

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

นางรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์

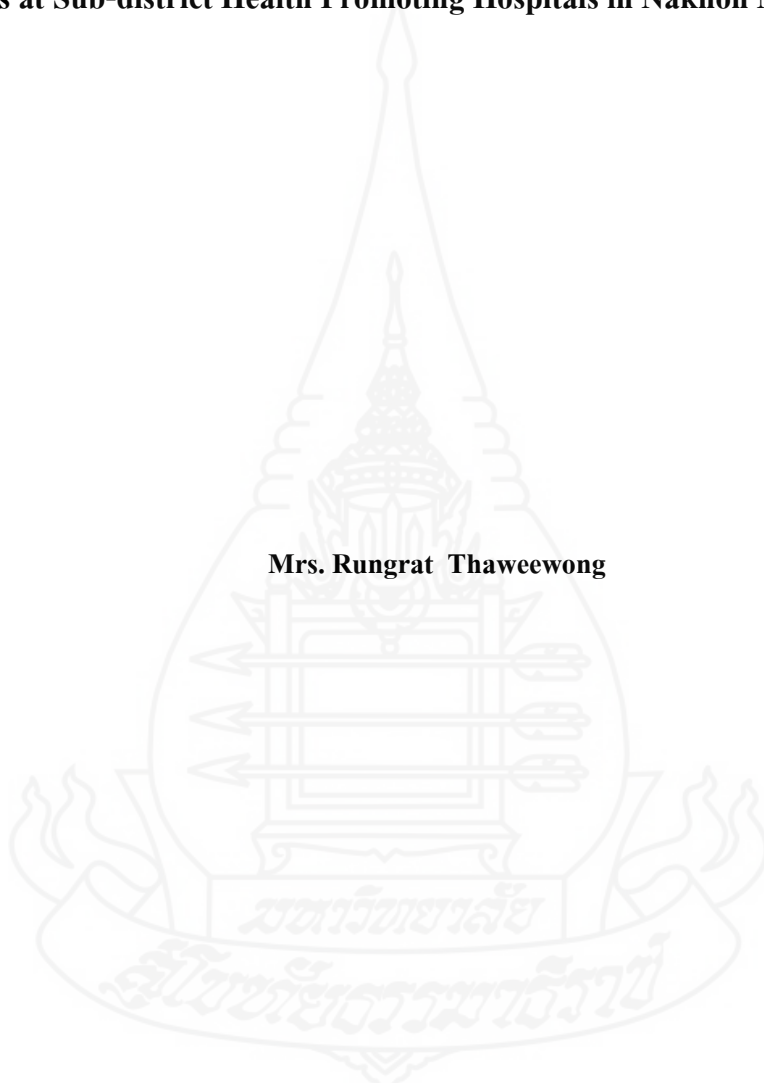


การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2557

**Factors Affecting Functional Competency of Professional Public Health Technical
Officers at Sub-district Health Promoting Hospitals in Nakhon Nayok Province**

Mrs. Rungrat Thaweewong



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

2014

หัวข้อการศึกษาค้นคว้าอิสระ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก
ชื่อและนามสกุล นางรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์
วิชาเอก บริหารสาธารณสุข
สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์

การศึกษาค้นคว้าอิสระนี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 7 สิงหาคม 2558

คณะกรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระ



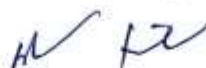
ประธานกรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์)



กรรมการ

(อาจารย์ ดร. เมธิ จันท์จารุกรณ์)



(รองศาสตราจารย์ ดร. นิตยา เพ็ญศิริรักษา)

ประธานกรรมการประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ชื่อการศึกษา **ค้นคว้าอิสระ** ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก
ผู้ศึกษา นางรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ รหัสนักศึกษา 2565000300 **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
อาจารย์ที่ปรึกษา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ ปีการศึกษา 2557

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาคั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ
ในการปฏิบัติงาน และการเสริมพลังอำนาจในงาน (2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก (3) ปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อ
สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดนครนายก

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 56 แห่ง ใน 4 อำเภอ จำนวน
ทั้งหมด 107 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยง
ของแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจในงาน และสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขชำนาญการ อยู่ระหว่าง 0.89 - 0.95 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า (1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย 47.5 ปี สถานภาพสมรสคู่
จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี ได้รับเงินเดือนเฉลี่ย 34,787 บาทต่อเดือน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
ในตำแหน่งเฉลี่ย 13.9 ปี แรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวม และปัจจัยค้ำจุน อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัย
จูงใจอยู่ในระดับมาก การเสริมพลังอำนาจในงานภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ยกเว้นด้านการ
ได้รับการสนับสนุนอยู่ในระดับมาก (2) สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
ภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้น ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ และ
สุนทรียภาพทางศิลปะ อยู่ในระดับปานกลาง และ (3) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ ปัจจัยจูงใจภาพรวม การเสริมพลังอำนาจ
ในงานด้านการได้รับทรัพยากร ระดับการศึกษา และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับโดยมีอำนาจ
การทำนายร้อยละ 54.7

ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหารสาธารณสุขระดับจังหวัด ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และทักษะ
ในการปฏิบัติงานตามตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล
สนับสนุนสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม
คำสำคัญ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แรงจูงใจ การเสริมพลังอำนาจ

Independent Study title: Factors Affecting Functional Competency of Professional Public Health Technical Officers at Sub-district Health Promoting Hospitals in Nakhon Nayok Province

Author: Mrs. Rungrat Thaweewong; **ID:** 2565000300; **Degree:** Master of Public Health; **Independent Study advisor:** Dr. Chawthip Boromtanarat, Assistant Professor; **Academic year:** 2014

Abstract

The objectives of this descriptive study were to study: (1) personal factors, work motivation, and work empowerment; (2) functional competency; (3) factors affecting functional competency, of professional public health technical officers at sub-district health promoting hospitals in Nakhon Nayok province.

The study was conducted among all 107 professional public health technical officers who had worked at 56 sub-district health promoting hospitals in 4 districts of the province for at least one year. The research instrument was a questionnaire with the reliability values for work motivation, work empowerment, and functional competency of 0.89–0.95. Statistics used for data analysis were percentage, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that: (1) the majority of respondents were female, with an average of 47.5 years, married, and bachelor's degree-holders with an average salary of about 34,787 baht per month and 13.9 years of service on average. Their overall work motivation and hygiene factor were at a moderate level, but motivation factor at a high level, empowerment (overall and each aspect) at a moderate level, but the receipt of support was at a high level; (2) their functional competency (overall and each aspect) levels were high, except that those for directing, communication and motivation, and artistic aesthetics were moderate; (3) the factors significantly affecting their functional competency were overall motivation, work empowerment regarding obtain resources, educational level, and motivation regarding responsibility at 0.05 level; and the predictive power was 54.7 percent.

Recommendations for the provincial public health administrators should enhance personnel capacity so that they have knowledge and skills to efficiently perform the assigned duties, undertake the management functions with good governance, provide welfare services, and boost staff morale as appropriate.

Keywords: Functional competency, Professional public health technical officer, Motivation, Empowerment

กิตติกรรมประกาศ

การทำการศึกษาค้นคว้าอิสระฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้โดยได้รับคำแนะนำและความกรุณาจาก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์ อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษาแนะนำแนวทางที่เป็นประโยชน์ทุกขั้นตอนของการวิจัยและติดตามการทำการศึกษาค้นคว้าอิสระครั้งนี้อย่างใกล้ชิดตลอดมา นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จเรียบร้อย สมบูรณ์ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณ อาจารย์ ดร. เมธี จันทร์จารุภรณ์ กรรมการสอบการศึกษาค้นคว้าอิสระสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ที่ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้สำเร็จได้ด้วยดี เนื่องจากได้รับการสนับสนุนจาก นายแพทย์ระวี สิริประเสริฐ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายก ขอขอบคุณ สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ ที่ให้ความอนุเคราะห์ พร้อมทั้งอนุญาตให้เก็บรวบรวมข้อมูลจากนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในพื้นที่ และให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะต่างๆ

สำหรับผู้ที่มีความสำคัญ ในการตรวจสอบเครื่องมือ ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นางสาว ไสว โกเฮง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก นางสาวธนวรรณ ทรัพย์มาก นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลนครนายก และนาง อังสุมาลิน มั่งคั่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลปากพลี ซึ่งผู้วิจัยขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
สุดท้ายขอขอบคุณ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการทุกคนที่สละเวลา ให้ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์

กันยายน 2558

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	จ
กิตติกรรมประกาศ	ฉ
สารบัญตาราง	ฅ
สารบัญภาพ	ฉ
บทที่ 1 บทนำ	1
ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
คำถามการวิจัย	5
วัตถุประสงค์การศึกษา	5
สมมติฐานการวิจัย	5
ขอบเขตการวิจัย	6
กรอบแนวคิดการวิจัย	7
นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย	8
ประโยชน์ที่ได้รับ	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง	13
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ/สมรรถนะประจำกลุ่มงาน	13
แนวคิดปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	44
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	49
แนวคิดการเสริมพลังอำนาจต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน	57
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	71
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย	81
ประชากรที่ใช้ในการวิจัย	81
การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ	87
การเก็บรวบรวมข้อมูล	88
การพิทักษ์สิทธิ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม	88
การวิเคราะห์ข้อมูล	88

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	90
ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก	90
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก	93
การเสริมพลังอำนาจ ในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก	97
สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก	101
การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการเสริมพลังอำนาจในงานที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก	109
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	111
สรุปการวิจัย	111
อภิปรายผล	114
ข้อเสนอแนะ	120
บรรณานุกรม	123
ภาคผนวก	131
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	132
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	134
ค ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ	154
ประวัติผู้ศึกษา	160

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 เกณฑ์ความสามารถและตัวชี้วัดพฤติกรรม	22
ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา	23
ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ศึกษา จำแนกตาม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรายอำเภอ ของจังหวัดนครนายก	81
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการใน โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล	90
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานโดยรวม และรายด้าน	93
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายข้อ	94
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจโดยรวม และรายด้าน	97
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจรายข้อ	98
ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนก ตามระดับสมรรถนะ โดยรวมและรายด้าน	102
ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนก ตามระดับสมรรถนะรายข้อ	103

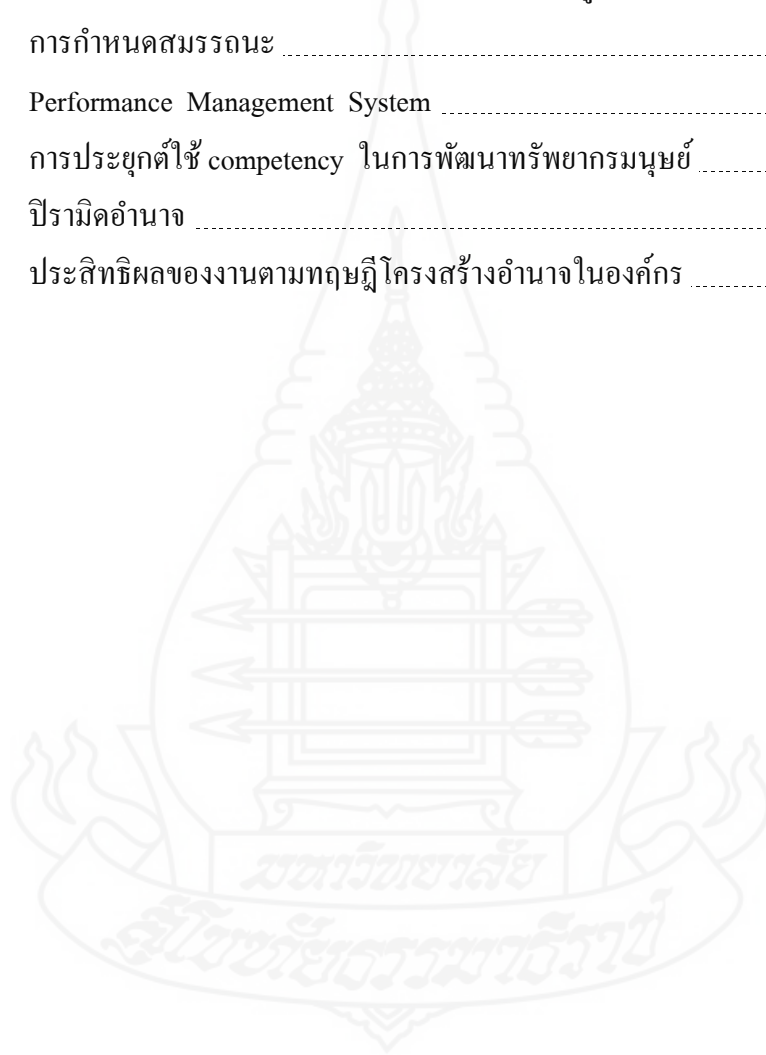
สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ดอดยระหว่างปัจจัยจิตใจ การเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับทรัพยากร ระดับการศึกษา ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก	109



สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย	7
ภาพที่ 2.1 Iceberg Model ของสมรรถนะ	16
ภาพที่ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ	17
ภาพที่ 2.3 การกำหนดสมรรถนะ	19
ภาพที่ 2.4 Performance Management System	20
ภาพที่ 2.5 การประยุกต์ใช้ competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	25
ภาพที่ 2.6 พีรามิดอำนาจ	66
ภาพที่ 2.7 ประสิทธิภาพของงานตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กร	70



บทที่ 1

บทนำ

1. ที่มาและความสำคัญของปัญหา

ตามพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน ปี 2551 ได้วางหลักการและแนวทางบริหารในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลบนพื้นฐานของสมรรถนะ เพื่อให้กำลังคนในราชการมีขีดความสามารถในการขับเคลื่อนภารกิจของราชการให้บรรลุผล มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผล เพื่อให้ส่วนราชการมีแนวทางในการดำเนินงาน สำนักงาน ก.พ. จึงได้กำหนดมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อการดำเนินงาน ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและข้าราชการทั่วไปมีมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน นำไปประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาพภารกิจเพื่อประกอบการตัดสินใจด้านการบริหารและทรัพยากรบุคคล รวมทั้งการประเมินผลการปฏิบัติราชการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552: 1)

แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ถูกนำมาใช้ครั้งแรกโดยศาสตราจารย์ David C. McClelland ซึ่งจากการศึกษาพบว่าประวัติและผลลัพธ์ทางการศึกษาที่ดีเด่นของบุคคลไม่ได้เป็นปัจจัยที่จะบ่งชี้ว่าบุคคลนั้นจะสามารถประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานได้เสมอไป หากแต่บุคคลจะเป็นผู้ที่มีสมรรถนะได้ต้องประกอบด้วยคุณลักษณะในด้านการมีความสามารถในการประยุกต์ใช้หลักการหรือวิชาการนั้นให้เกิดประโยชน์ในงานที่ทำ (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547: 44-48 อ้างถึงใน ศันสนีย์ วงศ์ม่วย และ วิวัฒน์ จันทรโพธิ์ศรี, 2556: 48) สมรรถนะมาจากการใช้ความรู้ทักษะความสามารถทัศนคติ ซึ่งสามารถแสดงออกมาในรูปแบบของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลส่งผลให้บุคคลมีความสามารถในการสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่นมีประสิทธิภาพได้มากกว่าบุคคลอื่นในองค์กร โดยสมรรถนะสามารถแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก (Core competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานทุกคนในองค์กรจำเป็นต้องมีทั้งนี้เพื่อให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรอีกประเภทหนึ่งคือสมรรถนะตามสายงาน (Functional competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่พนักงานที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้นๆ ควรมีเพื่อให้งานสำเร็จและได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2552: 10)

ใน พ.ศ. 2553 รัฐบาลได้แถลงนโยบายด้านสาธารณสุขโดยสนับสนุนการดำเนินการตามแนวทางของกฎหมายสุขภาพแห่งชาติโดยเร่งดำเนินการสร้างเสริมสุขภาพและลดปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อสุขภาพและการเจ็บป่วยเรื้อรังปรับปรุงระบบบริการสาธารณสุขโดยลงทุนพัฒนาระบบบริการสุขภาพภาครัฐทุกระดับให้ได้มาตรฐานยกระดับสถานอนามัยให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เน้นการสร้างนำชมสุขภาพ (กระทรวงสาธารณสุข, 2553: 17) จัดเป็นหน่วยงานบริการปฐมภูมิ โดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีพันธกิจในการพัฒนาในด้านต่างๆ ตั้งแต่ฐานข้อมูลบริการการจัดบริการใน รพ.สต. การจัดบริการในชุมชนการจัดบริการในบ้าน ทั้งนี้บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาล พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุขทันตภิบาล (ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ, 2553: 18) โดยนักวิชาการสาธารณสุขมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งในฐานะผู้จัดการผู้นิเทศงานผู้ให้บริการตลอดจนผู้ประสานงานต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีประสิทธิภาพตอบสนองนโยบายของรัฐและตอบสนองความต้องการหรือความคาดหวังของประชาชน (สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี, 2554: 44) และเป็นตำแหน่งที่สำนักงานข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้อนุมัติให้มีขึ้นทะเบียนในศูนย์สุขภาพชุมชน เมื่อ ปีพ.ศ. 2537 โดยตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ ก.พ. กำหนดนั้นประกอบไปด้วย 10 ด้าน ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ปัญหาสาธารณสุข 2) การประมวลผลปัญหาสาธารณสุข 3) การวางแผนงานสาธารณสุข 4) การวางระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข 5) การจัดระบบควบคุมกำกับ 6) การปฏิบัติงานการวิจัย 7) การประเมินผลการดำเนินงานสาธารณสุข 8) การให้คำปรึกษาแนะนำด้านวิชาการ 9) การอำนวยความสะดวก และ 10) การประสานงาน

ซึ่งจากบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขตาม ก.พ. กำหนด ดังกล่าวข้างต้น สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายกได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขให้สอดคล้องกับเกณฑ์สมรรถนะของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนให้เหมาะสมตามสภาพพื้นที่และภารกิจ บทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นการพัฒนานักวิชาการสาธารณสุขให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสังคมนั้นจำเป็นจะต้องมีการกำหนดมาตรฐานหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เพื่อเป็นกลไกสำคัญในการสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ ประกอบไปด้วย 5 ด้าน คือ 1) การพัฒนาศักยภาพคน 2) การดำเนินงานเชิงรุก 3) การคิดวิเคราะห์ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก ได้นำมาใช้เพื่อเป็นการประเมินเพื่อพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนของข้าราชการเท่านั้น ตั้งแต่ปี 2551 จนถึงปัจจุบัน เป็นเวลา 7 ปี (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก, 2558) ซึ่งยังไม่เคยมีการประเมินสมรรถนะในภาพรวมของนักวิชาการสาธารณสุขทั้งหมด

และยังไม่ครอบคลุมตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขและสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนดในหลายๆ ด้าน เช่น การมองภาพองค์รวม การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการและความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ เป็นต้น ซึ่งสมรรถนะต่างๆ จำเป็นต้องมีในนักวิชาการสาธารณสุข ในการศึกษาครั้งนี้ผู้ศึกษาจึงได้นำสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ มาประเมินสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 16 ด้าน คือ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การการมองภาพองค์รวม 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 5) การสืบเสาะหาข้อมูล 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจผู้อื่น 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 9) การดำเนินการเชิงรุก 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ 11) ความมั่นใจในตนเอง 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน 13) ศิลปะในการสื่อสารจูงใจ 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ และ 16) การสร้างสัมพันธภาพ (สำนักงานข้าราชการและพลเรือน, 2552: 44-62)

จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลเกิดความพยายามในการทำงานด้วยความเต็มใจช่วยให้เกิดการขับเคลื่อนและแสดงออกทางพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรคือ ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ บุคคลที่ได้รับการกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจจะมีพลังและมีความพยายามในการแสดงออกของพฤติกรรมแต่ละบุคคลถ้าสามารถกระตุ้นให้บุคคลมีการจูงใจในงานได้ก็จะทำให้เกิดการทุ่มเทและปฏิบัติงานอย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร (ฉวีรัฐพันธ์ เขจรนันท์, 2551: 28) โดยทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริกเฮิร์ซเบิร์ก (Frederick Herzberg: Two factorstheory) ใช้อธิบายถึงความต้องการของมนุษย์มีอยู่สองปัจจัยหลักที่ต้องการค้นหาคำตอบว่าทำไมคนทำงานในองค์กรมีความพอใจและไม่พอใจในงานจากการทบทวนผลการวิจัยที่ผ่านมาของมัลลิกา เทพอ่อน(2554: 45) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตสาธารณสุขที่ 11 ส่วนการศึกษาของธารนาธงชัย (2552: 51) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและจากการศึกษาของสัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551: 46) พบว่าแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ทางบวกและมีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

การเสริมพลังอำนาจในงาน เป็นวิธีการเพิ่มศักยภาพของบุคคลโดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ การให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จขององค์กร มีความสำคัญปัจจัยที่เอื้อให้เกิดการเสริมพลังอำนาจในองค์กรทั้งในระดับบุคคลผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารและระดับองค์กร ซึ่งคานเตอร์ (Kanter, 1997 อ้างถึงใน อริย์วรรณ อ่วมธานี, 2545: 28-32) ได้กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ที่จะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป ซึ่งอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการนี้ได้ถูกพัฒนาเป็น 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับทรัพยากรการได้รับการสนับสนุนการได้รับข้อมูลข่าวสารและการได้รับโอกาส

