดหรือแบบทดสอบความถนัด นอกจากนี้บทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของ McClelland ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างแพร่หลายและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดสติปัญญา และใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะสามารถอธิบายด้วยภาพจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบาย ความแตกต่างระหว่างตัวบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วน ที่สามารถมองเห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำ หมายถึงทักษะและองค์ความรู้ต่างๆ ที่แต่ละบุคคลมีอยู่ในตนเอง และส่วนใหญ่ที่มองเห็นได้ยากนั้นอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ ลักษณะภายใน แรงจูงใจ นิสัย และบทบาทต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ได้ถูกนำมาประยุกต์ปรับเปลี่ยนใช้ในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานราชการ และภาคเอกชน ในประเทศสหรัฐอเมริกาอย่างกว้างขวาง โดยกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่าในตำแหน่งนั้นๆ บุคคลจะต้องมีทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะอะไรบ้างและอยู่ในระดับใดจึงจะทำให้บุคคลนั้นปฏิบัติงานให้ได้ผลดีและบรรลุเป้าหมายขององค์กร เป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency

สำหรับในประเทศไทย องค์กรธุรกิจหลายแห่งได้นำแนวคิดสมรรถนะมาใช้ในองค์กรทั้งภาครัฐและเอกชน จนประสบความสำเร็จจำนวนมาก ได้แก่ บริษัทปูนซิเมนต์ไทย จำกัด(มหาชน) บริษัทเอไอเอส จำกัด (มหาชน) กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทโตโยต้ามอร์เตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัทการบินไทย จำกัด (มหาชน) ซึ่งกำลังให้ความสนใจและพัฒนาระบบสมรรถนะของตนเองอย่างเข้มข้น และด้วยเหตุผลที่ภาคเอกชนได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมนั้นทำให้ภาคราชการเกิดความความตื่นตัวในในการที่จะพัฒนาให้เท่าทัน จึงได้มีการนำแนวคิดสมรรถนะไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้ทำการจ้างบริษัท เฮย์กรุ๊ป (Hay Group) มาเป็นที่ปรึกษาในการสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการมีพฤติกรรมที่เหมาะสมกับหน้าที่และส่งเสริมสนับสนุนให้ปฏิบัติภารกิจ ในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น จะกำหนดให้ข้าราชการทุกคนต้องมีสมรรถนะหลักร่วมกัน 5 สมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือน โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2548, น.11-12)

2.1 ความหมายของสมรรถนะ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน : ก.พ. (2553, น. 33) ได้กล่าวถึงสมรรถนะว่า เป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลงานมาจาก ทักษะความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การ" กล่าวคือ การที่บุคคลจะสามารถแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้เป็นที่ประจักษ์จะต้องมีองค์ประกอบทั้ง ทักษะความรู้/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ตัวอย่างเช่น สมรรถนะการดำเนินงานเชิงรุกซึ่งอธิบายว่า "สามารถเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย" นั้น หากขาดองค์ประกอบต่างๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง เช่น อาจต้องหาข้อมูลสารสนเทศจากเครือข่ายโดยผ่านคอมพิวเตอร์ในการสืบเสาะข้อมูลข่าวสาร และคุณลักษณะของบุคคลที่เป็นคนใจเย็น อดทน มีการวางแผนงานล่วงหน้า อย่างละเอียดรอบคอบ รู้จักและรับผิดชอบตนเอง โดยสามารถที่จะเลือกตอบสนองแรงกระตุ้นจากภายนอก ในมุมมองและคุณค่าของตนเองที่ไม่ยอมตกอยู่ภายใต้อิทธิพลสิ่งแวดล้อม รอบข้างและสถานการณ์ภายนอกบีบบังคับให้ต้องจำใจทำ รวมถึงมีสติไม่จมปลักอยู่กับปัญหา แต่ตอบสนองด้วยสติ กล่าวอีกอย่างหนึ่งก็คือ สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์การต้องการ จากข้าราชการ เพราะเชื่อว่าถ้าข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์การกำหนดแล้ว จะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดี และส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการไว้ ตัวอย่างเช่น การกำหนดสมรรถนะการดำเนินเชิงรุก เพราะการทำงานอย่างมีการเตรียมการณ์ที่ดี เพื่อรองรับเหตุการณ์ต่างๆ ที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต เป็นการป้องกันปัญหาที่เคยเกิดขึ้นในอดีต เพื่อหวังผลความเป็นเลิศในงานของตนเอง โดยที่ไม่จำเป็นต้องรอ ให้ผู้อื่นมาบอกในสิ่งที่เราควรทำ หรือไม่ต้องรอจนกระทั่งเกิดความเสียหายขึ้น เพื่อเกิดประโยชน์แก่ประชาชน ทำให้หน่วยงานของรัฐบรรลุวัตถุประสงค์ คือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน

David McClelland (1993 อ้างในสุกัญญา รัศมีธรรมโชติ) สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคลซึ่งคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนรับผิดชอบให้สูงกว่า หรือเหนือกว่าเกณฑ์/เป้าหมายที่กำหนดไว้

กรวลัย เข็มสวัสดิ์ (2552, น. 8) ได้สรุปว่า สมรรถนะ คือคุณลักษณะของบุคคลที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งมีความจำเป็นและมีความเหมาะสมตามความต้องการขององค์การ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุดประโยชน์สูงสุด

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2560, น. 8) สมรรถนะ คือลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่องค์การต้องการที่สามารถส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้ดีตามเกณฑ์มาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

ขรรค์ชัย เกตุสอน (2554, น. 8) กล่าวว่า สมรรถนะ คือความสามารถเฉพาะบุคคลที่แสดงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการใช้ความรู้ ทักษะ คุณสมบัติอื่นๆ เพื่อสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

เทื้อน ทองแก้ว (2560, น. 1) กล่าวว่า สมรรถนะ (competency) คือปัจจัยในการทำงานที่มีส่วนช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์การ โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์การ

ปวีณา จันทร์สอน (2552, น. 10) ได้สรุปว่า สมรรถนะคือ พฤติกรรมที่บุคคลแสดงออกโดยเกี่ยวข้องกับ ทักษะ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จและบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและให้มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือโดดเด่นกว่ามาตรฐานที่กำหนด และเป็นการจัดความแตกต่างระหว่างบุคคลที่มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงออกจากบุคคลอื่นอย่างสมเหตุสมผล

มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น. 15) สรุปว่า สมรรถนะเป็นความรู้ เป็นทักษะ เป็นคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งผลงานที่ได้จากการดำเนินงานเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้

รังษิยา สารรัมย์ (2552, น. 35) สมรรถนะ คือส่วนที่ฝังอยู่ของบุคลิกภาพของบุคคลในการเชื่อมโยงเชิงเหตุและผลและการอ้างอิงกันตามเกณฑ์มาตรฐาน (Criterion Referenced) หมายความว่า สมรรถนะพยากรณ์ได้จริงว่าใครทำงานได้ดี หรือไม่ดีโดยวัดจากเกณฑ์มาตรฐาน หรือเกณฑ์ที่เฉพาะเจาะจงอย่างใดอย่างหนึ่ง เป็นตัวผลักดันให้บุคคลสามารถสร้างผลการปฏิบัติงานในงานที่ตนเองรับผิดชอบให้สูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์ที่กำหนดไว้

สานิตย์ เพชรสุวรรณ (2553, น.12) สรุปว่า สมรรถนะ คือ พฤติกรรมในการทำงานที่องค์กรต้องการ โดยเกี่ยวข้องกับการทำงานให้สำเร็จมีประสิทธิภาพ โดยเกี่ยวข้องกับความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ของบุคคลและมีสาระสำคัญที่เน้นให้เห็นว่า บุคคลที่ประสบความสำเร็จในงานนั้น มีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมต่างๆ ซึ่งอยู่ลึกลงไปในจิตใจและปลูกฝังหรือ

สร้างยากกว่าความรู้และทักษะ แต่ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คน มีพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

สุปราณี ยมพุก (2554, น. 34) สรุปว่าสมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่สะท้อนหรือปรากฏออกมาในรูปของการปฏิบัติงานที่สามารถสร้างผลงานได้สำเร็จและได้ผลงานที่สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดไว้

สันธยา สอนไชยา (2550, น. 7) สมรรถนะ คือ ทักษะ ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ แรงจูงใจ หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมของบุคคลที่จะสามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

อัจฉรา หล่อตระกูล (2557, น. 60) สมรรถนะหมายถึงทักษะ ความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะเฉพาะบุคคลที่ทำให้บุคคลทำงานได้ดีมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งมีองค์ประกอบหลักใหญ่ๆ คือ ทักษะ ความรู้ความสามารถ เจตคติ ค่านิยม แรงจูงใจ รวมถึงคุณลักษณะส่วนบุคคลที่แสดงออกทางพฤติกรรมแล้วมีผลต่อความสำเร็จของงาน โดยแบ่งประเภทได้คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะตามสายงาน

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น. 15) ได้สรุปว่า สมรรถนะ คือความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานตามเกณฑ์มาตรฐานหรือสูงกว่า

สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ภายในหรือลักษณะโดดเด่นภายนอก ที่สามารถแสดงออกในเรื่องทักษะ ความรู้ ความสามารถและเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2.2 องค์ประกอบของสมรรถนะ

ตามหลักแนวคิดของแมคเคิลแลนด์สมรรถนะ มี 5 ส่วนประกอบด้วย

2.2.1 ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น

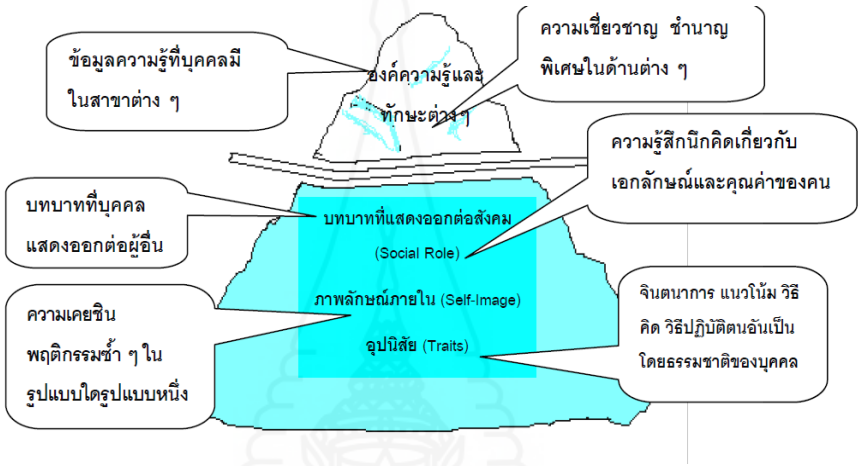
2.2.2 ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว

2.2.3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self – concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น

2.2.4 บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

2.2.5 แรงจูงใจ / เจตคติ (Motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในแรงผลักดัน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมเพื่อไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

การที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างใดขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ ซึ่งอธิบายในภาพจำลองภูเขาน้ำแข็ง (ภาพที่ 2.1)



ภาพที่ 2.1 ภาพจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: สำนักงาน ก.พ. (2548, น. 3)

ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ สามารถสังเกตเห็นได้ง่าย ได้แก่

1. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่บุคคลรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว ความชำนาญหรือความสามารถในการกระทำหรือการปฏิบัติอย่างใดอย่างหนึ่ง ซึ่งอาจเป็นทักษะด้านร่างกาย สติปัญญา หรือสังคม ที่เกิดขึ้นจากการฝึกฝน หรือการกระทำบ่อยๆ เช่น ครูมีทักษะการใช้คำถาม การนำเข้าสู่บทเรียน การใช้สื่อการสอน นักเรียนมีทักษะ การฟัง พูด อ่าน เขียน การคิดคำนวณ หรือทักษะทางสังคม เป็นต้น

2. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง สาระ ข้อมูล แนวคิด หลักการที่บุคคลรวบรวมได้จากประสบการณ์ในวิถีชีวิต ความรู้เป็นผลที่เกิดขึ้นจากการปฏิสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางธรรมชาติ สังคมและเทคโนโลยี บุคคลเรียนรู้จากประสบการณ์ การศึกษา อบรม การรับถ่ายทอดทางวัฒนธรรม การรับรู้ การคิดและการฝึกปฏิบัติ จนสามารถสรุปสาระความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ได้หรือพัฒนาไปสู่ระดับที่สูงขึ้น จะพบว่า skill และ knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง skill และ knowledge

สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

ส่วนที่อยู่ใต้น้ำ สังเกตเห็นได้ยาก ค่อนข้างจะเป็นเรื่องยุ่งยากที่จะรับรู้เพราะอาจจะต้องใช้เวลานาน และแต่ละคนมีความแตกต่างกันอีก ได้แก่

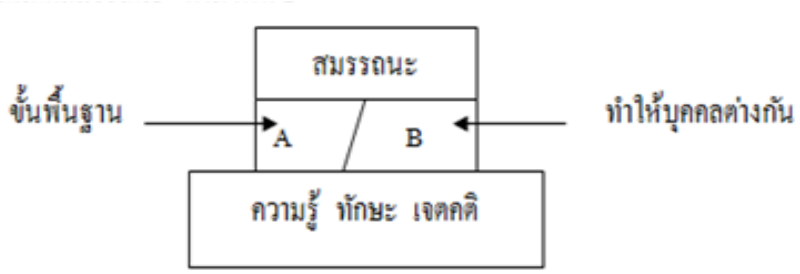
3. บทบาททางสังคม (Social Image) คือ ลักษณะหรือท่าทีของบุคคล หรือขององค์กรที่ปรากฏแก่สายตาหรือความรู้สึกนึกคิดของสาธารณชน ที่ต้องการสื่อหรือแสดงออกให้บุคคลอื่น ในสังคมเห็นว่าเป็นตัวเขามีบทบาทต่อสังคม เช่น มีจิตสาธารณะชอบแบ่งปันช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

4. ภาพพจน์ที่รับรู้ตัวเอง (Self Image) หมายถึง บุคลิกลักษณะ ความสามารถหรือสิ่งที่คุณเป็นและแสดงออกมา ซึ่งจะส่งผลต่อการรับรู้ของ ผู้พบเห็นเกี่ยวกับลักษณะบุคลิกภาพ เช่น เป็นผู้นำ เป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นต้น

5. อุปนิสัย (Traits) หมายถึง ลักษณะความประพฤติที่ปฏิบัติมาจนเคยชิน ซึ่งเป็นพฤติกรรมถาวร เช่น อ่อนน้อมถ่อมตน ใจเย็น เป็นนักฟังที่ดี เป็นต้น

6. แรงกระตุ้น/แรงจูงใจ (Motive) คือ พลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรม และยังกำหนดทิศทางและเป้าหมาย ของพฤติกรรมนั้นด้วย คนที่มีแรงจูงใจสูง จะใช้ความพยายามในการกระทำไปสู่เป้าหมายโดยไม่ลดละ แต่คนที่มีแรงจูงใจต่ำ จะไม่แสดงพฤติกรรม หรือไม่ก็ล้มเลิก การกระทำก่อนบรรลุเป้าหมาย เช่น บุคคลที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบ ให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมี จรรยาบรรณในการทำงาน (work ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงาน จะเป็นบุคคล ที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์ ผู้มีลักษณะดังกล่าวนี้ มักไม่มีเวลาเหลือพอที่จะคิดและทำในสิ่งที่ไม่ดี

จะเห็นว่าการเรียนรู้เกี่ยวกับ Competencies จึงไม่ได้หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงออกมาให้เห็นเท่านั้น แต่รวมถึงที่มาของพฤติกรรมด้วยว่าเกิดจากเรื่องใด องค์ประกอบใด เป็นสิ่งที่เราต้องค้นหาและนำมาพัฒนาเพื่อให้เกิดประโยชน์ เมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะ จึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ทักษะ ความรู้ คุณลักษณะที่มีในตัวบุคคลที่ต้องดึงออกมาพัฒนาและใช้ให้เกิดประโยชน์ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์ได้กล่าวว่า (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ 2004, น. 48) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจาก ความรู้ ทักษะ และเจตคติ ทำให้เกิดสมรรถนะ ทำให้บุคคลแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน



ภาพที่ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ
ที่มา: เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2560, น. 5)

จากภาพที่ 2.2 จะเห็นว่า ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะ แต่เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีส่วนทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้เพียงอย่างเดียวจะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จ ถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ ในทำนองเดียวกันความสามารถในการทำอาหารถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการทำอาหารและนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะ หรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดแรงผลักดันให้บุคคลทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเร็วกว่ากำหนด ดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้น สามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มคือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น

2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน เกินความคาดหวังของคนทั่วไป จึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

กล่าวโดยสรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะมี 2 ส่วน ได้แก่ 1) ส่วนที่มองเห็นได้ง่าย และสามารถพัฒนาได้ง่าย ได้แก่ องค์ความรู้ และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ 2) ส่วนที่มองเห็นได้ยากได้แก่ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ซึ่งส่วนนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการปฏิบัติงานของบุคคลเป็นอย่างมาก และเป็นส่วนที่ต้องใช้ระยะเวลาในการพัฒนา

จึงสรุปแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ ได้ว่า คือคุณลักษณะที่เด่นของบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับระดับทักษะ ความรู้ ความสามารถ โดยที่ “Core Competencies” สามารถทำให้กิจการหรือธุรกิจ เหนือคู่แข่งได้ และคู่แข่งไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ ประเทศไทยจึงได้มีการนำแนวความคิด สมรรถนะมาใช้ในองค์การภาคธุรกิจข้ามชาติ ก่อนที่จะแพร่หลายไปสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ และประสบผลสำเร็จอย่างชัดเจน จนทำให้วงการราชการตื่นตัว และนำมาปรับใช้

2.3 ประเภทสมรรถนะ

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548, น. 53-55) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะเป็น 2 ประเภท ได้แก่

2.3.1 ความสามารถหลัก (Competency) เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรนั้นๆ ทำได้ดีกว่าเหนือกว่าคู่แข่งขันรวมถึงเป็นสิ่งที่ยากต่อการเลียนแบบตลอดจนเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อลูกค้าความสามารถหลักนี้หากพิจารณาในบริบท (Context) ที่ต่างกัน ก็อาจเป็นได้ทั้งความสามารถหลักขององค์กร (Organization Core Competency) และความสามารถหลักของพนักงานในองค์กร(Employee Core Competency)

1) ความสามารถหลักขององค์กร คือ คุณลักษณะที่องค์กรต้องการมีหรือเป็นเพื่อให้มีขีดความสามารถตามที่ผู้บริหารองค์กรต้องการ รวมถึงช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ เช่นให้มีความสามารถในการแข่งขันมีการเติบโตอย่างต่อเนื่องทั้งนี้ (Organization Core Competency)ขององค์กรมักถูกกำหนดจากการทำ SWOT หรือ TOWS Analysis เพื่อสะท้อนสิ่งที่องค์กรเป็นอยู่ตามสภาพแวดล้อมภายนอกและภายใน ตัวอย่างเช่น สินค้ามีความหลากหลาย มีประสิทธิภาพเหนือกว่าคู่แข่ง คุณภาพในการบริการเหนือกว่าคู่แข่งขัน มีสภาพการเงินที่มั่นคง มีนวัตกรรมในการบริหารที่เหนือกว่า เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้และมีการตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่งขัน เป็นต้น

2) ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กร คือ คุณลักษณะที่ทุกคนในองค์กรพึงมี พึงเป็น ซึ่งจะสะท้อนค่านิยมวัฒนธรรมองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเสริมรับสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์การในการดำเนินการทั้งนี้ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กร (Employee Core Competency) มักถูกกำหนดจากความสามารถหลักขององค์กร (Organization Core Competency) ความสามารถหลักของพนักงานในองค์กรนี้ที่ควรเป็นคือ การพัฒนาตนเองและบุคคลอื่นๆ (Developing Self and Others) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) และการทำงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement Orientation)

(1) ความสามารถในงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็น ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากร

นั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

(2) ความสามารถแบบมืออาชีพ (Professional Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ความเข้าใจในองค์กร เข้าใจและมีความสามารถในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ อดทนต่อความกดดัน และสามารถควบคุมตนเองได้เป็นอย่างดี

(3) ความสามารถในด้านเทคนิค (Technical Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของบุคลากรที่สะท้อนให้เห็นถึงการคิดเชิงวิเคราะห์ คามเป็นผู้นำ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การใส่ใจในเรื่องคุณภาพ และความชำนาญด้านเทคนิค

2.3.2 ความสามารถพิเศษของบุคคล (Personal Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่น คนบางคนที่สามารถเล่นกับงูหรือจระเข้ได้ ทั้งนี้มักจะเรียก Personal Competencyว่า ความสามารถพิเศษของบุคคลเฉพาะบุคคลนั้นๆ

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์ (2547, น. 17) แบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ดังนี้

1. ขีดความสามารถหลัก หมายถึง บุคลิกลักษณะหรือการแสดงออกของพฤติกรรมของพนักงานทุกคนในองค์การที่สะท้อนให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์การ โดยรวม ถ้าพนักงานทุกคนในองค์การมีขีดความสามารถประเภทนี้ก็จะมีส่วนที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ขีดความสามารถชนิดนี้ จะถูกกำหนดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายหลัก หรือกลยุทธ์ขององค์การ

2. ขีดความสามารถด้านการบริหาร คือ ความรู้ ความสามารถด้านการบริหารจัดการ เป็นขีดความสามารถที่มีได้ทั้งในระดับผู้บริหารและระดับพนักงาน โดยจะแตกต่างกันตามบทบาทและหน้าที่ความรับผิดชอบ (Role-Based) แตกต่างตามตำแหน่งทางการบริหารงานที่รับผิดชอบ ซึ่งบุคลากรในองค์กรทุกคนจำเป็นต้องมีในการทำงานเพื่อให้งานสำเร็จและต้องสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์การ เช่น การวางแผน การบริหาร การเปลี่ยนแปลง ความรู้ การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร การแก้ปัญหาและตัดสินใจ ภาวะผู้นำความคิดสร้างสรรค์ การเสริมสร้างนวัตกรรมใหม่ เป็นต้น

3. ขีดความสามารถตามตำแหน่งงาน คือ ความรู้ความสามารถในงานซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง ทักษะ ความรู้ และคุณลักษณะเฉพาะของงานต่างๆ (Job-Based) เช่น ตำแหน่งวิศวกรไฟฟ้าควรต้องมีความรู้ทางด้านวิศวกรรม นักบัญชีควรต้องมีความรู้ทางด้านการบัญชี เป็นต้น หน้าที่งานที่ต่างกัน ความสามารถในงานย่อมจะแตกต่างกันตามอาชีพซึ่งอาจเรียกขีดความสามารถชนิดนี้ว่า Functional Competency หรือ Job Competency หรือ Technical Competency

เทื้อน ทองแก้ว (2560, น. 5) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะ 5 ประเภท ดังนี้

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัวของ จา พนม นักแสดงชื่อดังในหนังเรื่อง “ต้มยำกุ้ง” ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่ง หรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจ ก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือบริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น ข้าราชการพลเรือนทุกงานต้องมีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) การบริการที่ดี (Service Mind) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) การยึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรมและจริยธรรม (Integrity) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นต้น

5. สมรรถนะประจำกลุ่มงานงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางด้านธุรการ บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2550, น. 10–11) ได้ทำการแบ่งสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท คือ

1. Core Competency บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของคนในองค์การโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์การบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

2. Job Competency บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัย ที่จะช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

3. Personal Competency บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลคนนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป เช่นพวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักจะเรียก Personal Competency ว่า “ความสามารถพิเศษส่วนบุคคล” (ห้ามเลียนแบบ)

ในภาคข้าราชการพลเรือนแบ่งประเภทสมรรถนะ 3 ประเภท คือ

1. สมรรถนะหลัก (Core Competency) สมรรถนะหลัก คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งทั้งระบบ กำหนดขึ้นเพื่อประสานค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน ประกอบด้วยสมรรถนะ 5 สมรรถนะ คือ

1.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)

1.2 การบริการที่ดี (Service Mind)

1.3 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

1.4 การยึดมั่นในความถูกต้องเป็นธรรมและจริยธรรม (Integrity)

1.5 การทำงานเป็นทีม(Teamwork)

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competencies) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะเฉพาะตามหน้างานที่ปฏิบัติ ซึ่งอาจมีความแตกต่างกันตามสายงาน หน่วยงาน และส่วนราชการ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพสูงสุดโดยสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติซึ่งกำหนดไว้เป็นมาตรฐานโดยกำหนดให้แต่ละกลุ่มงานมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานละ 3 สมรรถนะ (ยกเว้นกลุ่มงานนักบริหารระดับสูงมี 5 สมรรถนะ) เมื่อรวมกับสมรรถนะหลักแล้ว ข้าราชการแต่ละคนจะต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะรวม 8 ด้านด้วยกัน กลุ่มงาน (Job Family) ในระบบจำแนกตามตำแหน่งและค่าตอบแทน โดยจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่งให้อยู่ในกลุ่มงานต่างๆ ทั้งหมด 18 กลุ่มงาน การจัดกลุ่มงานได้มีการจำแนกประเภทของงาน โดยการจัดงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้

2.1 กลุ่มลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตำแหน่งงานนั้นๆ ประเมินว่าเป็นกลุ่มลูกค้าภายในหรือภายนอกภาคราชการ

2.2 ตำแหน่งงานนั้นมุ่งผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลักของภาครัฐด้านใด ดังนั้นงานที่จัดอยู่ในกลุ่มงานเดียวกันควรมีวัตถุประสงค์ และผลสัมฤทธิ์ของงานที่คล้ายคลึงกัน ด้วยเหตุนี้ผู้ที่ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน ไม่ว่าจะเป็นตำแหน่งใดก็ควรจะมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เช่นเดียวกัน