จากแนวคิดและทฤษฎีดังกล่าวข้างต้น ไม่ว่าจะเป็น แรงจูงในการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะของบุคคลและแรงผลักดันอันจะก่อให้เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน มีส่วนเกี่ยวข้องในการดำเนินงานของหน่วยงานและบุคลากรทุกระดับ ซึ่งบุคลากรผู้ปฏิบัติงานนั้นจะเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนไปได้โดยไม่หยุดชะงักเพราะคนคือหัวใจของการทำงานในทุกระบบ ซึ่งบุคลากรที่จะเข้ามามีบทบาทอย่างเต็มที่ ดังนั้นนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จึงต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมเพราะอาจส่งผลกระทบต่อคุณภาพการบริการประชาชนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งนี้สมรรถนะเป็นคุณลักษณะของบุคคลเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานประกอบด้วย ความรู้ทักษะความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน อีกทั้งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้ผลงานที่โดดเด่นกว่าคนอื่นๆ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขในทุกแห่ง โดยเฉพาะนักวิชาการสาธารณสุขให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครนายกประกอบการจัดทำแนวทางพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่เหมาะสมตลอดจนกระตุ้นให้นักวิชาการสาธารณสุขตื่นตัวระมัดระวังและรับผิดชอบในการปฏิบัติงานให้มีคุณภาพ รวมทั้งเป็นข้อมูลประกอบการวางแผนกำหนดทรัพยากรและวิธีพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขทุกระดับทั้งระยะสั้นและระยะยาวต่อไป

2. คำถามการวิจัย

2.1 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก มีสมรรถนะอยู่ในระดับใด

2.2 ปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการเสริมพลังอำนาจในงานสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ได้หรือไม่

3. วัตถุประสงค์การศึกษา

3.1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

3.2 เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

3.3 เพื่อศึกษาแรงจูงใจ และการเสริมพลังอำนาจในงานที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

4. สมมติฐานการวิจัย

ข้อ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรสระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้

ข้อ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้

ข้อ 3 การเสริมพลังอำนาจในงาน ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาสสามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดนครนายกได้

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 ขอบเขตด้านประชากร คือ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำนวนทั้งหมด 107 คน โดยเก็บข้อมูลทุกหน่วยประชากร

5.2 ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยด้านสมรรถนะใช้ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยใช้แนวคิดตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ชเบอร์เกอร์และด้านการเสริมพลังอำนาจในงานใช้แนวคิดของคานเตอร์ในการศึกษาปัจจัยที่คาดว่าจะสามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการเสริมพลังอำนาจในงาน

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วย ตัวแปรต้น และตัวแปรตาม ดังนี้

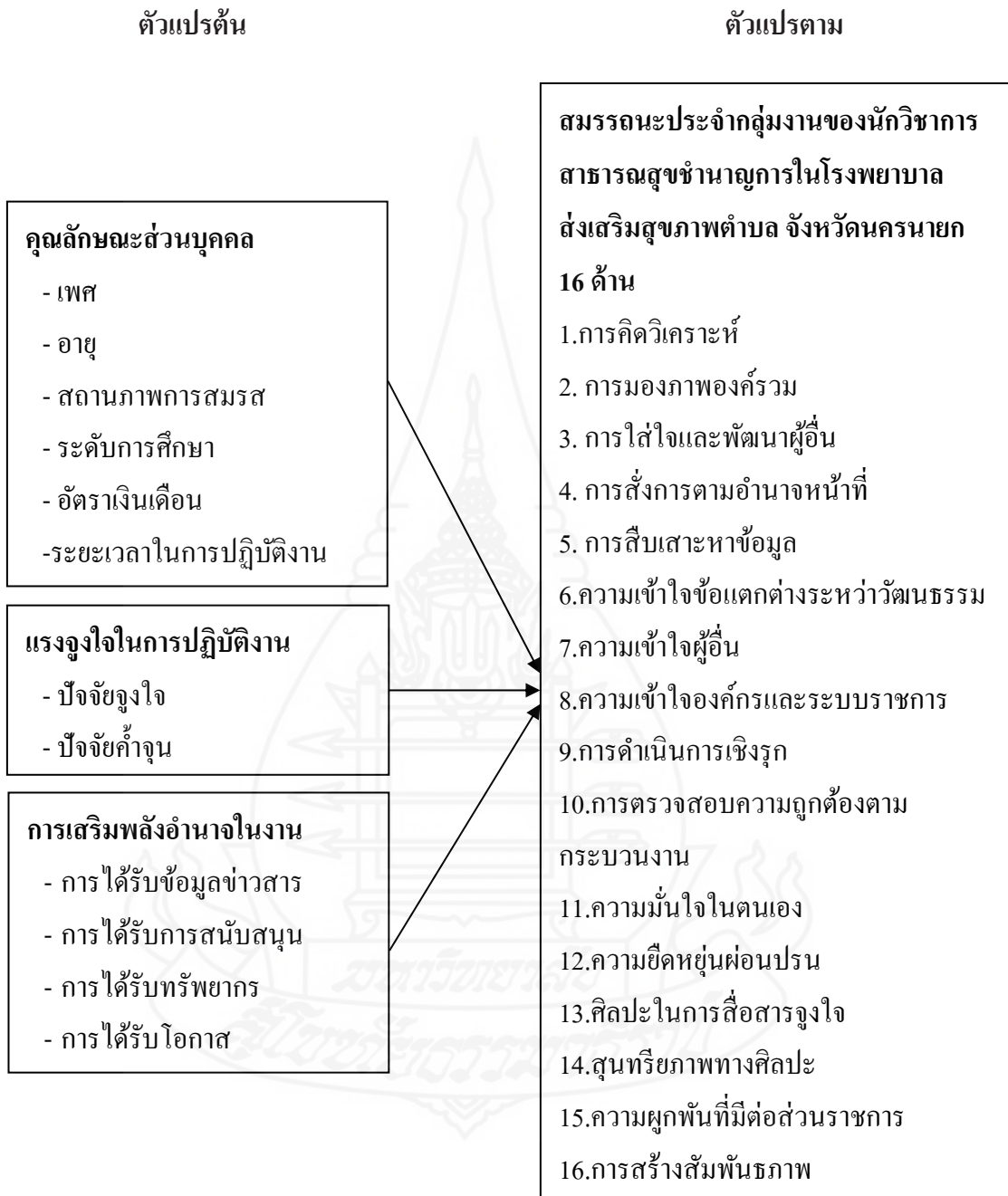
ตัวแปรต้น ได้แก่

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรรถระดับการศึกษา อัตราเงินเดือนระยะเวลาในการปฏิบัติงาน
2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน
3. ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ประกอบด้วย 16 ด้าน ได้แก่ (1) การคิดวิเคราะห์ (2) การการมองภาพองค์รวม (3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (5) การสืบเสาะหาข้อมูล (6) ความเข้าใจข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม (7) ความเข้าใจผู้อื่น (8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (9) การดำเนินการเชิงรุก (10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (11) ความมั่นใจในตนเอง (12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (13) ศิลปะในการสื่อสารจูงใจ (14) สุนทรียภาพทางศิลปะ (15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ และ (16) การสร้างสัมพันธภาพ

5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา ทำการศึกษาเฉพาะในช่วงเวลาของที่ทำการศึกษา 6 เดือน ตั้งแต่เดือนมีนาคม 2558 - กรกฎาคม 2558

6. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

7. นิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

7.1 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักสาธารณสุขชำนาญการ หมายถึง คุณลักษณะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ประกอบด้วย ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) และ พฤติกรรม (Behavior) ที่แสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักงานข้าราชการและพลเรือน, 2552: 44-62) 16 ประการ ดังนี้

7.1.1 *การคิดวิเคราะห์* หมายถึง การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดการหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ เหตุและผลที่นำไปของกรณีต่างๆ ได้

7.1.2 *การการมองภาพองค์รวม* หมายถึง การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็นสรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทักษะต่างๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

7.1.3 *การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น* หมายถึง ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาให้ผู้อื่น มีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

7.1.4 *การสั่งการตามอำนาจหน้าที่* หมายถึง การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

7.1.5 *การสืบเสาะหาข้อมูล* หมายถึง ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลังประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

7.1.6 *ความเข้าใจข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม* หมายถึง การรับรู้ถึงข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและสามารถประยุกต์ความเข้าใจเพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

7.1.7 *ความเข้าใจผู้อื่น* หมายถึง ความสามารถในการรับฟังและเข้าใจความหมายตรงความหมายแฝงความคิดตลอดจนสภาวะทางอารมณ์ของผู้ที่ติดต่อด้วย

7.1.8 *ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ* หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมายและอำนาจที่ไม่เป็นทางการในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่

เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ไว้ว่านโยบายภาครัฐแนวโน้มนำทางการเมืองเศรษฐกิจสังคมเทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

7.1.9 การดำเนินการเชิงรุก หมายถึง การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มีใครร้องขอและอย่างไม่ย่อท้อหรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องานตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วยเพื่อแก้ปัญหาป้องกันปัญหาหรือสร้างโอกาสด้วย

7.1.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน หมายถึง ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วนมุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตามตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

7.1.11 ความมั่นใจในตนเอง หมายถึง ความมั่นใจในความสามารถศักยภาพและการตัดสินใจของตนที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลหรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

7.1.12 ความยืดหยุ่นก่อนปรน หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลายหมายความว่า รวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่างและปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

7.1.13 ศิลปะในการสื่อสารจูงใจ หมายถึง ความสามารถที่จะสื่อความด้วยการเขียนพูดโดยใช้สื่อต่างๆ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจยอมรับและสนับสนุนความคิดของตน

7.1.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ หมายถึง ความซาบซึ้งในวรรณกรรมและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติรวมถึงงานศิลปะอื่นๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้

7.1.15 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ หมายถึง จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของส่วนราชการยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

7.16 การสร้างสัมพันธ์ภาพ หมายถึง สร้างหรือรักษาสัมพันธ์ภาพอันมิตรเพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องกับงาน

7.2 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะบางประการของนักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

7.2.1 **เพศ** หมายถึง ความเป็นชาย หรือหญิง ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ถ้าเกิน 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี

7.2.2 **สถานภาพสมรส** หมายถึง สถานภาพทางครอบครัว ได้แก่ โสด คู่ หม้าย หย่า และแยกกันอยู่ ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

7.2.3 **ระดับการศึกษา** หมายถึง การศึกษาของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่จบระดับการศึกษาที่สูงที่สุด เช่น อนุปริญญา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท เป็นต้น

7.2.4 **อัตราเงินเดือน** หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับต่อเดือนของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

7.2.5 **ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขนับเป็นปี

7.3 **แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน** หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามจุดมุ่งหมายที่ต้องการ ในการวิจัยครั้งนี้ วัดแรงจูงใจจากแบบสอบถามที่สร้างขึ้น ตามองค์ประกอบปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนของเฮิร์ชเบิร์ก ดังนี้

7.3.1 **ปัจจัยจูงใจ** เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถที่เขา มีอยู่ ปัจจัยจูงใจนี้จะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) ซึ่งเปรียบได้ว่าเป็น Intrinsic Motive จะทำให้เกิด Intrinsic Reward ที่คนจะรับรู้หรือรู้สึกได้จากการทำงาน เกิดความชอบและรักในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย

1) **ความสำเร็จในงาน** หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จหรือสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จและพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

2) **การยอมรับนับถือ** หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ

3) **ลักษณะงาน** หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่กระทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายต่างๆ ว่ามีความน่าสนใจเพียงใด ปริมาณของงานมีความเหมาะสมหรือไม่

4) **ความรับผิดชอบ** หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความอิสระในการปฏิบัติงาน ของบุคคล

5) **โอกาสเจริญในงาน** หมายถึง การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

6) **การพัฒนาตนเอง** หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ความสามารถ ความชำนาญให้กับตนเอง

7.3.2 ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยพื้นฐาน อันจำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้มีใช้สิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม (Job Context) หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ประกอบด้วย

- 1) **เงินเดือนและค่าตอบแทน** หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่ รวมทั้งค่าตอบแทนอื่นๆ และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ
- 2) **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล** หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกัน การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน การปรึกษาหารือระหว่างผู้ให้บริการ ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน
- 3) **นโยบายและการบริหารงาน** หมายถึง นโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย
- 4) **การปกครองบังคับบัญชา** หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม
- 5) **สภาพการปฏิบัติงาน** หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุล ของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร
- 6) **ความมั่นคงในงาน** หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความมั่นคงและยั่งยืน

7.4 การเสริมพลังอำนาจในงาน หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร ในการศึกษาครั้งนี้ ศึกษาการเสริมพลังอำนาจตามแนวคิดคานเตอร์ คานเตอร์(Kanter, 1997: 128) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ดังต่อไปนี้

7.4.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้รับข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบาย และการตัดสินใจขององค์กร

7.4.2 การได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่าย

ในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

7.4.3 การได้รับทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย

7.4.4 การได้รับโอกาส หมายถึง ผู้บริหารได้ตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของนักวิชาการสาธารณสุข

8. ประโยชน์ที่ได้รับ

8.1 ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะและเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

8.2 ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการการสนับสนุนด้านทรัพยากรและวางแผนการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานและสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในจังหวัดนครนายก ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้นต่อไป อันจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้านสาธารณสุขให้ยั่งยืนต่อไป

บทที่ 2

วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษา ค้นคว้า จากหนังสือ วารสาร บทความ และงานวิจัยต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งสามารถสรุปเป็นแนวคิดในการวิจัย มีรายละเอียดตามลำดับ ดังนี้

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน
- 2.2 แนวคิดปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน
- 2.3 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน
- 2.4 แนวคิด ทฤษฎีการเสริมสร้างพลังอำนาจต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ/สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะ (competency) เป็นปัจจัยในการทำงานที่เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันให้แก่องค์กร โดยเฉพาะการเพิ่มขีดความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร

องค์กรต่างๆ จึงพยายามเอาสมรรถนะมาใช้เป็นปัจจัยในการบริหารองค์กรในด้านต่างๆ เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ดังนั้นเพื่อให้มองเห็นกรอบความคิด และแนวความคิดเบื้องต้นเกี่ยวกับสมรรถนะจึงจะกล่าวถึงความเป็นมา และความหมาย องค์ประกอบประเภทของสมรรถนะ การกำหนดสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ การประยุกต์ใช้สมรรถนะและสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1.1 ความเป็นมาและความหมายของสมรรถนะ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของเดวิด แมคเคลแลนด (David C. McClelland) นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาวาร์ด เมื่อปี ค.ศ.1960 ซึ่งกล่าวถึง ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (excellent performer) ในองค์กรกับระดับทักษะความรู้ ความสามารถ โดยกล่าวว่า การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสม

ในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้

ปี ค.ศ. 1970 US State Department ได้ติดต่อบริษัท McBer ซึ่งแมคเคิลแลนด เป็นผู้บริหารอยู่ เพื่อให้หาเครื่องมือชนิดใหม่ที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ได้อย่างแม่นยำ แทนแบบทดสอบเก่า ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากคนได้คะแนนดี แต่ปฏิบัติงานไม่ประสบผลสำเร็จ จึงต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการใหม่ แมคเคิลแลนดได้เขียนบทความ “Testing for competence rather than for intelligence” ในวารสาร American Psychologist เพื่อเผยแพร่แนวคิดและสร้างแบบประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า Behavioral Event Interview (BEI) เป็นเครื่องมือประเมินที่ค้นหาผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดี ซึ่งแมคเคิลแลนด เรียกว่า สมรรถนะ (Competency)

ปี ค.ศ. 1982 ริชาร์ด โบยาดซีส (Richard Boyatzis) ได้เขียนหนังสือชื่อ The Competent Manager : A Model of Effective Performance และได้นิยามคำว่า competencies เป็นความสามารถในงานหรือเป็นคุณลักษณะที่อยู่ภายในบุคคลที่นำไปสู่การปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ

ปี ค.ศ. 1994 แกรีแฮมเมลและซีเค.พราฮาลาด (Gary Hamel และ C.K.Prahalad) ได้เขียนหนังสือชื่อ Competing for The Future ซึ่งได้นำเสนอแนวคิดที่สำคัญคือ Core Competencies เป็นความสามารถหลักของธุรกิจ ซึ่งถือว่าการประกอบธุรกิจนั้นจะต้องมีเนื้อหาสาระหลัก เช่น พื้นฐานความรู้ ทักษะ และความสามารถในการทำงานอะไรได้บ้าง และอยู่ในระดับใด จึงทำงานได้มีประสิทธิภาพสูงสุดตรงตามความต้องการขององค์กร

ในปัจจุบันองค์กรของเอกชนชั้นนำได้นำแนวคิดสมรรถนะไปใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานมากขึ้น และยอมรับว่าเป็นเครื่องมือสมัยใหม่ที่องค์กรต้องได้รับความพึงพอใจอยู่ในระดับต้นๆ มีการสำรวจพบว่ามี 708 บริษัททั่วโลก นำ Core Competency เป็น 1 ใน 25 เครื่องมือที่ได้รับความนิยมเป็นอันดับ 3 รองจาก Corporate Code of Ethics และ Strategic Planning (พศุเดชะรินทร์, 2546: 13) แสดงว่า Core competency จะมีบทบาทสำคัญที่จะเข้าไปช่วยให้งานบริหารประสบความสำเร็จ จึงมีผู้สนใจศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับการนำหลักการของสมรรถนะมาปรับให้เพิ่มมากขึ้น

หน่วยงานของรัฐและเอกชนของไทยหลายหน่วยงานได้ให้ความสนใจนำมาใช้ เช่น บริษัทปูนซีเมนต์ไทย ปตท. และสำนักงานข้าราชการพลเรือน เป็นต้น

1.2 ความหมายของสมรรถนะ

มีการให้ความหมายไว้หลายนัย ดังจะยกตัวอย่างการให้ความหมายของนักวิชาการบางท่าน ดังนี้

สก๊อต บี พารี (Scott B. Parry, 1998 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547: 48) นิยามคำว่าสมรรถนะว่าคือ กลุ่มของความรู้ (knowledge) ทักษะ (skills) และคุณลักษณะ (attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน ซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยกลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าว สัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นได้ โดยผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

แมคเคลแลนด์ (McClelland D.C., 1993 อ้างถึงใน สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547: 48) กล่าวว่า สมรรถนะคือ บุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547: 61) ได้สรุปคำนิยามของสมรรถนะไว้ว่า สมรรถนะคือ คุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่างๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่นๆ ซึ่งจำเป็นและสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์การ โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

จากที่กล่าวข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะหมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนดหรือสูงกว่า

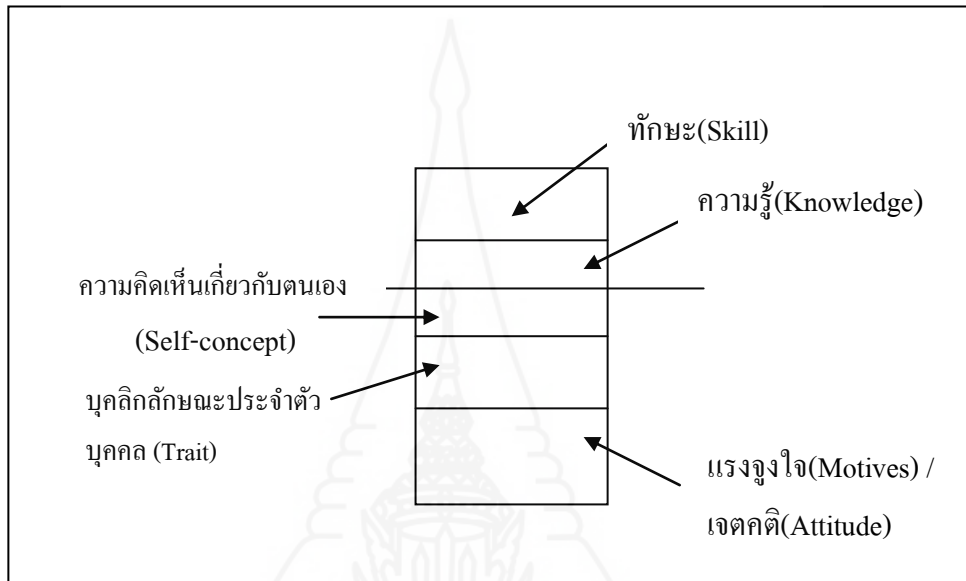
1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ เป็นต้น
2. ทักษะ (skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (self-concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น

5. แรงจูงใจ /เจตคติ (motives / attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับเคลื่อน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

ทั้ง 5 ส่วนดังกล่าวข้างต้นแสดงความสัมพันธ์ในเชิงอธิบายเปรียบเทียบดังภาพที่ 2.1



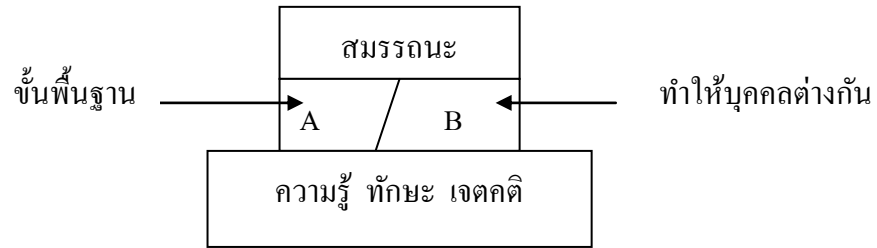
ภาพที่ 2.1 Iceberg Model ของสมรรถนะ

ที่มา: Scott, B.P (1991 อ้างถึงในสุ ทัศนวิทยา รัศมีธรรม โชติ, 2547: 48)

จากภาพที่ 2.1 จะพบว่า skill และ knowledge อยู่ส่วนบน หมายถึงว่า ทั้ง skill และ knowledge สามารถพัฒนาขึ้นได้ไม่ยาก จะโดยวิธีการศึกษาค้นคว้า หรือประสบการณ์ตรง และมีการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ

จากแนวคิดของแมคเคิลแลนดั้น สกอตต์ บี พารี เห็นควรจะรวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะและแรงจูงใจเข้าเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (attributes)

ดังนั้นบางครั้งเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงมีเพียง 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนดั้นกล่าวว่า สมรรถนะเป็นส่วนประกอบขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ หรือความรู้ ทักษะ และเจตคติ / แรงจูงใจ ก่อให้เกิดสมรรถนะ (สุทัศนวิทยา รัศมีธรรม โชติ, 2547: 48) ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่เกิดขึ้นมาจากความรู้ ทักษะ เจตคติ
ที่มา: Scott, B.P (1991 อ้างถึงในสุ ทัศนวิทยา รัศมีธรรมโชติ, 2547: 51)

จากภาพ ที่ 2.2 ความรู้ ทักษะ และเจตคติไม่ใช่สมรรถนะแต่เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้เกิดสมรรถนะ ดังนั้นความรู้ใดๆ จะไม่เป็นสมรรถนะ แต่ถ้าเป็นความรู้ที่สามารถนำมาใช้ให้เกิดกิจกรรมจนประสบความสำเร็จถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของสมรรถนะ สมรรถนะในที่นี้จึงหมายถึงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลงานสูงสุดนั้น ตัวอย่างเช่น ความรู้ในการขับรถ ถือว่าเป็นความรู้ แต่ถ้านำความรู้มาทำหน้าที่เป็นผู้สอนขับรถ และมีรายได้จากส่วนนี้ ถือว่าเป็นสมรรถนะ

ในทำนองเดียวกัน ความสามารถในการก่อสร้างบ้านถือว่าเป็นทักษะ แต่ความสามารถในการสร้างบ้าน และนำเสนอให้เกิดความแตกต่างจากคู่แข่ง ได้ถือว่าเป็นสมรรถนะหรือในกรณีเจตคติ / แรงจูงใจก็เช่นเดียวกันก็ไม่ใช่สมรรถนะ แต่สิ่งจูงใจให้เกิดพลังทำงานสำเร็จตรงตามเวลาหรือเรียกว่ากำหนด หรือดีกว่ามาตรฐานถือว่าเป็นสมรรถนะ

สมรรถนะตามนัยดังกล่าวข้างต้นสามารถแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ

1. สมรรถนะขั้นพื้นฐาน (Threshold Competencies) หมายถึง ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่จำเป็นของบุคคลที่ต้องมีเพื่อให้สามารถที่จะทำงานที่สูงกว่า หรือซับซ้อนกว่าได้ เช่น สมรรถนะในการพูด การเขียน เป็นต้น
2. สมรรถนะที่ทำให้เกิดความแตกต่าง (Differentiating Competencies) หมายถึง ปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีผลการทำงานที่ดีกว่าหรือสูงกว่ามาตรฐาน สูงกว่าคนทั่วไปจึงทำให้เกิดผลสำเร็จที่แตกต่างกัน

1.4 ประเภทของสมรรถนะ

สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภท คือ

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

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

1.4.3 สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

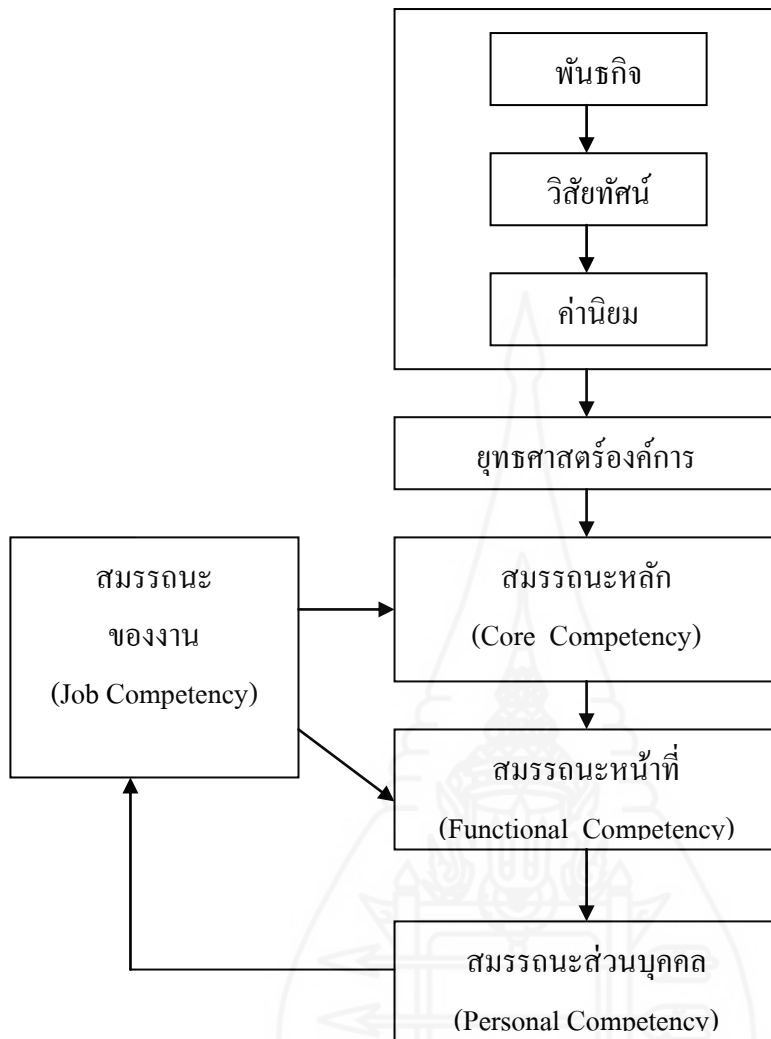
1.4.4 สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน และการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

1.4.5 สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวนสอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

1.5 การกำหนดสมรรถนะ

การกำหนดสมรรถนะ หรือการสร้างรูปแบบสมรรถนะ (competency model) สามารถกำหนดได้ดังนี้ (อานนท์ สักดิ์วีระวิชัย, 2547: 62; สุกัญญา รัศมีธรรม โขติ, 2547: 50-51, 58 -59)

ในการกำหนดสมรรถนะจะเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (vision) พันธกิจ (mission) ค่านิยม (values) ขององค์การมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะ ดังภาพที่ 2.3

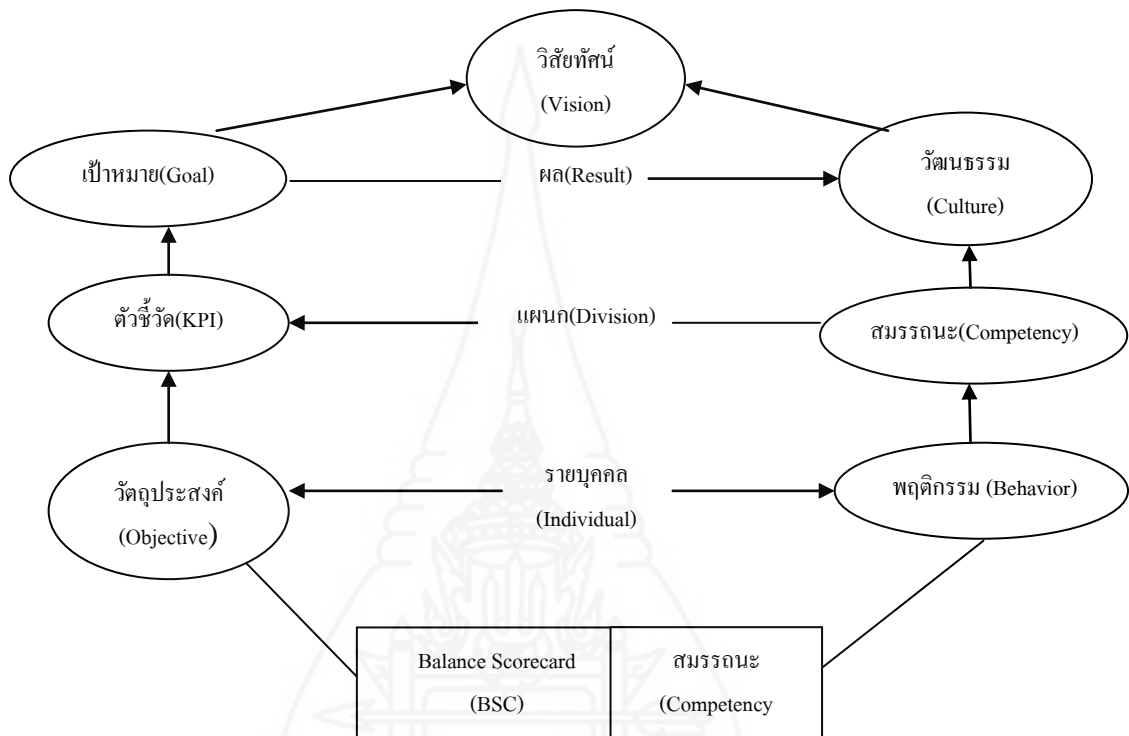


ภาพที่ 2.3 การกำหนดสมรรถนะ

ที่มา: สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (2547: 50 – 51)

จากภาพที่ 2.3 จะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะช่วยให้งานเป็นไปด้วยดี (alignment) ซึ่งเริ่มจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่เป้าหมายขององค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลักที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรมีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร จากสมรรถนะหลักก็มาพิจารณาสมรรถนะของหน้าที่ของบุคคลในองค์กรตามตำแหน่งต่างๆ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับสมรรถนะของบุคคล ซึ่งสมรรถนะของบุคคลกับสมรรถนะหน้าที่จะไปทางเดียวกัน งานต่างๆ ก็จะไปทางเดียวกัน ถ้ามองในทิศทางกลับกัน สมรรถนะหลักจะมาจากสมรรถนะของแต่ละคน ดังนั้นถ้าจะให้ลึกลงในรายละเอียดคู่การปฏิบัติสามารถนำ

หลัก Balance Scorecard และหลักของการกำหนดตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) มาใช้ดึงความสัมพันธ์ในระบบบริหาร ดังภาพที่ 2.4



ภาพที่ 2.4 Performance Management System

ที่มา: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ, 2545:84

ในการกำหนดสมรรถนะอาจกำหนดได้ในอีกแนวทางอื่น ๆ อีก เช่น

1. การใช้ผลงานวิจัยมากำหนดเป็นสมรรถนะ เช่น การสำรวจว่าการเป็นบุคคลมาดำรงตำแหน่ง หรือทำหน้าที่นั้นๆ มีสมรรถนะหลักอะไรบ้าง ผลจากการวิจัยก็จะทำให้ได้สมรรถนะ ที่เรียกว่า Generic Model หรือรูปแบบทั่วไป อีกประการหนึ่งอาจกำหนดสมรรถนะจากงานที่เรียกว่า Job / Task Analysis หมายถึง การกำหนดสมรรถนะโดยการวิเคราะห์ตำแหน่งต่างๆ มาออกแบบสมรรถนะ ซึ่งเหมาะสำหรับการคัดเลือกคนเข้ามาสู่งาน หรือการปรับปรุงผลผลิตใหม่ ก็กำหนดสมรรถนะของบุคคลที่จะทำงานให้ได้ผลผลิตตามต้องการ วิธีการกำหนดสมรรถนะในวิธีการหลักนี้จะรวดเร็ว และสะดวก แต่จะไม่เห็นความเชื่อมโยงต่างกับรูปแบบแรกที่มีองเห็นความเชื่อมโยง แต่จะเสียเวลามาก และอาจหลงทางได้

ตัวอย่างสมรรถนะ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร ความมั่นใจตนเอง ความคิดสร้างสรรค์ และการสร้างนวัตกรรม เป็นต้น
2. สมรรถนะของผู้จัดการ ได้แก่ การติดต่อสื่อสาร การวางแผน และการบริหารงาน การทำงานเป็นทีม ความสามารถเชิงกลยุทธ์ ความสามารถด้านต่างประเทศ ความสามารถในการจัดการตนเอง เป็นต้น

1.6 การวัดสมรรถนะ

การวัดสมรรถนะทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงอาศัยวิธีการ หรือใช้เครื่องมือบางชนิด เพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1.6.1 ประวัติการทำงานของบุคคล ว่าทำอะไรบ้างมีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล

1.6.2 ผลประเมินการปฏิบัติงาน (performance appraisal) ซึ่งจะเป็ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

1) ผลการปฏิบัติที่เป็นเนืองาน (task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนืองานแท้ ๆ

2) ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนืองาน แต่เป็นบริบทของเนืองาน (contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

3) ผลการสัมภาษณ์ (interview) ได้แก่ ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ อาจจะเป็นการสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง คือ กำหนดคำสัมภาษณ์ไว้แล้ว สัมภาษณ์ตามที่กำหนดประเด็นไว้ กับ การสัมภาษณ์แบบไม่มีโครงสร้าง คือ สอบถามตามสถานการณ์ คล้ายกับเป็นการพูดคุยกันธรรมดาๆ แต่ผู้สัมภาษณ์จะต้องเตรียมคำถามไว้ในใจ โดยใช้กระบวนการสนทนาให้ผู้ถูกสัมภาษณ์สบายใจ ให้ข้อมูลที่ตรงกับสภาพจริงมากที่สุด

4) ศูนย์ประเมิน (assessment center) จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลาย ๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้

5) 360 degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

1.7 การตรวจสอบสมรรถนะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่าพฤติกรรมที่เกิดขึ้นนั้นเป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกตดังนี้

1.7.1 เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้

1.7.2 สามารถลอกเลียนแบบได้

1.7.3 มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร

1.7.4 เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์

1.7.5 เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อยๆ

1.8 ระดับของสมรรถนะ

ระดับของสมรรถนะ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ซึ่งแตกต่างกัน แบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ

1.8.1 แบบกำหนดเป็นสเกล (scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม (behavioral indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถในแต่ละระดับ (proficiency scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ คือ

- 1) ระดับเริ่มต้น (beginner)
- 2) ระดับมีความรู้บ้าง (novice)
- 3) ระดับมีความรู้สูง (intermediate)
- 4) ระดับมีความรู้สูง (advance)
- 5) ระดับความเชี่ยวชาญ (expert)

ในแต่ละเกณฑ์ความสามารถมีตัวชี้วัดพฤติกรรมดังแสดงในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เกณฑ์ความสามารถและตัวชี้วัดพฤติกรรม

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
1. ระดับเริ่มต้น	- มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
2. ระดับมีความรู้บ้าง	- สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้งาน
3. ระดับมีความรู้ปานกลาง	- สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
4. ระดับมีความรู้สูง	- สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
5. ระดับผู้เชี่ยวชาญ	- สามารถกำหนดทิศทางการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่งานหน่วยงานได้

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้จะมีดังนี้

1. ระดับเริ่มต้น = ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (not meet standard)
2. ระดับมีความรู้บ้าง = ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (partially meet standard)
3. ระดับที่สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (meet standard)
4. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (exceeds standard)
5. ระดับที่สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (substantially exceeds standard)

ตารางที่ 2.2 ตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

เกณฑ์ความสามารถ	ดัชนีชี้วัดพฤติกรรมการแก้ปัญหา
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 1	■ สามารถแก้ไขปัญหาพร้อมกับผู้อื่นได้
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 2	■ สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้บ้าง
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 3	■ สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองได้เป็นส่วนใหญ่
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 4	■ สามารถแก้ไขปัญหาด้วยตนเองจนประสบผลสำเร็จ
สมรรถนะในการแก้ปัญหาระดับที่ 5	■ สามารถแก้ไขปัญหาและสามารถวางแผนป้องกันปัญหาที่จะไม่ให้เกิดขึ้นอีก

1.8.2 แบบไม่กำหนดเป็นสเกล

เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือเจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

1.9 การนำ competency ไปประยุกต์ใช้

1.9.1 การนำ competency ไปประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ (HR)

สามารถทำได้หลายประการ ดังนี้ (เดชา เดชะวิวัฒนะไพศาล, 2543: 12-22)

1) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (human resource planning) จะเป็นการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ทั้งความต้องการเกี่ยวกับตำแหน่ง ซึ่งจะต้องเกี่ยวข้องกับการกำหนด competency ในแต่ละตำแหน่ง เพื่อให้ทราบว่าในองค์กรมีคนที่เหมาะสมจะต้องมี competency ไบบ้าง เพื่อให้สอดคล้องกับการวางกลยุทธ์ขององค์กร

2) การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน (job evaluation of wage and salary administration) competency สามารถนำมาใช้ในการกำหนดค่าจ้าง (compensable factor) เช่นวิธีการ point method โดยการกำหนดปัจจัยแล้วให้คะแนนว่าแต่ละปัจจัยมีความจำเป็นต้องใช้ในตำแหน่งงานนั้น ๆ มากน้อยเพียงใด เป็นต้น

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

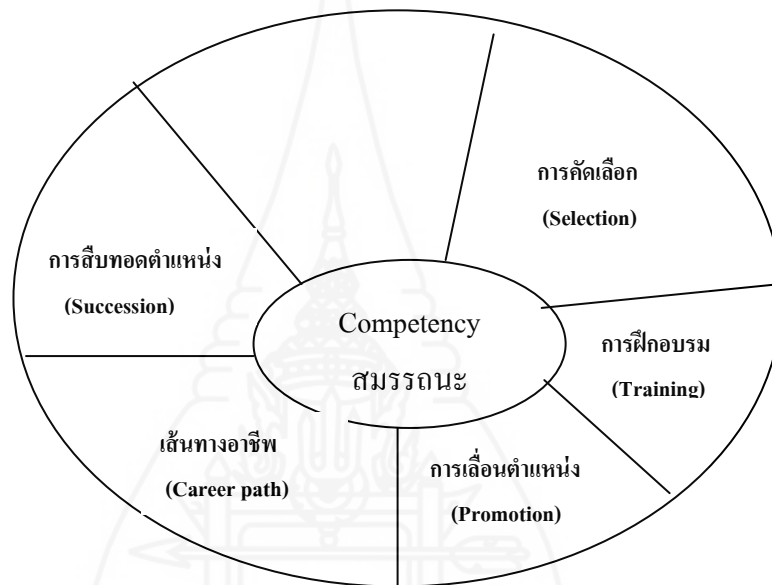
4) การบรรจุตำแหน่ง ก็ควรคำนึงถึง competency ของผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสม หรือมีความสามารถตรงตามตำแหน่งที่ต้องการ

5) การฝึกอบรมและพัฒนา (training and development) การฝึกอบรมและพัฒนาที่ดำเนินการฝึกอบรมให้สอดคล้องกับ competency ของบุคลากรให้เต็มขีดสุดของแต่ละคน

6) การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง (career planning and succession planning) องค์กรจะต้องวางแผนเส้นทางอาชีพ (career path) ในแต่ละเส้นทางที่แต่ละคนก้าวเดินไปในแต่ละขั้นตอนนี้ต้องมี competency อะไรบ้าง องค์กรจะช่วยเหลือให้ก้าวหน้าได้อย่างไร และตนเองจะต้องพัฒนาอย่างไร ในองค์กรจะต้องมีการสร้างบุคคลขึ้นมาแทนในตำแหน่งบริหารเป็นการสืบทอด 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



ภาพที่ 2.5 การประยุกต์ใช้ competency ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ที่มา: เดชา เดชะวัฒนะไพศาล (2543: 18)

1.9.2 การประยุกต์ competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร

แนวทางในการประยุกต์ competency ไปใช้ในการพัฒนาหลักสูตร
อาจดำเนินการ ดังนี้

- 1) แต่งตั้งหรือกำหนดให้มีผู้รับผิดชอบการพัฒนาหลักสูตรขึ้นมาชุดหนึ่ง เรียกว่า คณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรที่ใช้ competency เป็นฐาน ซึ่งทำหน้าที่ควบคุมติดตามการพัฒนา core competency และ core products
- 2) คัดเลือกผู้เชี่ยวชาญ โดยเฉพาะผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (stakeholder) ผู้ประกอบการ และนักวิชาการ โดยเฉพาะผู้เชี่ยวชาญด้านพัฒนาหลักสูตร และผู้เชี่ยวชาญด้าน กำหนด competency มาช่วยกำหนดความสามารถเกี่ยวกับหน้าที่ของงาน โดยการระดมสมองวิเคราะห์