สำนักงาน ก.พ. ได้จัดแบ่งกลุ่มงานจากต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบข้าราชการพลเรือนไทย ในการจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน โดยมีการจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่งให้อยู่ในกลุ่มงานเดียวกัน ไม่ว่าตำแหน่งใดควรจะมีสมรรถนะ (คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมประจำงาน) เช่นเดียวกัน เพื่อให้ได้ผลการปฏิบัติงานอันดีเลิศมุ่งไปในทิศทางเดียวกัน ทำให้กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทยมี 18 กลุ่มงาน ประกอบด้วย

1. กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป (General Support)
   สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ
   1.1 ยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
   1.2 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน (Concern for Order)
   1.3 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
2. กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Support)
   สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ
   2.1 ยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
   2.2 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
   2.3 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน (Concern for Order)
3. กลุ่มงานให้คำปรึกษา (Advisory)
   สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ
   3.1 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
   3.2 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
   3.3 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
4. กลุ่มงานบริหาร (Executive)
   สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ
   4.1 วิสัยทัศน์ (Visioning)
   4.2 การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
   4.3 ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership)
   4.4 การควบคุมตนเอง (Self Control)
   4.5 การให้อำนาจแก่ผู้อื่น (Empowering Leadership)
5. กลุ่มงานนโยบายและวางแผน (Policy and Planning)
   สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ
   5.1 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

5.2 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

5.3 การใช้ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

6. กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา (Study and Research)

สมรรถนะประจำกลุ่มงานคือ

6.1 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

6.2 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

6.3 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

7. กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน (Intelligence and Investigation)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

7.1 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

7.2 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

7.3 ยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

8. กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา (Development Design)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

8.1 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

8.2 การดำเนินการเชิงรุก (Pro activeness)

8.3 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

9. กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (International Relations)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

9.1 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

9.2 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)

9.3 การใช้ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

10. กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย (Law Enforcement)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

10.1 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

10.2 การคิดวิเคราะห์(Analytical Thinking)

10.3 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

11. กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ (Public Communication and Promotion)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

11.1 การใช้ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

11.2 การดำเนินการเชิงรุก (Pro activeness)

11.3 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

12. กลุ่มงานส่งเสริมความรู้ (Public Education and Development)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

12.1 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

12.2 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others)

12.3 การใช้ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

13. กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

13.1 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others)

13.2 การดำเนินการเชิงรุก (Pro activeness)

13.3 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

14. กลุ่มงานให้บริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม (Cultural and Artistic Vocational Skill Services)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

14.1 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)

14.2 การดำเนินการเชิงรุก (Pro activeness)

14.3 ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)

15. กลุ่มงานบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน (Technical Services)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

15.1 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงาน (Concern for Order)

15.2 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

15.3 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

16. กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน (Registration and Record)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

16.1 การคิดวิเคราะห์(Analytical Thinking)

16.2 ยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

16.3 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

17. กลุ่มงานการปกครอง (Public Governance)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

17.1 การดำเนินการเชิงรุก (Pro activeness)

17.2 การใช้ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

17.3 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

18. กลุ่มงานอนุรักษ์ (Conservation)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ

18.1 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

18.2 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

18.3 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

3. สมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency: MC) หมายถึง ความรู้ ทักษะและคุณลักษณะด้านการบริหารจัดการที่จำเป็นสำหรับพนักงานที่มีหน้าที่ในระดับจัดการ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายวางไว้ ซึ่งสมรรถนะด้านการบริหาร ได้แก่

3.1 วิสัยทัศน์ (Visioning-VI)

3.2 การบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management-CM)

3.3 การให้อำนาจผู้อื่น (Empowerment-EM)

3.4 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management-PM)

3.5 การพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others-DEV)

หลักที่ควรคำนึงถึงในการจัดระดับสมรรถนะ มี 2 ประการ คือ

1. จำนวนระดับสมรรถนะ ควรมีให้เพียงพอสำหรับการนำไปใช้กับระดับตำแหน่งที่มีอยู่ในส่วนงาน ดังนั้นถ้าองค์กรมีระดับตำแหน่งมาก ระดับสมรรถนะก็ควรมีมากให้สอดคล้องกัน เช่น ในราชการพลเรือนมีการจัดตำแหน่งในตำแหน่งประเภทวิชาการเป็น5 ระดับ จึงควรมีระดับสมรรถนะ 5 ระดับเป็นอย่างน้อย เป็นต้น ดังนั้นในบางองค์กรที่มีระดับตำแหน่งหลัก 3 ระดับ ได้แก่ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน หัวหน้าฝ่าย/อง และผู้อำนวยการศูนย์/สำนัก การกำหนดระดับสมรรถนะเพียง 3 ระดับเป็นอย่างน้อยก็ได้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับลักษณะของแต่ละองค์กรและเส้นทางก้าวหน้าในสายอาชีพที่แต่ละองค์กรกำหนดไว้

2. ระดับของสมรรถนะ แต่ละระดับต้องแสดงให้เห็นความแตกต่างกันอย่างชัดเจน จนทำให้คนส่วนใหญ่สังเกตได้ นั่นคือ หลัก Just Noticeable Difference หรือ JND โดยสมรรถนะระดับที่ 1 จะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่แสดงได้ง่ายที่สุด และยิ่งยากขึ้นไปตามระดับสมรรถนะที่สูงขึ้น ดังนั้นผู้ที่สามารถแสดงสมรรถนะในระดับที่สูงกว่า จะต้องสามารถแสดงสมรรถนะในระดับที่ต่ำกว่าได้เช่นเดียวกัน การจัดระดับสมรรถนะจึงจัดไว้ในลักษณะของขั้นบันได โดยผู้ที่มีระดับที่สูงกว่าต้องแสดงระดับที่ต่ำกว่ามาก่อน หรืออาจหมายความอีก นัยหนึ่งได้ว่าถึงแม้ผู้รับการประเมินจะแสดง

พฤติกรรมในระดับสูงขึ้นไป แต่ถ้าขาดการแสดงพฤติกรรมในระดับที่ 1 ก็ให้ถือว่าไม่ได้แสดงสมรรถนะรายการนี้เลย นอกจากนั้นในการอ่านระดับสมรรถนะยังต้องพิจารณาถึงมิติ (Dimension) ของระดับที่แตกต่างกันไปของแต่ละสมรรถนะ

มิติที่ใช้ในการพิจารณาระดับสมรรถนะได้แก่

2.1 ระดับความเข้มข้น หรือความสมบูรณ์ของกิจกรรม (Intensity or Completeness of Action) เช่น ระดับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนงานความเข้มข้นหรือความสมบูรณ์ของกิจกรรม ได้แก่ ความพยายามให้เกิดความถูกต้องในงานในระดับที่ 1 ไปจนถึงตรวจทานความถูกต้องในระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องให้ผู้อื่นด้วยในระดับที่ 3 เป็นต้น

2.2 ขนาดของผลกระทบ (Size of Impact) มักอธิบายเป็นจำนวนของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง เช่น ระดับฝ่าย หรือทั้งส่วนราชการ เป็นต้น

2.3 ระดับความซับซ้อนของพฤติกรรม (Complexity) เช่น พฤติกรรมในสมรรถนะกลุ่มของการคิด ในเรื่องการคิดวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการคิดได้ซับซ้อน จึงมองเห็นความสัมพันธ์ของปัญหาที่มีความซับซ้อน ตั้งแต่น้อยจนถึงมากได้ เป็นต้น หรือพฤติกรรมในเชิงความเข้าใจ (ทั้งความเข้าใจผู้อื่นความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม หรือความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ) เช่นในสมรรถนะเรื่องความเข้าใจผู้อื่นนั้น ความซับซ้อนเริ่มจากเข้าใจความหมายที่สื่อสารในระดับที่ 1 ไปจนถึงเข้าใจอารมณ์และความหมายแฝงในระดับที่ 2-3 ตามลำดับ เป็นต้น

2.4 ระดับของความพยายาม (Amount of Effort) หรือเวลาที่ใช้ในการแสดงพฤติกรรม เช่น สมรรถนะในการสืบเสาะหาข้อมูล อาจมีระดับของความพยายามในการหาข้อมูลเบื้องต้นในระดับที่ 1 แล้วเริ่มพยายามที่จะหาข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น ตั้งแต่การสืบเสาะหาข้อมูลในระดับที่ 2 หรือการเข้าไปเจาะข้อมูลในเชิงลึกในระดับที่ 3 เป็นต้น นอกจากนั้นความพยายาม ยังอาจแสดงในรูปการเตรียมการที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น ในศิลปะการสื่อสารจูงใจ อาจมีระดับของพยายามที่เริ่มจากการนำเสนอข้อมูลอย่างตรงไปตรงมาในระดับที่ 1 และพยายามขั้นต้นในการจูงใจในระดับที่ 2 จนไปถึงพยายามเข้าใจผู้ฟังแล้วปรับแต่งรูปแบบการนำเสนอให้จูงใจมากขึ้นในระดับที่ 3 เป็นต้น

2.5 มิติเฉพาะ (Unique Dimension) บางสมรรถนะจะมีมิติเฉพาะซึ่งไม่มีในสมรรถนะอื่นๆ เช่น ความมั่นใจตนเอง คือ การจัดการความล้มเหลวที่เกิดขึ้นการดำเนินการเชิงรุกมีมิติเฉพาะ คือ ระยะเวลาในการป้องกันปัญหาจากระยะสั้นจนถึงระยะยาว เป็นต้นการนำต้นแบบสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไปใช้ ปัญหาอาจจะเกิดในกรณีของการนำเหตุการณ์ในการทำงานจริงมาเปรียบเทียบกับระดับของสมรรถนะ เช่น การวางระบบการสืบค้นเพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่องนั้น หากผู้รับการประเมินไม่ได้แสดงความพยายามในการสืบเสาะหาข้อมูลในเชิงลึกมาใส่ในระดับ

อย่างต่อเนื่อง ก็ไม่อาจถือว่าผู้รับการประเมินได้สมรรถนะเรื่องการสืบเสาะหาข้อมูลในระดับที่ 5 เป็นต้น ดังนั้น จึงควรพิจารณาในหลายๆ มิติ

2.4 ความสำคัญของสมรรถนะ

ในโลกของการแข่งขันทางธุรกิจมีการวิจัยพบว่า การพัฒนาคนคู่แข่งจะสามารถตามทันต้องใช้เวลา 7 ปีในขณะที่ เทคโนโลยีใช้เวลาเพียง 1 ปีก็ตามทันเพราะซื้อหาได้ ดังนั้น สมรรถนะของ Competency จึงมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของข้าราชการและองค์การ ดังนี้ (ขจรศักดิ์ ศิริมัย 2560, น.8-10)

2.4.1 ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ทักษะและความสามารถตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงานเพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามความต้องการขององค์กรอย่างแท้จริง

2.4.2 ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเองว่าอยู่ในระดับใดและต้องพัฒนาในเรื่องใดช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น

2.4.3 ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร

2.4.4 ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง

2.4.5 ป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนดทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเองโดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด Competency แล้ว จะทำให้สามารถตรวจสอบได้ว่าพนักงานคนนั้น ประสบความสำเร็จเพราะโชคช่วยหรือด้วยความสามารถของเขาเอง

2.4.6 ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงานที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาวก็จะส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์การแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์การมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์ (Creative Thinking) นอกจากการใช้สมรรถนะในการพัฒนาบุคลากรแล้วหน่วยงานยังสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆ ดังนี้

1) การสรรหาและคัดเลือกบุคคล (Recruitment and Selection) หน่วยงานสามารถนำสมรรถนะของตำแหน่งที่ต้องการสรรหา และคัดเลือกบุคคลเข้ารับราชการไปทำเป็นแบบทดสอบหรือแบบสัมภาษณ์เพื่อคัดเลือกบุคคลที่มีคุณลักษณะที่ดีมีความรู้ทักษะ ความสามารถ

ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อให้ได้คนที่มีผลการปฏิบัติงานตรงตามที่หน่วยงานต้องการอย่างแท้จริง

2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล (Performance Appraisal) ผู้บริหารหน่วยงานสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะ Competency Gap ของเจ้าหน้าที่มาใช้ให้สอดคล้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ซึ่งแสดงถึงการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล

3) การให้รางวัลและค่าตอบแทน (Reward and Compensation) การบริหารงานภาครัฐในแนวใหม่ได้นำระบบการให้รางวัลและค่าตอบแทนมาใช้เพิ่มเติมจากการเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเดียว เป็นการบริหารค่าตอบแทนที่สามารถช่วยเพิ่มแรงจูงใจให้เจ้าหน้าที่มีความกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเองและพัฒนางานมากขึ้น การนำระบบสมรรถนะมาใช้จะช่วยให้การให้รางวัลและค่าตอบแทนแก่ผู้ที่มีสมรรถนะในการทำงานสูงจะได้รับค่าตอบแทนที่สูงกว่าบุคลากรจะเห็นความสำคัญในการพัฒนาตนเองให้สูงยิ่งขึ้นส่งผลให้สมรรถนะขององค์กรยิ่งสูงขึ้นตามไปด้วย นอกจากนั้นยังช่วยให้การบริหารค่าตอบแทนและการให้รางวัลมีความโปร่งใสและเป็นธรรมมากยิ่งขึ้น

4) การวางแผนความก้าวหน้าทางอาชีพ (Career Planning and Succession Plan) ระบบสมรรถนะทำให้หน่วยงานสามารถทราบจุดแข็งและจุดอ่อนของเจ้าหน้าที่ที่มีอยู่ และทราบถึงทักษะหรือความสามารถที่จำเป็นสาหรับตำแหน่งเป้าหมายในอนาคตของเจ้าหน้าที่แต่ละคน

5) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (Result -Based Management) การประเมินผลสัมฤทธิ์ (RBM) ในปัจจุบันจะยึดยุทธศาสตร์ขององค์การเป็นหลักโดยมีตัวชี้วัด (KPIs) ในระดับต่างๆ เป็นตัวบ่งชี้ความสำเร็จ ปัจจุบันข้าราชการต้องเป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาประเทศ โดยทำหน้าที่เป็นแกนหลักในการนำนโยบายของรัฐไปปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และสนองตอบความต้องการของประชาชน การเปลี่ยนแปลงของสังคมและเศรษฐกิจมีผลทำให้ข้าราชการต้องปฏิบัติงานแบบมืออาชีพมากขึ้น จากเหตุเหล่านี้การสร้างระบบราชการใสสะอาดจึงเป็นกลยุทธ์ทางบวกที่มีโอกาสสำเร็จได้เร็ว วิธีการโดยดึงพลังส่วนดีของมนุษย์ออกมาพร้อมกับใช้พลังของสังคมควบคุมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในทางสร้างสรรค์สิ่งดีต่อสังคมแทนการเอาเปรียบ และคำนึงถึงแต่ประโยชน์ส่วนตนและหมู่คณะ ทั้งนี้จึงต้องสร้างคุณภาพของคนในภาครัฐให้มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นฐาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องช่วยกันส่งเสริมคนดีและกันคนไม่ดีออกไปจากภาคราชการ การสร้างความใสสะอาดในวงราชการจึงต้องอาศัยกลยุทธ์ที่แยบยล โดยต้องสร้างสิ่งแวดล้อมที่ดีและต้องอาศัยความร่วมมือจากทุกคนทุกฝ่าย โดยมีการปราบปรามอย่างเฉียบขาดรุนแรงและรวดเร็วให้คนเกิดความเกรงกลัวจนถึงขั้นไม่กล้าเสี่ยงทำผิด ทั้งนี้กลุ่มผู้นำในทุกระดับของภาครัฐจะต้องทำเป็นตัวอย่างที่ดีด้วย

เทื้อน ทองแก้ว (2560, น.11-12) กล่าวว่า การนำ competency ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR) สามารถทำได้หลายประการ คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด competency ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์การมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี competency ใดบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์การ

2. การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (job evaluation of wage and salary administration) competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่างาน (compensable factor) เช่น วิธีการ point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้นๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

3. การสรรหาและการคัดเลือก (recruitment and selection) เมื่อมีการ competency ไว้แล้ว การสรรหาพนักงานก็ต้องให้สอดคล้องกับ competency ตรงกับตำแหน่งงาน

4. การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึง competency ของผู้มีคุณสมบัติเหมาะสมหรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

5. การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) การฝึกอบรมและพัฒนาก็ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

6. การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (career planning and succession planning) องค์การจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนั้นต้องมี competency อะไรบ้าง องค์การจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์การจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด จะต้องมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างไร และต้องมีการวัด competency เพื่อนำไปสู่การพัฒนาอย่างไร ซึ่งจะนำไปสู่กระบวนการฝึกอบรมต่อไป

7. การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง (rotation termination and promotion) การทราบ competency ของแต่ละคนทำให้สามารถบริหารงานบุคคลเกี่ยวกับการโยกย้าย การเลิกจ้าง และการเลื่อนตำแหน่งได้ง่ายและเหมาะสม

8. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (performance management) เป็นการนำหลักการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA มาใช้ในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ตั้งแต่การวางแผนที่ต้องคำนึงถึง competency ของแต่ละคน วางคนให้เหมาะกับงานและความสามารถ รวมทั้งการติดตามการทำงาน และการประเมินผลก็พิจารณาจาก competency เป็นสำคัญ และนำผลที่ได้ไปปรับปรุงต่อไป

การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในองค์กร มีดังต่อไปนี้ (กีรติ ยศยิ่งยง 2549, น. 16–24)

1. การกำหนดกลยุทธ์การวางแผนธุรกิจ (Strategic and Business) การวางแผนกลยุทธ์จะต้องสำรวจทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคขององค์กรที่มีความสัมพันธ์อย่างสูงกับระดับสมรรถนะของพนักงาน องค์กรอาจได้พบกับความสามารถของบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดที่จะทาให้องค์กรได้เปรียบทางการแข่งขัน และมีโอกาสที่จะสร้างอำนาจทางการตลาด แต่ในทางตรงกันข้าม การขาดความสามารถเฉพาะด้านในเชิงการแข่งขัน ก็อาจจะเป็นอุปสรรคในความสำเร็จขององค์กรได้

2. การสรรหาและการคัดเลือก (Recruiting and Selecting) การระบุสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในระดับต่างๆ จะช่วยให้ผู้ที่ต้องการหางานทำ ได้ความรู้ ทักษะ ที่ตนเองขาดอยู่ และช่วยให้ผู้สัมภาษณ์สามารถคัดเลือกคนเข้าทำงาน ด้วยการกลั่นกรองความสามารถของบุคคลที่มาสมัครงานในระดับหนึ่งว่า ผู้สมัครมีความสามารถตามที่ต้องการหรือไม่การสรรหาและคัดเลือกบนพื้นฐานของสมรรถนะ จึงเป็นการจับคู่อย่างเหมาะสมระหว่างมาตรฐานของสมรรถนะกับบุคคลที่มีสมรรถนะที่แสดงให้เห็น การจัดระบบ การสรรหาและการคัดเลือกพนักงาน ทั้งจากภายในองค์กรและภายนอกองค์กร ตามรูปแบบของสมรรถนะที่องค์กรต้องการเข้ามาทำงาน ก็จะนำมาซึ่งความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กร ดังนั้นองค์กรจึงกำหนดเครื่องมือในการคัดเลือก เช่น การออกแบบใบสมัครที่ผู้สมัครต้องการระบุถึงสมรรถนะของตน วิธีการคัดเลือกพนักงานเข้าสู่องค์กรที่สำคัญวิธีการหนึ่งที่ใช้กันอยู่เป็นประจำ คือ การสัมภาษณ์ ซึ่งหากวิธีการสัมภาษณ์มีข้อความที่เชื่อมโยงกับสมรรถนะมาตรฐานได้มากเพียงใดก็จะทาให้ได้รับข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้สมัครได้ว่า มีหรือไม่มีสมรรถนะที่ต้องการ และหากมีสมรรถนะแล้วอยู่ในระดับใดสามารถพัฒนาได้ต่อไปหรือไม่ การออกแบบสอบถามต่างๆ เพื่อวัดความสามารถ ตลอดจนหาวิธีการต่างๆ ที่จะประเมินความสามารถของผู้สมัคร

การพัฒนาระบบคัดเลือกพนักงานบนพื้นฐานสมรรถนะ สามารถดำเนินการได้ 6 ขั้นตอน คือ

1. กำหนดรูปแบบสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่งงาน
2. สรรหา และออกแบบเครื่องมือที่จะใช้ในการประเมินผู้สมัคร
3. ฝึกอบรมและให้ความรู้กับผู้ที่จะต้องเป็นผู้คัดเลือก
4. ประเมิน และคัดเลือกผู้เลือก
5. ตัดสินใจเลือกรับ หรือไม่รับผู้สมัคร
6. ตรวจสอบระบบการคัดเลือกพนักงาน บนพื้นฐานของสมรรถนะอยู่เสมอ

3. การเจรจาต่อรอง (Enterprise Bargaining) เมื่อมีการเจรจาต่อรองเรื่อง การจ่ายค่าตอบแทน หรือการเปลี่ยนแปลงการทำงาน การกำหนดสมรรถนะจะช่วยได้มากโดยฝ่ายจัดการและฝ่ายพนักงานจะต้องมีความชัดเจน ว่าต้องการอะไรในการปฏิบัติงานเพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ และสามารถใช้ขีดความสามารถนั้น เจรจาต่อรองเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะหรือการจัดสรรค่าตอบแทนที่เพิ่มขึ้นได้การบริหารค่าตอบแทน หรือการบริหารค่าจ้างบนพื้นฐานของสมรรถนะในงานนั้นเป็นกระบวนการที่มีความสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องกับการบริหารผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากจะเป็นกระบวนการในการกำหนดฐานของค่าจ้างตามความสามารถต่างๆ ว่าควรจะได้รับค่าจ้างหรือค่าตอบแทนในระดับเท่าใด การกำหนดค่าตอบแทนหรือค่าจ้างบนพื้นฐานความสามารถในงานประกอบด้วย

3.1 การประเมินค่างาน เป็นการกำหนดค่างานเบื้องต้นว่า แต่ละงานจะมีค่าเท่างานใด และมีขอบเขตของค่าจ้างตามค่างานอย่างไร

3.2 การกำหนดช่วงของความสามารถ เป็นการระบุสมรรถนะหนึ่งๆ ที่มีหลายระดับ แต่ละระดับของสมรรถนะจะมีพื้นฐานของค่าจ้างที่แตกต่างกัน

3.3 การกำหนดอัตราเป้าหมาย เป็นการกำหนดจานวนของการเลื่อนระดับเงินเดือนโดยภาพรวม

3.4 การกำหนดอัตราการขึ้นเงินเดือน เป็นการกำหนดการขึ้นเงินเดือนสำหรับพนักงานที่มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานของการปฏิบัติงาน

3.5 การกำหนดอัตราการขึ้นเงินเดือนให้กับพนักงานสาหรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถของพนักงานในระดับที่ดีขึ้น และสามารถรองรับการเลื่อนตำแหน่งได้การจ่ายค่าตอบแทนบนพื้นฐานของสมรรถนะ เป็นการจ่ายค่าตอบแทนให้กับพนักงานที่มีสมรรถนะตรงตามมาตรฐานของสมรรถนะขององค์กรกำหนดขึ้น หรือมีสมรรถนะที่สูงกว่าตามที่ได้กำหนดไว้ในการนิยามสมรรถนะ และรูปแบบของสมรรถนะที่เป็นสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่งงาน เทียบกับสมรรถนะของแต่ละบุคคล การจ่ายค่าตอบแทนตามสมรรถนะเป็นการเน้นที่พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นหลัก ที่ต้องใช้ประกอบกับการบริหารค่าตอบแทนในรูปแบบอื่นๆ เช่น การประเมินผลงานจำนวนผลผลิต ชิ้นงานที่สร้างสรรค์ หรือคิดค้นขึ้นซึ่งจะทำให้การบริหารค่าตอบแทนในองค์กรสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

3.4 การฝึกอบรม (Training) สามารถใช้เป็นมาตรฐานของสมรรถนะในการออกแบบการฝึกอบรมแบบเป็นทางการ และการฝึกอบรมในขณะปฏิบัติงาน ซึ่งกล่าวถึงความรู้ ทักษะและทัศนคติที่จะกลายเป็นพื้นฐานของโปรแกรมการฝึกอบรมการศึกษาและการกำหนดความสามารถหรือสมรรถนะในงาน เพื่อกำหนดสมรรถนะในองค์กร และระดับสมรรถนะตามมาตรฐานของ

ตำแหน่งนั้น เป็นข้อมูลที่เปรียบเสมือนเป็นเป้าหมายพื้นฐานที่ต้องการให้พนักงาน มีในแต่ละตำแหน่งงาน การดำเนินงานตามสมรรถนะของพนักงานมีในตำแหน่งหน้า ที่จะเป็นข้อมูลที่บอกให้องค์กรรู้ว่า ขณะนี้องค์กรมีพนักงานที่มีสมรรถนะในระดับใด เมื่อเทียบกับมาตรฐานของตำแหน่งงาน ซึ่งแนวทางหนึ่งในการพัฒนาบุคลากร คือ การวิเคราะห์ความรู้ ทักษะ และทัศนคติของบุคลากรว่าเป็นตามความต้องการของตำแหน่งงานหรือไม่ วิธีการที่จะทราบได้ ก็คือ การเปรียบเทียบสมรรถนะมาตรฐานของตำแหน่งงานกับสมรรถนะของบุคคล สามารถทำให้องค์กรรับรู้ถึงช่องว่างระหว่างบุคคลและมาตรฐาน เพื่อที่จะดำเนินการจัดหาวิธีการที่เหมาะสมในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้นเพื่อจะไปรองรับกับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไป หรือนำข้อมูลสมรรถนะของพนักงานไปใช้ในการวางแผนพัฒนาสายอาชีพให้กับพนักงาน รวมทั้งสามารถวางแผนทดแทนตำแหน่งในสายงานที่สำคัญขององค์กรเพื่อนำไปจัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับพนักงาน การนำข้อมูลจาการศึกษาและกำหนดสมรรถนะในงานมาใช้ในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรบนพื้นฐานของสมรรถนะ เป็นวิธีการนำแนวคิดของสมรรถนะในงานไปใช้ได้อย่างชัดเจนที่สุด เนื่องจากมีความเกี่ยวข้องกับพฤติกรรมในการทำงาน ซึ่งหากองค์กรมีระบบและวิธีการในการจัดระบบการพัฒนาบนพื้นฐานของสมรรถนอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว ก็มั่นใจว่าองค์กรจะมีบุคลากรที่มีสมรรถนะที่พร้อมจะปฏิบัติงานกับองค์กรอยู่เสมอ