หน้าที่หลัก (functional analysis) เพื่อคัดเลือกหน้าที่หลัก วัตถุประสงค์หลักของงานตามเนื้อหาของงานนั้นๆ

3) เทคนิคที่ใช้ในการวิเคราะห์ปัญหาสำคัญ อาจใช้วิธีการที่เรียกว่า (critical incident technique) ได้แก่ การมอบหมายให้ระบุปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน และตอบปัญหาเป็นข้อๆ นำคำตอบมาสรุปรวมเป็นหน้าที่หลัก

4) การกำหนด core competency ซึ่งเป็นความสามารถหลักที่เป็นความรู้ ทักษะ และลักษณะต่างๆ รวมทั้งนวัตกรรม จนทำให้เกิดเอกลักษณ์ที่โดดเด่นขององค์กร ในการกำหนด core competency ผู้บริหารระดับสูงที่จะวางยุทธศาสตร์ และกำหนดคุณลักษณะ ทักษะ และความรู้หลัก เพื่อนำไปสู่การกำหนดคุณลักษณะของอาชีพ เพื่อการออกแบบหลักสูตรให้รองรับ competency

5) ออกแบบหลักสูตรเพื่อให้รองรับ competency และนำไปสู่การวิพากษ์หลักสูตร โดยผู้เชี่ยวชาญหรือผู้ทรงคุณวุฒิ จากกรอบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ

6) กำหนดแนวการสอนโดยพิจารณาจาก competency เป็นหลัก

7) นำหลักสูตรไปใช้และประเมินผล

1.10 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนด สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ตามแนวทางของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ สำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ได้มีแนวทางในการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 16 ด้าน ดังนี้ (กพร. 2552: 44-62)

1.10.1 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

คำจำกัดความ การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด โดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหาหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญ เหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่างๆ ได้

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อย ๆ

1.1 แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่าย ๆ ได้โดยไม่เรียงลำดับ

ความสำคัญ

- 1.2 วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วน ๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้
- ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นตอนพื้นฐานของปัญหาหรืองาน
- 2.1 ระบุเหตุและผลในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้
- 2.2 ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้
- 2.3 วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้
- ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน
- 3.1 เชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์หรือเหตุการณ์
- 3.2 วางแผนงานโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสามารถคาดการณ์เกี่ยวกับปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นได้
- ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ หรือวางแผนงานที่ซับซ้อนได้
- 4.1 เข้าใจประเด็นปัญหาในระดับที่สามารถแยกแยะเหตุปัจจัยเชื่อมโยงซับซ้อนในรายละเอียด และสามารถวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของปัญหากับสถานการณ์หนึ่งๆ ได้
- 4.2 วางแผนงานที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย รวมถึงคาดการณ์ปัญหา อุปสรรคและวางแผนแนวทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า
- ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้เทคนิค และรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงาน หรือขั้นตอนการทำงาน เพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกันหรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
- 5.1 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์ที่เหมาะสมในการแยกแยะประเด็นปัญหาที่ซับซ้อนเป็นส่วนๆ
- 5.2 ใช้เทคนิคการวิเคราะห์หลากหลายรูปแบบ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหา รวมถึงพิจารณาข้อดีข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง

5.3 วางแผนที่ซับซ้อนโดยกำหนดกิจกรรม ขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ที่มีหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่าย คาดการณ์ปัญหา อุปสรรค แนวทางป้องกันแก้ไข รวมทั้งเสนอแนะทางเลือกและข้อดีข้อเสียไว้ให้

1.10.2 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)

คำจำกัดความ การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็นสรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทักษะต่างๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป

1.1 ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ใช้ประสบการณ์

2.1 ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้

2.2 ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน

3.1 ประยุกต์ใช้ทฤษฎี แนวคิดที่ซับซ้อน หรือแนวโน้มในอดีตในการระบุหรือแก้ปัญหตามสถานการณ์ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้กับสถานการณ์อาจไม่มีสิ่งบ่งบอกถึงความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายข้อมูล หรือสถานการณ์ที่มีความยุ่งยากซับซ้อนให้เข้าใจได้ง่าย

4.1 สามารถอธิบายความคิด หรือสถานการณ์ที่ซับซ้อนให้ง่าย และสามารถเข้าใจได้

4.2 สามารถสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ที่ซับซ้อนให้เข้าใจได้โดยง่ายและเป็นประโยชน์ต่องาน

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดริเริ่ม สร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่

5.1 ริเริ่ม สร้างสรรค์ ประดิษฐ์คิดค้น รวมถึงสามารถนำเสนอรูปแบบ วิธีการหรือองค์ความรู้ใหม่ซึ่งอาจไม่เคยปรากฏมาก่อน

1.10.3 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)

คำจำกัดความ ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุง และพัฒนาให้ผู้อื่น มีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น

1.1 สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ ที่ดี
1.2 แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพหรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี

2.1 สาธิตหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนา ศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน
2.2 มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากร ที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะที่ 2 และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น

3.1 ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้

3.2 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมี โอกาสได้ถ่ายทอด และเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพ หรือเสริมสร้างสุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน

3.3 สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุดได้

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริม การพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.1 ติดตามผลการพัฒนาของผู้ร่วมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

4.2 ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะ เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง

5.1 พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้

5.2 ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น

1.10.4 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)

คำจำกัดความ การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายถึงรวมถึงการออกคำสั่งโดยปกติทั่วไปจนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

1.1 สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

1.2 มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งที่ได้มากขึ้น

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำการใด ๆ

2.1 ปฏิเสธคำขอของผู้อื่นที่ไม่สมเหตุผลหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

2.2 กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน

2.3 สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสั่งให้ปรับมาตรฐาน หรือปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น

3.1 กำหนดมาตรฐานในการปฏิบัติงานให้แตกต่าง หรือสูงขึ้น

3.2 สั่งให้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และติดตามควบคุมให้ปฏิบัติตาม
มาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

4.1 ติดตาม ควบคุม ตรวจสอบหน่วยงานภายใต้การกำกับดูแล
ให้ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ

4.2 เตือนให้ทราบล่วงหน้าอย่างชัดเจนถึงผลที่จะเกิดขึ้นจากการ
ไม่ปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และดำเนินการในกรณีที่มีการปฏิบัติ
ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

5.1 ใช้วิธีเผชิญหน้าอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมาในกรณีที่มีปัญหา
หรือมีการปฏิบัติที่ไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

5.2 ดำเนินการให้เป็นไปตามกฎหมายอย่างเคร่งครัด กรณีที่มีการ
ปฏิบัติไม่เป็นไปตามมาตรฐาน หรือขัดต่อกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

1.10.5 การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)

คำจำกัดความ ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์
ภูมิหลังประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์
ในการปฏิบัติงาน

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 หาข้อมูลในเบื้องต้น

1.1 ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว

1.2 ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบค้นหาข้อมูล

2.1 สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถาม

2.2 สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราว

พื้นฐาน

มากที่สุด

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก

3.1 ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มา
ของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบ โอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน
ต่อไป

3.2 แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้อื่นเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มี
หน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ

4.1 วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด

4.2 สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดา

โดยทั่วไป

4.3 ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจาก

หนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ
เพื่อประกอบการทำวิจัย

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูล
อย่างต่อเนื่อง

5.1 วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล
เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ อย่างต่อเนื่อง

1.10.6 ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)

คำจำกัดความ การรับรู้ถึง ข้อแตกต่าง ทางวัฒนธรรมและสามารถประยุกต์
ความเข้าใจ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างกันได้

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 เห็นคุณค่าของวัฒนธรรมไทยและให้ความสนใจวัฒนธรรมของ
ผู้อื่น

1.1 ภาควิชาใจในวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เห็นคุณค่าและสนใจ
ที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น

1.2 ยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและไม่ดูถูกวัฒนธรรม
อื่นว่าด้อยกว่า

1.3 ปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบท ทางวัฒนธรรม
ที่เปลี่ยนไป

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจ รวมทั้งปรับตัวให้สอดคล้อง
กับวัฒนธรรมใหม่

2.1 เข้าในมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของ
วัฒนธรรมที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้อง

2.2 สื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรม
ของผู้อื่น

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจในวัฒนธรรมต่างๆ อย่าง
ลึกซึ้ง รวมทั้งแสดงออกได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์

3.1 เข้าใจบริบท และนัยสำคัญของวัฒนธรรมต่างๆ

3.2 เข้าใจรากฐานทางวัฒนธรรมที่แตกต่าง อันจะทำให้เข้าใจวิธี

คิดของผู้อื่น

3.3 ไม่ตัดสินผู้อื่นจากความแตกต่างทางวัฒนธรรม แต่ต้องพยายาม
ทำความเข้าใจ เพื่อให้สามารถทำงานร่วมกันได้

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างการยอมรับในความแตกต่าง
ทางวัฒนธรรม

4.1 สร้างการยอมรับในหมู่ผู้คนที่ต่างวัฒนธรรม เพื่อสัมพันธ์ไมตรี

อันดี

4.2 ริเริ่ม และสนับสนุนการทำงานร่วมกันเพื่อสร้างสัมพันธภาพ
ระหว่างประเทศ หรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับท่าที รวมทั้งวิธีการทำงานให้
สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรม

5.1 หาทางระงับข้อพิพาทระหว่างวัฒนธรรมที่แตกต่าง โดย
พยายามประสานและประนีประนอม ด้วยความเข้าใจในแต่ละวัฒนธรรมอย่างลึกซึ้ง

5.2 ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ ท่าที ให้เหมาะสมสอดคล้องกับ
วัฒนธรรมที่แตกต่าง เพื่อประสานประโยชน์ระหว่างประเทศหรือระหว่างวัฒนธรรมที่ต่างกัน

1.10.7 ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)

คำจำกัดความ ความสามารถในการรับฟัง และเข้าใจความหมายตรง
ความหมายแฝง ความคิด ตลอดจนสถานะทางอารมณ์ ของผู้ที่ติดต่อด้วย

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นที่ต้องการสื่อสาร

1.1 เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ
สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจอารมณ์ความรู้สึกและคำพูด

2.1 เข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียง ของผู้ที่ติดต่อด้วย

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจความหมายแฝงในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง

3.1 เข้าใจความหมายที่ไม่ได้แสดงออกอย่างชัดเจน ในกิริยา ท่าทาง คำพูด หรือน้ำเสียง

3.2 เข้าใจความคิด ความกังวล หรือความรู้สึกของผู้อื่น แม้จะแสดงออกเพียงเล็กน้อย

3.3 สามารถระบุลักษณะนิสัยหรือจุดเด่นอย่างใดอย่างหนึ่งของ ผู้ที่ติดต่อด้วยได้

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจการสื่อสารทั้งที่เป็นคำพูด และความหมายแฝงในการสื่อสารให้กับผู้อื่นได้

4.1 เข้าใจนัยของพฤติกรรม อารมณ์ และความรู้สึก ของผู้อื่น

4.2 ใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร ทำความรู้จัก หรือติดต่อประสานงาน

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุของพฤติกรรมผู้อื่น

5.1 เข้าใจถึงสาเหตุของพฤติกรรม หรือปัญหา ตลอดจนที่มาของ แรงจูงใจระยะยาวที่ทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้อื่น

5.2 เข้าใจพฤติกรรมของผู้อื่น จนสามารถบอกถึงจุดอ่อน จุดแข็ง และลักษณะนิสัยของผู้อื่นได้ อย่างถูกต้อง

1.10.8 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)

คำจำกัดความ ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์ เชิงอำนาจตาม กฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการ ปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ไว้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้ม ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 เข้าใจโครงสร้างองค์กร

1.1 เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างถูกต้อง

ระดับที่ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ

2.1 เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่ามีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร

3.1 เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร ที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ

3.2 เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุผลได้

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร

4.1 รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่ความรับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร

5.1 เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร ในหน่วยงานของตนและของภาครัฐโดยรวม ตลอดจนปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงาน ในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ

5.2 เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืนและทำที่ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสม โดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ

1.10.9 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)

คำจำกัดความ การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาส พร้อมทั้งจัดการเชิงรุกกับปัญหานั้น โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และอย่างไม่ย่อท้อ หรือใช้โอกาสนั้นให้เกิดประโยชน์ต่องาน ตลอดจนการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ใหม่ๆ เกี่ยวกับงานด้วย เพื่อแก้ปัญหา ป้องกันปัญหา หรือสร้างโอกาสด้วย

- ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
- ระดับ 1 เห็นปัญหาหรือโอกาสระยะสั้นและลงมือดำเนินการ
- 1.1 เล็งเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีการแก้ไข โดยไม่รอช้า
 - 1.2 เล็งเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์
- ในงาน
- ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุ
- วิกฤติ
- 2.1 ลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ
 - 2.2 แก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาค่อยคลายไปเอง
- ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น
- 3.1 คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น
 - 3.2 ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ไขปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในวงราชการ
- ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะปานกลาง
- 4.1 คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะปานกลาง
 - 4.2 คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการแปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ไขปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้น ในอนาคต
- ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในระยะยาว
- 5.1 คาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในอนาคต
 - 5.2 สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้น ในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงาน เสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหา หรือสร้าง โอกาสในระยะยาว

1.10.10 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)

คำจำกัดความ ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ

1.1 ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน

1.2 ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน

1.3 ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ

2.1 ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างละเอียด

เพื่อความถูกต้อง

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของ

ตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน

3.1 ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง

ตนเอง

3.2 ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนด

โดยกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ที่เกี่ยวข้อง

3.3 ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอน และกระบวนการงานทั้งของ

ตนเองและผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่

3.4 บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและผู้อื่น

ตามอำนาจหน้าที่

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และตรวจสอบความถูกต้อง รวมถึง

คุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ

4.1 ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนด

เวลา

4.2 ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพ ของข้อมูล

4.3 สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และพัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน

5.1 พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้อง ตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล

1.10.11 ความมั่นใจ ในตนเอง (Self Confidence)

คำจำกัดความ ความมั่นใจในความสามารถ ศักยภาพ และการตัดสินใจของคนที่ปฏิบัติงาน ให้บรรลุผล หรือเลือกวิธีที่มีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหาให้สำเร็จลุล่วง

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 ปฏิบัติงานได้ตามอำนาจหน้าที่โดยไม่ต้องมีการกำกับดูแล

1.1 ปฏิบัติงานได้โดยอาจไม่ต้องมีการกำกับดูแลใกล้ชิดตัดสินใจเองได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และปฏิบัติงานในหน้าที่อย่างมั่นใจ

2.1 กล้าตัดสินใจเรื่องที่เห็นว่าถูกต้องแล้วในหน้าที่ แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างก็ตาม

2.2 แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมั่นใจ ในความสามารถของตน

3.1 เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ และศักยภาพ ของตนว่าจะสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จได้

3.2 แสดงความมั่นใจอย่างเปิดเผยในการตัดสินใจหรือความสามารถของตน

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมั่นใจในการทำงานที่ท้าทาย

4.1 ชอบงานที่ท้าทายความสามารถ

4.2 แสดงความคิดเห็นของตนเมื่อไม่เห็นด้วยกับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ หรือในสถานการณ์ ที่ขัดแย้ง

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเต็มใจทำงานที่ทำทายนมากและกล้าแสดงจุดยืนของตน

- 5.1 เต็มใจและรับอาสาปฏิบัติงานที่ทำทายน หรือมีความเสี่ยงสูง
- 5.2 กล้ายืนหยัดเผชิญหน้ากับผู้บังคับบัญชา หรือผู้มีอำนาจ
- 5.3 กล้าแสดงจุดยืนของตนอย่างตรงไปตรงมา ในประเด็นที่เป็น

สาระสำคัญ

1.10.12 การยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)

คำจำกัดความ ความสามารถในการปรับตัว และปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน

- 1.1 ปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวย

ต่อการปฏิบัติงาน

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับความจำเป็นที่จะต้อง

ปรับเปลี่ยน

- 2.1 ยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น

- 2.2 เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎ

ระเบียบ

- 3.1 มีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบ ให้เหมาะสมกับ

สถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงานและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และปรับเปลี่ยนวิธีการดำเนินงาน

- 4.1 ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานให้เข้ากับสถานการณ์หรือบุคคล

แต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้

- 4.2 ปรับขั้นตอนการทำงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ของหน่วยงาน

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์

- 5.1 ปรับแผนงาน เป้าหมาย หรือโครงการ เพื่อให้เหมาะสมกับ

สถานการณ์เฉพาะหน้า

5.2 ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง หรือกระบวนการ เป็นการเฉพาะกาล
เพื่อให้รับกับสถานการณ์ เฉพาะหน้า

1.10.13 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)

คำจำกัดความ ความสามารถ ที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ
เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 นำเสนอข้อมูลหรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา

1.1 นำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมิได้

ปรับรูปแบบการนำเสนอ ตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ

2.1 นำเสนอข้อมูล ความเห็นหรือตัวอย่างประกอบ ที่มีการเตรียม

อย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และปรับรูปแบบการนำเสนอเพื่อจูงใจ

3.1 ปรับรูปแบบการนำเสนอให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับ

ของผู้ฟัง

3.2 คาดการณ์ถึงผลของการนำเสนอและคำนึงถึงภาพลักษณ์ของ

ตนเอง

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้ศิลปะการจูงใจ

4.1 วางแผนการนำเสนอโดยคาดหวังว่าจะสามารถ จูงใจให้ผู้อื่น

คล้อยตาม

4.2 ปรับแต่ละขั้นตอนของการสื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้

เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่ม หรือแต่ละราย

4.3 คาดการณ์และพร้อมที่จะรับมือกับปฏิกิริยา ทุกรูปแบบของ

ผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ

5.1 แสวงหาผู้สนับสนุน เพื่อเป็นแนวร่วมในการผลักดันแนวคิด

แผนงาน โครงการ ให้สัมฤทธิ์ผล

5.2 ใช้ความรู้เกี่ยวกับจิตวิทยามวลชน ให้เป็นประโยชน์ในการ

สื่อสารจูงใจ

1.10.14 สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)

คำจำกัดความ ความซาบซึ้งในอรรถรสและเห็นคุณค่าของงานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์และมรดกของชาติ รวมถึงงานศิลปะอื่นๆ และนำมาประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตนได้

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 ซาบซึ้งในงานศิลปะ

1.1 เห็นคุณค่าในงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ โดยแสดงความรักและหวงแหนในงานศิลปะ

1.2 สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะแขนงต่างๆ

1.3 ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในงานศิลปะของตนอย่างสม่ำเสมอ

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจรูปแบบต่างๆ ของงานศิลปะ

2.1 แยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้

2.2 เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และนำไปใช้ในงานศิลปะของตนได้

2.3 สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิด การอนุรักษ์ในวงกว้าง

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ในการสร้างสรรค์งานศิลปะ

3.1 นำอิทธิพลของงานศิลปะยุคสมัยต่างๆ มาเป็นแรงบันดาลใจในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน

3.2 ประยุกต์ความรู้และประสบการณ์ในงานศิลปะ มาใช้ในการสร้างสรรค์งานศิลปะของตน

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้างแรงบันดาลใจให้แก่ตนเองและผู้อื่นได้

4.1 ประยุกต์คุณค่าและลักษณะเด่นของงานศิลปะ ยุคต่างๆ มาใช้ในการรังสรรค์ผลงาน และเป็นแรงบันดาลใจให้ผู้อื่นเกิดจิตสำนึก ในการอนุรักษ์งานศิลปะ

4.2 นำศาสตร์ทางศิลปะหลายแขนงมาผสมผสาน เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่แตกต่าง

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และรังสรรค์งานศิลปะที่เป็นเอกลักษณ์

5.1 รังสรรค์งานศิลปะที่มีเอกลักษณ์เฉพาะตน ที่เป็นที่ยอมรับ
ไม่ว่าจะเป็นการรังสรรค์งาน แนวใหม่ หรืออนุรักษ์ไว้ซึ่งงานศิลปะดั้งเดิม

1.10.15 ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)

คำจำกัดความ จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรม
ที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็น
ที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ

1.1 เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของ
ส่วนราชการ

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และแสดงความภักดีต่อส่วนราชการ

2.1 แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่ง
ของส่วนราชการ

2.2 มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียง ให้แก่ส่วนราชการ

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจ
ของส่วนราชการ

3.1 มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจของส่วนราชการจนบรรลุ

เป้าหมาย

3.2 จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงานเพื่อให้พันธกิจ

ของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการ

เป็นที่ตั้ง

4.1 ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง

ก่อน ที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคล หรือความต้องการของตนเอง

4.2 ยืนหยัดในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนราชการ แม้ว่า

การตัดสินใจนั้นอาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเสถียรเพื่อประโยชน์ของส่วนราชการ

5.1 เสถียรประโยชน์ระยะสั้นของหน่วยงาน ที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาว ของส่วนราชการโดยรวม

1.10.16 การสร้างสัมพันธภาพ(Relationship Building)

คำจำกัดความ สร้างหรือรักษาสัมพันธภาพ ฉันทมิตร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน

ระดับ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับ 1 สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน

1.1 สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน

เพื่อประโยชน์ในงาน

ระดับ 2 แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสร้าง หรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน อย่างใกล้ชิด

2.1 สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน

อย่างใกล้ชิด

2.2 เสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่น

ระดับ 3 แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างหรือ รักษาการติดต่อสัมพันธ์

ทางสังคม

3.1 ริเริ่มกิจกรรมเพื่อให้มีการติดต่อสัมพันธ์ทางสังคม กับผู้

ที่เกี่ยวข้องปฏิบัติงาน

3.2 เข้าร่วมกิจกรรมทางสังคมในวงกว้างเพื่อประโยชน์ในงาน

ระดับ 4 แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสร้าง หรือรักษาความสัมพันธ์อัน

มิตร

4.1 สร้างหรือรักษามิตรภาพ โดยมีลักษณะเป็นความสัมพันธ์

ในทางส่วนตัวมากขึ้น

ระดับ 5 แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และรักษาความสัมพันธ์อันมิตร

ในระยะยาว

5.1 รักษาความสัมพันธ์อันมิตรไว้ได้อย่างต่อเนื่อง แม้อาจจะไม่ได้มีการติดต่อสัมพันธ์ในงานกันแล้วก็ตาม แต่ยังมีโอกาสที่จะติดต่อสัมพันธ์ ในงานได้อีกในอนาคต

สรุป สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักสาธารณสุขชำนาญการ หมายถึง คุณลักษณะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ประกอบด้วย ทักษะ (Skills) ความรู้ (Knowledge) และพฤติกรรม (Behavior) ที่แสดงถึงความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ใช้สมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ในการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยประเมินสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ตาม 16 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การการมองภาพองค์รวม 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 5) การสืบเสาะหาข้อมูล 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม 7) ความเข้าใจผู้อื่น 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 9) การดำเนินการเชิงรุก 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 11) ความมั่นใจในตนเอง 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน 13) ศิลปะในการสื่อสารเชิงใจ 14) สุนทรียภาพทางศิลปะ 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ และ 16) การสร้างสัมพันธภาพ แต่ประเมินเฉพาะองค์ประกอบสมรรถนะในระดับ 1 และ ระดับ 2 เท่านั้น

2. แนวคิดปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน

สมรรถนะของบุคคลย่อมมีความแตกต่างกันตามความแตกต่างของคุณลักษณะส่วนบุคคล เพราะบุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลนั้นมีอยู่ทั้งคุณลักษณะที่มองเห็นได้ คือ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะส่วนอื่นที่มองไม่เห็น ได้แก่ แรงจูงใจ อุบนิสัย ภาพลักษณ์ในและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ตามที่เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์ (2552: 131-132) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่สำคัญสองประการคือแรงจูงใจและความสามารถ ซึ่งความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัย คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม

2.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน

แมค คอรั่มิก และลีเจน (Mc Cormick & Leigen, 1985: 308) ได้กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันในแต่ละบุคคล และจะส่งผลในพฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลแต่ต่างกันออกไป ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ อายุ เพศ การศึกษาและประสบการณ์ เป็นต้น

เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์แทนด์ และออสเมอร์น (Schermerhorn, Huntand & Osborn, 1989: 48) กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล หมายถึง ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งผลกระทบต่อผลการปฏิบัติงาน

เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2540: 177) กล่าวว่า องค์ประกอบทางบุคลิกภาพ เช่น ความแตกต่างของพื้นฐาน อายุ เพศ การศึกษา และสถานภาพการแต่งงาน เป็นต้น จะมีผลต่อโครงสร้างการทำงานและการหมุนเวียนของงานไม่มากนัก

ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2547: 39) กล่าวว่า ลักษณะและคุณสมบัติประจำตัวของบุคคลที่แตกต่างไป มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความถนัด ความสนใจในงาน อายุ เพศ การศึกษาและประสบการณ์ในงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันและมีผลต่อการทำงานของบุคคล

นอกจากนี้ ชงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2537: 67) ได้กล่าวถึง คุณลักษณะส่วนบุคคลที่สำคัญ ได้แก่ อายุ ประสบการณ์การทำงาน และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล และจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่ผ่านมาพบว่า ได้มีนักวิชาการหลายท่านได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะไว้มากมายหลายท่าน ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้ ได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ประสบการณ์การทำงาน ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมเพิ่มเติม ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1.1 อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ความแตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็น และพฤติกรรมเนื่องด้วยคนในวัยต่างๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน ดังที่สมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2548: 29) ได้กล่าวไว้ว่า ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ๆ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554: 146) ได้กล่าวไว้ว่า อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ผู้ที่อายุมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปลายมาศ ขุนภักดี(2543: ก-ข) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหาร บริการวิชาการ และการประสานงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าอายุของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล ซึ่งอายุทำให้สมรรถนะของบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังที่ นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2549: 77) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับการรับรู้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชยันต ผลการศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผล

การศึกษาของ นารี แซ่อึ้ง (2543: 74) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3.1.2 ประสบการณ์ในการทำงาน

สมศักดิ์ เวศแพทย์ (2524: 57) กล่าวว่า ประสบการณ์ในอดีตมีบทบาทสำคัญ ในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รู้และเข้าใจว่า อะไรเป็นสิ่งที่ควรเลี่ยง อะไรดีหรือไม่ดี

เคริก (Kirk, 1981: 145) อธิบายว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ มักจะมีโอกาสเผชิญ ปัญหาต่างๆ มาก ทำให้เป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เลือกแนวทางปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง

โรเจอร์ (Rogers, 1961) กล่าวว่า ประสบการณ์มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถ จินตนาการได้อย่างกว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล และช่วยให้สามารถเลือกในการตัดสินใจแก้ปัญหา ต่างๆ ได้อย่างรวดเร็ว

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552: 225) กล่าวว่า การมีประสบการณ์ในงานใด ก็ตาม ย่อมเป็นผลให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานนั้นได้ดี

ไคเยอร์ (Dyer, 1981: 43) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีความสัมพันธ์ กับการปฏิบัติงานของพยาบาล โดยพยาบาลที่มีประสบการณ์การทำงานสูง ความสามารถในการ ปฏิบัติงานก็จะสูงตามไปด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ วรณวิไล จันทราภา (2523: 54) พบว่า ประสบการณ์การทำงานมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานทางการพยาบาล สอดคล้องกับงานวิจัย ของ สมพร อธิเดชพงศ์ (2530: 57) พบว่าอายุราชการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการทั้งด้านการบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และผลการปฏิบัติงาน โดยรวม

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554: 54) กล่าวว่า บุคคลย่อมได้รับประสบการณ์ ที่แตกต่างกัน และประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับย่อมมีผลต่อการรู้และความเชื่อมั่นของบุคคลนั้น และใช้ประสบการณ์นั้นเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องราวต่างๆ ซึ่งทำให้บุคคลมีสมรรถนะที่แตกต่าง กัน ดังเช่นการศึกษาของ นิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2549: 77) ซึ่งศึกษาพบว่าประสบการณ์ในวิชาชีพ การพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ พยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นารี แซ่อึ้ง (2543: 74) ซึ่งพบว่าประสบการณ์การปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์บวกกับสมรรถนะของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ซึ่งสอดคล้อง

กับการศึกษาของ พรทิพย์ อุ่นโกมล (2532: 76) ที่พบว่า อายุราชการ และระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค มีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ ปลายมาศ ชุนภักดี(2533: 70) ได้พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางลบกับการปฏิบัติหน้าที่ด้านการบริการของ หัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป และจากการศึกษาของสุจินต์ สิริอภัย (2538: 64) พบว่า ประสิทธิภาพในการปฏิบัติราชการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับบทบาทหน้าที่ปฏิบัติงานจริงในการปฏิบัติงาน และมีความสัมพันธ์เชิงลบกับบทบาทที่คาดหวังในด้านการควบคุม กำกับ และการศึกษา ของ ชาศริต ชุมวรฐายี (2542: 76) พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่นักวิชาการสาธารณสุขระดับอำเภอเขตภาคใต้ และการศึกษาของพรชัย เลิศหลาย (2543: 66) พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยในเขต 4 ซึ่งจากผลการศึกษาที่ผ่านมาจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านประสิทธิภาพในการทำงานเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล

2.1.3 ระดับการศึกษา ในการศึกษาในระดับการศึกษาที่ต่างกันย่อมจะมีการให้ความรู้ที่แตกต่างกันอันจะส่งผลให้มีสมรรถนะที่ต่างกัน สอดคล้องกับที่ บัญชา แก้วเกตุทอง (2548: 59) ได้กล่าวไว้ว่างานแต่ละประเภทมีความต้องการบุคคลที่มีคุณวุฒิเหมาะสม และสามารถในการปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดลอมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดลอม ได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ดังเช่นการศึกษาของ นิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2549: 77) ได้ศึกษาพบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เนลสัน (Nelson, 1978 อ้างถึงใน สัจญา เข็วรอบ, 2548: 127) ได้ทำการศึกษาถึงการรับรู้สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับอนุปริญญา และระดับประกาศนียบัตร ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการบริหารจัดการ โดยได้ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาในช่วงปลายปี ค.ศ. 1973 -1974 จาก 9 โปรแกรมการศึกษาในเมืองนอร์ท คาโดต้า เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการรับรู้สมรรถนะของพยาบาลแต่ละระดับ ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อนุปริญญา และระดับประกาศนียบัตร มีการรับรู้ต่อสมรรถนะทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนดีแบค และ

เมนท์โควสกี (Deback and Mentkowski, 1986 อ้างถึงใน นิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2549: 23) ได้ทำการศึกษาเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานที่ว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากกว่าพยาบาลที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือระดับประกาศนียบัตร ซึ่งผลการศึกษพบว่าพยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถแสดงสมรรถนะทางการพยาบาลมากกว่าพยาบาลที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือระดับประกาศนียบัตร ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากผลการศึกษส่วนใหญ่ก็พอจะสรุปได้ว่า ระดับการศึกษาจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล

2.1.4 การได้รับการฝึกอบรมเพิ่มเติม

อุทัย หิรัญโต (2543: 56) ได้ให้ความเห็นว่า การฝึกอบรม ถือเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และยังเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคคลมีความเข้าใจถึงการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย ซึ่งเป็นการเสริมสร้างสมรรถภาพในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น

สมพงษ์ เกษมสิน (2541: 78) กล่าวว่า การอบรมเป็นการพัฒนาบุคลากรวิธีหนึ่งที่มีความประสงค์ จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในด้านความคิด การกระทำความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ และท่าทีต่างๆ อันเป็นกระบวนการที่เป็นระบบและมีอย่างต่อเนื่องกัน

กอทท์สคอลล์ และคนอื่นๆ (Gottschal et.al, 1983: 198) กล่าวว่า การฝึกอบรมที่องค์กรต่างๆ ควรกระทำ ได้แก่ รูปแบบการอบรมอย่างเป็นทางการ (Formal Orientation Program) ซึ่งมีลักษณะเป็นการอบรมที่มีการวางแผนในการจัดทำ โดยมีโครงสร้างของเนื้อหา ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์และมีการประเมินผลหลังจากการอบรมและรูปแบบการอบรมอย่างไม่เป็นทางการ (Informal Orientation Program) เช่น การอบรมในลักษณะการฝึกขณะปฏิบัติงาน (On the Job Training) ซึ่งเป็นการฝึกงานสำหรับเจ้าหน้าที่ใหม่ที่ไม่มีความรู้มาก่อนเลย

การอบรมเพิ่มเติมเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถ ความชำนาญ ให้กับบุคคลและอีกทั้งยังเป็นการเปลี่ยนแปลงทัศนคติในการปฏิบัติงานให้กับผู้ที่ได้รับการอบรมเพิ่มเติม เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่ง อุทัย หิรัญโต (2531: 19) ได้กล่าวถึงประโยชน์ของการอบรมว่าจะทำให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงขึ้น ส่วน นิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2539: 77) ได้ศึกษาพบว่า การได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการสมรรถภาพหรือสมรรถนะของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 การศึกษาของ สุพัตรา จึงสง่าสม (2541: 108) พบว่าได้รับการอบรมเพิ่มเติมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทด้านวิชาการ ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขเทศบาลเมือง ซึ่งสอดคล้องกับ ฮันท์

(Hunt อ้างใน กุลวดี มุทุมล, 2542: 33) ที่กล่าวถึงแนวคิดการจัดอบรมที่เพิ่มสมรรถนะ ในขณะที่ มิลเลอร์ ฟลินน์ และยูมาแดค (Miller, Flynn and Umadac, 1998: 129) ได้สร้างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะแก่พยาบาลประจำการแผนกอายุรศาสตร์ ศัลยศาสตร์ และแผนกศัลยกรรมประสาทที่ศูนย์การแพทย์ผ่านศึก ในเมืองแมนฮัตตัน โดยได้ทำการประเมินพยาบาลก่อนและหลังเข้ารับการอบรมตามหลักสูตร ซึ่งผลการศึกษพบว่าพยาบาลทั้งสองกลุ่มมีคะแนนสมรรถนะเพิ่มขึ้นภายหลังการเข้ารับการอบรม ซึ่งแสดงให้เห็นว่าการได้รับการอบรมเพิ่มเติมมีผลให้สมรรถนะเพิ่มขึ้น จึงเพียงพอที่จะสรุปได้ว่าการได้รับการอบรมเพิ่มเติมเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล

สรุป ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคลมีหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้าน อายุระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการได้รับการอบรมเพิ่มเติม ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขได้

3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความหมายของแรงจูงใจ ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงานและ ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

3.1 ความหมายของแรงจูงใจ

บีช (Beach, 1965: 79) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง ความเต็มใจที่จะใช้พลังเพื่อประสบความสำเร็จในเป้าหมายหรือรางวัล เป็นสิ่งสำคัญของการกระทำของมนุษย์และเป็นสิ่งที่ช่วยผลักดันไปถึงวัตถุประสงค์ที่มีสัญญาณเกี่ยวกับรางวัลที่จะได้รับ

สตีลเลอร์ และพอร์เตอร์ (Steer & Porter, 1983: 2) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ถูกกระตุ้นให้แสดงพฤติกรรมไปยังจุดหมายปลายทางที่ต้องการ

ธีโอดอร์สัน (Theodorson อ้างถึงใน ดิน ปรัชญพฤษ, 2528: 393) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สิ่งกระตุ้นใดๆ ก็ตามที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย

เบลเรลสัน และสไตเนอร์ (Berelson & Steiner อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ, 2540: 21) กล่าวว่า แรงจูงใจเป็นสภาวะภายในอย่างหนึ่งที่เป็นพลัง สิ่งกระตุ้น สิ่งนำการกระทำของมนุษย์ไปในทิศทางหรือช่องทางที่ทำให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ

อรุณ รักรธรรม (2527: 24) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นหัวใจของการบริหารงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและด้วยความสมัครใจ

สุภัททา ปิ่นทะแพทย์ (2532: 62) แรงจูงใจ หมายถึง การนำปัจจัยต่างๆ ที่เป็นแรงจูงใจ มาผลักดันให้บุคคลแสดงพฤติกรรมอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุจุดมุ่งหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่อยากทำหรือออกคลัน

ธงชัย สันติวงษ์ (2533: 379) กล่าวว่าแรงจูงใจเป็นสภาพการณ์ต่างๆ ที่พฤติกรรมของมนุษย์ถูกชักนำโดยความต้องการ ซึ่งจะเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมของบุคคลดังกล่าวให้มุ่งไปสู่เป้าหมายเฉพาะอย่างใดอย่างหนึ่งภายในสภาพแวดล้อมที่เขาอาศัยอยู่

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2534: 264) กล่าวว่า แรงจูงใจ หมายถึง สถานการณ์ที่เกิดขึ้นในตัวบุคคล ที่ทำให้บุคคลนั้นแสดงพฤติกรรมไปในทิศทางของเป้าหมาย

สรุป แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง แรงผลักดันหรือสิ่งกระตุ้นให้เกิดกระทำ หรือแสดงพฤติกรรมในการปฏิบัติงานอย่างมีทิศทาง เพื่อบรรลุเป้าหมายหรือเงื่อนไขที่ต้องการ

3.2 ความสำคัญของแรงจูงใจในการทำงาน

เซอร์เมอร์ฮอร์น ฮันแทนด์ และออสบอร์น (Shermerhorn, Huntand & Osborn, 1989: 48) กล่าวว่า ความพยายามในการทำงานของบุคคล อันได้แก่ ความตั้งใจ เต็มใจของบุคคล ต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับความยินดีที่จะปฏิบัติงาน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จในระดับหนึ่ง

สคอฟฟิลด์ (Schofield, 1975: 117) กล่าวว่า ในการทำงานนั้นทุกหน่วยงานย่อมต้องการบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ส่วนผู้ที่ทำงานก็ต้องการบรรยากาศในการทำงานที่สนับสนุนความก้าวหน้า และสิ่งที่จะประสานความต้องการของทั้งสองฝ่าย คือ แรงจูงใจในการทำงาน

กิบสัน ไอแวนชวิซ และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich and Donnelly, 1982 อ้างใน บรรณาธิ ราชมณี, 2529: 14) กล่าวว่าตัวแปรต่างๆ เช่น ความรู้ความสามารถ ระดับของความสามารถ ภูมิหลังของแต่ละคน รวมทั้งผลตอบแทนต่างๆ มีส่วนทำให้ผลปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกัน แต่สิ่งที่สำคัญ ซึ่งช่วยในการกระตุ้น ให้บุคคลเพิ่มความพยายามในการทำงานคือ การจูงใจ บุคคลที่ถูกจูงใจ มีแนวทางการทำงานที่แน่นอน ระดับการทำงานสม่ำเสมอ ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะสูงกว่าเมื่อไม่มีแรงจูงใจ

พวงเพชร วัชรอยู่ (2526: 1) กล่าวว่า ในหน่วยงานทั่วไปทุกแห่งนั้น แทบจะกล่าวได้ว่า งานแรกๆ ที่ผู้บริหารต้องทำคือ กระตุ้นให้ทุกคนทำงานอย่างดีที่สุด ส่วนคนทำงานนั้นก็ทำเพื่อสนองความต้องการของตนเองด้วยเหตุผลต่างๆ เป็นต้นว่า เพื่อตอบแทนเป็นเงิน ซึ่งจะสามารถนำไปซื้อสิ่งต่างๆ ได้ หรือเพื่อสิ่งอื่น ซึ่งไม่อาจสัมผัสได้ เช่น ความพอใจหรือการยอมรับนับถือ

จากผู้อื่น ฉะนั้นในเรื่องของของแรงจูงใจกับการทำงานก็คือ การพยายามให้ผลตอบแทนการทำงานของคนที่ตามความต้องการของเขาและต้องประสาน ความต้องการของคนทำงานให้เข้ากับความต้องการของหน่วยงานด้วย เพื่อบังเกิดผลงานที่ดีที่สุดตามเป้าหมายของการทำงาน

การให้ผลตอบแทนการทำงานของคนที่ด้วยเงิน หรือสิ่งที่เขาพอใจนั้น อาจจะเป็นสิ่งที่กระทำไม่ได้ไม่ยากนัก แต่การตอบแทนด้วยสิ่งอื่นที่นอกเหนือไปจากเงินหรือสิ่งของนั้นไม่ใช่ของง่ายที่จะกระทำ เพราะต้องเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายอย่าง ที่ประกอบขึ้นเป็นความพึงพอใจของแต่ละคน เป็นต้นว่า อิทธิพลจากสภาพความเป็นอยู่ การอบรมเลี้ยงดู การศึกษาและสิ่งแวดล้อมอื่นที่มีผลให้ความคิด ค่านิยม ทศนคติ ความสนใจ ฯลฯ ของแต่ละคนต่างกันไป จะมากหรือน้อยก็ตาม เพราะบางครั้ง แม้จะอยู่ในบรรยากาศหรือสภาพแวดล้อมที่เหมือนกัน หรือแม้จะอาศัยสิ่งจูงใจอย่างเดียวกันก็ตาม อาจจะมีผลของการกระทำที่ไม่เหมือนกันเกิดขึ้นได้เสมอ

อรุณ รักธรรม (2527: 24) กล่าวว่า แรงจูงใจในการทำงานเป็นหัวใจของการบริหารงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานก็เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และด้วยความสมัครใจ

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2537: 58) กล่าวว่า พฤติกรรมการทำงานมักเป็นผลโดยตรงตามจากความเข้าใจในงานหรือกิจกรรมที่จะต้องปฏิบัติ ซึ่งรวมถึงรางวัลหรือผลประโยชน์ที่อาจได้รับหรือแรงจูงใจที่อยากให้เกิดความสำเร็จในงานบางอย่าง และรวมถึงสภาวะของแรงจูงใจในปัจจุบัน