3.5 การพัฒนาอาชีพ (Career Development) มาตรฐานของสมรรถนะมีประโยชน์สำหรับการพัฒนาอาชีพอยู่ 2 ประการ คือ มาตรฐานสามารถช่วยกำหนดระดับการปฏิบัติงาน ในปัจจุบันเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่ต้องการ อันจะช่วยในการกำหนดได้ว่าจำเป็นต้องมีการฝึกอบรมและพัฒนาและมาตรฐานดังกล่าวสามารถใช้ในการวางแผนพัฒนาอาชีพในระยะยาวได้ เช่น ถ้าผู้เรียนมีความสามารถในการปฏิบัติงานปัจจุบันแล้ว ผู้นั้นสามารถใช้มาตรฐานสมรรถนะ ในการกำหนดวิธีการที่จะพัฒนาทักษะของตนเองในอนาคต การมีสมรรถนะเหล่านี้ในตัวของพนักงานสามารถช่วยพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และสนับสนุนให้คนมีความรับผิดชอบเพื่อการพัฒนาตนเองทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

3.6 การบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) จะต้องมีความเข้าใจอย่างชัดเจนในเรื่องมาตรฐานความสามารถที่ต้องใช้ในการทำงานเฉพาะด้าน ฝ่ายการจัดการควรบอกพนักงานให้ทราบว่าต้องปฏิบัติงานลักษณะใด รวมถึงบอกวิธีในการประเมินผล การปฏิบัติงานด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการที่ประกอบไปด้วยหน้าที่ต่างๆ ดังนี้

3.6.1 การวางแผนการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการกำหนดความรับผิดชอบของงาน และความคาดหวังต่องานหนึ่งๆ รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์

สำหรับผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาหนึ่งๆ ที่เชื่อมโยงแผนกลยุทธ์ขององค์กร และเป้าหมายในระยะต่างๆ ขององค์กรด้วย

3.6.2 การแนะนำ และการบริหารการปฏิบัติงาน เป็นการให้คำแนะนำ ข้อมูลย้อนกลับ และกระตุ้นให้พนักงานมีผลการปฏิบัติงานที่พัฒนาขึ้น

3.6.3 การประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นการตรวจสอบและประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานอย่างเป็นรูปธรรมในระยะเวลาหนึ่งๆหน้าที่ต่างๆ ของการบริหาร ผลการปฏิบัติงานทั้ง 3 ส่วน สามารถนำข้อมูลจากการศึกษาและกำหนดความสามารถในงานมาใช้ในการบริหาร ผลการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะในงานได้ เนื่องจากในนิยามสมรรถนะของแต่ละตำแหน่งงานที่ระบุถึงตัวอย่างของพฤติกรรมที่ต้องการ ทำให้สามารถกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ แนะนำการปฏิบัติงานและประเมินผลการปฏิบัติงานได้อย่างเป็นรูปธรรม

3.7 ระบบข้อมูลทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Information System) สมรรถนะเป็นเสมือนฐานข้อมูลในด้านความต้องการพนักงานว่าเป็นในลักษณะใด อันจะเป็นประโยชน์ในการรับสมัครพนักงานใหม่ และยังช่วยในการกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมด้วย

3.8 การจัดทำแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Planning) องค์กรมีการวางแผนให้กับพนักงานอย่างเหมาะสม โดยพนักงานอาจได้รับการเลื่อนขั้น หรือโยกย้ายตำแหน่ง ตามความสามารถที่ปฏิบัติงานได้ผลสำเร็จ ทั้งนี้สามารถทำได้โดยจัดการทดสอบระดับความสามารถที่องค์กรกำหนดเป็นมาตรฐาน ส่วนดี คือ เป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับพนักงานได้เห็นว่าการพัฒนาสมรรถนะที่องค์กรกำหนดเป็นหนทางสู่ความสำเร็จของตน

3.9 การออกแบบงาน (Job Design) ช่วยในการตัดสินใจว่าจะให้ใครทำอะไร และต้องใช้พนักงานจำนวนเท่าใดในแต่ละงาน รวมทั้งต้องใช้ทักษะใดเป็นพิเศษ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

กล่าวโดยสรุปการนำสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาบุคลากรบุคคลนั้น จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร จากสภาวการณ์การเปลี่ยนแปลงของโลก เพื่อให้องค์กรสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงจากภายนอกได้ ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้สมรรถนะขององค์กร เป็นสมรรถนะที่แท้จริงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่ง และสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้

2.5 การประเมินสมรรถนะและการประยุกต์ใช้แนวคิดสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2.5.1 การกำหนด Competency

การกำหนด Competency ตามตำแหน่งงาน (Job Competency Profile) ของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน มีขั้นตอนดำเนินการ ดังนี้

1) ศึกษากลยุทธ์และความต้องการขององค์กร โดยศึกษาวิสัยทัศน์ กลยุทธ์และความต้องการองค์กร โครงสร้างองค์กร หน่วยงาน รวมทั้งผลลัพธ์ที่คาดหวัง

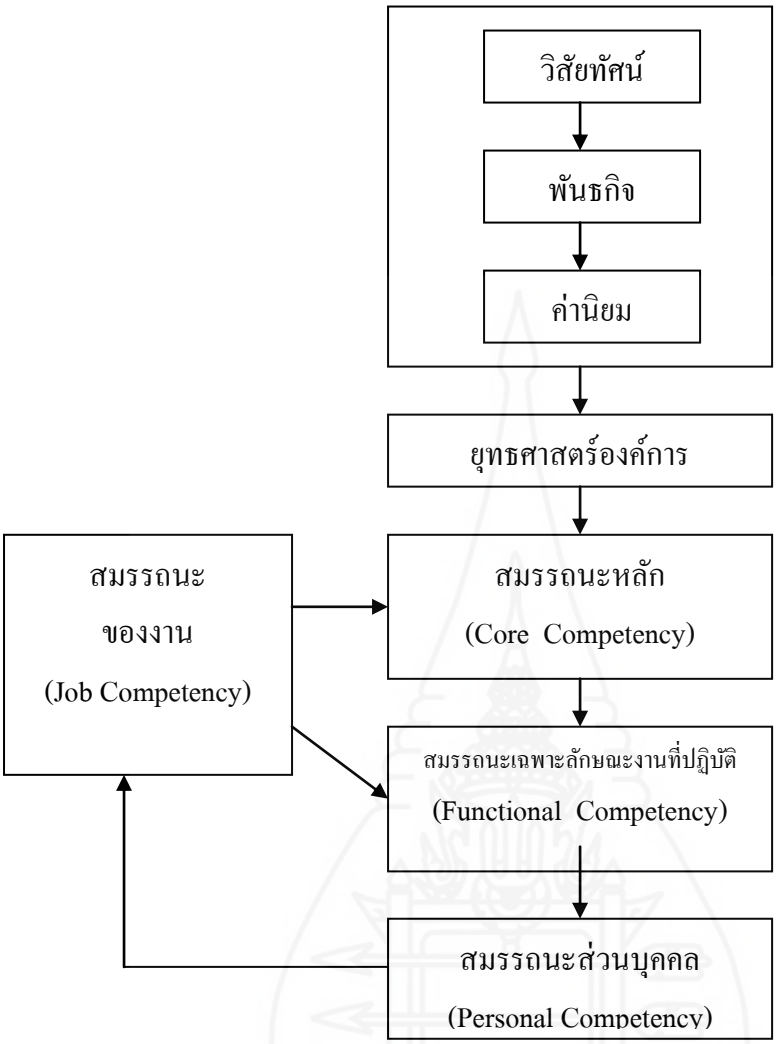
2) เก็บข้อมูล และศึกษาข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะงาน โดยเก็บข้อมูลลักษณะงานของตำแหน่งต่างๆ ซึ่งอาจทำโดยการสัมภาษณ์ การทำการประชุมสัมมนา หรือการศึกษาจากเอกสารบรรยายลักษณะงานหากมีกำหนดไว้ชัดเจน

3) กำหนดคุณลักษณะ ทักษะ พฤติกรรมที่เกิดขึ้น โดยกำหนดคุณลักษณะทักษะ พฤติกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในตำแหน่งต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ ทบทวนการกำหนด Competency ตามระบบ Proficiency จากนั้นนำ Competency Dictionary อธิบายความหมายของ Competency แต่ละตัวตามลำดับ Proficiency จากนั้นนำ Competency Dictionary มาพิจารณาร่วมกับโครงสร้างของตำแหน่งแต่ละตำแหน่ง และพิจารณาความต้องการของ Competency ที่แตกต่างกันในแต่ระดับของตำแหน่งงาน

4) ชี้แจงและทำความเข้าใจกับบุคลากรที่ได้รับผลกระทบ และสร้างความเข้าใจกับบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งนั้นๆ

5) นำไปใช้ในการวัดผลการดำเนินงานด้านต่างๆ เช่น การฝึกอบรมและการพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ ใช้เป็นปัจจัยประกอบการสรรหาบุคลากรให้ได้ตรงตามตำแหน่ง

ในการกำหนดสมรรถนะในแต่ละองค์การ จะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ค่านิยม (values) ขององค์การมาเป็นกรอบงในการกำหนดสมรรถนะด้านต่างๆ ดังภาพที่ 2.3



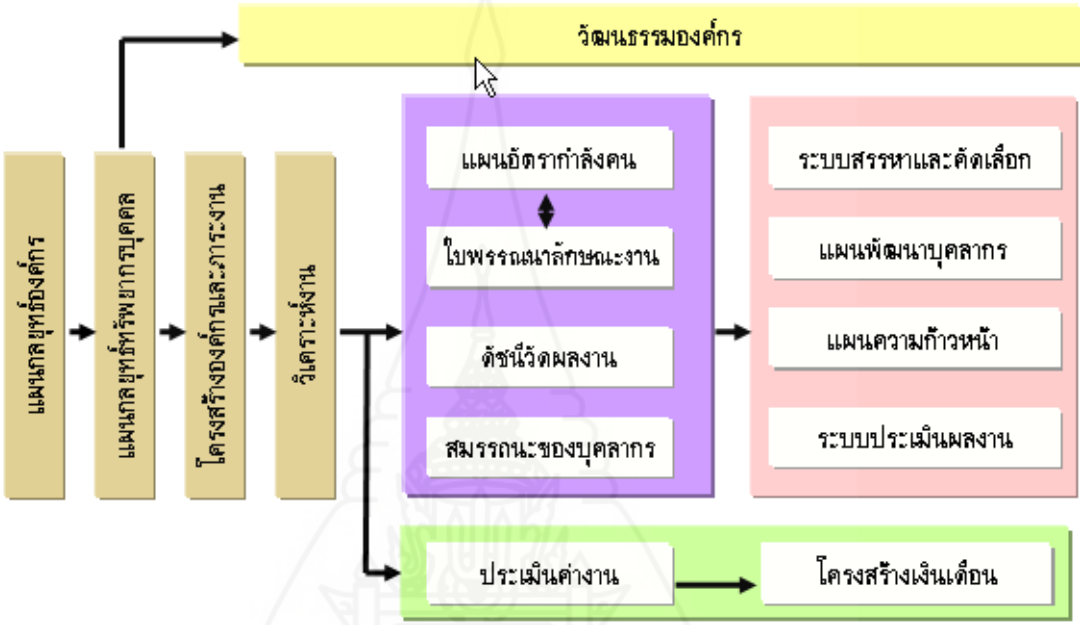
ภาพที่ 2.3 การกำหนดสมรรถนะ

ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2004, น. 50 – 51; 58 – 59)

จากภาพจะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (alignment) เริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่ยุทธศาสตร์ที่จะมองเห็นเป้าหมายขององค์การ นำมากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์การ สู่การพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ การใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะใดที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์การ

จากสมรรถนะหลักสู่การพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์การตามตำแหน่งต่างๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล สมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปในทางเดียวกัน

ถ้ามองในด้านกลับกันพบว่า สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละบุคคล โดยสามารถนำหลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดังความสัมพันธ์ในระบบบริหารในภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 Performance Management System

ที่มา: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ (2545)

การประเมินสมรรถนะ

การประเมินสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. Tests of Performance appraisal เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ใน 2 ลักษณะ คือ

1.1 ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ

1.2 ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อมถ่อมตน การช่วยเหลือผู้อื่น เป็นต้น

2. Behavior Observations เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์

3. Self Reports เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทัศนคติ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ (สำนักงาน ก.พ. 2548, น.15-16)

ระดับของสมรรถนะ

เทื้อน ทองแก้ว (2560, น.9-10) กล่าวว่า ระดับของสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. แบบกำหนดเป็นสเกล (scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้บ่งพฤติกรรม (behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (proficiency scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ

1.1 ระดับเริ่มต้น (beginner)
1.2 ระดับมีความรู้บ้าง (novice)
1.3 ระดับมีความรู้สูง (intermediate)
1.4 ระดับมีความรู้สูง (advance)
1.5 ระดับความเชี่ยวชาญ (expect)

ตารางที่ 2.1 เกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรม

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	- มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	- สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในงาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	- สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	- สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติ และผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง

ตารางที่ 2.1 (ต่อ)

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	- สามารถกำหนดทิศทางยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

ที่มา: เทื้อน ทองแก้ว (2560, น. 9-10)

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (not meet standard)

ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (partially meet standard)

ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (meet standard)

ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (exceeds standard)

ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (substantially exceeds standard)

ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	- สามารถแก้ไขปัญหาร่วมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	- สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	- สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองไดเป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	- สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	- สามารถแก้ไขปัญหาและสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก

ที่มา: เทื้อน ทองแก้ว (2560, น. 9-10)

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้แบ่งระดับสมรรถนะเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ โดยแปลผลจากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายความว่า มีสมรรถนะในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายความว่า มีสมรรถนะในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า มีสมรรถนะในระดับต่ำ

2. แบบไม่กำหนดเป็นสเกล

เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

2.5 สมรรถนะประจำกลุ่มงานในกลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ (Caring Services) 3 ด้าน

2.5.1 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others)

2.5.2 การดำเนินการเชิงรุก (Pro activeness)

2.5.3 การคิดวิเคราะห์(Analytical Thinking)

2.5.1 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ซึ่งจะปรากฏออกมาในลักษณะของความเอาใจใส่หรือความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะส่งเสริมที่จะปรับปรุงและพัฒนาผู้อื่น ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ อันเป็นศักยภาพโดยรวมของผู้นั้น รวมทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะให้ผู้อื่นนั้นมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจและทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน ทั้งนี้ การประเมินสมรรถนะในหัวข้อนี้จะประเมินถึงการทำหน้าที่ในการปฏิบัติต่อผู้อื่นอย่างเอาใจใส่จนอาจกล่าวได้ว่าเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่ตามกฎหมายหรือเกินกว่าภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553, น.16)

ระดับสมรรถนะ
ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ 1 ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น

1.1 สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะ ทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี

1.2 แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญาร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี

2.1 สาธิต หรือให้คำ แนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน

2.2 มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำหรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น

3.1 ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่า สามารถพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้

3.2 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสได้ถ่ายทอดและเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน

3.3 สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.1 ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.2 ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะเพื่อพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริง

5.1 พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้

5.2 ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น

2.5.2 การดำเนินการเชิงรุก (Pro activeness) หมายถึง ความสามารถในการคิดล่วงหน้า และสามารถใช้ประโยชน์จากการคิดนั้นดำเนินการในเชิงรุกแทนที่จะใช้กลยุทธ์ของการ

ตั้งรับอย่างที่นิยมปฏิบัติกันมาในองค์กรหรือในส่วนราชการ การดำเนินการเชิงรุกมีความหมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส แล้วจัดการในเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยไม่จำเป็นต้องให้มีผู้ใดร้องขอ หรือความสามารถในการใช้โอกาสนั้นให้เป็นประโยชน์ต่องานนอกจากนี้ การดำเนินการเชิงรุกยังหมายถึงการคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ดังกล่าว จึงใช้ประโยชน์ในการป้องกันปัญหา หรือใช้ในการแก้ไขปัญหาแล้วแต่กรณีได้ด้วย (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553, น.43)

ระดับสมรรถนะ

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ

1.1 เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า

1.2 เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุวิกฤติ

2.1 ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติโดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ

2.2 แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น

3.1 คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น

3.2 ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง

4.1 คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง

4.2 คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว

5.1 คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต

5.2 สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

2.5.3 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การแยกแยะข้อมูลหรือเรื่องราวที่ได้มา ซึ่งกระทำได้โดยการทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือบริบทในทางการบริหาร โดยการกำหนดประเด็นปัญหาให้สอดคล้องกับแนวความคิด จัดหมวดหมู่ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปของปัญหาจนลุล่วงในที่สุด การคิดวิเคราะห์จึงจะทำ ให้ผู้วิเคราะห์สามารถลำดับความสำคัญและการอธิบายเหตุผลที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553, น.7)

ระดับสมรรถนะ

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 แยกแยะประเด็นปัญหาหรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ

1.1 แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ

1.2 วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน

2.1 ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้

2.2 ระบุ ข้อดี ข้อเสีย ของประเด็นต่างๆ ได้

2.3 วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้

ระดับที่ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน

3.1 เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ หรือเหตุการณ์

3.2 วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหา หรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้

ระดับที่ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้

4.1 เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียดและสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้

4.2 วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค และวางแนวทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า

ระดับที่ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิคและรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ

5.1 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง

5.2 วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข

ตารางที่ 2.3 การกำหนดเป้าหมายขั้นต่ำของสมรรถนะที่คาดหวังในแต่ละระดับ/ตำแหน่งประเภท

ลำดับที่	ประเภทตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก
ประเภทบริหาร		
	ระดับสูง	ระดับ 5
	ระดับต้น	ระดับ 4

ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

ลำดับที่	ประเภทตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก
ประเภทอำนวยการ		
	ระดับสูง	ระดับ 4
	ระดับต้น	ระดับ 3
ประเภทวิชาการ		
	ทรงคุณวุฒิ	ระดับ 5
	เชี่ยวชาญ	ระดับ 4
	ชำนาญการพิเศษ	ระดับ 3
	ชำนาญการ	ระดับ 2
	ปฏิบัติการ	ระดับ 1
ประเภททั่วไป		
	ทักษะพิเศษ	ระดับ 2
	อาวุโส	ระดับ 2
	ชำนาญงาน	ระดับ 1
	ปฏิบัติงาน	ระดับ 1

ที่มา: มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น. 28)

โดยเกณฑ์การประเมินสมรรถนะที่ได้กำหนดขึ้นนั้น วัตถุประสงค์ขององค์กรก็เพื่อการมุ่งเน้นการพัฒนาคน เพื่อเสริมสร้างศักยภาพให้คนมีความรู้ ความสามารถและทักษะในการประกอบอาชีพ ควบคู่ไปกับการเป็นคนดี มีคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึกในการพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนอย่างมีคุณภาพ ทุกๆ หน่วยงานในแต่ละองค์กรจะต้องกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม ทุกระดับ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ให้สอดคล้องกับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบ และความจำเป็นของหน่วยงานตนเองด้วย

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักสาธารณสุขชำนาญการ หมายถึง คุณลักษณะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ประกอบด้วย ทักษะ (Skills) ความรู้ Knowledge) และพฤติกรรม (Behavior) ที่แสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาสมรรถนะที่เป็นจริงโดยใช้สมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยผู้วิจัยประเมินระดับสมรรถนะสำหรับนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยแบ่งระดับสมรรถนะเป็น 3 ระดับ คือ สูง ปานกลาง และต่ำ ผลจากค่าคะแนนเฉลี่ยรายข้อดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายความว่า มีสมรรถนะในระดับสูง
ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายความว่า มีสมรรถนะในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า มีสมรรถนะในระดับต่ำ

3. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn and et.al.,อ้างในบุญถม ชัยญวน 2553, น.43) ได้เสนอแนวคิดในการประยุกต์ใช้ทฤษฎีของวรูมและพอตเตอร์ พอสรุปได้ว่า ผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันแต่มีความสัมพันธ์กัน ผลการปฏิบัติงานถูกตัดสินโดยคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งความสามารถและประสบการณ์ของบุคคลร่วมกับการสนับสนุนเทคโนโลยี งบประมาณ และสิ่งต่างๆ จากองค์การ รวมทั้งความพยายามในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจจะมีผลโดยตรงกับระดับความพยายามในการทำงานของบุคคล แรงจูงใจของแต่ละบุคคลจะบ่งบอกถึงความพยายามในการทำงานหรือความสามารถที่จะสร้างงาน ตอบสนองกับความต้องการและเป้าหมายของแต่ละบุคคล ในการสร้างแรงจูงใจในแต่ละบุคคลจะขึ้นอยู่กับการได้รับรางวัลที่มีความเหมาะสมกับคุณค่าของงานที่ทำ รวมไปถึงความยุติธรรมในการตัดสินให้รางวัล แนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะได้เสนอสมการในการปฏิบัติงานของบุคคลแต่ละคน ดังนี้

ผลการปฏิบัติงาน = คุณลักษณะส่วนบุคคล x ความพยายาม x การสนับสนุนจากองค์การ

จากสมการนี้ชี้ให้เห็นว่า ตัวประกอบทั้งสามมีความสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล กล่าวคือ การใช้แรงจูงใจจะเป็นตัวกำหนดแรงขับภายในตัวบุคคล ทำให้เกิดคุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) ต่อระดับและแนวทางของความพยายามในการทำงาน (Work Effort) ร่วมกับการสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Support) สำหรับคุณลักษณะส่วนบุคคลจะใช้

เป็นตัวร่วมในการพิจารณาพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งมีรายละเอียดของปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล (Individual Performance Factors) ตามแนวคิดของ เชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ ดังนี้

3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล (Individual Attributes) หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

3.1.1 ลักษณะประชากร (Demographic Characteristics) เป็นลักษณะที่ช่วยให้เห็นถึงภูมิหลังของบุคคล เช่น เพศ อายุ เชื้อชาติ สถานะทางเศรษฐกิจ-สังคม สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัว ตลอดจนสิ่งอื่นๆ ที่คล้ายคลึงกัน อย่างไรก็ตามลักษณะประชากรอย่างเดียวยังไม่เป็นเครื่องชี้วัดที่ดีที่จะแสดงถึงผลการปฏิบัติงานที่ดี ทั้งนี้ยังมีสิ่งที่เกี่ยวข้อง คือ ความรู้ ความสามารถ และลักษณะทางจิตวิทยา

3.1.2 ลักษณะด้านความสามารถ (Competency Characteristics) เป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญในการพิจารณาเลือกคนเพื่อมาปฏิบัติงาน ความรู้ความสามารถเป็นแรงจูงใจอย่างหนึ่งที่สามารถกระตุ้นให้เกิดความพยายามในการทำงาน เป็นแรงจูงใจขั้นต้นที่มีผลกระทบต่อไหวพริบของบุคคลที่เอาชนะสภาพแวดล้อมได้ บุคคลที่รู้สึกว่ามีความรู้ความสามารถในงานของเขา สามารถคิดได้ว่าเขาจะทำงานอย่างจริงจัง ดังนั้นความรู้ความสามารถแบ่งได้ 2 ด้าน คือ ด้านกายภาพ (Physical Competency) และด้านสมอง (Mental Competency) ซึ่งบ่อยครั้งได้ใช้ผลการเรียนเป็นเครื่องชี้วัดถึงแนวโน้มของความรู้ความสามารถด้านสมองและการปฏิบัติงาน

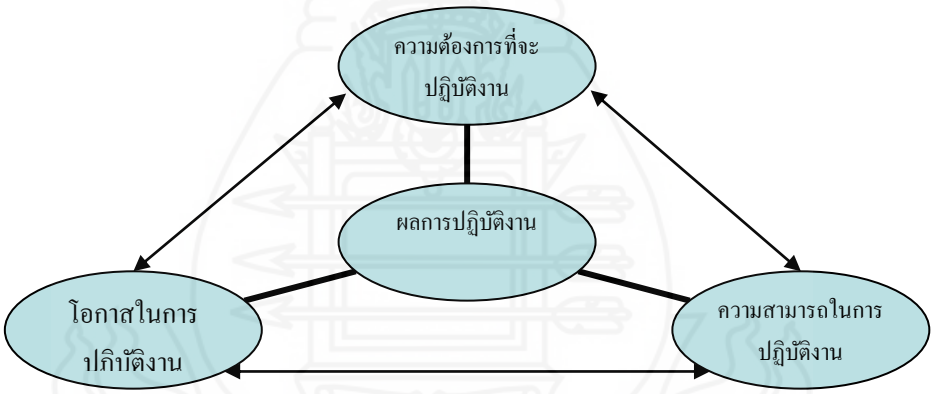
3.1.3 ลักษณะด้านจิตวิทยา (Psychological Characteristics) เป็นการแสดงแนวโน้มของพฤติกรรมแต่ละบุคคลที่จะเกิดขึ้นและมีอิทธิพลค่อนข้างถาวรต่อพฤติกรรม ลักษณะทางจิตวิทยาเหล่านี้ เช่น ทัศนคติ การรับรู้ ความต้องการ และบุคลิกภาพ เป็นต้น อย่างไรก็ตามความสำคัญของคุณลักษณะส่วนบุคคลเหล่านี้ขึ้นอยู่กับธรรมชาติและความจำเป็นแต่ละงาน ซึ่งเชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะเห็นว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลจะต้องมีความเหมาะสมกับความจำเป็นของแต่ละงาน เพื่อที่จะนำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ

3.2 ความพยายามในการทำงาน (Work Effort) คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความเหมาะสมกับความจำเป็นของงานนั้นยังไม่สามารถที่จะทำให้บุคคลมีผลการปฏิบัติงานในระดับที่สูง ทั้งนี้ยังมีตัวแปรหนึ่งที่สำคัญที่ต้องมีก็คือ ความพยายามในการทำงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่แสดงถึงความปรารถนาที่จะปฏิบัติงานนั้นคือ ต้องมีแรงจูงใจที่จะทำงาน (Motivation to Work) เป็นแรงผลักดันภายในตัวบุคคลที่มีผลโดยตรงและคงไว้ ซึ่งความพยายามในการทำงาน คนที่มีแรงจูงใจจึงเป็นสิ่งหนึ่งที่สำคัญที่จะช่วยกำหนดความพยายามในการทำงาน

3.3 การสนับสนุนจากองค์การ (Organizational Support) ในการปฏิบัติงานของบุคคลจึงจำเป็นต้องได้รับการสนับสนุนจากองค์การที่ปฏิบัติงานอยู่ บุคคลที่มีลักษณะส่วนบุคคลตรงกับ

ความจำเป็นของงานและได้รับการจูงใจในระดับสูงอาจไม่เป็นผู้ปฏิบัติงานที่ดี หากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงานหรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ (Situation Constraint) เช่น ขาดเวลาที่จะทำงาน งบประมาณ เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการปฏิบัติงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้องและขั้นตอนการปฏิบัติงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น สิ่งเหล่านี้มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

บลูมเบอร์กและพรินเกิล (Blumberg and Pringle 1982 อ้างถึงใน มัลลิกา ต้นสอน 2544) กล่าวถึง ผลการปฏิบัติงาน (Job Performance) เกิดจากความสัมพันธ์ของหน้าที่ 3 ประการ คือ ความสามารถที่จะปฏิบัติงาน (Capacity to Perform) โอกาสที่จะปฏิบัติงาน (Opportunity to Perform) และความต้องการที่จะปฏิบัติงาน (Willingness to Perform) หรือการจูงใจในการทำงาน (Work Motivation) ดังภาพที่ 2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน



ภาพที่ 2.5 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

ที่มา: Blumberg and Pringle 1982 อ้างใน อาคม ปัญญาแก้ว (2544)

ผลการปฏิบัติงานจะเกิดจากบุคคลที่มีความสามารถที่จะทำงานนั้นๆ มีโอกาสในการปฏิบัติงานที่นอกจากนั้นบุคคลจะต้องมีความต้องการที่จะปฏิบัติงาน เพื่อที่จะสร้างผลงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยความต้องการที่จะทำงานจะไม่เพียงแต่ทำงานให้เสร็จ แต่จะเป็นส่วนประกอบของการทำงานให้ดีด้วย ซึ่งอาจเรียกความต้องการในการปฏิบัติงานว่า การจูงใจในการทำงาน (Work Motivation)

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547, น. 39) กล่าวว่า ลักษณะและคุณสมบัติประจำตัวของบุคคลที่แตกต่างไป มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความถนัด ความสนใจในงาน อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ในงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันและมีผลต่อการทำงานของบุคคลและจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมเพิ่มเติม ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

กล่าวโดยสรุป จากแนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล หรือสมรรถนะของบุคคลนั้น ได้แก่ ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ความพยายามในการทำงาน และการสนับสนุนจากองค์การ ซึ่งจากการทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยจึงได้นำเอาปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล กำหนดเป็นตัวแปรต้น เนื่องจากเป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งมีคุณลักษณะบุคคลแตกต่าง

4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ

4.1 ความหมายการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้สำหรับเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล มีความสามารถหรือทักษะเพิ่มมากขึ้นรวมถึงการเสริมพลังอำนาจในตนเพื่อให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยประยุกต์แนวคิดที่มาจากทางสังคมศาสตร์ จิตวิทยา อุตสาหกรรมและสหสาขาวิชา รวมถึงแนวคิดในการดำเนินงานมาผสมผสานให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน

กิบสัน (Gibson 1991 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี 2545, น. 25) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชมการส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิตเพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีของตนเองได้

Kieffer (1984 อ้างใน กุนนที พุ่มสงวน 2557, น. 87) การสร้างเสริมพลังอำนาจทางสุขภาพ หมายถึง กระบวนการพัฒนาบุคคลให้ตระหนักถึง สาเหตุของปัญหา และเตรียมพร้อมที่จะเผชิญปัญหา ตลอดจนหาวิธีการแก้ปัญหา

Kanter (1997) การสร้างเสริมพลังอำนาจ หมายถึง แรงจูงใจที่จะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และพึงพอใจในงาน เพราะพยาบาลได้รับการสนับสนุน ได้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับทรัพยากร และได้รับโอกาส

อารีย์วรรณ อ่วมตานี (2545, น.25) การสร้างเสริมพลัง อำนาจทางสุขภาพ หมายถึง การเสริมพลังให้เกิดการส่งเสริมสุขภาพของบุคคลทางบวก โดยการเพิ่มคุณค่าและความสามารถของตน เป็นการมุ่งสร้างความเข้มแข็งให้บุคคลเพื่อมุ่งการแก้ปัญหาด้วยการแลกเปลี่ยนและมีการปฏิสัมพันธ์กับผู้อื่น

กุนนที พุ่มสงวน (2557, น.87) การเสริมสร้างพลังอำนาจทางสุขภาพ หมายถึง กระบวนการที่ช่วยส่งเสริมให้บุคคลมีความเชื่อมั่น มีอิสระในการตัดสินใจ แก้ไขปัญหา สามารถดึงศักยภาพที่มีอยู่ ภายในตนมาใช้ในการดูแลและสร้างเสริมสุขภาพของตน และควบคุมปัจจัยต่างๆ ที่มีผลกระทบต่อสุขภาพได้ด้วยตนเอง

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.58) การเสริมพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

สรุปได้ว่าการเสริมพลังอำนาจ คือ การสร้างความมั่นใจ เชื่อมั่นมีความพร้อมที่จะปฏิบัติงาน และสามารถแก้ปัญหาได้สู่ความสำเร็จขององค์การ

4.2 ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจ เป็นการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงานหรือขององค์กรและเสริมสร้างให้กับผู้อื่นเพื่อให้เขามีความสามารถที่จะไปถึงจุดหมายเช่นกัน ในด้านสาธารณสุข ได้มีนักวิชาการนำเอาแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้ในลักษณะของการพัฒนาพลังอำนาจของผู้ป่วยในการดูแลตนเอง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยเรื้อรัง ดังนั้นในปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้เป็นกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทั้งระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มองค์กรและชุมชนการเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรสาธารณสุข ถือเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะการเสริมพลังอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพ

การทำงานโดยรวมและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Wilson & Laschinger 1994 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี 2545, น. 30) การเสริมพลังอำนาจ จึงมีความสำคัญต่อองค์กร 3 ระดับ ดังนี้

4.2.1 ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานในองค์กร ดังนี้

1) การเสริมพลังอำนาจบุคคลระดับผู้ปฏิบัติงาน คือ การที่ให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับโอกาส ในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กร การเสริมพลังอำนาจจึงเป็นเหมือนแรงจูงใจที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และพึงพอใจในงานโดยการได้รับการสนับสนุน ได้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับทรัพยากร และได้รับโอกาส (Kanter 1997 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี 2545, น. 28-32) หรือให้การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (Kinlaw 1995, pp. 11) นอกจากนี้การเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรก็เพื่อให้เขาเหล่านั้นไปเสริมพลังอำนาจแก่ผู้อื่นได้ แต่ถ้าตนเองยังอยู่ในความรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) บุคลากรจะไม่มีพลังอำนาจที่จะช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้ หากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มั่นใจในการทำงานของตนมากขึ้น ซึ่งเป็นผลสะท้อนโดยตรงถึงความสามารถทางการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่คุณภาพในงานต่อไป

2) การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับผู้บริหาร การเสริมพลังอำนาจในระดับนี้จะมีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติ คือ ต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โฮโนล (Honold 1997, pp.202) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ ถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำ ใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การ เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่นเพื่อให้เขามีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมาย (Puetz 1988, pp.504) และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับโอกาสหรือได้รับการส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น (Rappaport 1987, น.124) ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job autonomy) (Sabiston & Laschinger 1995, pp.42-45; Laschinger & Havens 1995, pp.27) เกิดความพึงพอใจในงาน (Laschinger, et al. 2001, pp.9)

4.2.2 ความสำคัญต่อทีมงาน ทีมงานหรือทีมในการทำงาน คือผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนมีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีม และสมาชิกทีมในการดำเนินงานของทีมอาจจะมีปัญหาเรื่องความขัดแย้ง หรือมีความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน มีการ

เกี่ยงกันทำงาน เป็นเหตุให้สัมพันธภาพในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งก็ทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่จะเกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น (ยงยุทธ เกษสาคร 2541, น. 45)

4.2.3 ความสำคัญต่อระดับองค์กร คินลอร์ (Kinlaw 1995, pp. 21) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรและทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงาน ให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการเสริมพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการเสริมพลังอำนาจยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่ผู้ปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ การให้ข้อมูลข่าวสารและการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน การส่งเสริมให้มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กรนอกจากองค์กรจะได้งานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือร่วมใจกันทำงานของผู้ปฏิบัติงานโดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้ในหลายๆ ด้าน เช่น ให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรมกลยุทธ์เหล่านี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในงาน ปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงานและในที่สุดทุกคนจะมีความผูกพันต่อองค์การ (Mcdermott, Laschinger & Shamian 1996, pp.44; Wilson & Laschinger 1994, pp.39-45)

สรุปได้ว่าการเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญในทุกระดับไม่ว่าจะเป็นในระดับปฏิบัติหรือระดับผู้บริหาร หรือระดับองค์การเพราะพลังอำนาจจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรแสดงสมรรถนะที่มีอยู่ในตนเองช่วยให้การดำเนินประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์การ

4.3 แนวคิดทฤษฎีเกียวกับการเสริมพลังอำนาจ

แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ ได้ถูกนำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่านและส่วนมากจะเป็นการนำเสนอกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ กระบวนการเสริมพลังอำนาจของเทรซี (Tracy 1994) และคอนเจอร์และคาร์นูโก (Conger & Kanungo 1988) ส่วนทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจที่ได้รับความนิยมและตีพิมพ์อย่างแพร่หลายคือ แนวคิดการเสริมพลังอำนาจของคานเตอร์ (Kanter 1997) ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดดังนี้ (อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ 2554, น.39-84)

4.3.1 ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์การของคานเตอร์

คานเตอร์ (Kanter 1997 cited in Laschinger, et. al. 1999) เจ้าของทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory ofOrganization Empowerment) เสนอว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้นทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ ซึ่งจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับมาจาก 2 แหล่ง คือ

1) อำนาจที่เป็นทางการ (Formal power) เป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กร คืองานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุนทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

2) อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่างๆเช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้นอำนาจทั้งสองส่วนนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

(1) การได้รับทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

ก. ปัจจัยภายนอก ประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ (Material) เงินทุน (Fund) ขอบเขต (Space) และเวลา (Time) ซึ่งวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง อาคารสถานที่ ที่ให้ความสะดวกหรือเอื้อต่อการปฏิบัติงาน รวมถึงเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อส่งเสริมให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย เงินทุน หมายถึง งบประมาณที่องค์กรจัดสรร เพื่อใช้ในกิจกรรมของแต่ละแผนก ขอบเขต หมายถึง การเปิดช่องว่างให้กว้าง เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ ส่วนเวลา หมายถึง การใช้เวลาที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

ข. ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัวความกล้าหาญ อดทน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายใน

ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดขึ้นเพื่อให้สามารถนำทรัพยากรภายนอกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

(2) ด้านการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Porter-O'Grady 1986, pp.76) ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (feedback) การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้มและให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาจะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร ยึดมั่นและผูกพันต่อองค์การ

(3) ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กรข้อมูลข่าวสารที่ได้ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร (Gunden & Crissman 1992, pp. 6-10) ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง

(4) การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ คานเตอร์ (Kanter 1997) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

ก. การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

ข. การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competence and skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือ

ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

ค. การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ (Reward and recognition) การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวคำยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

4.3.2 ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์การของเทรซี่ (อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ 2554, น. 44)

เทรซี (Tracy 1990) ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า ปิรามิดอำนาจ (Power pyramid)

ภาพที่ 2.6 ปิรามิดอำนาจ

ที่มา: Tracy (1990 อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ 2554, น. 44)

จากภาพที่ 2.6 ปิรามิดอำนาจมีรายละเอียดแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ (Clearly define responsibilities) ของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร

2. มอบหมายอำนาจหน้าที่ (Delegate authority) ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย

3. กำหนดมาตรฐานการทำงาน (Set standard of excellence) องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้

4. มีการฝึกอบรมและการพัฒนา (Training and development) ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ

5. ให้ความรู้และสารสนเทศ (Provide knowledge and information) เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน

6. ให้ข้อมูลป้อนกลับ (Give feedback) เกี่ยวกับการทำงาน

7. ให้การยกย่องยอมรับ (Recognition) ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน

8. ให้ความไว้วางใจ (Trust) ในการทำงานโดยให้อิสระในการตัดสินใจ

9. ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น โดยร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน

10. ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)

4.3.3 ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์การของ Conger & Kanungo

คอนเจอร์ และคาร์นูโก (Conger & Kanungo1988 อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ 2554, น. 39) กล่าวถึง การเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสาหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเองย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คอนเจอร์ และคาร์นูโกได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างอำนาจ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นา ไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (Conditionsleading to a psychological state of powerlessness) คอนเจอร์ และคาร์นูโก กล่าวว่าภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆเหล่านี้ คือ

1.1 ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factors) เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบาย ระบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแข่งขัน

1.2 การนิเทศงาน (Supervision) เช่น การควบคุมกำกับและติดตามงานอย่างใกล้ชิด การลงโทษเกินกว่าเหตุ และการใช้อำนาจมากเกินไปในการดูแลผู้ปฏิบัติงาน

1.3 การระบบการให้รางวัล (Reward system) เช่น การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งตามความพอใจของผู้บริหาร การให้ค่าตอบแทนต่ำกว่าวิชาชีพอื่นๆ และ

1.4 ลักษณะงาน (Nature of job) เช่น บทบาทหน้าที่ในแต่ละงานไม่ชัดเจน ขาดอิสระในการปฏิบัติงาน และขาดทรัพยากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน ปัจจัยเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกไร้อำนาจ หมดพลังที่จะต่อสู้กับงานที่มีปริมาณมากและต้องใช้ความรับผิดชอบสูงในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังต้องทำงานแข่งกับเวลาเพื่อรักษาชีวิตของมนุษย์ แรงจูงใจในการทำงานลดลง ความพึงพอใจเริ่มน้อยลง ขาดความสนใจในงาน ลักษณะดังกล่าวส่งผลเสียต่อตัวผู้ปฏิบัติงานและประสิทธิผลของหน่วยงาน และองค์กร

ขั้นที่ 2 การเลือกเทคนิคและกลยุทธ์ในการจัดการ (The use of managerialstrategies and techniques) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำปัญหาที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติมาดำเนินการแก้ไข กลยุทธ์ที่คอนเจอร์และคาร์นูโก เสนอไว้ คือ

2.1 การบริหารอย่างมีส่วนร่วม (Participative management) ซึ่งหมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติมีส่วนร่วมในการวางแผน แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารจัดการภายในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเลือกวิธีการปฏิบัติหรือการแก้ปัญหาของหน่วยงาน

2.2 การตั้งเป้าหมาย (Goal setting) ในการบริหารงาน แต่ละหน่วยงานจะมีการกำหนดเป้าหมายของตนเอง ถ้าผู้บริหารเป็นผู้กำหนดฝ่ายเดียวโดยที่ผู้ปฏิบัติไม่ได้มีส่วนร่วม พลังอำนาจในการปฏิบัติย่อมจะไม่เกิดขึ้น เมื่อหน่วยงานเป็นของทุกคนที่ปฏิบัติงาน ดังนั้นทุกคนก็ควรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายของหน่วยงาน ซึ่งเป็นการสร้างความสามัคคี และมีเป้าหมายเดียวกันในการทำงานเพื่อองค์กร

2.3 ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ (Feedback system) ในการทำงานร่วมกัน เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นหรือมีการประเมินผลงานต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นการประเมินเฉพาะบุคคล เฉพาะกลุ่ม หรือทั้งหน่วยงาน ก็ควรมีการบอกผลให้ทุกคนได้รับทราบ จะได้มีการแก้ไขหรือพัฒนาให้ดีขึ้น และถ้าเป็นผลในทางที่ดี ผู้ปฏิบัติก็จะรู้สึกดีใจที่ได้รับทราบและทำให้เกิดกำลังใจในการทำงาน อย่างไรก็ตาม ผู้บริหารก็ควรให้ข้อมูลป้อนกลับในเชิงสร้างสรรค์ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าอยากจะปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการให้ข้อมูลป้อนกลับ

2.4 การเป็นตัวอย่างที่ดี (Modeling) ในการที่ผู้บริหารจะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานก่อน เพราะการที่หัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง ลูกน้องจะไว้วางใจ ให้ความศรัทธาแก่หัวหน้า และเลียนแบบหรือปฏิบัติตามในที่สุด

2.5 การเสริมแรง (Contingent/competence-based reward) ในการปฏิบัติงาน บางครั้งการจูงใจด้วยวัตถุอย่างเดียว อาจไม่สามารถทำให้บุคคลเกิดพลังอำนาจได้ การเสริมแรงทางบวก โดยเฉพาะเรื่องที่มีผลต่อจิตใจ เช่น การยกย่องชมเชย ยอมรับในความสามารถของผู้ปฏิบัติ และการให้อิสระในการปฏิบัติงาน เป็นต้น สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงเสริมที่จะให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกเต็มใจ และภาคภูมิใจในงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่

2.6 การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job enrichment) เป็นการเพิ่มงานและความรับผิดชอบให้ผู้ปฏิบัติงานในการวางแผน ออกแบบงาน และประเมินผลงานด้วยตัวของผู้ปฏิบัติงานเอง แทนที่จะเป็นหน้าที่ของผู้บริหารและให้พนักงานปฏิบัติงานอย่างเดียว การเพิ่มคุณค่าในงานเป็นวิธีการหนึ่งในการเพิ่มแรงจูงใจในงาน

ขั้นที่ 3 การช่วยให้ผู้ปฏิบัติเกิดการรับรู้ความสามารถของตนเอง (To provide self-efficacy information to subordinates) เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ โดยอาศัย

3.1 การไปสู่เป้าหมาย (Enactive attainment) ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ

3.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience) การสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ เช่น การมีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยอา นวยความสะดวกชี้แนะและให้คา ปรึกษาการทำงานของน้องจบใหม่ เป็นต้น

3.3 การจูงใจด้วยวาจา (Verbal persuasion) เป็นการเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ

3.4 การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) บางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจทำงานด้วยความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเก็บกด ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้

ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าตนเองมีความสามารถมากขึ้น ในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้ต้องดำ เนินควบคู่กับการขจัดปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติไร้อำนาจที่กล่าวไว้แล้วในขั้นที่1

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมพลังอำนาจ (Results in empowering experience ofsubordinates) เมื่อผู้บริหารสามารถขจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะเสริมพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตนจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง (Strengthening of effort) มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Performance expectancy) และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ (Belief in personalefficacy) ในการทำงานให้สำเร็จ

ขั้นที่ 5 พฤติกรรมที่เกิดขึ้น (Leading to behavioral effects) เมื่อการเสริมพลังอำนาจก่อให้เกิดพลังในตัวผู้ปฏิบัติแล้ว ผลของการเสริมพลังอำนาจยังทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน เช่น เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (Initiative) และมีความอดทนต่อการทำงานที่จะทำให้งานบรรลุเป้าหมาย (Persistence of behavior to accomplish task objectives)

สรุป การเสริมพลังอำนาจ คือ การเพิ่มพลังผลักดันให้บุคคลากรสามารถดึงศักยภาพที่มีในตนเอง ในองค์ความรู้ ทักษะ บทบาททางสังคม อุปนิสัย แรงผลักดันภายใน ก่อเกิดสมรรถนะสู่การเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงพัฒนาและมีความสามารถในการตัดสินใจและแก้ไขปัญหาต่างๆ ทำให้เกิดผลงานที่โดดเด่นได้

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมพลังอำนาจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยได้ประยุกต์แนวคิดของเชอร์เมอร์ฮอร์นและคณะ และศึกษาการเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดคานเตอร์ (Kanter 1997อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ 2554, น.68-84) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน 1) การได้รับข้อมูลข่าวสาร 2) การได้รับการสนับสนุน 3) การได้รับทรัพยากร 4) การได้รับโอกาส

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2555) ได้ศึกษาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการศึกษาพบว่าสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. รายด้าน 8 ด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อประเมินรายข้อในด้านการวิเคราะห์และวางแผนการแก้ไขปัญหาด้านสาธารณสุขของชุมชนหัวข้อการจัดทำแผนงานโครงการโดยการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องที่สอดคล้องกับปัญหาสาธารณสุขของคนในชุมชนพบว่ามีสมรรถนะในระดับต่ำ

ขจิต หมู่ดี (2549) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี รายด้าน 8 สมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) ความร่วมแรงร่วมใจ 4) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 5) จริยธรรม 6) การพัฒนาศักยภาพคน 7) การดำเนินงานเชิงรุก และ 8) การคิดวิเคราะห์ ผลการศึกษาสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ 2 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานีทั้งหมด เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ 3 ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านความร่วมแรงร่วมใจ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ 4 ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ ส่วนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ 5, 6 และ 7 ต้องพัฒนาสมรรถนะทั้ง 8 ด้าน เรียงลำดับดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจการดำเนินการเชิงรุก การบริการที่ดี การพัฒนาศักยภาพและจริยธรรม

ประจักร บัวผัน และบุญถม ชัยญวณ (2553) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.67 กระบวนการบริหารภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.57 สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.86 ปัจจัยการบริหาร และกระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลางกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01($r = 0.589$, p-value < 0.01) และ($r=0.608$, p-value < 0.01) ตามลำดับ

พิสิษฐ์ พลอินทร์ (2557) ได้ทำการศึกษา การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานครผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร การปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์

กรุงเทพมหานคร พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (คะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.96) โดยระดับการประเมินการปฏิบัติงานเรียง 3 ลำดับด้านจริยธรรม ด้านการร่วมแรงร่วมใจ และด้านคุณภาพบริการ ตามลำดับ

พรพรรณ ระวังพันธ์ (2550) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักทางสาธารณสุขอำเภอในภาคกลาง พบว่าสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับสูง ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักทางสาธารณสุขอำเภอในภาคกลางอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

มณีรัตน์ รักษาพล (2559) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 พบว่าสมรถนะหลัก โดยรวมอยู่ในระดับดีมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากค่าเฉลี่ยมากไปน้อยได้แก่ การยึดมั่นในความชอบธรรมถูกต้องและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก พบว่าสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ และสุนทรียภาพทางศิลปะอยู่ในระดับปานกลาง

รัฐวุฒิ สุขมี (2551) ได้ทำการศึกษาการประเมินสมรรถนะบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่ ผลการศึกษาพบว่า พบว่ากลุ่มรองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดสามารถผ่านเกณฑ์คาดหวังถึง 7 สมรรถนะ มีสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพคนต่ำกว่าที่องค์กรคาดหวัง กลุ่มผู้ช่วยสาธารณสุขจังหวัด/หัวหน้ากลุ่มงาน/หัวหน้างาน/นักวิชาการสาธารณสุขมีสมรรถนะด้านจริยธรรม การคิดแบบองค์รวม และการทำงานเชิงรุกต่ำกว่าเป้าหมาย โดยเฉพาะหัวหน้ากลุ่มงานที่สมรรถนะการทำงานเชิงรุกต่ำกว่าเป้าหมายถึง 2 ระดับ สำหรับเจ้าหน้าที่กลุ่มปฏิบัติการสามารถผ่านเกณฑ์ที่คาดหวังถึง 7 สมรรถนะ มีเพียงการทำงานเชิงรุกด้านเดียวที่ต่ำกว่าเป้าหมาย 1 ระดับ

สานิตย์ เพชรสุวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยทำนายสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ผลการศึกษาสมรรถนะโดยรวมของนักวิชาการสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย = 3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.38 โดยมีคะแนนสมรรถนะหลักค่าเฉลี่ย = 4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 0.38 และสมรรถนะตามกลุ่มงานในระดับสูงค่าเฉลี่ย = 3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.44

ศันสนีย์ วงค์ม่วย (2556) แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมสมรรถนะประจำกลุ่มงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.45) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81(S.D.=0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.= 0.57