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2537: 111) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการหลายอย่างของคนทั่วไปแล้วบุคคลมิได้ทำงานเต็มที่ตามความสามารถ บุคคลต้องการแรงจูงใจที่จะทำงานตามที่เขาต้องการ โดยเฉพาะแรงจูงใจที่เหมาะสมทำให้เขาเอาใจใส่งานมากขึ้น หากหน่วยงานต้องการให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน จะต้องเข้าใจถึงความต้องการของพนักงานและสามารถหาสิ่งจูงใจให้เขาทำงานได้ ขณะเดียวกันหากความต้องการของเขามีจุดมุ่งหมายเดียวกันเป้าหมายขององค์กรก็จะทำให้องค์กรมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการได้

สรุปได้ว่า แรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญและมีความจำเป็นสำหรับหน่วยงานทุกแห่ง ถ้าผู้บริหารชักจูงบุคคลในหน่วยงานให้ตรงกับเรื่องที่เขาต้องการ แล้วก็จะทำให้บุคคลมีแรงจูงใจ ส่งผลให้เขาเต็มใจที่จะใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการจะให้ความร่วมมือทำงานให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

3.3 ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงานมีหลายทฤษฎี สามารถแบ่งเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้ (Luthans,1989: 238-246 อ้างถึงใน ประภา วุฒิคุณ, 2548)

3.3.1 ทฤษฎีแรงจูงใจที่อธิบายกระบวนการในการทำงาน (Process theories)

1) *ทฤษฎีความคาดหวังของวรูม (The Expectancy Theory)* โดยวรูม (Vroom, 1993: 15) กล่าวถึง บุคคลเลือกการรับรู้ตามความคาดหวังรางวัลที่คาดว่าจะได้รับในด้านงาน บุคคลจะเลือกทำงานในระดับที่ผลออกมาได้ประโยชน์สูงสุด โดยระดับผลผลิตของบุคคลใดขึ้นอยู่กับแรงผลักดัน 3 ประการ คือ

- (1) เป้าหมายของบุคคลนั้น
- (2) ความเข้าใจหรือการรับรู้ในความสัมพันธ์ระหว่างผลผลิต และการประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย
- (3) การรับรู้ในความสามารถ มองเขาว่าจะมีอิทธิพลมากน้อยเพียงใดต่อระดับผลผลิต

2) *ทฤษฎีการตั้งเป้าหมายของล็อก (The Goal - Setting Theory)* โดยล็อก (Locke, 1984: 93) กล่าวถึง แรงจูงใจเบื้องต้นในการทำงานเกิดจากความปรารถนาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จของเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป้าหมายที่ตั้งไว้ต้องการเวลา มีความสำคัญที่จะชี้แนวทางของพฤติกรรมที่บุคคลต้องการจะกระทำอย่างมีประสิทธิภาพ

3) *ทฤษฎีว่าด้วยความเสมอภาค (Equity Theory)* ทฤษฎีความเสมอภาคของอดัมส์ (Adams, อ้างถึงใน อรุณ รักธรรม, 2527: 448) ตามทฤษฎีนี้ คือว่า คนเราจะประมาณว่าสิ่งที่ตนทำไปนั้นควรได้รับผลตอบแทนแค่ไหน และจะเปรียบเทียบว่าสิ่งที่ตนได้นั้นแตกต่างจากคนอื่น ซึ่งทำงานชนิดเดียวกันได้อย่างไรซึ่งเขียนเป็นสูตรได้ดังนี้

$$(1) \text{ ความเสมอภาค} = \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับ}}{\text{ความพยายามที่ใช้ไป}}$$

$$(2) \frac{\text{ผลตอบแทนที่ได้รับ (บุคคลที่ 1)}}{\text{ความพยายาม}} = \frac{\text{ผลตอบแทน (บุคคลที่ 2)}}{\text{ความพยายาม}}$$

4) *ทฤษฎีว่าด้วยการเสริมแรงของสกินเนอร์ (Skinner's Reinforcement Theory)* โดยสกินเนอร์ (Skinner อ้างถึงใน เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ, 2540: 44) กล่าวว่า ความคิดเกี่ยวกับการเสริมแรงเป็นการวางเงื่อนไขในการให้รางวัลตอบแทนสำหรับการทำงานของ

พนักงานการให้รางวัลอาจเป็นรูปของเงินเดือน หรือค่าจ้าง เป็นสิ่งกระตุ้นให้คนเลิกใช้พฤติกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ซึ่งจะกำหนดเป็นตารางการเสริมแรง ดังนี้

(1) การกำหนดการต่อเนื่อง เป็นการให้รางวัลทุกครั้งที่เกิดพฤติกรรมอันพึงปรารถนาเกิดขึ้น

(2) กำหนดการเป็นครั้งคราว เป็นการให้รางวัลตามกำหนดช่วงเวลา

3.3.2 ทฤษฎีที่อธิบายเนื้อหาของงาน (Content theories)

1) ทฤษฎีความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Need) มาสโลว์ (Maslow, 1970 อ้างในอ้างอิงใน ประภา วุฒิกุล, 2548) ซึ่งให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะสนองตามความต้องการเฉพาะอย่าง ซึ่งความต้องการนี้เขาได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับความต้องการของบุคคลไว้ดังนี้

(1) บุคคลย่อมมีความต้องการอยู่เสมอและไม่สิ้นสุด ขณะที่ความต้องการใดได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการอย่างอื่นก็จะเกิดขึ้นอีกไม่มีวันจบสิ้น

(2) ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว จะไม่เป็นสิ่งจูงใจของพฤติกรรมอื่นๆ ต่อไป ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนอง จึงเป็นสิ่งจูงใจในพฤติกรรมของคนนั้น

(3) ความต้องการของบุคคลจะเรียงเป็นลำดับขั้นตอน ตามความสำคัญ เมื่อความต้องการระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว บุคคลก็จะให้ความสนใจกับความต้องการระดับสูงต่อไป

ลำดับขั้นความต้องการของบุคคลมี 5 ขั้นตอนตามลำดับ

1. ความต้องการทางกายภาพ เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่สุด เพื่อความมีชีวิตอยู่รอด ได้แก่ ความต้องการอาหาร เพศ เครื่องนุ่งห่ม

2. ความต้องการความปลอดภัย เป็นความต้องการแสวงหาความปลอดภัยจากสิ่งแวดล้อมและความคุ้มครองจากผู้อื่น

3. ความต้องการความรัก ความรู้สึกว่าตนมีส่วนร่วมและการเข้าหมู่เข้าพวก

4. ความต้องการได้รับการยกย่องนับถือ เป็นความต้องการให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติและเห็นความสำคัญของตน

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิตเป็นความต้องการสูงสุดในชีวิตของคนเป็นความต้องการที่เกี่ยวกับการทำงานที่ตนเองชอบ หรือต้องการจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่ในขณะนี้

2) ทฤษฎีความต้องการของอัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer's Modified Need Hierarchy Theory) อัลเดอร์เฟอร์ (Alderfer, 1972) ได้เสนอทฤษฎีที่เรียกว่า ทฤษฎีอีอาร์จี (ERG : Existence

Relatedness Growth Theory) สืบเนื่องจากได้มีการวิจัยเพื่อทดสอบทฤษฎีความต้องการตามลำดับของมาสโลว์ พบว่าไม่ตรงกับทฤษฎีคือ การตอบสนองความต้องการไม่เป็นไปตามลักษณะตามลำดับขั้นของมาสโลว์ อัลเดอร์เฟอร์ จึงได้เสนอทฤษฎีความต้องการอีอาร์จีขึ้น โดยมีความต้องการของบุคคล 3 ประการ คือ

- (1) ความต้องการมีชีวิตอยู่ (Existence Needs) เป็นความต้องการที่จะตอบสนองเพื่อให้มีชีวิตอยู่ต่อไป ได้แก่ ความต้องการทางกายและความต้องการความปลอดภัย
- (2) ความต้องการมีสัมพันธภาพกับคนอื่น (Relatedness Needs) เป็นความต้องการของบุคคลที่จะมีมิตรสัมพันธ์กับบุคคลรอบข้างอย่างมีความหมาย
- (3) ความต้องการเจริญก้าวหน้า (Growth Needs) เป็นความต้องการสูงสุดรวมถึงความต้องการได้รับการยกย่อง และความสำเร็จในชีวิต

3) ทฤษฎีความต้องการของเมอร์เรย์ (Murray's Manifest Needs Theory) เมอร์เรย์ (Murray, 1938: อ้างถึงใน Steers & Porter, 1983: 59) ได้อธิบายถึงความต้องการว่า ความต้องการนั้นไม่ได้เรียงตามลำดับขั้น ความต้องการเหมือนของมาสโลว์ กล่าวคือ ทฤษฎีของเมอร์เรย์สามารถอธิบายได้ว่าในเวลาเดียวกันบุคคลอาจมีความต้องการด้านใดด้านหนึ่งหรือหลายด้านสูง และความต้องการด้านอื่นต่ำก็ได้ ส่วนทฤษฎีของมาสโลว์ไม่สามารถอธิบายได้

ตามทฤษฎีของเมอร์เรย์ ความต้องการที่จำเป็นและสำคัญเกี่ยวกับการทำงานของคนมีอยู่ 4 ประการ คือ

- (1) ความต้องการความสำเร็จ (Need of Achievement) หมายถึง ความต้องการที่จะทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี
- (2) ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ (Need of Affiliation) หมายถึง ความต้องการมีความสัมพันธ์อันดีกับคนอื่นคำนึงถึงการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน
- (3) ความต้องการอิสระ (Need for Autonomy) ความต้องการที่จะเป็นตัวของตัวเอง
- (4) ความต้องการมีอำนาจ (Need for Power) ความต้องการที่จะมีอิทธิพลเหนือคนอื่น และต้องการที่จะควบคุมคนอื่นให้อยู่ในอำนาจของตน

4) ทฤษฎีความต้องการความสำเร็จของแมคคลีแลนด์ (McClelland's Achievement Motivation Theory) โดยแมคคลีแลนด์ (McClelland, 1961) ได้เน้นถึงความต้องการ 3 ประการ คือ

- (1) ความต้องการประสบความสำเร็จ (Need for Achievement) เป็นความต้องการมีผลงานและบรรลุเป้าหมายที่พึงปรารถนา

(2) ความต้องการมิตรสัมพันธ์ (Need for Affiliation) เป็นความต้องการมีสัมพันธ์ภาพที่ดีกับผู้อื่น

(3) ความต้องการอำนาจ (Need for Power) เป็นความต้องการมีอิทธิพลและครอบงำเหนือผู้อื่น

5) ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two - Factors Theory) เป็นทฤษฎีแรงจูงใจที่ศึกษาถึงสาเหตุจูงใจให้คนทำงาน โดยเฮร์ซเบิร์ก (Herzberg, 1959: 45) กล่าวว่า มีปัจจัย 2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับแรงจูงใจในการทำงานของคน คือ

(1) ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factors) ปัจจัยเหล่านี้ส่วนใหญ่จะเกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ คนจะถูกใจให้เพิ่มผลผลิตจากปัจจัยเหล่านี้ ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ ความสำเร็จของงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสก้าวหน้าในงานและการพัฒนาตนเอง ปัจจัยจูงใจทำให้คนมีความรู้สึกในคำนี้ เป็นสิ่งจูงใจภายในความรู้สึกนึกคิดของตน

(2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factors) ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ ของบุคคลในการทำงาน นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน ปัจจัยเหล่านี้มิได้เป็นสิ่งจูงใจที่จะทำให้เกิดผลผลิตเพิ่มขึ้น แต่จะเป็นข้อกำหนดเบื้องต้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงาน

สรุปการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ในการวิจัยนี้ ผู้วิจัยใช้แนวคิดเกี่ยวกับแรงจูงใจตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฮร์ซเบิร์ก ซึ่งเฮร์ซเบิร์กและเพื่อนร่วมงานอีก 2 คน คือ เมาส์เนอร์ และซินเดอร์แมน (Herzberg, Mousner and Syderman, 1959) ได้ทำการศึกษาร่วมกันพบว่า บุคคลมีความต้องการแตกต่างกันอยู่ 2 ประการ ที่ไม่ขึ้นระหว่างกัน และความต้องการเหล่านี้มีผลกระทบต่อพฤติกรรมการทำงานของคน ความต้องการประเภทแรกเรียกว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ส่วนความต้องการประเภทที่สอง เรียกว่า ปัจจัยค้ำจุน (Hygein Factors) ซึ่งแต่ละปัจจัยมีรายละเอียด ดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้คนทำงานอย่างเต็มความสามารถที่เขาจะมีอยู่ ปัจจัยจูงใจนี้จะเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน (Job Content) ซึ่งเปรียบได้ว่าเป็น Intrinsic Motive จะทำให้เกิด Intrinsic Reward ที่คนจะรับรู้หรือรู้สึกได้จากการทำงาน เกิดความชอบและรักในการปฏิบัติงาน มีความพยายามที่จะให้ได้ผลการปฏิบัติงานที่ดี ประกอบด้วย

1.1 ความสำเร็จในงาน หมายถึง การที่บุคคลสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุผลสำเร็จหรือสามารถแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานได้สำเร็จและพอใจในผลการปฏิบัติงานนั้น

1.2 การยอมรับนับถือ หมายถึง การได้รับการชมเชย ยกย่อง ชื่นชม เชื่อถือไว้วางใจในผลงานหรือการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานผู้ใต้บังคับบัญชาและบุคคลอื่นๆ

1.3 ลักษณะงาน หมายถึง ความน่าสนใจของงานที่กระทำหรืองานที่ได้รับมอบหมายต่างๆ ว่ามีความน่าสนใจเพียงใด ปริมาณของงานมีความเหมาะสมหรือไม่

1.4 ความรับผิดชอบ หมายถึง ความตั้งใจ ความสำนึกในอำนาจ หน้าที่ และความรับผิดชอบ ตลอดจนความอิสระในการปฏิบัติงาน ของบุคคล

1.5 โอกาสเจริญในงาน หมายถึง การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนโอกาสศึกษาต่อ อบรม ดูงาน

1.6 การพัฒนาตนเอง หมายถึง การที่แต่ละบุคคลมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ใหม่ๆ ความสามารถ ความชำนาญ ให้กับตนเอง

2. ปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยพื้นฐาน อันจำเป็นที่ทุกคนต้องได้รับการตอบสนอง ปัจจัยเหล่านี้มิใช่สิ่งจูงใจให้คนทำงานมากขึ้น แต่เป็นปัจจัยที่ป้องกันไม่ให้เกิดความไม่พอใจในงานซึ่งมีลักษณะเป็นภาวะแวดล้อม (Job Context) หรือเป็นส่วนประกอบของงาน ประกอบด้วย

2.1 เงินเดือนและค่าตอบแทน หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนที่ได้รับอยู่รวมทั้งค่าตอบแทนอื่น ๆ และสวัสดิการต่างๆ ที่ได้รับ

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง สภาพความสัมพันธ์ของการอยู่ร่วมกัน การร่วมมือปฏิบัติงาน การช่วยเหลือ การสนับสนุน การปรึกษาหารือระหว่างผู้ให้บริการ ปรึกษากับผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ร่วมงาน

2.3 นโยบายและการบริหารงาน หมายถึง นโยบายของหน่วยงาน การบริหารงาน การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชา การเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย

2.4 การปกครองบังคับบัญชา หมายถึง สภาพการปกครองบังคับบัญชาของผู้บริหารระดับสูงในเรื่องการกระจายงาน การมอบหมายอำนาจ ความยุติธรรม

2.5 สภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง สภาพการทำงานที่เป็นด้านกายภาพ อันได้แก่ สภาพแวดล้อม สถานที่ทำงาน เครื่องมือ เครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานต่างๆ ตลอดจนครอบคลุมไปถึงความสมดุล ของปริมาณงานกับจำนวนบุคลากร

2.6 ความมั่นคงในงาน หมายถึง การที่ผู้ปฏิบัติงานมีความรู้สึกว่าการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบมีความมั่นคงและยั่งยืน

สรุป ปัจจัยส่วนบุคคลมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลายปัจจัย ได้แก่ ปัจจัยด้าน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยด้านการได้รับการอบรมเพิ่มเติม ซึ่งปัจจัยต่างๆ เหล่านี้จะทำนายสมรรถนะในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขได้ นอกจากนี้ยังพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ แรงจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน แรงจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ และแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

4. แนวคิดการเสริมพลังอำนาจต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน

การเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้สำหรับเสริมแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล มีความสามารถหรือทักษะเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการเสริมพลังอำนาจในตนเองให้มองเห็นถึงสมรรถนะตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ โดยประยุกต์แนวคิดที่มาจากทางสังคมศาสตร์ จิตวิทยา อุตสาหกรรมและ สหสาขาวิชา รวมถึงแนวคิดในการดำเนินงานมาผสมผสานให้เกิดองค์ความรู้เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน

4.1 ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ

คำว่า “การเสริมพลังอำนาจ” (Empowerment) ตามพจนานุกรมของ Merriam Webster (2005 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2545: 23) ให้ความหมายไว้ 3 ประการ คือ 1) การให้อำนาจที่เป็นทางการ (to give official authority) หรือที่ถูกต้องตามกฎหมาย (Legal power to) 2) การจัดหาหรือให้โอกาส (to provide with the means or opportunity) และ 3) การส่งเสริมความเป็นตัวเอง (to promote the self-actualization)

นอกจากนี้ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านได้ให้ความหมายไว้หลายทัศนะ ดังนี้

กรีสเลย์ และคิง (Greasley & King, 2005 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2545: 24) กล่าวว่า ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ (Concept of power) ซึ่งแนวคิดดังกล่าวเน้นถึง การควบคุม (Control) การปกครอง (Hierarchy) และการควบคุมอย่างเคร่งครัด (Rigidity) แต่ความหมายของการเสริมพลังอำนาจในด้านองค์กรและการจัดการ จะหมายถึงการให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Tebbit, 1993: 18) ทั้งส่วนบุคคล ทีมงาน และองค์กรโดยรวม (Kinlaw, 1995: 11) และมีการจัดเครื่องมือและทรัพยากร เพื่อการพัฒนาการสร้างและเพิ่มพูนประสิทธิภาพและความสามารถของบุคคล

คอนเจอร์ และคานูโก (Conger & Kanungo, 1988 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2545: 24) เน้นถึงการเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ โดยการขจัดความรู้สึกไร้อำนาจของบุคคล ให้มีความรู้สึกมั่นใจในการทำงาน เช่นเดียวกับโทมัสและเวลเฮาส์ (Thomas & Velhouse, 1990: 22) และสเปรตเซอร์ (Spreitzer, 1995: 1442) ที่ให้ความหมายของการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นการสร้างแรงจูงใจ ให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจในตนเองว่ามีความสามารถในการทำงานให้สำเร็จได้ ความหมาย

ดังกล่าวเป็นการพัฒนาความรู้สึกของบุคคลให้มีความเชื่อในเรื่อง ประสิทธิภาพของบุคคลเพื่อทำงานร่วมกัน ไปสู่เป้าหมายของงาน หรือขององค์กร

กิบสัน (Gibson, 1991 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2545: 25) ได้กล่าวถึงการเสริมพลังอำนาจว่า เป็นแนวคิดที่อธิบายกระบวนการทางสังคม การแสดงถึงการยอมรับและชื่นชม การส่งเสริม การพัฒนาและเสริมสร้างความสามารถของบุคคลในการตอบสนองความต้องการของตนเองและแก้ปัญหาด้วยตนเอง รวมถึงความสามารถในการใช้ทรัพยากรที่จำเป็นในการดำรงชีวิต เพื่อให้เกิดความรู้สึกเชื่อมั่นในตนเองและรู้สึกว่าตนเองมีอำนาจสามารถควบคุมความเป็นอยู่หรือวิถีชีวิตของตนเองได้

จากความหมายการเสริมพลังอำนาจที่กล่าวมาแล้ว สรุปได้ว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร

4.2 ความสำคัญของการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจ เป็นการแบ่งปันอำนาจระหว่างผู้บริหาร เพื่อนร่วมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทุกคนมีความสามารถที่จะไปถึงเป้าหมายของงานหรือขององค์กรและเสริมสร้างให้กับผู้อื่นเพื่อให้เขามีความสามารถที่จะไปถึงจุดหมายเช่นกัน ในด้านสาธารณสุข ได้มีนักวิชาการนำเอาแนวคิดการเสริมพลังอำนาจมาใช้ในลักษณะของการพัฒนาพลังอำนาจของผู้ป่วยในการดูแลตนเอง โดยเฉพาะในกลุ่มผู้ป่วยเรื้อรัง ดังนั้นในปัจจุบันการเสริมพลังอำนาจจึงเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่นำมาประยุกต์ใช้เป็นกิจกรรมสอดแทรกในการพัฒนาทั้งระดับบุคคล ครอบครัว กลุ่มองค์กรและชุมชน

การเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรสาธารณสุข ถือเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะการเสริมพลังอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวมและความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Wilson & Laschinger, 1994 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2545: 30)

การเสริมพลังอำนาจ จึงมีความสำคัญต่อองค์กร 3 ระดับ ดังนี้

1. ความสำคัญต่อบุคคลในองค์กร การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญกับบุคคลทั้งระดับผู้ปฏิบัติงานและผู้บริหารงานในองค์กร ดังนี้

1.1 การเสริมพลังอำนาจบุคคลระดับผู้ปฏิบัติงาน คือ การทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้รับ โอกาส ในการแสดงความคิดเห็นและตัดสินใจร่วมกับผู้บริหารในการดำเนินงานขององค์กร