อาคม ปัญญาแก้ว (2553) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหาร และกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหารองค์การ และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.78, 4.02, 4.26 (S.D.= 0.41, 0.43, 0.44) ตามลำดับ การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.353, p-value = 0.002) (r=0.551, p-value < 0.001) (r=0.556, p-value < 0.001) ตามลำดับ ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดองค์การและการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 49.10 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือเรื่องปัจจัยการบริหารด้านกำลังคน ร้อยละ 96.42 รองลงมาได้แก่ ปัจจัยบริหารด้านงบประมาณ ร้อยละ78.57

5.2 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล

ปัจจัยด้านคุณลักษณะของบุคคล ที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลทำให้บุคคลแต่ละคนมีผลงานแตกต่างกัน สำหรับลักษณะเฉพาะและคุณลักษณะของบุคคลหรือที่เรียกว่า ภูมิหลังประชากรที่น่าจะมีผลต่อการผลการดำเนินงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงาน และการได้รับการฝึกอบรม

5.2.1 เพศ

ผลการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน (2553, น.213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น.142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือจังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น.94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก และ

มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น.83) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 แตกต่างจากการศึกษาของ สิทธิ์ศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก (2558, น.74) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล นครขอนแก่น พบว่าเพศ (หญิง) (มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.300, p-value = 0.020)

5.2.2 อายุ

ผลการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน (2553, น.213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น.142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น.94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก และรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกแตกต่างจากการศึกษาของ มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น.83) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 พบว่าอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับกองเพชร อิ่มใจ (2545, น.1) ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขในสถานีอนามัยพื้นที่ สาธารณสุขเขต 1 พบว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขในสถานีอนามัยพื้นที่สาธารณสุขเขต1มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ $p < .005$ สิทธิ์ศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก (2558, น.74) คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล นครขอนแก่น พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.426, p-value = 0.001) ยุพิน สุขเจริญ และขวัญดาว กล่ำรัตน์ (2558, น.20) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่าพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐมที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมีการปฏิบัติตามสมรรถนะสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 22-35 ปี อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่.005

5.2.3 สถานภาพสมรส

ผลการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน (2553, น.213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น.142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น.94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก และรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก แตกต่างจากการศึกษาพิทักษ์พงค์ พายุหะ (2546, น. 64) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโต สไปโรซีสของผู้รับผิดชอบงานประจำสถานีอนามัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโตสไปโรซีสของผู้รับผิดชอบงานป้องกันโรคประจาสถานีอนามัย

5.2.4 ระดับการศึกษา

ผลการศึกษาของ รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.114) ระดับการศึกษาสามารถร่วมทำนายสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจังหวัดนครนายก มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น.83) สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกองเพชร อิ่มใจ (2545, น.1) ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขในสถานีอนามัยพื้นที่ สาธารณสุขเขต 1 พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ $p < .005$ แตกต่างจาก การศึกษาของยุพิน สุขเจริญ (2558, น.20) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด นครปฐมที่มีการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติตามสมรรถนะไม่ต่างกัน สอดคล้องกับบุญถม ชัยญวน (2553, น.213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น.142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548,

น.94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลกพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน

5.2.5 อัตราเงินเดือน

ผลการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน (2553, น.213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารทีมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น.142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือจังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น.94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก และมณีรัตน์ รักษาพล (2559, น.83) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 แตกต่างจากการศึกษาของ สิทธิ์ศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก (2558, น.74) พบว่ารายได้ รายได้มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.466$, p-value < 0.001)

5.2.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

ผลการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน (2553, น. 213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารทีมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น.142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือจังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น.94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก แตกต่างจากการศึกษาของมณีรัตน์ รักษาพล (2559, น.83) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 และ กองเพชร อิ่มใจ (2545) ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขในสถานีอนามัยพื้นที่สาธารณสุขเขต 1. พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ

ยุพิน สุขเจริญ (2558, น.20) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต.ใน จ.นครปฐม ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไปมีการปฏิบัติตามสมรรถนะสูงกว่าอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .005

5.3 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ

พิสมัย ฉายแสง (2540, น. 43) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 766 คน พบว่า การเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยการได้รับอำนาจอยู่ในระดับสูง และการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก.พบว่าปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ในภาพรวมพบว่า การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ =3.44, S.D.=0.42) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยจูงใจภาพรวม การเสริมพลังอำนาจในงานด้าน การได้รับทรัพยากร ระดับการศึกษา และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับโดยมีอำนาจการทำนายร้อยละ 54.7 ส่วนปัจจัยการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับโอกาสไม่สามารถร่วมทำนายได้

ศิริรัตน์ จารุรัชกุล (2553, น.88-89) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจในงาน และการบันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า ภาพรวมของการเสริมพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบันทึกทางการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านแผนกงานและสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการบันทึกทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเสริมพลังอำนาจในงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบันทึกทางการพยาบาลในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (3) การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร การได้รับการยกย่อง และแผนกงาน สามารถร่วมกันทำนายการบันทึกทางการพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ร้อยละ 20.8

วริทธิ์ศา แสงไพบูลย์ (2550, น.86-87) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมพลังอำนาจกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านป้องกันและควบคุมโรค

ไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่าการรับการเสริมพลังอำนาจโดยรวมและคามสามารถด้านการปฏิบัติงานควบคุมโรคไข้เลือดออกอยู่ในระดับสูง การได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ในทางบวกกับการปฏิบัติงานด้านป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติระดับ .001 ด้านปัจจัยส่วนบุคคล ด้านระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ ระยะเวลาที่เป็นอาสามสมัครสาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์ทางสถิติ

จากผลการศึกษาและผลงานการวิจัยที่กล่าวมาทั้งหมดสรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับสูงและมีความสัมพันธ์ในทางบวก โดยผู้บริหารสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งแวดล้อมในงาน การกระจายทรัพยากร การเพิ่มอำนาจ และโอกาสในการปฏิบัติงานจะเป็นแรงผลักดันให้บุคคลเพิ่มสมรรถนะของตนเอง สร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร มีความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร เกิดความร่วมมือในองค์กร สู่ผลสัมฤทธิ์ตามจุดประสงค์และเป้าหมายที่องค์กรวางไว้

บทที่ 3
วิธีดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับสมรรถนะ ระดับการเสริมพลังอำนาจ และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวิธีดำเนินงานวิจัย ดังขั้นตอนต่อไปนี้

1. รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยการเป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research)

2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

2.1 ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 245 คน ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ศึกษา จำแนกตามโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รายอำเภอ

อำเภอ	รพ.สต.	ประชากรที่ศึกษา (คน)
เมืองร้อยเอ็ด	บ้านแคน	1
	สอ.บ้านหนองแวง	1
	สอ.บ้านสังข์-สงยาง	1
	บ้านขอนแก่นใต้	2
	บ้านแมต	1
	บ้านเมืองทอง	1
	บ้านโนนสว่าง	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	รพ.สต.	ประชากรที่ศึกษา (คน)
เมืองร้อยเอ็ด (ต่อ)	บ้านหนองจิก	1
	บ้านโนนรัง	1
	บ้านนาโพธิ์	2
	บ้านคานหัก	2
	บ้านแก่นทราย	2
	บ้านโนนตาลน้อย	2
	บ้านปอภาร	1
	บ้านซ้ง	2
เกษตรวิสัย	บ้านเขวาตะคลอง	1
	บ้านหนองอ่าง	1
	บ้านอุ่มเม้า	1
	บ้านหนองบัวพัฒนา	1
	บ้านดงมัน	1
	บ้านหนองไผ่	1
	บ้านดงครั่งน้อย	1
	บ้านสนามชัย	1
ปทุมรัตต์	บ้านน้ำคำ	2
	บ้านดู่-ฝายใหญ่	1
	บ้านสระบัว	2
	บ้านขี้เหล็ก	1
	บ้านหนองส่วย	1
	บ้านตาจ่อย	1
	บ้านจานใต้	1
	บ้านดอกล้ำ	2
	บ้านบัวขาว	2
	บ้านโนนสวรรค์	2
	บ้านสามขา	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	รพ.สต.	ประชากรที่ศึกษา (คน)
ปทุมรัตต์ (ต่อ)	บ้านสวนปอ	1
จตุรพักตรพิมาน	บ้านลิ้นฟ้า	1
	บ้านอีง่อง	1
	บ้านดงกลาง	1
	บ้านหนองคลอง	2
	บ้านอีโคตร	1
	บ้านดงแดง	1
	บ้านข่าใหญ่	1
	บ้านร่องคำ	1
	บ้านดงยาง	1
	บ้านเมืองหงษ์	1
	บ้านน้ำใส	1
ธวัชบุรี	บ้านหนองไผ่	2
	บ้านดอนชัย	2
	บ้านปรางค์กู่	1
	บ้านอุ่มเม้า	1
	บ้านคางฮุง	1
	บ้านจอมพล (นิเวศน์)	2
	บ้านราชธานี	1
	บ้านขาม	1
	บ้านดอนงัว	1
พนมไพร	บ้านหนองทัพไทย	1
	บ้านสระแก้ว	1
	บ้านค้อใหญ่	1
	บ้านวารีอุดม (วารีสวัสดิ์)	1
	บ้านนานวล	1
	บ้านกุดน้ำใส	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	รพ.สต.	ประชากรที่ศึกษา (คน)
พนมไพร (ต่อ)	บ้านนาชม	1
	บ้านคำไฮ	1
	บ้านดอนแดง	1
	บ้านโพธิ์ชัย	1
	บ้านโพธิ์ใหญ่	1
	บ้านหนองบัว	1
	บ้านหัวนา	1
โพนทอง	บ้านโนนชัยศรี	1
	บ้านโนนสนามชัย	1
	บ้านโนนโพธิ์	2
	บ้านบะเค	1
	บ้านนาอุ่ม	1
	บ้านบะตะกา	1
	บ้านงิ้วเหนือ	1
	บ้านดงกลาง	1
	บ้านจุมจัง	1
	บ้านหนองแสงทุ่ง	2
	บ้านโพนทองน้อย	1
	บ้านวารีสวัสดิ์	1
	บ้านวังม่วยเหนือ	1
	บ้านป้อง	1
	บ้านอุ่มเม้าใต้	3
โพธิ์ชัย	บ้านหนองนกทา	1
	บ้านหนองแวงใหญ่	2
	บ้านพิบูลย์ชัย (อัคคะ)	1
	บ้านดอนเจริญ	1
	บ้านหนองตาไก้	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	รพ.สต.	ประชากรที่ศึกษา (คน)
โพธิ์ชัย (ต่อ)	บ้านสะอาด	2
	บ้านเชียงใหม่	1
หนองพอก	บ้านฉวะ	1
	บ้านบึงงาม	2
	บ้านดงบัง	1
	บ้านหาญไพรวัลย์	1
	บ้านโนนสว่าง	1
	บ้านหนองขุ่น	1
	บ้านโคกกลาง	1
	บ้านทรัพย์เจริญ	2
	บ้านกุดขุ่น	1
	บ้านหนองหว้า	1
เสลภูมิ	บ้านนาโพธิ์	1
	บ้านพันขาง	1
	บ้านกกทัน	1
	บ้านผักกาดหญ้า	1
	มะหรี่	1
	บ้านหวาย	1
	บ้านสะอาดนาดี	1
	บ้านโนนสนาม	2
	บ้านสะทอน	2
	บ้านนาวี	1
	บ้านน้ำจั้นใหญ่	1
	บ้านนาเมือง	2
	บ้านไค่นุ่น	1
	บ้านขวาว	1
	บ้านหัวคู	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	รพ.สต.	ประชากรที่ศึกษา (คน)
เสลภูมิ (ต่อ)	บ้านห้วยสามัคคี	3
	บ้านดงหวาย	2
	บ้านบะหลวง	1
	บ้านกุดแข้	1
	บ้านป่ายางชุม	2
	บ้านสระโพนทอง	1
สุวรรณภูมิ	บ้านสองชั้น	1
	บ้านเก่าน้อย	1
	บ้านคำพรินทร์	1
	บ้านน้ำคำ	2
	บ้านหนองเม็ก	2
	บ้านตากแดด	2
สุวรรณภูมิ	บ้านเปลือยน้อย	1
	บ้านนาใหญ่	2
	บ้านหนองแวง	1
	บ้านยางเลิง	1
	บ้านจานเตย	1
	บ้านตายวก	2
	บ้านดอนดู่	1
	บ้านหนองจาน	1
เมืองสรวง	บ้านสูงยาง	1
	บ้านข่อย	1
	บ้านหนองผือ	1
	บ้านผำ	2
โพนทราย	บ้านเกาะแก้ว	1
	บ้านศรีสว่าง	1
	บ้านโพนดวน	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	รพ.สต.	ประชากรที่ศึกษา (คน)
โพนทราย (ต่อ)	บ้านดอนสัมพันธ์	1
	บ้านยางคำ	2
อาจสามารถ	บ้านน้ำคำ	2
	บ้านโพนเมือง	1
	บ้านหนองตาโฮม	2
	บ้านหนองแฮด	2
	บ้านแจ้ง	1
	บ้านหนองขาม	1
	บ้านดุ่	1
	บ้านรวมไทย	1
	บ้านสีสวาด	1
	บ้านหนองบัว	1
เมยวดี	บ้านโคกสี	1
	บ้านชุมพร	1
	บ้านบุ่งเลิศ	1
	บ้านชมสะอาด	1
	บ้านคำนางตุ้ม	1
ศรีสมเด็จ	บ้านโพธิ์สัย	3
	บ้านเมืองเปลือย	1
	บ้านเหล่าใหญ่	1
	บ้านหนองใหญ่	2
	บ้านสนามชัย (สวนจิก)	1
	บ้านโนนน้ำเงิน	2
	บ้านโดนน้อย	2
จังหาร	บ้านเปลือยตาล	1
	บ้านหนองบัวรอง	1
	บ้านยางใหญ่	1

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	รพ.สต.	ประชากรที่ศึกษา (คน)
จังหาร (ต่อ)	บ้านกอกแก้ว	1
	บ้านม่วงน้ำ (ปาฝา)	1
	บ้านอนามัย	1
	บ้านบากโดนน้อย	1
	บ้านพยอม	2
	บ้านท่าลาด	1
เชียงขวัญ	บ้านคุยขนวน	1
	บ้านพลับพลา	2
	บ้านเหล่าสามัคคี	1
	บ้านวังยาว	1
หนองฮี	บ้านดอนกลอย	1
	บ้านหนองไศล	2
	บ้านขมิ้น	3
หนองฮี	บ้านวารีเกษม	2
	บ้านเด่นราษฎร์	2
	บ้านสาวแห	1
ทุ่งเขาหลวง	บ้านหวายหลึม	2
	บ้านจาน	1
	บ้านมะบ้า	1
	บ้านบัวหลวง	1
	บ้านยางด่อ (เทอดไทย)	1
รวม		**245**

ที่มา: กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด (2560)

2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 153 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่าง แบบสุ่มอย่างมีระบบ โดยมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

2.2.1 สำรวจจำนวน และรายชื่อของประชากร แล้วทำการจัดเรียงรายชื่อเป็นรายอำเภอตามลำดับอำเภอจัดเรียงต่อเนื่องกัน ส่วนภายในอำเภอ จัดเรียงตามรายชื่อตามสถานบริการตามจริงที่จัดเรียงอยู่แล้วในบัญชีรายชื่อที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด จะได้บัญชีรายชื่อประชากร เรียงตามโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้ง 227 แห่ง มีจำนวน 245 คน

2.2.2 คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรคำนวณขนาดตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยใช้การคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร (อรุณ จิรวัฒน์กุล 2557) คำนวณได้จากสูตร

เมื่อ σ = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานจากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้อง = 0.51

N = จำนวนประชากร ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 245 คน

n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

e = ความคลาดเคลื่อนที่ยอมให้เกิดขึ้นซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05

Z = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (=1.96)

$$n = \frac{NZ^2_{\alpha/2}.\sigma^2}{e^2(N-1) + Z^2_{\alpha/2}\sigma^2}$$

$$n = \frac{(245)(1.96)^2(0.51)^2}{(0.05)^2(245-1) + (1.96)^2(0.51)^2}$$

$$n = \frac{(245)(3.84)(0.26)}{(0.0025)(244) + (3.84)(0.26)}$$

$$n = \frac{244.60}{1.60} = 152.87$$

2.2.3 หาช่องห่างการเลือกกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร

I = N/n

I คือ ช่วงของการเลือกตัวอย่าง

N คือ จำนวนประชากร

n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

I = 245/153

= 1.60

2.3 ใช้วิธีสุ่มอย่างเป็นระบบ (Systemic Random sampling) โดยจัดเรียงรายชื่อบุคลากร จำนวน 245 คน จับฉลากเพื่อหาหมายเลขเริ่มต้น เมื่อได้หมายเลขเริ่มต้นแล้ว เลือกตัวอย่างลำดับถัดไป เว้นช่องห่าง 2 หน่วยจนครบ(มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2557:8-9)

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองโดยปรับจากแบบสอบถามที่มีผู้ทำไว้แล้ว อ้างอิงจากคู่มือกำหนดสมรรถนะเฉพาะด้านของ ก.พ. เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้คำถามปลายปิด และเติมข้อความจำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ จำนวน 3 ด้าน จำนวน 34 ข้อ ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การดำเนินงานเชิงรุก และการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสาหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน 2553, น. 7-11, 16-20, 43-47) มีเกณฑ์ในการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

5 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติตามสมรรถนะมากที่สุด

4 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติตามสมรรถนะมาก

3 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติตามสมรรถนะปานกลาง

2 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติตามสมรรถนะน้อย

1 คะแนน หมายถึง ปฏิบัติตามสมรรถนะน้อยที่สุด

คะแนนสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีค่าอยู่ระหว่าง 1- 5 คะแนน ผู้วิจัยได้นำคะแนนมารวมกัน แล้วแบ่งระดับสมรรถนะ โดยวิธีการของเบสท์ (Best 1977, น. 74 อ้างใน ทัศพร ชูศักดิ์ 2554, น.91) ดังนี้

จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$

$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33$

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายความว่า มีสมรรถนะในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายความว่า มีสมรรถนะในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า มีสมรรถนะในระดับต่ำ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและประยุกต์จากทฤษฎีแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter 1997 cited in Laschinger, et. al. 1999 อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ 2554, น. 68-84) จำนวน 38 ข้อ ได้แก่ 1) การได้รับข้อมูลข่าวสาร 2) การได้รับการสนับสนุน 3) การได้รับทรัพยากร 4) การได้รับโอกาส

โดยมีเกณฑ์การตอบเป็น 5 ระดับ ดังต่อไปนี้

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน

2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นส่วนใหญ่

1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

คะแนนปัจจัยด้านเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีค่าอยู่ระหว่าง 1- 5 คะแนน ผู้วิจัยได้นำคะแนนมารวมกัน แล้วแบ่งระดับสมรรถนะ โดยวิธีการของเบสท์ (Best 1977, น. 74) อ้างใน ทัศพร ชูศักดิ์ 2554, น. 91 ดังนี้

จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น = $\frac{\text{คะแนนสูงสุด – คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}}$

$= \frac{5 - 1}{3} = 1.33$

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายความว่า มีแรงจูงใจระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า มีแรงจูงใจในระดับต่ำ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่

4. การประเมินคุณภาพเครื่องมือ

4.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด กำหนดขอบเขตและโครงสร้างของเนื้อหาในเครื่องมือโดยนำทฤษฎีและข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวางกรอบเนื้อหาที่ต้องการค้นหาคำตอบและนำมาสร้างแบบสอบถาม

4.2 นำเครื่องมือไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน (ดังภาคผนวก) ตรวจสอบในด้านความถูกต้องของโครงสร้าง ความชัดเจนในเนื้อหา ความครอบคลุมและความเหมาะสมของสำนวนภาษา ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) โดยประเมินจากค่า IOC ได้ค่า IOCเท่ากับ 0.92 หากข้อใดมีค่าติดลบหรือมีค่าน้อยกว่า 0.5 ต้องนำมาปรับปรุง หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งด้านโครงสร้าง เนื้อหา และการใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการแก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้กับนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามตามลักษณะข้อกำหนดโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach, s Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม ดังนี้

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามปัจจัยเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเท่ากับ 0.969

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเท่ากับ 0.768

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.939 โดยปกติค่าความเที่ยงมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงยอมรับว่ามีความเที่ยงที่เชื่อถือได้ (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช 2557, น. 9-82)

5. จริยธรรมการวิจัย

หลักการทำวิจัยในคนทั่วไปใน The Belmont (ธาดา สืบหลินวงศ์ 2550, น.4) มีหลัก 3 ประการ คือ

5.1 หลักความเคารพในตัวบุคคล (Respect for person) โดยมีความครอบคลุมถึงการเคารพในศักดิ์ศรีวามเป็นมนุษย์ เคารพในการยินยอมเข้าร่วมวิจัย เคารพในศักดิ์ศรีของกลุ่มเปราะบางและอ่อนแอ และการเคารพในความเป็นส่วนตัวและรักษาความลับ

5.2 หลักคุณประโยชน์ไม่ก่ออันตราย (Beneficence) การประเมินความสมดุลระหว่างความเสี่ยงและคุณประโยชน์ การลดอันตรายให้น้อยที่สุดและสร้างประโยชน์ให้เกิดสูงสุด

5.3 หลักความยุติธรรม (Justice) เที่ยงธรรมและเสมอภาค

ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บข้อมูลคือแบบสอบถามตอบด้วยตนเอง โดยข้อมูลทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาจะถูกเก็บเป็นความลับเฉพาะการเผยแพร่ผลการวิจัยเป็นการเผยแพร่ในลักษณะภาพรวม ไม่มีการระบุชื่อ/ข้อมูลส่วนตัว ดังนั้นการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาที่เกี่ยวกับความคิดเห็นและการปฏิบัติงาน เพื่อทราบว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน จึงไม่มีความเสี่ยงมากไปกว่าความเสี่ยงในชีวิตประจำวัน โดยไม่ก่อให้เกิดผลกระทบต่อร่างกาย จิตใจ อารมณ์และด้านเศรษฐกิจของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัยผู้วิจัยจะพิทักษ์สิทธิของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ที่เข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ โดยยึดหลักความเคารพในบุคคล หลักคุณประโยชน์ไม่ก่ออันตราย และหลักยุติธรรม โดยผู้วิจัยจะให้ข้อมูลและชี้แจงให้กลุ่มตัวอย่างที่เข้าร่วมการศึกษาวิจัยครั้งนี้ให้เข้าใจถึงวัตถุประสงค์ วิธีการวิจัยอย่างชัดเจนรวมทั้ง

ให้ความเป็นอิสระในการตัดสินใจไม่มีการบังคับหรือทำให้เกิดความเกรงใจและการตัดสินใจจะไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในปัจจุบันและอนาคต นอกจากนี้ผู้วิจัยจะเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ โดยมีวิธีการป้องกัน คือ ในแบบสอบถามทุกชุดจะไม่มีการระบุ ชื่อ นามสกุล ที่อยู่ สถานที่ทำงาน หรือข้อมูลต่างๆ ที่จะสามารถสื่อถึงตัวบุคคลได้ ผู้วิจัยจะทำการระบุเพียงรหัสชุดของแบบสอบถามเท่านั้น

โดยผู้วิจัยได้ยื่นแบบคำขอจริยธรรมวิจัยของจังหวัดร้อยเอ็ด เพื่อให้คณะกรรมการประจำจังหวัดร้อยเอ็ดทราบและพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินงานวิจัยได้ โดยมีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด เป็นประธาน เลขที่ 22 /2560 ลงวันที่ 31 กรกฎาคม 2560 เพื่อเก็บข้อมูลรายบุคคลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 227 แห่ง จำนวนคนทั้งสิ้น 153 คน ทั้งนี้ได้นำแบบฟอร์มขออนุญาตรายบุคคลจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช เพื่อชี้แจงรายละเอียดการทำวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 153 ชุด แนบกับแบบสอบถามเพื่อประกอบการตัดสินใจตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

6. การเก็บรวมรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

6.1 ทำหนังสือขอเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิจัย ถึงสาธารณสุขอำเภอ ทั้ง 20 อำเภอ ด้วยตนเอง พร้อมแบบสอบถามจำนวนรวม 153ชุด โดยประสานงานกับผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเก็บข้อมูลทั้ง 20 อำเภอ เพื่อชี้แจงรายละเอียดและนัดหมายเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายใน 2 สัปดาห์

6.2 ประสานงานทางโทรศัพท์ กับผู้ช่วยเก็บข้อมูล ทั้ง 20 อำเภอ เพื่อติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ครบคืนภายใน 1 สัปดาห์ รวมใช้ระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์

6.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุดด้วยตนเอง

6.4 กำหนดรหัสและกรอกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

6.5 ตรวจสอบความถูกต้องในการบันทึกข้อมูล โดยพิจารณาตัวแปรทีละตัว

6.6 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (percent) วิเคราะห์ข้อมูลการเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(Standard Deviation)

7.2 สถิติเชิงอนุมาน

เพื่อวิเคราะห์หาปัจจัยที่ร่วมพยากรณ์ สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

7.2.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (ระดับการวัด Interval scale) ขึ้นไป หากไม่ใช่ต้องปรับเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable)

7.2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากรที่มีการแจกแจงแบบปกติ (กราฟ p-p plot เป็นเส้นตรง)

7.2.3 ค่าความคลาดเคลื่อน ต้องมีลักษณะดังนี้

1) มีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดยใช้ Histogram ของค่าความคลาดเคลื่อนและ ทดสอบด้วยวิธี Kolmogorov-Smirnov พบว่าค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติที่ระดับนัยสำคัญ .200

2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 (Residual=0) ทดสอบโดยใช้ t-test

3) ค่าความแปรปรวนคงที่ กราฟไม่แสดงแนวโน้มใดๆ ทดสอบโดยการทำ Scatter plot พบว่าการกระจายของค่าคลาดเคลื่อนอยู่ในลักษณะปกติ

4) ตัวแปรต้องเป็นอิสระต่อกัน (ไม่เกิด Auto Correlation) ทดสอบโดยค่า Durbin-Watson พบว่ามีค่า 1.693 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน

7.2.4 ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น

Ho : $\beta_1 = 0$ H1 : $\beta_1 \neq 0$ กรณีนี้ sig =.000 ยอมรับสมมุติฐาน Ho

7.2.5 ไม่มีค่าสูญหาย (No missing value)

7.2.6 ตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน Variance Infection Factor ต้องไม่เกิน 10

โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ค่า VIF เท่ากับ 1.693 ค่าสถิติ Tolerance เท่ากับ .644

รายละเอียดการทดสอบตามข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) ดังเอกสารแนบท้ายภาคผนวก

บทที่ 4
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งเก็บข้อมูลจากนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 153 ราย โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 153 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของการบรรยายประกอบตารางตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 2 การเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 3 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 4 อิทธิพลระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจ กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขและปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชากาสาธารณสุขชำนาญการ นำเสนอด้วยสถิติเชิงพรรณนา แสดงด้วยค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	68	44.4
หญิง	85	55.6
รวม	**153**	**100.0**
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า35ปี	8	5.2
35-39 ปี	10	6.5
40-44 ปี	36	23.5
45-49 ปี	23	15.0
50 – 54 ปี	53	34.6
55 – 59 ปี	23	15.0
รวม	**153**	**100.0**
$\bar{X}$ **= 47.79 ปี S.D. = 6.784 Min = 28 ปี Max =59 ปี**		
สถานภาพสมรส		
โสด	11	7.2
คู่	133	86.9

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส (ต่อ)		
หม้าย หย่า แยก	9	5.9
รวม	**153**	**100.0**
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	118	77.1
ปริญญาโท	35	22.9
รวม	**153**	**100.0**
อัตราเงินเดือน		
20,001-30,000 บาท	36	23.5
30,001-40,000 บาท	36	23.5
40,001-50,000 บาท	81	52.9
รวม	**153**	**100.0**
$\bar{X}$ **= 37,905.03 บาท S.D. = 7,540.85 บาท Min = 20,000 บาท Max =49,480 บาท**		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ		
1-3 ปี	3	1.96
4-6ปี	5	3.26
7- 9 ปี	145	94.77
รวม	**153**	**100.0**
$\bar{X}$ **= 8.63 ปี S.D. = 1.271 Min = 1 ปี Max =9 ปี**		

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.6 มีอายุเฉลี่ย 47.79 ปี มีอายุระหว่าง 50 – 54 ปี ร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 40 – 44 ปี ร้อยละ 23.5 สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 86.9 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 77.1 รองลงมา จบปริญญาโท ร้อยละ 22.9 มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 37,905.03 บาท อยู่ในระหว่าง 40,001 – 50,000 บาท ต่อเดือน มากที่สุด ร้อยละ 52.9 รองลงมา 20,000 -30,000 บาท และ 30,001-40,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 23.5 และ มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญ

การเฉลี่ย 8.63 ปี อยู่ในระหว่าง 7 - 9 ปี มากที่สุด ร้อยละ 94.77 รองลงมากกว่า 4 - 6 ปี ร้อยละ 5.3 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ส่วนที่ 2 การเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับมีรายละเอียดการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจโดยรวมรายด้าน

การเสริมพลังอำนาจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	4.02	0.42	สูง
2. การได้รับการสนับสนุน	3.99	0.46	สูง
3. การได้รับทรัพยากร	3.62	0.47	ปานกลาง
4. การได้รับโอกาส	3.81	0.49	สูง
การเสริมพลังอำนาจโดยรวม	**3.86**	**0.46**	**สูง**

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติราชการของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวม พบว่า การเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.46) ดังแสดงในตารางที่ 4.2

เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจ รายด้านพบว่า ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.42) รองลงมาได้แก่ ด้านการรับการสนับสนุน ($\overline{X}$ = 3.99, S.D. = 0.46) และด้านการได้รับโอกาส ($\overline{X}$ = 3.81, S.D. = 0.49) ตามลำดับ แต่มีข้อสังเกตว่า ด้านการได้รับทรัพยากรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.47)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจ รายข้อ

การเสริมพลังอำนาจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร			
1. ท่านได้รับการชี้แจงให้ทราบถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร เป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงาน และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง	4.03	0.60	สูง
2. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.06	0.65	สูง
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ	3.99	0.65	สูง
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร	4.20	0.67	สูง
5. ท่านได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม การสัมมนาและการศึกษาต่อเนื่องอย่างครบถ้วนทันเวลา	4.00	0.65	สูง
6. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากหน่วยงานของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.03	0.58	สูง
7. หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ และง่ายต่อการสืบค้น	3.96	0.57	สูง
8. ท่านได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเองเพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.60	สูง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
2. การได้รับการสนับสนุน			
9. หัวหน้าหน่วยงานให้การสนับสนุนงานของท่านและร่วมแสดงความคิดเห็นชี้แนะให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.01	0.61	สูง
10. หัวหน้าหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	4.01	0.62	สูง
11. หัวหน้าของท่านยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข	3.90	0.56	สูง
12. หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานด้วย	4.04	0.57	สูง
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	3.96	0.58	สูง
14. ท่านได้รับการมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติงานหน่วยงาน	4.07	0.56	สูง
15. หัวหน้าของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงานเปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ	3.97	0.59	สูง
3. การได้รับทรัพยากร			
16. หน่วยงานของท่าน มีวัสดุ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ทางการแพทย์เพียงพอ พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน	3.62	0.78	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
3. การได้รับทรัพยากร (ต่อ)			
17. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.48	0.80	ปานกลาง
18. ท่านมีรูปแบบและวิธีการการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	3.73	0.65	สูง
19. สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานของท่าน ให้ความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.81	0.64	สูง
20. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.14	1.00	ปานกลาง
21. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานโครงการอย่างเหมาะสม	3.43	0.76	ปานกลาง
22. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการทำ นวัตกรรมหรือการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน	3.61	0.76	ปานกลาง
23. หัวหน้าหน่วยงานของท่านสนับสนุนเวลาให้ตามความเหมาะสม สำหรับการทำนวัตกรรมหรือการทำวิจัย	3.70	0.73	สูง
24. หัวหน้าหน่วยงานให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน	3.88	0.63	สูง
25. ท่านสามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา	3.85	0.63	สูง
4. การได้รับโอกาส			
26. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.48	0.96	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
4. การได้รับโอกาส (ต่อ)			
27. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.59	0.78	ปานกลาง
28. ท่านได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริการของหน่วยงานของท่าน	3.91	0.62	สูง
29. หัวหน้าหน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถทำงานตามความสามารถและความถนัด	3.92	0.52	สูง
30. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบโครงการที่มีความสำคัญของหน่วยงาน	3.93	0.61	สูง
31. ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อเสนอผลงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	3.82	0.88	สูง
32. ท่านได้เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้น/ยาว เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.61	0.88	ปานกลาง
33. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถหรือมีความซับซ้อนอยู่เสมอ	3.69	0.72	สูง
34. ท่านได้เข้าร่วมทำงานในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงานเสมอ	3.76	0.74	สูง
35. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหา	4.02	0.69	สูง
ของหน่วยงาน	4.03	0.65	สูง
36. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงาน	3.93	0.55	สูง
37. ท่านได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงาน	3.87	0.65	สูง
38. ท่านได้รับการชื่นชม และกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหน่วยงาน			

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด รายข้อด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.67) รองลงมา การได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ($\overline{X}$ = 4.06, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ และง่ายต่อการสืบค้น และได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.57) ($\overline{X}$ = 3.96, S.D. = 0.60) ตามลำดับ

ด้านการได้รับการสนับสนุน พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ได้รับการมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติงานหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.07, S.D. = 0.56) รองลงมาคือ หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานด้วย หน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.04, S.D. = 0.57) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หัวหน้าของท่านยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ($\overline{X}$ = 3.90, S.D. = 0.56)

ด้านการได้รับทรัพยากร พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน ($\overline{X}$ = 3.88, S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.14, S.D. = 1.00) รองลงมาคือ มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานโครงการอย่างเหมาะสม ($\overline{X}$ = 3.43, S.D. = 0.76)

ด้านการได้รับโอกาส พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงาน ($\overline{X}$ = 4.03, S.D. = 0.65) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ($\overline{X}$ = 3.48, S.D. = 0.96) รองลงมา ได้แก่ ได้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม ($\overline{X}$ = 3.59, S.D. = 0.78)

ส่วนที่ 3 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ มีรายละเอียดสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนายการ ในภาพรวมรายด้าน ดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การคิดวิเคราะห์	3.83	0.42	สูง
2. การดำเนินงานเชิงรุก	3.98	0.43	สูง
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	4.01	0.41	สูง
สมรรถนะโดยรวม	**3.94**	**0.42**	**สูง**

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวมพบว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.42) ดังแสดงในตารางที่ 4.4

เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำกลุ่มงาน รายด้านพบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.41) รองลงมาได้แก่ การดำเนินงานเชิงรุก ($\overline{X}$ = 3.98, S.D. = 0.43) มีข้อสังเกตว่า การคิดวิเคราะห์ มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.42)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำแนกตามระดับสมรรถนะ รายข้อ

สมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การคิดวิเคราะห์			
1. ท่านระบุปัญหาเป็นรายการอย่างง่ายโดยอาจไม่เรียงลำดับก่อนหลัง	3.10	1.12	ปานกลาง
2. ท่านวางแผนงานได้โดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นงานหรือกิจกรรมต่างๆ	3.97	0.58	สูง
3. ท่านระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กันในสถานการณ์หนึ่ง	3.97	0.55	สูง
4. ท่านระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ	3.94	0.54	สูง
5. ท่านวางแผนงานได้โดยจัดเรียงงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือเร่งด่วน	4.20	0.65	สูง
6. ท่านเชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อน อาทิ เหตุการณ์กรณีหนึ่งอาจมีสาเหตุได้หลายประการหรือสามารถนำไปสู่เหตุการณ์สืบเนื่องได้หลายประการ	3.92	0.58	สูง
7 . ท่านวางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.90	0.59	สูง
8. ท่านสามารถแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของประเด็นปัญหาที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนเป็นรายละเอียดในชั้นต่างๆ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแง่มุมต่างๆ ของปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อหาโอกาสหรืออุปสรรค	3.84	0.60	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การคิดวิเคราะห์ (ต่อ)			
9. ท่านใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาทางเลือกต่างๆ ในการตอบคำถาม หรือแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสีย ของทางเลือกแต่ละทาง	3.76	0.65	สูง
10. ท่านวางแผนงานที่ซับซ้อน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข อีกทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้	3.68	0.69	สูง
2. การดำเนินงานเชิงรุก			
11. ท่านมองเห็นโอกาสในขณะนั้นและนำโอกาสนั้น มาใช้ประโยชน์ในงาน	3.97	0.57	สูง
12. ท่านเห็นปัญหา อุปสรรค และลงมือหาวิธีแก้ไข โดยเร็ว	3.95	0.57	สูง
13. ท่านลงมืออย่างฉับไวเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าและ แก้ปัญหาอย่างเร่งด่วนโดยไม่รอให้ปัญหา คลี่คลายไปเอง	3.96	0.61	สูง
14. ท่านรู้จักพลิกแพลง ยืดหยุ่น ประนีประนอม เมื่อเผชิญปัญหาอุปสรรค	4.05	0.58	สูง
15. ท่านมีใจเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นแปลกใหม่ ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา	4.23	0.54	สูง
16. ท่านคาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นได้	3.89	0.68	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
2. การดำเนินงานเชิงรุก (ต่อ)			
17. ท่านคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต	3.82	0.69	สูง
18. ท่านสร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว	3.98	0.67	สูง
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น			
19. ท่านหาโอกาสพัฒนา ความรู้ ศักยภาพ เกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เสมอ	4.14	0.59	สูง
20. ท่านสนับสนุนชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้และศักยภาพ	4.08	0.70	สูง
21. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความประสงค์/ความสามารถที่จะเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น	4.12	0.64	สูง
22. ท่านสอนงานหรือให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการพัฒนางานหรือการปฏิบัติงาน	4.01	0.60	สูง
23. ท่านชี้แนะแหล่งข้อมูลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาของผู้อื่น	4.02	0.58	สูง
24. ท่านให้แนวทางหรือสาธิตการปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ	3.86	0.59	สูง
25. ท่านให้การสนับสนุนหรือการช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	4.08	0.55	สูง
26. ท่านสอบถาม ทดสอบ หรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อตรวจสอบว่าผู้อื่นเข้าใจคำอธิบาย	3.80	0.59	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\overline{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (ต่อ)			
27. ท่านให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีการเรียนรู้และพัฒนาผลการปฏิบัตินอกเหนือไปจากวิธีปฏิบัติตามปกติ	4.11	0.58	สูง
28. ท่านสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาความสามารถและประสบการณ์	4.12	0.58	สูง
29. ท่านให้คำติชมผลการปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตนของผู้อื่น เพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง	3.99	0.56	สูง
30. ท่านให้ความเห็นต่อผลการปฏิบัติปัจจุบันและแสดงความคาดหวังในเชิงบวกว่าผู้ได้รับคำติชมมีศักยภาพและจะพัฒนาไปได้ดีในทางใด	4.04	0.55	สูง
31. ท่านให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลิกความสนใจ ความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการปรับปรุงพัฒนาที่เหมาะสม	3.96	0.57	สูง
32. ท่านมอบหมายงานที่เหมาะสม มีประโยชน์และมองหาโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนาเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้อื่น	4.12	0.56	สูง
33. ท่านสามารถระบุความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ต่อศักยภาพ บุคลิกภาพ ทัศนคติ การใช้ชีวิตและการพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนการพัฒนานั้น	3.96	0.55	สูง
34. ท่านมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมผลักดันแผนการพัฒนาบุคคลากรในหน่วยงานของตนอย่างเป็นระบบ	3.88	0.65	สูง

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณารายข้อ ด้านการคิดวิเคราะห์ พบว่าข้อมี่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ท่านวางแผนงานได้โดยจัดเรียงงานหรือกิจกรรมต่างๆตามลำดับความสำคัญหรือเร่งด่วน ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.65) รองลงมาคือ ท่านวางแผนงานได้โดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นงานหรือกิจกรรมต่างๆ และท่านระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กันในสถานการณ์หนึ่ง ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.58) ($\overline{X}$ = 3.97, S.D. = 0.55) ตามลำดับ ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือการระบุปัญหาเป็นรายการอย่างง่ายโดยอาจไม่เรียงลำดับก่อนหลัง ($\overline{X}$ = 3.10, S.D. = 1.12)

ด้านการดำเนินงานเชิงรุก พบว่าข้อมี่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การมีใจเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นแปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.54) รองลงมา รู้จักพลิกแพลง ยืดหยุ่น ประนีประนอมเมื่อเผชิญปัญหาอุปสรรค ($\overline{X}$ = 4.05, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ($\overline{X}$ = 3.82, S.D. = 0.69)

ด้านการใส่ใจพัฒนาผู้อื่น พบว่าข้อมี่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ การหาโอกาสพัฒนาความรู้ ศักยภาพเกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เสมอ ($\overline{X}$ = 4.14, S.D. = 0.59 ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสอบถาม ทดสอบ หรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อตรวจสอบว่า ผู้อื่นเข้าใจคำอธิบาย ($\overline{X}$ = 3.80, S.D. = 0.59)

ส่วนที่ 4 อิทธิพลระหว่างลักษณะส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจ กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด

ในการวิเคราะห์การถดถอยพหูคูณ เพื่อหาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยเอาตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้น ทั้งตัวแปรหลัก ตัวแปรย่อยทั้งหมด นำมาเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาส และด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ตัวแปร	B	SEB	Beta	t	P-value
1. การเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส	.310	.063	.401	4.895	.000
2 การเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	.231	.073	.258	.3152	.002
ค่าคงที่	**1.833**	**.247**		**.7410**	**.000**

$SE_{est} = \pm .302$

R=.592 , R^2= .350, R^2_a = .341, Std. Error of the Estimate = .302 , F= 40.38

จากตารางที่ 4.6 พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้ คือปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาสและ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร โดยสามารถเขียนเป็นสมการอธิบายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้ดังนี้

สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ = 1.833+ .310 (การเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส) + .231 (การเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร)

จากสมการดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด กล่าวคือ ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ การได้รับโอกาส มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .310 หมายความว่า ถ้ามีปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาส เพิ่มขึ้น 1 หน่วย สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จะเพิ่มขึ้น .310 หน่วย นอกจากนี้ถ้าได้รับการเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร เพิ่มขึ้น 1 หน่วย สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการจะเพิ่มขึ้น .231 หน่วย แสดงว่าถ้ามีปัจจัยเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับโอกาสการเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมาก จะทำให้สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการสูงตามไปด้วย และตัวแปรดังกล่าวข้างต้นสามารถร่วมอธิบายความผันแปรของสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้ร้อยละ 35 (R^2= .350)

ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข และปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ

ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ได้จากการรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิด 153 ฉบับ พบว่า ได้มีการเสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 62 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 40.52 สำหรับรายละเอียดของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามคำถามปลายเปิด จำนวน 62 ฉบับ นำเสนอไว้ในตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ร้อยละ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด (n=62)

ตัวแปร	ปัญหา		อุปสรรค	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
1. การคิดวิเคราะห์	15	24.19	9	14.52
2. การได้รับทรัพยากร	6	9.67	3	4.83
3. การได้รับโอกาส	13	20.96	9	14.52
4. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	7	11.29	3	4.83
5. การดำเนินงานเชิงรุก	13	20.96	7	11.29
6. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	7	11.29	5	8.06
7. การได้รับการสนับสนุน	1	1.61	0	0

ตารางที่ 4.8 รายละเอียด ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	
- ข้อมูลข่าวสารในการปฏิบัติงานขาดความน่าเชื่อถือได้สำหรับนำมาสนับสนุนการตัดสินใจ	- กลั่นกรองข้อมูลที่ถูกต้อง ก่อนนำมาใช้งาน
2. การได้รับการสนับสนุน	
- ขาดการได้รับอิสระทางความคิด	- สนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติ ส่งเสริมการทำนวัตกรรม สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ
2. การได้รับทรัพยากร	
- ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรสาธารณสุข โดยเฉพาะงบประมาณยังขาดความเป็นธรรม ไม่มีการกระจายลงสู่ รพ.สต.โดยตรง แต่ต้องรอผ่านเครือข่าย (CUP) ทำให้การบริหารไม่สะดวก	- ผู้บริหารควรใช้ข้อมูลจากพื้นที่จริงๆ เพื่อการตัดสินใจ ให้การสนับสนุนทรัพยากรในทุกๆด้าน
3. การได้รับโอกาส	
- เส้นทางความก้าวหน้าของนักวิชาการสาธารณสุขมีข้อจำกัดทำให้ผู้บริหารไม่ค่อยส่งเสริมสนับสนุนเหมือนวิชาชีพอื่น	- ส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขมีความก้าวหน้าทัดเทียมวิชาชีพอื่น
	- เพิ่มขวัญและกำลังใจ ความก้าวหน้าในหน้าที่เท่าเทียมวิชาชีพอื่น
- ขาดโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งในหลักสูตรระยะสั้น ระยะยาว การประชุมวิชาการ	- ได้รับโอกาสในการพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ตามภาระงาน บทบาทหน้าที่

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
4. การได้รับการสนับสนุน ผู้เกี่ยวข้องในการจัดทำแผนงาน ยังขาดความเข้าใจในระบบบริการเชิงรุก จึงอาจให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนงบประมาณด้านบริการเชิงรุกไม่เหมาะสม	-
5. การคิดวิเคราะห์ - การกำหนดกรอบแนวคิดจาก KPI ทำให้ไม่สามารถวิเคราะห์และดำเนินการตรงกับปัญหาในพื้นที่ เกณฑ์บางอย่างให้ประเมินความสำเร็จสูงทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาความคิดวิเคราะห์ของเจ้าหน้าที่ - เจ้าหน้าที่ขาดทักษะเรื่องการคิดวิเคราะห์เป็นจำนวนมาก ซึ่งการคิดวิเคราะห์เป็นหนึ่งในงานที่นักวิชาการต้องปฏิบัติอยู่เป็นประจำจึงอุปสรรคต่อการปฏิบัติงานและอุปสรรคต่อการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ	- ควรพัฒนาบุคลากรในด้านเทคนิคและทักษะในการคิดเชิงระบบในการกำหนดแผนงาน การวิเคราะห์ประเด็นแผนงานที่ซับซ้อนให้เข้าใจประเด็น แตกประเด็น และเชื่อมโยงปัญหา สถานการณ์ แนวทางแก้ไขวางแผนงานได้โดยมีการรวบรวมให้เป็นรูปธรรม เช่น สรุปผลการดำเนินงานเป็นรูปเล่ม มีการกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสพัฒนาและร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการสาธารณสุขทุกระดับเพื่อการยกระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น
6. การดำเนินงานเชิงรุก - กรอบการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน	- มีแนวทางและระเบียบปฏิบัติในการดำเนินงานเชิงรุกอย่างเป็นลายลักษณ์อักษรเป็นรูปธรรม - สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่นำผลการปฏิบัติงานเชิงรุก ร่วมวางแผนในการดำเนินงานในชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
7. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	
- บุคลากรไม่เพียงพอ	- จัดสรรทีมสหวิชาชีพลงไปทำงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อเพิ่มอัตรากำ ลังในส่วนที่ยังขาดแคลนและพัฒนาการ - มีการสร้างเครือข่ายในชุมชน ให้ อสม. มีบทบาทในการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพ - สนันสนุนให้ อสม.เข้าร่วมประชุมพัฒนาความรู้ สนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับหน่วยงานอื่นเพื่อพัฒนาศักยภาพองค์กรและเพิ่มพูนความรู้ตนเอง - มีการจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อพัฒนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้

บทที่ 5
สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับสมรรถนะ ระดับการเสริมพลังอำนาจ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวน 245 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 153 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบสุ่มอย่างมีระบบ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 153 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 นำข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถาม มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยคอมพิวเตอร์โดยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลคือ วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ปัจจัย ส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) ร้อยละ (percent) วิเคราะห์ข้อมูลการเสริมพลังอำนาจสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์หาปัจจัยที่ร่วมพยากรณ์ สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการโดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) มีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

1. สรุปการวิจัย

1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 55.6 มีอายุเฉลี่ย 47.79 ปี อายุระหว่าง 50 – 54 ปี ร้อยละ 34.6 สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 86.9 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 77.1 มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 37,905.03 บาท อยู่ในระหว่าง 40,001 – 50,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด ร้อยละ 52.9 มีระยะเวลาปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเฉลี่ย 8.63 ปี อยู่ในระหว่าง 7-9 ปี มากที่สุด ร้อยละ 94.77

1.2 การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติราชการของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวม พบว่า การเสริมพลัง

อำนาจอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.86, S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจ รายด้านพบว่าด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\overline{X}$ = 4.02, S.D. = 0.42) ด้านการได้รับทรัพยากรมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.62, S.D. = 0.47) เมื่อ พิจารณารายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร ($\overline{X}$ = 4.20, S.D. = 0.67 แต่มีข้อสังเกตว่า โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.14, S.D. = 1.00)

1.3 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม พบว่า พบว่ามีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ($\overline{X}$ = 3.94, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำกลุ่มงานรายด้าน พบว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ($\overline{X}$ = 4.01, S.D. = 0.41) ด้านการคิดวิเคราะห์มีคะแนนต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.83, S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีใจเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นแปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา ($\overline{X}$ = 4.23, S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือการระบุปัญหาเป็นรายการอย่างง่ายโดยอาจไม่เรียงลำดับก่อนหลัง ($\overline{X}$ = 3.10, S.D. = 1.12)

1.4 ผลการวิจัยตามสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีดังนี้

1.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าวไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดได้

1.4.2 ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ประกอบไปด้วย ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ด้านการได้รับโอกาส สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ได้อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ระดับ .002 และ .000 ตามลำดับ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ส่วนปัจจัยเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับการสนับสนุน และการได้รับทรัพยากรไม่สามารถร่วมทำนายได้

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ในภาพรวม พบว่ามีสมรรถนะในภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับสูงทั้ง 3 ด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดคือ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น ซึ่งเป็นจุดเด่นนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ทำงานในชุมชน ต้องมีความเอาใจใส่หรือความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะส่งเสริม ที่จะปรับปรุงและพัฒนาผู้อื่น ไม่ว่าจะเป็นผู้ร่วมงาน อาสาสมัครประจำหมู่บ้าน ผู้นำท้องถิ่น ตลอดจนประชาชนให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ อันเป็นศักยภาพโดยรวมของผู้นั้น รวมทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะให้ผู้อื่นนั้นมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจและทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนพร้อมที่ปฏิบัติงานในชุมชน ลักษณะงานจะเน้นทำงานในเชิงรุก มีความสามารถในการคิดล่วงหน้า และสามารถใช้ประโยชน์จากการคิดนั้นดำเนินการในเชิงรุกแทนที่จะใช้กลยุทธ์ของการตั้งรับอย่างที่นิยมปฏิบัติกันมาในองค์กรหรือในส่วนราชการ การดำเนินการเชิงรุกมีความหมายถึงการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส แล้วจัดการในเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยไม่จำเป็นต้องให้มีผู้ใดร้องขอแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ ซึ่งสอดคล้องกับรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก พบว่าสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ และสุนทรียภาพทางศิลปะ อยู่ในระดับปานกลาง และศันสนีย์ วงค์ม่วย (2556) ที่ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานนของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่า ระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ ในภาพรวมสมรรถนะประจำกลุ่มงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.45) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการดำเนินการเชิงรุก มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด โดยมีระดับสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81(S.D.=0.53) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ โดยมีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.= 0.57) และสานิตย์ เพชรสุวรรณ (2554) ได้ทำการศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ผลการศึกษาสมรรถนะโดยรวม

ของนักวิชาการสาธารณสุขอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย =3.96 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.38 โดยมีคะแนนสมรรถนะหลักค่าเฉลี่ย =4.04 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.38 และสมรรถนะตามกลุ่มงาน ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย =3.81 ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.44

เป็นที่สังเกตว่าด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านการคิดวิเคราะห์ หัวข้อการระบุปัญหาเป็นรายการอย่างง่ายโดยอาจไม่เรียงลำดับก่อนหลัง($\overline{X}$ = 3.10, S.D. = 1.12) สอดคล้องกับการศึกษาของรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ที่มีคะแนนเฉลี่ย ($\overline{X}$ = 1.58, S.D. = 0.49) เนื่องด้วยข้อจำกัดของภาระงาน นโยบายเร่งด่วน กับปริมาณบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่าบุคลากรยังขาดเทคนิคและทักษะในการคิดเชิงระบบในการกำหนดแผนงาน การวิเคราะห์ประเด็นแผนงานที่ซับซ้อน ให้เข้าใจประเด็นแตกประเด็น และเชื่อมโยงปัญหา สถานการณ์ แนวทางแก้ไขวางแผนงานได้ ตลอดจนมีการนำเสนอปัญหาชี้ให้เห็นผลกระทบของปัญหาจะสามารถสร้างการมีส่วนร่วมรับรู้ปัญหา หาวิธีการแก้ไขปัญหาด้วยวิธีการต่างๆ ร่วมกันทั้งภายในองค์กร และภาคีเครือข่าย เป็นสิ่งที่ควรฝึกฝนนำไปใช้เป็นการเพิ่มโอกาสให้งานสำเร็จและเป็นความสำเร็จที่ยั่งยืน

2.2 ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดในภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจรายด้าน พบว่าด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร เนื่องจากมีการมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กรได้รับการชี้แจงให้ทราบถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร เป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงานและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง รับทราบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว และได้รับการมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติงานหน่วยงานเป็นการสร้างการมีส่วนร่วมทำให้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและเป็นส่วนหนึ่งขององค์การซึ่ง (Kinlaw 1995, น. 11) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด นอกจากนี้การเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรก็เพื่อให้เขาเหล่านั้นไปเสริมพลังอำนาจแก่ผู้อื่นได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ศิริรัตน์ จารุรัชกุล (2553, น. 88-89) ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจในงาน และการบันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาล

โรงพยาบาลศรีสะเกษ พบว่า ภาพรวมของการเสริมพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการบันทึกทางการพยาบาลอยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคลด้านแผนกงานและสถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการบันทึกทางการพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การเสริมพลังอำนาจในงานในภาพรวม และรายด้าน ได้แก่ การได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการบันทึกทางการพยาบาลในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 (3) การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร การได้รับการยกย่อง และแผนกงาน สามารถร่วมกันทำนายการบันทึกทางการพยาบาลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ร้อยละ 20.8และรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น. 114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก พบว่าปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ในภาพรวมพบว่า การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง (X =3.44, S.D. = 0.42)

เป็นที่สังเกตว่าปัจจัยเสริมพลังอำนาจด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือด้านการได้รับทรัพยากร หัวข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก พบว่าการได้รับทรัพยากร มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\overline{X}$ = 3.31, S.D. = 0.44) บุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ($\overline{X}$ = 3.18, S.D. = 0.89) เนื่องจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทภาระงานที่เพิ่มขึ้นกว่าเดิมและปัญหาการขาดแคลนกำลังคนด้านสาธารณสุข และการกระจายไม่เหมาะสม

ผลการในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อหาค่าตัวแปรที่ผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้คือ การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และด้านการได้รับโอกาส ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของกับรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น.114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก พบว่าปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับโอกาสไม่สามารถร่วมทำนายได้

คานเตอร์ (Kanter 1997 cited in Laschinger, et. al. 1999 อ้างถึงในสานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ 2554, น. 68-84) ได้กล่าวว่าการได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ

ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กรข้อมูลข่าวสารที่ได้ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามีอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร (Gunden & Crissman 1992. น. 6-10) ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง และการได้รับโอกาสเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย จะทำให้เกิดขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (Kinlaw 1995, น. 11) นอกจากนี้การเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรก็เพื่อให้เขาเหล่านั้นไปเสริมพลังอำนาจแก่ผู้อื่นได้ แต่ถ้าตนเองยังอยู่ในความรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) บุคลากรจะไม่มีพลังอำนาจที่จะช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้ หากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มั่นใจในการทำงานของตนมากขึ้น ซึ่งเป็นผลสะท้อนโดยตรงถึงความสามารถทางการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่คุณภาพในงานต่อไป

ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดได้

2.2.1 เพศ จากการศึกษา เพศไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดได้ เนื่องจากปัจจุบันสังคมเพศชายเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันมีการเคารพสิทธิเสรีภาพของบุคคล การให้ความเสมอภาคเท่าเทียมกันของบุคคล ไม่ว่าจะเป็นผู้หญิงหรือผู้ชายต่างก็ต้องได้รับการปฏิบัติอย่างเสมอภาคเท่าเทียมกัน จะเลือกปฏิบัติไม่ได้ และการให้สิทธิ โอกาส และการปฏิบัติต่างๆ จะให้กับผู้หญิงหรือผู้ชาย ฝ่ายใดฝ่ายหนึ่งอย่างไม่เท่าเทียมกันนั้นจะกระทำไม่ได้โดยเด็ดขาด เช่น ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขสามารถเป็นได้ทั้งเพศชายและเพศหญิง ทำให้เราต้องพัฒนาผู้หญิงให้เทียบเท่ากับผู้ชาย ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน (2553,น. 213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผล

ต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น. 142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น. 94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น. 114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกและมณีรัตน์ รักษาพล (2559, น.83) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุขเครือข่ายบริการที่ 8

2.2.2 อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันไม่ว่าทางพฤติกรรมการแสดงออก การรับรู้ ความคิดเห็น เนื่องจากคนในวัยที่ต่างกันมีประสบการณ์ มีความต้องการการเรียนรู้ที่ไม่เท่ากัน แต่จากการศึกษาพบว่าส่วนใหญ่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีอายุอยู่ระหว่าง 50 – 54 ปี ร้อยละ 35.3 ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ตอนกลาง หรือตอนปลาย เป็นวัยทำงานที่สั่งสมประสบการณ์ ความสามารถ การเรียนรู้ การพัฒนาตนเองในการทำงานมายาวนาน อันทำให้มีสมรรถนะในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน (2553, น. 213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น. 142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, 94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก และรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น. 114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก แต่ผลการศึกษาแตกต่างจากการศึกษาของมณีรัตน์ รักษาพล (2559, น. 83) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 พบว่าอายุที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับ กองเพชร อิ่มใจ (2545, น. 1) ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขในสถานีอนามัยพื้นที่ สาธารณสุขเขต 1 พบว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขในสถานีอนามัยพื้นที่สาธารณสุขเขต1 มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาท

หน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ p<.005 สิทธิ์ศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก (2558, น.74) คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาลนครขอนแก่น พบว่าอายุ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงาน อย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ (r = 0.426, p-value = 0.001) และยุพิน สุขเจริญ (2558, น. 20) ศึกษา).ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม พบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐมที่มีอายุ 36 ปีขึ้นไปมีการปฏิบัติตามสมรรถนะสูงกว่าพยาบาลวิชาชีพที่มีอายุ 22-35 ปี อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ .005

2.2.3 สถานภาพสมรส จากการศึกษาพบว่า ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ดได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษา บุญถม ชัยญวน (2553, น. 213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น. 142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น. 94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก และรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น. 114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก แตกต่างจากการศึกษาพิทักษ์พงค์ พายุหะ (2546, น. 64) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโต สไปโรซีส ของผู้รับผิดชอบงานประจำสถานีอนามัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโตสไปโรซีส ของผู้รับผิดชอบงานป้องกันโรคประจาสถานีอนามัย

2.2.4 ระดับการศึกษา จากการศึกษาพบว่า ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาการศึกษาของยุพิน สุขเจริญ (2558, น. 20) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด นครปฐมที่มีการศึกษาต่างกันมีการปฏิบัติตามสมรรถนะไม่ต่างกัน สอดคล้องกับบุญถม ชัยญวน (2553, น. 213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารทีมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น. 142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น. 94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลกพบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน แตกต่างกับผลการศึกษารุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น. 114) ระดับการศึกษาสามารถร่วมทำนายสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจังหวัดนครนายก มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น. 83) สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกองเพชร อิ่มใจ (2545, น. 1) ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขในสถานีอนามัยพื้นที่ สาธารณสุขเขต 1 พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ $p < .005$

2.2.5 อัตราเงินเดือน จากการศึกษาพบว่า ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน (2553, น. 213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารทีมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น. 142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น. 94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น. 114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกและ มณีรัตน์ รักษาพล (2559, น. 83) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 แตกต่างจากการศึกษาของ สิทธิ์ศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก (2558, น. 74) พบว่ารายได้ รายได้มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานอย่างมีระดับนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.466$, p-value < 0.001)

2.2.6 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาพบว่า ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด สอดคล้องกับผลการศึกษาของ บุญถม ชัยญวน (2553, น. 213) ศึกษา

ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อาคม ปัญญาแก้ว (2554, น. 142-143) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548, น. 94-95) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557, น. 114) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก แตกต่างจากการศึกษาของมณีรัตน์ รักษาพล (2559, น. 83) ศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 และ กองเพชร อิ่มใจ (2545) ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขในสถานีอนามัยพื้นที่สาธารณสุขเขต 1 พบว่าประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับ ยุพิน สุขเจริญ (2558, น. 20) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ใน จ.นครปฐม ที่มีประสบการณ์ 11 ปีขึ้นไปมีการปฏิบัติตามสมรรถนะสูงกว่าอย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติที่ 0.05

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

จากผลการวิจัย พบว่าการปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาส มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด กล่าวคือ ถ้ามีปัจจัยเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาส การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมาก จะทำให้สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการสูงตามไปด้วย ผู้ศึกษามีข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารดังต่อไปนี้

1) วางระบบ การก้าวเข้าสู่ตำแหน่ง/เลื่อนตำแหน่งตามความเหมาะสม

2) จัดระบบการพิจารณาความดีความชอบให้เป็นรูปธรรม มีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล สนับสนุนเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน

3) วางแผนการพัฒนาบุคลากร ให้บุคลากรทุกระดับมีโอกาสเข้ารับการอบรม / ศึกษาต่อเนื่องตามเกณฑ์ที่กำหนด การสนับสนุนให้ศึกษาต่อให้โอกาสในการพัฒนาความรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดความภาคภูมิใจและได้รับการยอมรับนับถือมากขึ้น โดยพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในระดับตำบลให้มีความพร้อมในการดูแลสุขภาพ พัฒนาทีมหมอครอบครัวให้สมรรถนะและความพร้อมในการดูแลสุขภาพประชาชน

4) พัฒนาระบบการรับส่ง ข้อมูลข่าวสาร ช่องทางในการสืบค้นข้อมูลให้ทันสมัยและเป็นปัจจุบัน

5) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านเทคนิคและทักษะในการคิดเชิงระบบในการกำหนดแผนงาน การวิเคราะห์ประเด็นแผนงานที่ซับซ้อน ให้เข้าใจประเด็น แตกประเด็น และเชื่อมโยงปัญหา สถานการณ์ แนวทางแก้ไขวางแผนงานได้ โดยมีการรวบรวมให้เป็นรูปธรรม เช่น สรุปผลการดเนินงานเป็นรูปเล่ม มีการกำหนดเป้าหมาย วิเคราะห์หาจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาสพัฒนาและร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการสาธารณสุขทุกระดับเพื่อการยกระดับสมรรถนะให้สูงขึ้น

6) วางระบบการกระจายทรัพยากร คน เงิน ของ โดยมีการวิเคราะห์ความต้องการตามปัญหา และบริบทของพื้นที่ร่วมกันระหว่างพื้นที่และหน่วยบริหาร จัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับสถานบริการและภาระงานในแต่ละสาขาวิชาชีพ

3.1.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้ปฏิบัติงาน

ปัจจุบันมีแหล่งที่สามารถศึกษาหาความรู้ได้หลายช่องทาง ฉะนั้นควรมีการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมให้แก่ตนเองอยู่เสมอทั้งในด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค การฟื้นฟูสุขภาพ การคุ้มครองผู้บริโภค ตลอดจนการรักษาพยาบาล การจัดบริการสุขภาพ นวัตกรรมสุขภาพใหม่ๆ แนวโน้มโรคและการดูแลต่างๆ การเปลี่ยนแปลงในระบบสุขภาพ เพื่อให้รู้เท่าทันการเปลี่ยนแปลงและพร้อมที่จะปรับตัวรับมือได้ เพื่อช่วยให้ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุขระบบสุขภาพยั่งยืน

3.2 ข้อเสนอในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ศึกษาการกำหนดบทบาทหน้าที่ ภาระงาน ตามสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.2.2 ศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.2.3 ศึกษาแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด, พิมเพ็ญ เจนอักษร. (2555). สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. *พุทธชินราชเวชสาร*, (2): 168-79.

กีรติ ยศยิ่งยง. (2549).*ขีดความสามารถ : Competency Based Approach*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.

กุนนที พุ่มสงวน. (2557). การสร้างเสริมพลังอำนาจทางสุขภาพ : *บทบาทที่สำคัญของพยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก, 86-90.*

กรวลัย เข็มสวัสดิ์. (2552). *การศึกษาสมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

กองเพชร อิ่มใจ. (2545). *การประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขในสถานีอนามัยพื้นที่ สาธารณสุขเขต 1.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.

ขจิต หมู่ดี. (2549*). การศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขอำเภอลำลูกกาที่สนับสนุนความสำเร็จการดำเนินงาน Healthy Thailand. จุลสารกลุ่มบริหารงานบุคคล,* 33-40.

ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2560). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ.*มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร*. สืบค้นจาก http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf.

ขรรค์ชัย เกตุสอน. (2554). *การพัฒนาระบบประเมินด้านสมรรถนะบุคลากรฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.

ฉวีวรรณ บุญสุยา. (2557). ประชากร การเลือกตัวอย่างและขนาดตัวอย่างในการวิจัย. ใน *ประมวลสารชุดวิชาสถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ*. (หน่วยที่ 8, น8-9) . นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก COMPETENCY กันเถอะ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

เทื้อน ทองแก้ว. (2560). สมรรถนะ(Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ.*มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. สืบค้นจาก www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc.

ธาดา สืบหลิหลินวงศ์. (2550). *แนวทางจริยธรรม การทำวิจัยในคนในประเทศไทย พ.ศ. 2550.* กรุงเทพฯ.

ธีรวุฒิ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. *สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี*: อุบลราชธานี.

นิรัตน์ อิมามี. (2557). เครื่องมือการวิจัย.ใน *ประมวลสารชุดวิชาสถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ.* (หน่วยที่ 9, น. 82). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

นวลฉวี วงษ์สมบัติ. (2553).*ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคลีแลนด์ McClelland.* สืบค้นจาก http://naulchawee.blogspot.com/2010/12/mcclelland.html.

บุญเกียรติ การะเวกพันธุ์. (2560).*การบริหารงานภาครัฐแนวใหม่*. สืบค้นจาก http://wiki.kpi.ac.th/index.php?title.

บุญถม ชัยญวณ และประจักร บัวผัน. (2553). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น,* ต.ค.-ธ.ค.2553.

ปวีณา จันทร์สอน. (2552). *การศึกษาสมรรถนะบุคลากรของศูนย์พัฒนาสังคมหน่วยที่ 57 จ.สตูล.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2554). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

พิทักษ์พงค์ พายุหะ. (2546). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคเลปโตสไปโรซีสของผู้รับผิดชอบงานประจาสถานีอนามัย จังหวัดร้อยเอ็ด.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

พรพรรณ ระวังพันธุ์. (2550). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักทางสาธารณสุขอำเภอในภาคกลาง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

พิสมัย ฉายแสง. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.

พิสิษฐ์ พลอินทร์. (2557). *การประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลกลาง สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารวิทยาการจัดการ.* 94-110.

มณีรัตน์ รักษาพล. (2559).*สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8.* (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.

มัลลิกา ต้นสอน. (2544). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: เอ็กซเปอร์เน็ท.

ยงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ*. กรุงเทพฯ: ราชภัฏสวนดุสิต.

ยุพิน สุขเจริญ และขวัญดาว กล่ำรัตน์. (2558*). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(2): 14-26.

ราชกิจจานุเบกษา. (2556). *พระราชบัญญัติวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชน พ.ศ. 2556*. เล่มที่ 130 ตอนที่ 118 ก: 19-20. กรุงเทพฯ.

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. (2560). *วิกิพีเดีย*. สืบค้นจากhttps://th.wikipedia.org/wiki/สถานีอนามัย.

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำ กลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

รังษิยา สารรัมย์. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรห้องปฏิบัติการต่อการบริหารความเสี่ยง: กรณีศึกษาโรงพยาบาลศิริราช*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตร มหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, กรุงเทพฯ.

รัฐวุฒิ สุขมี.(2551). *การประเมินสมรรถนะบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข,* 2(3).

วริทธ์ศา แสงไพบูลย์. (2550). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมพลังอำนาจกับความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของอาสาสมัครสาธารณสุขเทศบาลเมือง จังหวัดชลบุรี*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

ศันสนีย์ วงค์ม่วย. (2556). *แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

ศิริญญ์ รุ่งหิรัญ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดปทุมธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยอีสเทร์นเอเชีย,* 109-120.

ศิริวรรณ เสรีรัตน์. (2541). *พฤติกรรมองค์การ*. กรุงเทพฯ: ธีระฟิล์มและไซเท็กซ์.

ศิริรัตน์ จารุรัชกุล. (2553). *ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจในงาน และการบันทึกทางการพยาบาลตามมาตรฐานวิชาชีพของพยาบาลโรงพยาบาลศรีสะเกษ.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สิทธิศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก. (2558). *คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล นครขอนแก่น.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2004). Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *วารสารเพิ่มผลการผลิต.* พ.ย. – ธ.ค.: 44 – 48.

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2548). การจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร : หัวใจสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษา, 2*(6): 50–56 .

สุปราณี ยมพุก. (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.

สานิตย์ เพชรสุวรรณ. (2554). *ปัจจัยทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล.* (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

เสนาะ ติเยาว์. (2544). *หลักการบริหาร.* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2556).*แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – พ.ศ. 2561)*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ.ร..

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..

_____. (2551). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข.* กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..

_____. (2553).*คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน:คู่มือสมรรถนะเฉพาะงานที่ปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด. (2560). *ข้อมูลทรัพยากรบุคคล.* (ซีดีรอม). ร้อยเอ็ด. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล.

สิทธิศักดิ์ แก้วโพนเพ็ก, ประจักร บัวผัน. (2558). คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักบริหารงานสาธารณสุขในเทศบาล จังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น,* ต.ค.-ธ.ค..

สันธยา สอนไชยา. (2550). *การประเมินสมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลดงมะไฟ จังหวัดสกลนคร*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *คู่มือการกาเนินกิจกรรม 5ส โครงการส่งเสริมการเพิ่มผลผลิตราชการ*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.

อาคม ปัญญาแก้ว และประจักร บัวผัน. (2554). *ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2547). *Career Development in Practice*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซนเตอร์.

อัจฉรา หล่อตระกูล. (2557). *การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์, กรุงเทพฯ.

อมรศักดิ์ โพธุอ่ำ. (2548). *ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2545). การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 14*(3): 23-31.

อรุณ จิรวัฒน์กุล. (2557). สถิติในงานวิจัยเลือกใช้อย่างไรให้เหมาะสม. (พิมพ์ครั้งที่ 1). กรุงเทพฯ: วิทยพัฒน์.

Conger, J. A. and Kanungo, R.N. (1998). The empowerment process: Integrating theorg and Pratice. *Academy Management Review, 13*(3): 471-482.

Honold, L. (1997). A review of the literature on employee empowerment. *Empowerment in Organization, 5*(4): 202-212.

Kanter R. M. (1997). *Frontiers of managemaent*. Combride: A Harvard Business Review Book.

Kinlaw, D.C. (1995). *The Practice of Empowerment : Making the Most of Human Competency*. Hampshire: Gower Publishing limited.

McDermott,K., Laschinger, H.K.S., Finegan, J.E., Shamian,J. (1996). Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management, 27*(5): 44-48.

Puetz, B.E. (1998). Empowerment in occupational health nursing :wielding power through Expertise. *AAOHN Journal, 36*(12): 503-7.

Rappaport, J. (1987). Terms of empowerment/exemplars of prevention : Toward a theory of community psychology. *American Journal of Community Psychology,* 15: 121-148.

Sabiton, J.A., and Laschinger, H.K.S. (1995). Staff nurse work empowerment and perceived autonorny : testing Kanter's Theory of Structural Power in Organization. *Journal of Nursing Administration, 25*(9): 42-45.

Wilson, B.& Laschinger, K.S. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment:A test theory of structural Power in Organization. *Journal of Nursing Administration, 24*(4s): 39-45.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ/ตำแหน่ง
1. ดร.กิตติ เหลาสุภาพ	**คุณวุฒิ** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต **ตำแหน่ง** อาจารย์ วิทยาลัยแพทยศาสตร์และการสาธารณสุข มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
2. ดรสุภศักดิ์ เมืองพรหม	**คุณวุฒิ** ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต **ตำแหน่ง** นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเกษตรวิสัย
3. นางประภาศรี ทุมะลา	**คุณวุฒิ** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต **ตำแหน่ง** นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

****

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 5 ส่วน

เครื่องมือเพื่อการวิจัยชุดนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความคิดเห็นที่มีต่อสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (รวมผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ซึ่งแบ่งเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ

ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านและขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

นางปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์
นิสิตปริญญาโท สาขาบริหารสาธารณสุข
หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลง ใน ☐ หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ
   - ☐ เพศชาย
   - ☐ เพศหญิง

2. อายุ……..ปี(ระบุเป็นจำนวนเต็มปี)

3. สถานภาพสมรส
   - ☐ โสด
   - ☐ คู่
   - ☐ หม้าย หย่า แยก

4. ระดับการศึกษา
   - ☐ ปริญญาตรี
   - ☐ ปริญญาโท
   - ☐ อื่นๆ ระบุ……

5. อัตราเงินเดือน……..บาท/เดือน

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ……ปี
   (ระบุเป็นจำนวนปีเต็ม 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

<u>คำชี้แจง</u> โปรดพิจารณาข้อคำถามในแต่ละด้านต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่คิดว่าตัวท่านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใด ตามความเป็นจริงเพียงระดับเดียว

มากที่สุด หมายถึง ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นมากที่สุด
มาก หมายถึง ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นมาก
ปานกลาง หมายถึง ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นปานกลาง
น้อย หมายถึง ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นน้อย
น้อยที่สุด หมายถึง ท่านปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

ทั้งนี้ ได้กำหนดความหมายไว้ ดังนี้

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน

1. การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) หมายถึง การแยกแยะข้อมูลหรือเรื่องราวที่ได้มาซึ่งกระทำได้โดยการทำความเข้าใจให้ถ่องแท้ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ สภาพแวดล้อม หรือบริบทในทางการบริหาร โดยการกำหนดประเด็นปัญหาให้สอดคล้องกับแนวความคิด จัดหมวดหมู่ของข้อมูลอย่างเป็นระบบ ระเบียบ จนสามารถเปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ เพื่อหาข้อสรุปของปัญหาจนลุล่วงในที่สุด การคิดวิเคราะห์จึงจะทำให้ผู้วิเคราะห์สามารถลำดับความสำคัญและการอธิบายเหตุผล ที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

2. การดำเนินงานเชิงรุก (Pro activeness) หมายถึง ความสามารถในการคิดล่วงหน้า และสามารถใช้ประโยชน์จากการคิดนั้นดำเนินการในเชิงรุกแทนที่จะใช้กลยุทธ์ของการตั้งรับอย่างที่นิยมปฏิบัติกันมาในองค์กรหรือในส่วนราชการ การดำเนินการเชิงรุกมีความหมายถึงการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส แล้วจัดการในเชิงรุกกับปัญหานั้นโดยไม่จำเป็นต้องให้มีผู้ใดร้องขอ