ซึ่งอาจจะเป็น หน่วยบริหาร หรือหน่วยบริการต่างๆ หอผู้ป่วย แผนกหรือ ฝ่ายการพยาบาลตามความเหมาะสมแก่ระดับของผู้ปฏิบัติการนั้นๆ เช่น ถ้าเป็นพยาบาลประจำการในหอผู้ป่วย ก็ควรได้รับโอกาสให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการหอผู้ป่วย แต่ถ้าเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยก็ควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการแผนก เช่น แผนกอายุร-กรรม หรือแผนกกุมารเวชศาสตร์ เป็นต้น ถ้าเป็นหัวหน้าแผนกก็ควรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการฝ่ายการพยาบาล การเสริมพลังอำนาจในระดับผู้ปฏิบัติงานโดยเฉพาะพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานดูแลผู้ป่วยและผู้ให้บริการของโรงพยาบาล บุคคลกลุ่มนี้เป็นกลุ่มที่จะนำกลยุทธ์ต่างๆ ไปปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร โดยทำงานที่ให้การพยาบาลผู้ป่วยโดยตรง ซึ่งต้องปฏิบัติงานผลัดเปลี่ยนหมุนเวียนกันตลอด 24 ชั่วโมง งานดังกล่าวเป็นงานที่ก่อให้เกิดความเครียดสูง เนื่องจากเป็นงานที่ต้องดูแลรับผิดชอบชีวิตผู้อื่น (ทัศนบุญทอง, 2533: 33) นอกจากนี้ยังมีงานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง เช่น การพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาล เพื่อนำไปสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล จะเห็นได้ว่างานของพยาบาลมีจำนวนมากขึ้นในขณะที่ผู้ปฏิบัติงานมีเท่าเดิมหรือลดลง ทำให้พยาบาลเกิดความเบื่อหน่ายในงาน (พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์, 2536: 21) อย่างไรก็ตามการปฏิบัติงานที่ต้องรับผิดชอบสูง แต่ขาดอำนาจในการตัดสินใจขณะปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตน ทำให้พยาบาลขาดความมั่นใจ ขาดกำลังใจในการทำงาน และรู้สึกว่าตนเองคือยาค่า ส่งผลให้พยาบาลไม่เกิดความภาคภูมิใจในวิชาชีพของตน

ดังนั้นการเสริมพลังอำนาจจึงเป็นเหมือนแรงจูงใจที่จะทำให้พยาบาลปฏิบัติงานอย่างเต็มใจ และพึงพอใจในงานโดยการได้รับการสนับสนุน ได้ข้อมูลข่าวสาร ได้รับการทรัพยากร และได้รับโอกาส (Kanter, 1997 อ้างถึงใน อริย์วรรณ อ่วมธานี, 2545: 28-32) หรือให้การเสริมพลังอำนาจด้านจิตใจ เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความรู้สึกร่วมเป็นเจ้าขององค์กรและมีความรับผิดชอบต่อองค์กร มีส่วนร่วมในการพัฒนาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กรในที่สุด (Kinlaw, 1995: 11) นอกจากนี้การเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากร ก็เพื่อให้เขาเหล่านั้นไปเสริมพลังอำนาจแก่ผู้อื่นได้ แต่ถ้าตนเองยังอยู่ในความรู้สึกไร้อำนาจ (Powerlessness) บุคลากรจะไม่มีพลังอำนาจที่จะช่วยเหลือตนเองและผู้อื่นได้ หากได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพแล้ว จะช่วยเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มั่นใจในการทำงานของตนมากขึ้น ซึ่งเป็นผลสะท้อนโดยตรงถึงความสามารถทางการปฏิบัติงานที่จะนำไปสู่คุณภาพในงานต่อไป

1.2 การเสริมสร้างพลังอำนาจระดับผู้บริหาร การเสริมพลังอำนาจในระดับนี้ จะมีความแตกต่างจากผู้ปฏิบัติ คือ ต้องเป็นทั้งผู้ที่ได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจและเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา โฮโนล (Honold, 1997: 202) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ ถือเป็นเครื่องมือการบริหารงานอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารหรือผู้นำใช้บริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร

เนื่องจากการเสริมพลังอำนาจเป็นการแบ่งปันพลังอำนาจแก่ผู้อื่นเพื่อให้เขามีความสามารถ ที่จะไปถึงเป้าหมาย (Puetz, 1988: 504) เป็นการอยู่ร่วมกันของบุคคลในองค์กรที่ให้ประโยชน์เกื้อกูลซึ่งกันและกัน (McKay, Forbes & Bourner, 1990: 513) และเป็นการกระตุ้นให้ผู้ที่บังคับบัญชาแสดงความสามารถของตนในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับโอกาสหรือได้รับการส่งเสริมให้ผู้ที่บังคับบัญชามีความก้าวหน้าและมีศักยภาพในงานเพิ่มขึ้น (Rappaport, 1987:124) ทำให้ผู้ที่บังคับบัญชามีอิสระในการปฏิบัติงาน (Job autonomy) (Sabiston & Laschinger, 1995: 42-45; Laschinger & Havens, 1995: 27) เกิดความพึงพอใจในงาน (Laschinger, et al., 2001:9)

2. ความสำคัญต่อทีมงาน ทีมงานหรือทีมในการทำงาน คือผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน มีปฏิสัมพันธ์ในการทำงานร่วมกันเป็นกลุ่ม โดยปกติลักษณะทีมจะมีหัวหน้าทีม และสมาชิกทีม ในการดำเนินงานของทีมอาจจะมีปัญหาเรื่องความขัดแย้ง หรือมีความคิดเห็นที่ไม่ลงรอยกัน มีการเกี่ยงกันทำงาน เป็นเหตุให้สัมพันธภาพในทีมไม่ดี แต่ถ้าทีมงานได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจ มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ และมีการประสานงานเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารในการทำงาน ให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ซึ่งก็ทำให้ทุกคนในทีมรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและรับผิดชอบร่วมกันในผลงานที่จะเกิดขึ้น มีการปรับปรุงและพัฒนาการทำงานของทีมอย่างต่อเนื่อง ทำให้ผลิตผลจากการทำงานเพิ่มสูงขึ้น (ขงยุทธ เกษสาคร, 2541: 45)

3. ความสำคัญต่อระดับองค์กร คินลอร์ (Kinlaw, 1995: 21) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดในการพัฒนาบุคลากรและทีมงานในการกระตุ้นและส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร โดยมีผู้บริหารเป็นผู้อำนวยความสะดวก หรือเป็นผู้แนะนำแก่ผู้ปฏิบัติในการทำงานให้บรรลุความสำเร็จของงาน ซึ่งการเสริมพลังอำนาจมีส่วนช่วยให้องค์กรดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ และการเสริมพลังอำนาจยังเป็นการเพิ่มความเชื่อมั่นจากการได้กระทำบางสิ่งที่คุณปฏิบัติคิดว่าตนเองไม่สามารถทำได้ ว่าตนเองมีความสามารถที่จะทำงานนั้นได้สำเร็จ การให้ข้อมูลข่าวสารและการเปิดโอกาสให้มีการพัฒนาตนเอง คิดค้นนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้ในหน่วยงาน ก็เป็นส่วนหนึ่งของการการพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานและพัฒนางาน การส่งเสริมให้มีการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ก็จะส่งผลให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร นอกจากองค์กรจะได้งานตามที่ตั้งเป้าหมายไว้แล้ว การร่วมมือร่วมใจกันทำงานของผู้ปฏิบัติงาน โดยมีหัวหน้าเป็นผู้เสริมพลังอำนาจให้ในหลายๆ ด้าน เช่น ให้โอกาสทุกคนมีส่วนร่วมในการคิดและร่วมตัดสินใจ ให้โอกาสทุกคนได้พัฒนาความรู้ความสามารถ และมีระบบการให้รางวัลที่ยุติธรรม กลยุทธ์เหล่านี้ จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจในการทำงาน เกิดความพึงพอใจในงาน

ปฏิบัติงานให้หน่วยงานอย่างเต็มความสามารถ มีความสุขกับการทำงาน และในที่สุดทุกคนจะมีความ ยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร(McDermott, Laschinger, & Shamian, 1996: 44; Wilson & Laschinger, 1994: 39-45)

4.3 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ

ดังที่กล่าวมาแล้วว่า การเสริมพลังอำนาจมีความสำคัญทั้งในระดับบุคคล ทีม และองค์กร ดังนั้นผู้บริหารการพยาบาลจึงนำการเสริมพลังอำนาจมาเป็นเครื่องมือหนึ่งในการ บริหารจัดการองค์กรพยาบาล เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตาม การที่จะนำ การเสริมพลังอำนาจมาใช้ ผู้บริหารต้องเรียนรู้ว่ามีปัจจัยอะไรบ้างที่มีผลต่อการเสริมพลัง ปัจจัย ที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจของผู้บริหารการพยาบาล ที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรม ทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งพบว่า มีนักวิชาการได้กล่าวถึงปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมพลังอำนาจในงาน ไปได้ดังนี้ (Gomez & Rosen, 2001: 54)

4.3.1 ระบบโครงสร้างองค์กร โดยทั่วไปโครงสร้างและระบบการจัดการในองค์กร จะขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่และตำแหน่ง องค์กรใดที่มีการบริหารงานแบบรวมอำนาจ ผู้บริหารเป็น ผู้กำหนดทุกอย่างโดยไม่ได้เกิดจากความต้องการของผู้ปฏิบัติ ออกคำสั่งโดยไม่ฟังเสียงประชาม ประกอบปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือกระบวนการทำงานโดยไม่ได้ใช้ประสบการณ์ของผู้ปฏิบัติ กำหนด เป้าหมายและควบคุมตารางการทำงานทั้งหมดขององค์กร กล่าวคือ ไม่มีการกระจายอำนาจไปพร้อมๆ กับการมอบหมายงาน องค์กรนั้นจะมีการเสริมพลังอำนาจน้อย

4.3.2 วัฒนธรรมองค์กร จากการวิเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับการเสริมพลังอำนาจ โดยวิเคราะห์จากงานวิจัยและวิทยานิพนธ์ทั้งในและต่างประเทศ จำนวน 24 เรื่อง พบว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ที่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมที่สร้างความพึงพอใจ ในบุคคลขององค์กร คือ ต้องการความสำเร็จบนพื้นฐานของการส่งเสริมความรักและสัมพันธ์ภาพ ที่ดีในองค์กร เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวส่งผลต่อการ เสริมสร้างพลังอำนาจ ส่วนวัฒนธรรมองค์กรแบบปกป้องเฉื่อยชา (Passive defensive organization culture) ซึ่งเป็นการบริหารแบบตั้งรับเมื่อเกิดปัญหา ในยามปกติองค์กรจะไม่มี การเคลื่อนไหว ปล่อยให้ทุกอย่างเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ในองค์กรดังกล่าว จะไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้การ เสริมสร้างพลังอำนาจในงานแก่บุคลากร ดังนั้นวัฒนธรรมองค์กรแบบเฉื่อยชา จึงเป็นวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลทางลบต่อการเสริมพลังอำนาจ

4.3.3 ผู้บริหารองค์กร นอกจากผู้บริหารจะต้องมีความสามารถในการบริหาร งานแล้ว ผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำที่เป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง สร้างแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน คำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคลและกระตุ้นให้ลูกน้องใช้สติปัญญาในการสร้างสรรค์งาน ภาวะผู้นำ

ดังกล่าว ได้แก่ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Ozaralli, 2003: 335) และพฤติกรรมของผู้นำในการเสริมพลังอำนาจมีส่วนสำคัญต่อการเสริมพลังอำนาจในงาน แลงคาสเตอร์ (Laschinger, et al., 1999: 28-29) และ สจิวต์ (Stewart, 1994: 78) กล่าวว่า ผู้นำต้องยึดหลักการสำคัญ 8 ประการ คือ 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากร 2) การให้ความรู้ความสามารถเพื่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง 3) สามารถจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้ 4) มีการสื่อสารที่เปิดเผย 5) มีความกระตือรือร้น 6) มีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ 7) มีการประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงาน และ 8) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า สามารถประเมินจุดแข็ง จุดอ่อน สิ่งคุกคามและโอกาสของหน่วยงานได้ โดยเฉพาะในเรื่องของความสำเร็จของงาน ส่วนด้านความสามารถในการบริหาร เทปปิท (Tebbit, 1993: 18-23) กล่าวว่า ผู้บริหารต้อง มีการวางแผน กำหนดเป้าหมาย ระบุปัญหาที่ชัดเจน ตัดสินใจที่ดีภายใต้ข้อมูลและข้อเท็จจริงที่ครบถ้วน สามารถสร้างสัมพันธภาพภายในทีมได้ดี มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ รู้จักจัดการความขัดแย้งที่เกิดขึ้นอย่างสมเหตุสมผล และ มีการสร้างแรงจูงใจให้ผู้ปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้เป็นพื้นฐานของพฤติกรรมในการเริ่มเสริมพลังอำนาจในงานได้

4.3.4 บุคลากร ในองค์กรหนึ่งๆ จะมีบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน เนื่องจากบุคลากรเหล่านั้นมาจากความหลากหลายของ วัฒนธรรม ค่านิยม พื้นฐานการศึกษาและระดับความเชี่ยวชาญ ยิ่งในองค์กรใหญ่ก็ยิ่งจะเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนา ซึ่งต้องใช้กลยุทธ์การยืดหยุ่นในการเสริมพลังอำนาจในงาน แต่ถ้าผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงค่านิยมที่หลากหลายเข้าด้วยกันและชี้ให้บุคลากรเห็นคุณค่าในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กรได้ ก็จะทำให้เกิดการเสริมพลังอำนาจได้เช่นกัน นอกจากนี้ความสามารถและความเต็มใจของบุคลากรในการทำงานจะตอบสนองความต้องการที่จะปรับปรุงพฤติกรรมอย่างต่อเนื่อง

4.3.5 ความไว้วางใจในองค์กร ความไว้วางใจ เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นระหว่างกันว่าทุกคนเห็นพ้องต้องกันเป้าหมายขององค์กร ภายในองค์กรมีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน กล่าวคือ การเปิดเผย จริงใจ เป็นมิตร ต่อกันทั้งผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ความไว้วางใจนี้จะทำให้เกิดการร่วมมือ ความผูกพัน และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรใดที่สมาชิกทุกคนมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์กรนั้นจะมีการเสริมพลังอำนาจมาก

4.3.6 ลักษณะงาน คานเตอร์ (Kanter, 1997 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2545: 44-45) กล่าวถึง ลักษณะงานที่ทำให้เกิดการเสริมพลังอำนาจไว้ ต้องมีลักษณะดังนี้ คือ เป็นงานที่ยืดหยุ่นเยียบในหน่วยงานน้อย มีความยืดหยุ่นในบางโอกาส งานที่ยืดระบบอาวุโสน้อยและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถ ในการพิจารณาความดีความชอบ ต้องมีเกณฑ์ที่ยุติธรรม และขึ้นอยู่กับความสามารถไม่ใช่อายุหรือความอาวุโส งานที่เป็นงานประจำน้อยแต่เป็นงานที่

สร้างสรรค์มาก เป็นงานที่อาศัยการประสานงานและความร่วมมือจากหลายฝ่าย งานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และเป็นงานที่มีการสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวโดยสรุป ก็คือ ต้องมีการจัดลักษณะงานต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจ พึงพอใจในงาน คงอยู่ในองค์กร และ ร่วมกันพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

4.3.7 สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง เป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ และการตอบแทนซึ่งกันและกัน โดยที่หัวหน้าให้ความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของลูกน้อง มีความผูกพันทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อหัวหน้ามอบหมายงาน ลูกน้องก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายและทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง (Leader-member exchange) หัวหน้าจะมีการมอบหมายหน้าที่ ความรับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุนและให้รางวัลแก่สมาชิกในกลุ่มที่ตนดูแลรับผิดชอบ ซึ่งสัมพันธภาพดังกล่าว เป็นพื้นฐานของการเสริมพลังอำนาจ (Gomez & Rosen, 2001: 53-70)

4.4 แนวคิด/ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพลังอำนาจ

แนวคิดการเสริมพลังอำนาจ ได้ถูกนำเสนอโดยนักวิชาการหลายท่าน และส่วนมากจะเป็นการนำเสนอกระบวนการเสริมพลังอำนาจ ได้แก่ กระบวนการเสริมพลังอำนาจของ คอนเจอร์ และ คาร์นูโก (Conger & Kanungo, 1988) และเทรซี (Tracy, 1994) ส่วนทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจ ที่ได้รับความนิยมและตีพิมพ์อย่างแพร่หลายคือ แนวคิดการเสริมพลังอำนาจของคานเตอร์ (Kanter, 1997) ซึ่งจะกล่าวถึงรายละเอียดเรียงตามลำดับดังนี้ (อ้างถึงในสานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2554: 39-84)

4.4.1 แนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจของ Conger & Kanungo

คอนเจอร์ และ คาร์นูโก (Conger & Kanungo, 1988) (อ้างถึงในสานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2554: 39) กล่าวถึง การเสริมพลังอำนาจว่าเป็นกระบวนการสำหรับองค์กรที่ใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ โดยเชื่อว่าบุคคลมีศักยภาพในการพัฒนาตนเอง ถ้าได้รับการสนับสนุนที่เหมาะสมจากผู้บังคับบัญชา และเมื่อบุคคลมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง ย่อมส่งผลถึงการปฏิบัติงานที่ดีและมีประสิทธิภาพ คอนเจอร์ และ คาร์นูโก ได้เสนอกระบวนการเสริมสร้างอำนาจ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้คือ

ขั้นที่ 1 การหาสาเหตุหรือเงื่อนไขที่นำไปสู่ภาวะไร้อำนาจ (Conditions leading to a psychological state of powerlessness) คอนเจอร์ และ คาร์นูโก กล่าวว่า ภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติงานสามารถเกิดขึ้นได้จากปัจจัยต่างๆเหล่านี้ คือ

- 1.1 ปัจจัยด้านองค์กร (Organizational factors) เช่น การปรับเปลี่ยนนโยบาย ระบบการบริหารงาน และการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ในการแข่งขัน
- 1.2 การนิเทศงาน (Supervision) เช่น การควบคุมกำกับและติดตาม

งานอย่างใกล้ชิด 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 managerial strategies and techniques*) ในขั้นตอนนี้เป็นการนำปัญหาที่ทำให้เกิดภาวะไร้อำนาจของผู้ปฏิบัติมาดำเนินการแก้ไข กลยุทธ์ที่คอนเจอร์และคาร์นุ โก 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 เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าอยากจะทำปรับปรุงแก้ไข ดังนั้นการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจึงเป็นปัจจัยสำคัญของการให้ข้อมูลป้อนกลับด้วย

2.4 การเป็นตัวอย่างที่ดี (Modeling) ในการที่ผู้บริหารจะจูงใจให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน ผู้บริหารต้องปฏิบัติตนให้เป็นตัวอย่างที่ดีแก่สมาชิกทุกคนในหน่วยงานก่อน เพราะการ

ที่หัวหน้าเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ลูกน้อง 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) เป็นการสร้างพลังอำนาจให้กับผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองมีศักยภาพเพียงพอต่อความรับผิดชอบงานที่ปฏิบัติอยู่ และสามารถทำงานนั้นได้สำเร็จ โดยอาศัย

3.1 การไปสู่เป้าหมาย (Enactive attainment) ด้วยการส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานมีโอกาสได้รับรู้และทดสอบการมีทักษะและความสามารถในงานที่เพิ่มขึ้นของตนตามลำดับ

3.2 การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น (Vicarious experience) การสะสมประสบการณ์เป็นการนำไปสู่ความสามารถในการปฏิบัติงานวิธีการหนึ่ง โดยศึกษาจากผู้มีประสบการณ์ เช่น การมีพยาบาลพี่เลี้ยงคอยอำนวยความสะดวกชี้แนะและให้คำปรึกษาการทำงานของน้องจบใหม่ เป็นต้น

3.3 การจูงใจด้วยวาจา (Verbal persuasion) เป็นการเสริมกำลังใจให้ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การสอบถามปัญหาและอุปสรรคการทำงานที่ผู้บริหารพร้อมจะแก้ไขหรือให้การสนับสนุน การให้ความเชื่อมั่นว่าผู้ปฏิบัติงานมีความสามารถเพียงพอที่จะทำงานได้สำเร็จ

3.4 การกระตุ้นทางอารมณ์ (Emotional arousal) บางครั้งผู้ปฏิบัติงานอาจทำงานด้วยความกลัว ความเครียด ความวิตกกังวล ความเก้บกด ซึ่งอารมณ์ความรู้สึกเหล่านี้ทำให้ผู้ปฏิบัติงานรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถต่ำ ถ้าผู้บริหารสามารถลดความรู้สึกเหล่านี้ได้ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความรู้สึกว่าคุณเองมีความสามารถมากขึ้น ในขั้นตอนการเพิ่มการรับรู้ความสามารถนี้ ต้องดำเนินควบคู่กับการขจัดปัจจัยที่ทำให้ผู้ปฏิบัติไร้อำนาจที่กล่าวไว้แล้วในขั้นที่ 1