3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others) หมายถึง ความสามารถในการปฏิบัติต่อผู้อื่น ซึ่งจะปรากฏออกมาในลักษณะของความเอาใจใส่หรือความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะส่งเสริมที่จะปรับปรุงและพัฒนาผู้อื่น ให้มีความรู้ความสามารถ ความชำนาญ อันเป็นศักยภาพโดยรวมของผู้นั้น รวมทั้งความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะให้ผู้อื่นนั้นมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจและทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)					
1. ท่านระบุปัญหาเป็นรายการอย่างง่ายโดยอาจไม่เรียงลำดับก่อนหลัง					
2. ท่านวางแผนงานได้โดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นงานหรือกิจกรรมต่างๆ					
3. ท่านระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุเป็นผลแก่กันในสถานการณ์หนึ่งๆ					
4. ท่านระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ					
5. ท่านวางแผนงานได้โดยจัดเรียงงานหรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือเร่งด่วน					
6. ท่านเชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อน อาทิ เหตุการณ์กรณีหนึ่งอาจมีสาเหตุได้หลายประการหรือสามารถนำไปสู่เหตุการณ์สืบเนื่องได้หลายประการ					
7. ท่านวางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรมขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
8. ท่านสามารถแยกแยะองค์ประกอบต่างๆ ของประเด็นปัญหาที่มีเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนเป็นรายละเอียดในชั้นต่างๆวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของแง่มุมต่างๆ ของปัญหาหรือสถานการณ์ต่างๆ เพื่อหาโอกาสหรืออุปสรรค					
9. ท่านใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบเพื่อหาทางเลือกต่างๆ ในการตอบคำถาม หรือแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง					
10. ท่านวางแผนงานที่ซับซ้อน โดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายคาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางการป้องกันแก้ไข อีกทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การดำเนินงานเชิงรุก (Pro activeness)					
11. ท่านมองเห็นโอกาสในขณะนั้นและนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน					
12. ท่านเห็นปัญหา อุปสรรค และลงมือหาวิธีแก้ไขโดยเร็ว					
13. ท่านลงมืออย่างฉับไวเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าและแก้ปัญหาอย่างเร่ง ด่วนโดยไม่รอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง					
14. ท่านรู้จักพลิกแพลง ยืดหยุ่น ประนีประนอมเมื่อเผชิญปัญหาอุปสรรค					
15. ท่านมีใจเปิดกว้างยอมรับความคิดเห็นแปลกใหม่ที่เป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา					
16. ท่านคาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้					
17. ท่านคิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต					
18. ท่านสร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและการกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว					
การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others)					
19. ท่านหาโอกาสพัฒนา ความรู้ ศักยภาพ เกี่ยวกับงานที่ตนเองรับผิดชอบอยู่เสมอ					
20. ท่านสนับสนุนชักชวนให้ผู้อื่นเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาความรู้และศักยภาพ					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others) (ต่อ)					
21. ท่านเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีความประสงค์/ความสามารถที่จะเรียนรู้และปรับปรุงพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น					
22. ท่านสอนงานหรือให้คำแนะนำที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับการพัฒนางานหรือการปฏิบัติงาน					
23. ท่านชี้แนะแหล่งข้อมูลและทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาของผู้อื่น					
24. ท่านให้แนวทางหรือสาธิตการปฏิบัติงานเพื่อเป็นตัวอย่างพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ					
25. ท่านให้การสนับสนุนหรือการช่วยเหลือเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตนได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น					
26. ท่านสอบถาม ทดสอบ หรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อตรวจสอบว่าผู้อื่นเข้าใจคำอธิบาย					
27. ท่านให้โอกาสผู้อื่นเสนอแนะวิธีการเรียนรู้และพัฒนาผลการปฏิบัตินอกเหนือไปจากวิธีปฏิบัติตามปกติ					
28. ท่านสนับสนุนให้มีการเรียนรู้และแลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่มีหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อพัฒนาความสามารถและประสบการณ์					
29. ท่านให้คำติชมผลการปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตนของผู้อื่นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาการปฏิบัติที่ต่อเนื่อง					
30. ท่านให้ความเห็นต่อผลการปฏิบัติปัจจุบันและแสดงความคาดหวังในเชิงบวกว่าผู้ได้รับคำติชมมีศักยภาพและจะพัฒนาไปได้ดีในทางใด					

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Developing Others) (ต่อ)					
31. ท่านให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับบุคลิกความสนใจ ความสามารถเฉพาะบุคคล เพื่อการปรับปรุงพัฒนาที่เหมาะสม					
32. ท่านมอบหมายงานที่เหมาะสม มีประโยชน์ และมองหาโอกาสในการฝึกอบรม พัฒนา เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาของผู้อื่น					
33. ท่านสามารถระบุความจำเป็นหรือความต้องการในการฝึกอบรมหรือการพัฒนาที่เป็นประโยชน์ ต่อศักยภาพบุคลิกภาพ ทัศนคติ การใช้ชีวิต และการพัฒนาส่วนบุคคลเพื่อสนับสนุนการพัฒนานั้น					
34. ท่านมีการดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมเพื่อส่งเสริมผลักดันแผนการพัฒนาบุคคลากร ในหน่วยงานของตนอย่างเป็นระบบ					

ส่วนที่ 3 ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. การคิดวิเคราะห์

……

……

……

……

……

2. การดำเนินงานเชิงรุก

……

……

……

……

……

3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

……

……

……

……

……

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจในงาน หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กรในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาการเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดคานเตอร์ (Kanter 1997 อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ 2554, น. 68-84) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

4.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้รับข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำ เนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร

4.2 การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

4.3 การได้รับทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

4.4 การได้รับโอกาส หมายถึง ผู้บริหารได้ตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของนักวิชาการสาธารณสุข

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามในแต่ละด้านต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ท่าน คิดว่าคิดว่าตัวท่านมีการปฏิบัติอยู่ในระดับใดด้านแรงจูงใจตามความเป็นจริงเพียงระดับเดียว

5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน
2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นส่วนใหญ่
1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	**ระดับการปฏิบัติ**				
	มากที่สุด	**มาก**	**ปานกลาง**	**น้อย**	**น้อยที่สุด**
การได้รับข้อมูลข่าวสาร					
1. ท่านได้รับการชี้แจงให้ทราบถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร เป้าหมายแผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงานและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง					
2. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การได้รับข้อมูลข่าวสาร (ต่อ)					
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร					
5. ท่านได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การอบรม การสัมมนาและการศึกษาต่อเนื่องอย่างครบถ้วน ทันเวลา					
6. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากหน่วยงานของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
7. หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพและงานต่อการสืบค้น					
8. ท่านได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำ เสมอ					
การได้รับการสนับสนุน					
9. หัวหน้าหน่วยงานให้การสนับสนุนงานของท่านและร่วมแสดงความคิดเห็น ชี้แนะให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย					
10. หัวหน้าหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง					
11. หัวหน้าของท่านยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข					
12. หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการมาร่วมปฏิบัติงานด้วย					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การได้รับการสนับสนุน (ต่อ)					
13. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน					
14. ท่านได้รับการมอบหมายให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติงานหน่วยงาน					
15. หัวหน้าของท่านมีความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานได้ภายใต้มาตรฐานวิชาชีพ					
การได้รับทรัพยากร					
16. หน่วยงานของท่าน มีวัสดุ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ทางการแพทย์เพียงพอ พร้อมใช้ในการปฏิบัติงาน					
17. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำ เป็นในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน					
18. ท่านมีรูปแบบและวิธีการการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน					
19. สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานของท่านให้ความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
20. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
21. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงานโครงการอย่างเหมาะสม					
22. หน่วยงานของท่านสนับสนุนการทำนวัตกรรมหรือการวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การได้รับทรัพยากร (ต่อ)					
23. หัวหน้าหน่วยงานของท่านสนับสนุนเวลาให้ตามความเหมาะสม สำหรับการทำนวัตกรรมหรือการทำวิจัย					
24. หัวหน้าหน่วยงานให้การยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานของท่าน					
25. ท่านสามารถปรับตัวได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา					
การได้รับโอกาส					
26. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
27. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
28. ท่านได้เข้าร่วมเป็นคณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริการของหน่วยงานของท่าน					
29. หัวหน้าหน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถทำงานตามความสามารถและความถนัด					
30. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบโครงการที่มีความสำคัญของหน่วยงาน					
31. ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อเสนอผลงานอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง					
32. ท่านได้เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้น/ยาว เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
33. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ท้าทายความสามารถหรือมีความซับซ้อนอยู่เสมอ					
34. ท่านได้เข้าร่วมทำงานในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงานเสมอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ (ต่อ)

สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
การได้รับโอกาส (ต่อ)					
35. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงาน					
36. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงาน					
37. ท่านได้รับการยอมรับผลการปฏิบัติงาน					
38. ท่านได้รับการชื่นชม และกำลังใจในการปฏิบัติงานจากหัวหน้าหน่วยงาน					

ส่วนที่ 5 ปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด

1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร

……

……

……

……

……

2. การได้รับการสนับสนุน

……

……

……

……

……

3. การได้รับทรัพยากร

……

……

……

……

……

4. การได้รับโอกาส

……

……

……

……

……

ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย (Consent Form)

โครงการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

วันที่ให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย รวมทั้งประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียด และมีความเข้าใจดีแล้ว ซึ่งผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบังซ่อนเร้น จนข้าพเจ้าพอใจ และเข้าร่วมโครงการนี้โดยสมัครใจ

ข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ โดยไม่เสียสิทธิ์ใดๆ ที่จะเกิดขึ้นตามมาในโอกาสต่อไป

ผู้วิจัยรับรองว่าจะเก็บข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าเป็นความลับ จะเปิดเผยได้เฉพาะในรูปที่เป็นสรุปผลการวิจัย การเปิดเผยข้อมูลของตัวข้าพเจ้าต่อหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องต้องได้รับอนุญาตจากข้าพเจ้า และจะกระทำได้เฉพาะกรณีจำเป็นด้วยเหตุผลทางวิชาการเท่านั้น

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ จึงได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ให้ความยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้วิจัย

(.....)

เอกสารพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง
เอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย

ดิฉัน นางปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด จำนวนทิ้งสิ้น 153 คน

เมื่อท่านได้รับทราบวัตถุประสงค์ รายละเอียดแนวทางในการเข้าร่วมโครงการวิจัย และตัดสินใจเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้ ท่านจะได้รับหนังสือแสดงความยินยอมของอาสาสมัคร/ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย เพื่อให้ท่านลงลายมือชื่อกำกับในหนังสือแสดงความยินยอมการเข้าร่วมโครงการวิจัยไว้ 1 ฉบับ หลังจากนั้นท่านจะได้ตอบแบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 5 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนที่ 3 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนที่ 4 ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ส่วนที่ 5 ปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ โดยใช้เวลาประมาณ 20-30 นาที ซึ่งผลสรุปจากการวิจัยครั้งนี้จะเป็นประโยชน์ให้ผู้บริหารเพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคคลากรสาธารณสุขต่อไป

การเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้เป็นความสมัครใจของท่าน โดยไม่ต้องเสียค่าใช้จ่ายใดๆ และผู้วิจัยไม่มีค่าตอบแทนเป็นเงินและสิ่งของอื่นๆ ให้กับท่านหลังจากสิ้นสุดการวิจัย ท่านมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย โดยท่านสามารถถอนตัวออกจากโครงการโดยไม่จำเป็นต้องบอกเหตุผลได้ตลอดเวลา เนื่องจากในการเข้าร่วมโครงการวิจัยครั้งนี้อาจทำให้เกิดความรู้สึกไม่สบายใจกับท่าน ซึ่งท่านสามารถบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้ทันที โดยในการปฏิเสธนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆ ข้อมูลที่ได้รับจากท่านจะเก็บเป็นความลับ การนำข้อมูลไปอภิปรายหรือพิมพ์เผยแพร่จะนำเสนอในภาพรวมของผลการวิจัยเท่านั้น และสิทธิประโยชน์อื่นอันเกิดจากผลการวิจัยจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ผู้วิจัยจะดำเนินการอย่างรัดกุม นอกจากนี้จะไม่มีการอ้างอิงชื่อของท่านในรายงานใดๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ ท่านมีสิทธิตามกฎหมายที่จะเข้าถึงข้อมูลส่วนตัวของท่าน ถ้าท่านต้องการใช้สิทธิดังกล่าวกรุณาแจ้งให้ผู้วิจัยทราบ

การวิจัยครั้งนี้ หากท่านมีข้อสงสัยใดๆ ท่านสามารถสอบถามได้จากผู้วิจัย คือ นางปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด 087 0808308 หรืออาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ หากท่านต้องการทราบข้อมูลเพิ่มเติมเกี่ยวกับสิทธิของผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย ท่านสามารถติดต่อสอบถามได้ที่ สำนักงานเลขานุการสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช หมายเลขโทรศัพท์ (02) 504 – 7584 ในวันและเวลาราชการ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือ

(นางปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์)
วันที่.....เดือน.....พ.ศ.....

ภาคผนวก ค

ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

(Stepwise Multiple Regression Analysia)

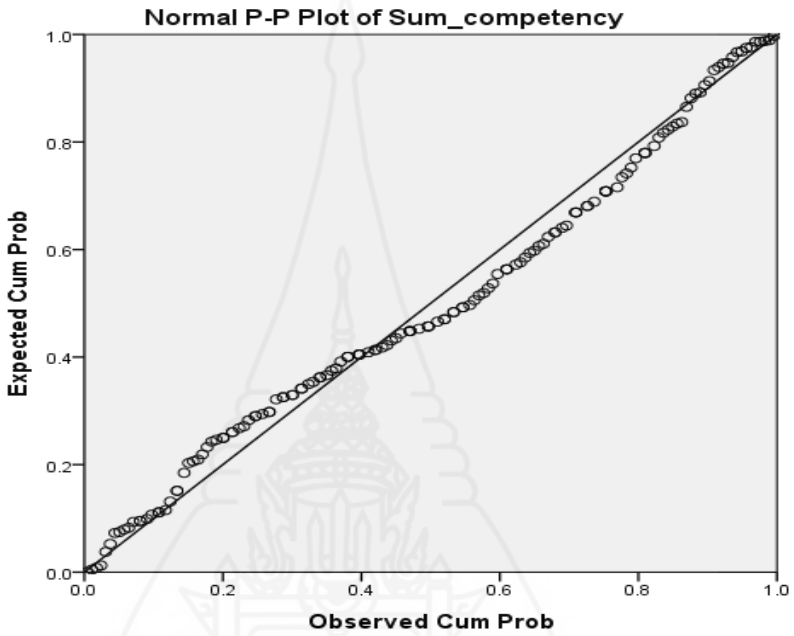
1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (ระดับการวัด Interval scale) ขึ้นไป หากไม่ใช่ต้องปรับเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรต้น 3 ตัว ดังนี้

ตารางที่ ค-1 การปรับตัวแปรหุ่น

ตัวแปร	Original code	Dummy Variable	
		D1	D2
เพศ	1. ชาย	0	
	2. หญิง	1	
ระดับการศึกษา	1. ปริญญาตรี	1	
	2. ปริญญาโท	0	
สถานภาพสมรส	1. โสด	1	0
	2. คู่	0	1
	3. หม้าย หย่า แยก	0	0

2. ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากร ที่มีการแจกแจงปกติ (กราฟ p-p plot เป็นเส้นตรง)

ภาพที่ ค-1 แสดงการตรวจสอบค่าความคลาดเคลื่อนของตัวแปรตาม p-p plot



3. ค่าความคลาดเคลื่อน มีลักษณะดังนี้

3.1 มีการแจกแจงแบบปกติ

การทดสอบการแจกแจงของตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อน โดยวิธีการทดสอบ Kolmogorov Smirnov โดยมีระดับนัยยะสำคัญที่มากกว่า .005

ตารางที่ ค-2 test of Normality ของตัวแปรตามและค่าความคลาดเคลื่อน

Tests of Normality

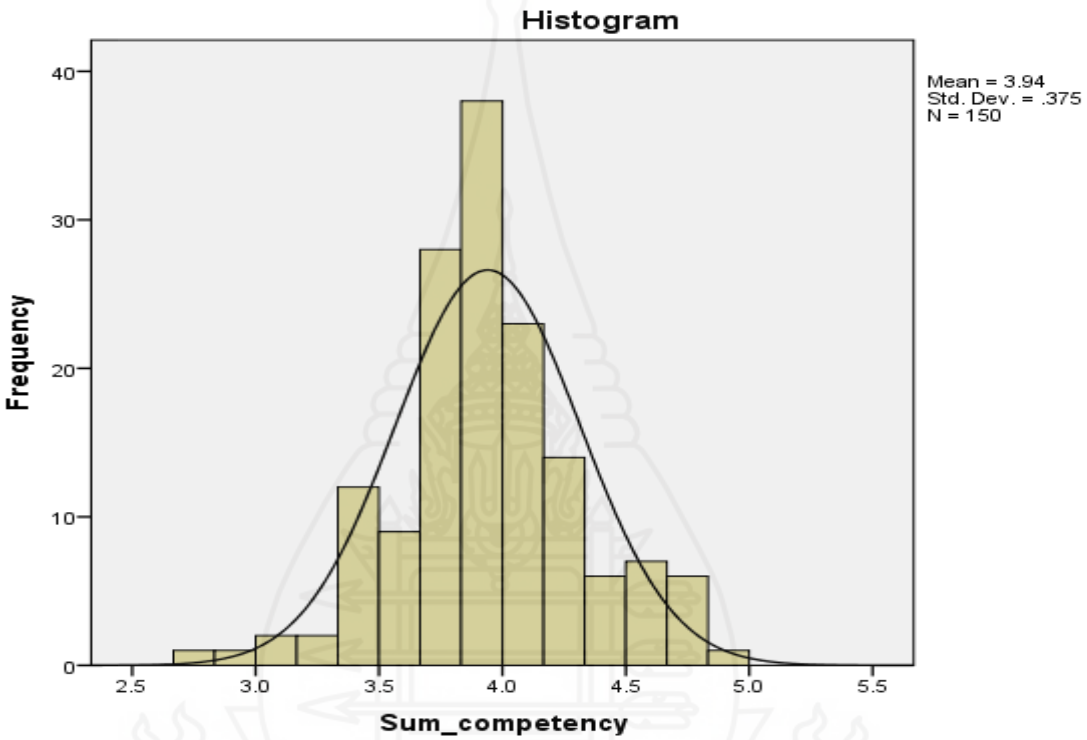
	Kolmogorov-Smirnov[a]			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Sum_competency	.063	153	.200*	.982	153	.043

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

a. Lilliefors Significance Correction

ผลการทดสอบมีระดับนัยยะสำคัญที่ระดับ .200 แสดงว่าตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ

ภาพที่ ค-2 Histogram แสดงการแจกแจงตัวแปรตาม



3.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 (Residual = 0)

ตารางที่ ค-3 แสดงค่า Residuals Statistics

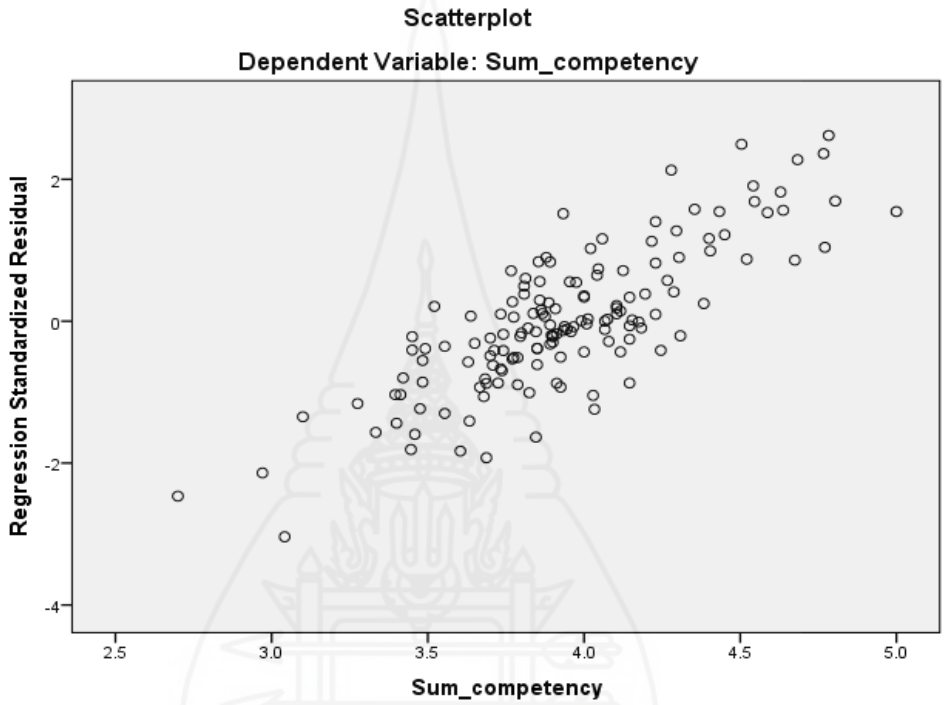
Residuals Statistics[a]

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4539	4.5349	3.9441	.22078	153
Std. Predicted Value	-2.220	2.676	.000	1.000	153
Standard Error of Predicted Value	.025	.088	.040	.013	153
Adjusted Predicted Value	3.4218	4.5085	3.9434	.22146	153
Residual	-.92891	.79783	.00000	.30086	153
Std. Residual	-3.067	2.634	.000	.993	153
Stud. Residual	-3.078	2.657	.001	1.006	153
Deleted Residual	-.93571	.81145	.00065	.30852	153
Stud. Deleted Residual	-3.170	2.712	.001	1.014	153
Mahal. Distance	.021	11.822	1.987	2.084	153
Cook's Distance	.000	.133	.009	.018	153
Centered Leverage Value	.000	.078	.013	.014	153

a. Dependent Variable: Sum_competency

3.3 ค่าความแปรปรวนคงที่ กราฟไม่แสดงแนวโน้มใดๆ

ภาพที่ ค-3 แผนภาพการกระจาย Scatter Plot ของตัวแปรตาม



3.4 ตัวแปรต้องเป็นอิสระต่อกัน ไม่เกิด (Auto Correlation)

ตัวแปรอิสระต้องเป็นข้อมูลที่ไม่สัมพันธ์ภายในตัวเอง หรือเรียกว่า การไม่เกิด Auto Correlation โดยใช้ค่า Durbin-Watson ในการทดสอบ ว่าตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเองหรือไม่ โดยมีเกณฑ์ในการวดค่า Durbin-Watson ดังนี้

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่ามีอิสระ
มีค่าอยู่ในช่วง 2.6 – 4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ
มีค่าอยู่ในช่วง 0 – 1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

ทั้งนี้ถ้าค่า Durbin-Watson มีค่าน้อยกว่า 1.5 และมากกว่า 2.5 แสดงว่าเกิด Auto Correlation หรือตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง ซึ่งจะทำให้การคำนวณในสมการวิเคราะห์ความถดถอยพหุมีปัญหา

ตารางที่ ค-4 แสดง Mode Summary

Model Summary[c]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.554[a]	.307	.302	.31170	
2	.592[b]	.350	.341	.30286	1.693

a. Predictors: (Constant), Sum_OP
b. Predictors: (Constant), Sum_OP, Sum_IN
c. Dependent Variable: Sum_competency

จากการพิจารณา ค่า Durbin-Watson ในตารางพบว่า ค่า Durbin-Watson เท่ากับ 1.693 ซึ่งมีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่ามีอิสระตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

4. ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น

Ho : $\beta_1 = 0$ H1 : $\beta_1 \neq 0$ กรณีนี้ sig =.000 ยอมรับสมมุติฐาน Ho

ตารางที่ ค-5 แสดง ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	6.498	1	6.498	66.879	.000[b]
	Residual	14.670	151	.097		
	Total	21.168	152			
2	Regression	7.409	2	3.705	40.388	.000[c]
	Residual	13.759	150	.092		
	Total	21.168	152			

a. Dependent Variable: Sum_competency
b. Predictors: (Constant), Sum_OP
c. Predictors: (Constant), Sum_OP, Sum_IN

5. ไม่มีค่าสูญหาย (No Missing Value)

6. ตัวแปรทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน Variance Infection Fecter ต้องไม่เกิน 10 โดยการกำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05

เงื่อนไขข้อหนึ่งในการวิเคราะห์ความถดถอยเชิงพหุ(Multiple Regression Analysis) คือ ตัวแปรอิสระแต่ละตัวต้องเป็นอิสระต่อกันโดยการตรวจสอบเงื่อนไขโดยการใช้ค่าสถิติ Tolerance และค่า Variance Inflation Factor (VIF) ถ้าค่า Tolerance ของตัวแปรเข้าใกล้ 1แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระจากกัน แต่ถ้าค่าใกล้ 0 แสดงว่าเกิดปัญหา Multicollinearity และค่า Variance Inflation Factor หากมีค่าใกล้ 10 มากแสดงว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระในสมการวิเคราะห์ความถดถอย

เชิงพหุมีมาก นั้นคือ เกิดปัญหา Multicollinearity จากการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ พบว่าค่า Toleranceและค่า Variance Inflation Factor (VIF) มีค่าดังนี้

ตารางที่ ค-6 แสดงTolerance และค่า Variance Inflation Facto ของตัวแปรอิสระ

Coefficient

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta			Upper Bound	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.309	.202		11.452	.000	2.707		
	Sum_OP	.429	.052	.554	8.178	.000	.532	1.000	1.000
2	(Constant)	1.833	.247		7.410	.000	2.321		
	Sum_OP	.310	.063	.401	4.895	.000	.435	.647	1.546
	Sum_IN	.231	.073	.258	3.152	.002	.375	.647	1.546

จากตาราง พบว่าค่าสถิติ Tolerance ของตัวแปรมีค่าไม่ใกล้ 0 และมีค่า variance Inflation Factor มีค่าน้อยกว่า 10 ทุกตัว ดังนั้นจึงสรุปได้ว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน เป็นตัวแปรที่อิสระต่อกัน ซึ่งถือว่าระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรอิสระทุกตัวไม่ก่อให้เกิด Multicollinearity

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์
วัน เดือน ปีเกิด	3 กันยายน 2515
สถานที่เกิด	อำเภอบางประกง จังหวัดฉะเชิงเทรา
ประวัติการศึกษา	พยาบาลศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ราชบุรี พ.ศ. 2541
	สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2542
	สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช พ.ศ. 2559
สถานที่ทำงาน	สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร้อยเอ็ด
ตำแหน่ง	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