ขั้นที่ 4 ผลของการเสริมพลังอำนาจ (*Results in empowering experience of subordinates*) เมื่อผู้บริหารสามารถจัดปัจจัยที่ก่อให้เกิดความรู้สึกไร้พลังอำนาจของผู้ปฏิบัติงานได้ โดยมีการใช้กลยุทธ์ต่างๆ ที่จะเสริมพลังอำนาจให้เกิดขึ้นในงาน และการช่วยให้ผู้ปฏิบัติรับรู้ถึงสมรรถนะในตน จะช่วยให้ผู้ปฏิบัติมีความแข็งแกร่ง (Strengthening of effort) มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น (Performance expectancy) และเชื่อว่าตนเองมีความสามารถ (Belief in personal efficacy) ในการทำงานให้สำเร็จ

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

4.4.2 แนวคิดขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจของเทรซี (อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2554: 44)

เทรซี (Tracy, 1990) ได้กำหนดขั้นตอนของการเสริมพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า ปิรามิดอำนาจ (Power pyramid) ดังแสดงในภาพที่ 2.6



ภาพที่ 2.6 ปิรามิดอำนาจ

ที่มา: Tracy (1990 อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2554: 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) ในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ
9. ยอมรับข้อผิดพลาด (Permission to fail) ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น โดยร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน
10. ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน (Respect)

4.4.3 ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กร ของ คานเตอร์

คานเตอร์ (Kanter, 1997 cited in Laschinger, et. al., 1999 อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2554: 68-84) เจ้าของทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ซึ่งถูกหล่อหลอมขึ้นมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ ซึ่งจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวจะได้รับมาจาก 2 แหล่ง คือ

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

2) อำนาจที่ไม่เป็นทางการ (Informal power) เป็นอำนาจที่พัฒนามาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร

เช่น บุคคลที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

อำนาจทั้งสองส่วนนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1. การได้รับทรัพยากร หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งที่จำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน ดังนี้

1.1 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

1.2 ปัจจัยภายใน ประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งเป็นทรัพยากรส่วนบุคคล ได้แก่ แนวคิดเกี่ยวกับตนเองด้านบวก ทักษะการรับรู้ ความสามารถในการปรับตัว ความกล้าหาญ อดทน สิ่งเหล่านี้ถือเป็นทรัพยากรภายในที่ผู้นำควรสนับสนุน ส่งเสริมให้เกิดขึ้น เพื่อให้สามารถนำทรัพยากรภายนอกให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความสำเร็จได้ตามเป้าหมาย เป็นการเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน และทำให้เกิดความพึงพอใจในงาน เนื่องจากได้รับการตอบสนองความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความผูกพันในงาน และทุ่มเทให้กับงานอย่างเต็มที่เพื่อประโยชน์ขององค์กร และมีความสุขในการทำงาน

2. ด้านการได้รับการสนับสนุน หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคลและหมู่คณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน และเป็นการสร้างเครือข่ายในการทำงาน รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ (Porter-O'Grady, 1986: 76) ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ให้โอกาสตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน (feedback) การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับในความผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงไมตรีจิต ยิ้มแย้ม และให้ความเป็นกันเองกับบุคลากร การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ และมีคุณค่า มีการรับรู้ถึงการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานเป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อบุคคลมีความพึงพอใจในการทำงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะ

ปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียรและยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3. ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลที่สนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการและได้รับข้อมูลข่าวสาร ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ข้อมูลข่าวสารที่ได้ ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน และทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้ามถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามิอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร (Gunden & Crissman, 1992: 6-10) ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวัง ไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง

4. การได้รับโอกาส ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ คานเตอร์ (Kanter, 1997 อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2554: 76) แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ

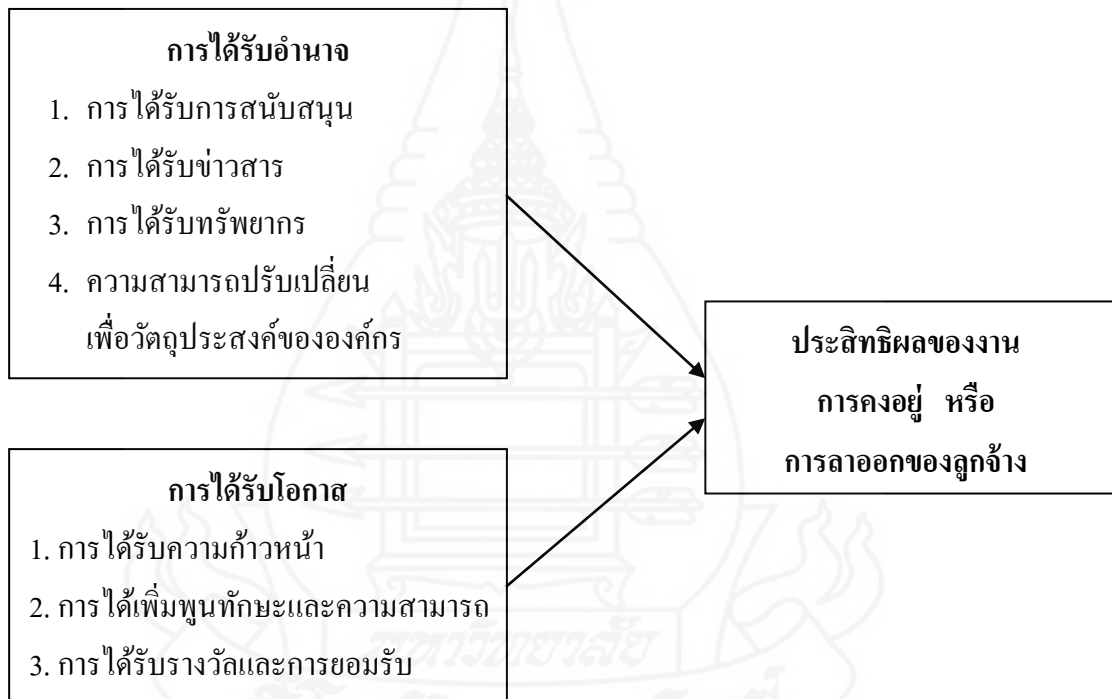
4.1 การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน (Advancement) การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

4.2 การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ (Competence and skill) การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานในการไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาดูงาน หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

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

ในระยะแรก คานเตอร์ (Kanter, 1997 อ้างถึงใน สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2554: 54) ได้เน้นให้เห็นความสำคัญขององค์กรหรือระบบว่ามีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของผู้ปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงมีการเสนอแนะให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการเนื่องจากปัญหาในหน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขได้ถ้าพึ่งเพียงใครคนใดคนหนึ่ง และต่อมาคานเตอร์ได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทักษะและประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติว่าประกอบด้วย อำนาจและโอกาส อำนาจในที่นี้ได้มาจากการได้รับการสนับสนุน การได้รับข่าวสาร

การได้รับทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสำหรับปัจจัยโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้า การได้รับเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และการได้รับรางวัลและการยอมรับ ทั้งสองปัจจัยทำให้เกิด ประสิทธิภาพของงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคงอยู่ หรือลาออกจากงานของลูกจ้าง (จากภาพที่ 2.7) กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างลาออกจำนวนมาก ประสิทธิภาพของงานจะลดลง เนื่องจากปริมาณงานกับจำนวนคนไม่สมดุลกัน ลูกจ้างที่เหลือจะต้องทำงานหนักและเหนื่อยล้าต่อการทำงาน ในขณะที่ถ้าลูกจ้างมีการคงอยู่ในงานสูง ประสิทธิภาพของงานจะสูงขึ้น เนื่องจากจำนวนคนที่ช่วยแบ่งปันกันทำงานมีมากขึ้น ลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักและเหนื่อยกับการทำงานจนเกินไป ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ



ภาพที่ 2.7 ประสิทธิภาพของงานตามทฤษฎีโครงสร้างอำนาจในองค์กร

ที่มา: Kanter, 1997 อ้างถึงในसानิตย์ เพ็ชรสุวรรณ, 2554: 54)

สรุปการเสริมพลังอำนาจ หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชา ถ่ายโอนอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงาน และแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเองและองค์กร จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีการ

เสริมพลังอำนาจในงาน ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1997) ที่ได้กล่าวถึงอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ที่ผู้บริหารจะสามารถนำมาใช้ในการเสริมพลังอำนาจในงานได้ ซึ่งอำนาจทั้ง 2 ส่วนนี้ ได้ถูกพัฒนาเป็น 4 ด้าน การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส ซึ่งหมายถึงผู้บริหารทุกระดับ จะต้องมีการเสริมพลังอำนาจให้นักวิชาการสาธารณสุข ได้รับองค์ประกอบทั้ง 4 ด้าน อย่างเพียงพอและเหมาะสม จึงจะทำให้ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงหรือมีสมรรถนะ ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิผลของงานและองค์กร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้วิจัยขอเสนองานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และการเสริมพลังอำนาจตามลำดับดังต่อไปนี้

5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

ปริญญา ระลึก (2542: 64) ศึกษาปัจจัยการบริหารองค์กรขั้นพื้นฐานที่มีผลต่อสมรรถนะและบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ประจำสถานีอนามัย จังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างคือ นักวิชาการสาธารณสุขประจำสถานีอนามัย จังหวัดศรีสะเกษ ทั้งหมดจำนวน 90 คน ผลการวิจัยพบว่า นักวิชาการสาธารณสุขประจำสถานีอนามัยของจังหวัดศรีสะเกษ สามารถปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ด้านการวิจัย การวางแผน การนิเทศงาน การประเมินผลการจัดการ ข้อมูลข่าวสารได้ ร้อยละ 6, 92, 46, 45 และ 88 ตามลำดับนักวิชาการเห็นว่าโครงสร้าง ระบบ และกลยุทธ์ในการดำเนินงานของสถานีอนามัย มีความเหมาะสม ร้อยละ 6, 2 และ 6 ตามลำดับความสัมพันธ์ของปัจจัยการบริหารกับสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน พบว่าหากโครงสร้างบริหารดี มีความเหมาะสม จะส่งผลให้สมรรถนะด้านการวางแผนดีขึ้น ด้านระบบบริหารพบว่าหากระบบดี มีประสิทธิภาพจะส่งผลให้สมรรถนะด้านการจัดการข้อมูลดีขึ้นและในทิศทางตรงกันข้ามหากระบบไม่ดี จะส่งผลให้สมรรถนะด้านการวิจัยไม่ดีตามไปด้วย

กิตติ พัทธ์ เอี่ยมรอด (2555: 168) ได้ศึกษาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตาก พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตาก เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.9 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 41.2 สถานภาพสมรสคู่ 65.9 อยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 72 การศึกษาระดับปริญญาตรี

83.3 มีประสบการณ์ในการทำงานด้านสาธารณสุข 16-25 ปี ร้อยละ 49.5 สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รายด้าน 8 ด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง นั่นคือ จำเป็นต้องพัฒนาสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและต่อตัวนักวิชาการสาธารณสุขเอง

รุ่ง จันทะวงศ์ และคณะ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารงานสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าระดับสมรรถนะด้านการบริหารงานสาธารณสุขของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยระดับสมรรถนะเรียงตามลำดับคือ การใช้อิทธิพลและผลกระทบการบริหารคนอื่นและการช่วยเหลือ ประสิทธิภาพส่วนตัว การกระทำและผลสัมฤทธิ์ การรู้จัก ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการบริหารฯ ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านรายได้ ปัจจัยสนับสนุนการบริหาร ด้านกำลัง ด้านการเงินและด้านวัสดุอุปกรณ์

सानิตย์ เพชรสุวรรณ (2554: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขตำบล พบว่า สมรรถนะโดยรวมของนักวิชาการระดับตำบลอยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.96$, S.D. =0.38) โดยมีคะแนนสมรรถนะหลัก ($\bar{x} = 4.04$, S.D. =0.38) และมีคะแนนสมรรถนะประจำกลุ่มงานระดับสูง ($\bar{x} = 3.81$, S.D. =0.44) คะแนนสมรรถนะหลักเป็นรายด้าน จากสูงที่สุดไปต่ำสุด ด้านจริยธรรม ($\bar{x} = 4.37$, S.D. =0.428) ด้านร่วมแรงร่วมใจ ($\bar{x} = 4.16$, S.D. =0.45) ด้านบริการที่ดี ($\bar{x} = 4.06$, S.D. =0.48) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 3.97$, S.D. =0.50) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{x} = 3.75$, S.D. =0.55) คะแนนสมรรถนะประจำกลุ่มงานเป็นรายด้าน จากสูงที่สุดไปต่ำสุด ด้านความเข้าใจผู้อื่น ($\bar{x} = 3.91$, S.D. =0.508) การพัฒนาศักยภาพคน ($\bar{x} = 3.83$, S.D. =0.51) และศิลปะการจูงใจ ($\bar{x} = 3.60$, S.D. =0.55) ปัจจัยด้านการได้รับอำนาจ และการได้รับโอกาสสามารถทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขตำบลได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.01$) โดยมีอำนาจทำนายได้ร้อยละ 51.18 ($R^2 = .518$) การได้รับอำนาจสามารถทำนายได้ร้อยละ 22.5 ($R^2 = .225$) การได้รับโอกาสสามารถทำนายได้ร้อยละ 26.8 ($R^2 = .268$)

สงครามชัย ลีทองดี และ ธิษณามดี ใจงาม (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพปัญหาและสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กรณีศึกษา เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 เก็บรวบรวมข้อมูลที่ได้ข้อมูลความสมบูรณ์ จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 ของจำนวน 137 คน ผลการวิจัย พบว่า 1) สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านระบบการจัดการ และด้านทักษะ มีระดับการ

ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2) สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม มีระดับระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3) การประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยสรุปควรมีการพัฒนาการทำงานตามสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สำหรับผู้บังคับบัญชาควรถูกศึกษาแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

นารี แซ่อึ้ง (2543: 77) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจในงาน และศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลนครปฐม โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ และโรงพยาบาลมาหาราชนครราชสีมา จำนวน รวม 200 คน ผลการศึกษาพบว่า 1) สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง ($\bar{x}=3.68$, S.D. =0.35) 2) ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับสมรรถนะ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ ($r =.181$ และ $r = .182$ ตามลำดับ) ระดับศึกษา มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05($r = -.160$) ส่วนการได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการพยาบาลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3) การเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะ ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญที่ .01($r =-.459$) 4) ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเสริมพลัง อำนาจในงาน และอายุ สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 23.20

จินดา อัทธู (2544: 67) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชนในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ จำนวน 182 คน ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน

โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มี 8 ด้าน ดังต่อไปนี้ 1) ด้านการปฏิบัติการพยาบาล 2) ด้านภาวะผู้นำและการเปลี่ยนแปลง 3) ด้านการวางแผน 4) ด้านการตัดสินใจและการประสานงาน 5) ด้านการจัดระบบงานและควบคุมงาน 6) ด้านการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย 7) ด้านวิชาการและการวิจัย 8) ด้านการตลาดบริการพยาบาล ประกอบด้วย สมรรถนะ 71 รายการ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความจำเป็นมากที่สุด 1 รายการ มีความจำเป็นมาก 65 รายการ และมีความจำเป็นปานกลาง 4 รายการ

วิลาวรรณ อุปรโคตร (2544: 79) ศึกษาสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยในเขตจังหวัดอุดรธานี กลุ่มตัวอย่างคือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัยจังหวัดอุดรธานี จำนวน 11 คน ผลการวิจัย พบว่าพยาบาลวิชาชีพมีสมรรถนะในการดูแลสุขภาพผู้ที่มีสุขภาพดีและเจ็บป่วย มากที่สุด รองลงมาคือ สมรรถนะในการประเมินภาวะสุขของประชาชนในระดับบุคคล กลุ่ม บุคคล ครอบครัว และชุมชน ส่วนสมรรถนะในการกำหนดนโยบาย แผนงาน และกิจกรรม สมรรถนะการตรวจสอบและพัฒนาคุณภาพการบริการ และสมรรถนะการสร้างและพัฒนาทีมงานในการให้บริการ สุขภาพมีน้อย นอกจากนี้พบว่าสมรรถนะที่พยาบาลวิชาชีพไม่เคยปฏิบัติเลยคือสมรรถนะด้านการ วิจัยเบื้องต้น

กุลวดี อภิชาติบุตร (2547: บทคัดย่อ) ได้ทำการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลระดับปฐมภูมิทุติยภูมิและตติยภูมิ รวมทั้งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างในการวิจัยประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในระดับ ปฐมภูมิทุติยภูมิและตติยภูมิในเขตภาคเหนือ จำนวน 427 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากสมรรถนะหลักของพยาบาล วิชาชีพการพยาบาลและการผดุงครรภ์ชั้น 1 ที่สภาการพยาบาลกำหนด ซึ่งคำนวณค่าความตรงตาม เนื้อหาได้เท่ากับ .90 และค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .97 ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะโดยรวมของ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลในระดับปฐมภูมิทุติยภูมิและตติยภูมิอยู่ในระดับปานกลาง และพบว่าอายุประสบการณ์และระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ส่วนการได้รับการศึกษาอบรมมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 การศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าพยาบาลวิชาชีพควรมีการพัฒนาสมรรถนะของตนเอง นอกจากนั้นผู้บริหารการพยาบาลควรสนับสนุนให้พยาบาล วิชาชีพ ได้พัฒนาสมรรถนะของตนเอง เช่น การให้โอกาสในการไปศึกษาอบรมและสนับสนุน ค่าใช้จ่ายในการอบรม

ศุภวรรณ เสาธานนท์ (2548: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสมรรถนะของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้สรุปผลการวิจัยไว้ดังนี้ สมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีจำนวน

สมรรถนะ 12 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านคลินิกทันตกรรม 2) ด้านสร้างเสริมสุขภาพ 3) ด้านจริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ 4) ด้านการบริหารจัดการ 5) ด้านภาวะผู้นำ 6) ด้านการติดต่อสื่อสาร 7) ด้าน การปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่น 8) ด้านการทำงานเป็นทีมและการประสานงาน 9) ด้านความฉลาดทาง อารมณ์ 10) ด้านการแก้ไขปัญหาและการตัดสินใจ 11) ด้านการคิดวิเคราะห์และ 12) ด้านการเรียนรู้ ตลอดชีวิต ประกอบด้วย รายการสมรรถนะทั้งหมด 91 รายการ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นในระดับ มากที่สุด 28 รายการ และเป็นสมรรถนะที่จำเป็นในระดับมาก 63 รายการ

สรุป สมรรถนะแบ่งออกเป็น 5 กลุ่ม ได้แก่ สมรรถนะส่วนบุคคล สมรรถนะเฉพาะ งาน สมรรถนะองค์การ สมรรถนะหลัก สมรรถนะในงาน ในการศึกษาวิจัยได้ใช้สมรรถนะ ในงาน หมายถึง ความสามารถของบุคคลตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ จัดระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามบทบาทหน้าที่ของงานของนักวิชาการสาธารณสุข โดยอ้างอิงจากสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่จำเป็นสำหรับข้าราชการพลเรือนสามัญ ประกอบด้วย 16 ด้าน ได้แก่ การ คิดวิเคราะห์ การมองเห็นภาพองค์กร การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การ สืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจองค์กรและ ระบบราชการ การดำเนินการเชิงรุก การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ความมั่นใจ ในตนเอง การยืดหยุ่นผ่อนปรน ศิลปะการสื่อสารจูงใจ สุนทรียภาพทางศิลปะ เพื่อประเมินตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขระดับชำนาญการนอกเหนือจากสมรรถนะหลักที่ใช้ประเมินข้าราชการ ในสังกัดจังหวัดนครนายกทุกตำแหน่งสอดคล้องยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข คือ เก่ง ดี มีสุข

5.2 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ

สาธารณสุขชำนาญการ

วิวัฒน์ มานะกิจ (2541: 144-148) ได้ศึกษาวัฒนธรรมองค์กรและสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจ ศึกษาเฉพาะกรณีโรงพยาบาลตำรวจ 22 หน่วยงาน ผลการวิจัยพบว่า โรงพยาบาลตำรวจมีวัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรค์ มีสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ตำรวจ ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับชั้นยศ และหน่วยงานที่สังกัด

อารีย์ เพ็ชรรัตน์ (2541: 132-136) ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่ในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน ญี่ปุ่น โดยเปรียบเทียบความแตกต่างของ ปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานในองค์กรธุรกิจประกันภัย ไทย อเมริกัน ญี่ปุ่น จำนวน 410 ราย ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง และระดับการศึกษา มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติ งานของพนักงานในองค์กรธุรกิจประกันภัยไทย อเมริกัน ญี่ปุ่น

ศิริเพ็ญ เนื่องจ้านงค์ (2542: 88-90) ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ศึกษาเฉพาะกรณี โรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยสัมภาษณ์ กลุ่มตัวอย่างคือพนักงานสังกัดธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1 สายบังคับบัญชาผู้ช่วยผู้จัดการใหญ่ธุรกิจผลิตไฟฟ้า 1 – โรงไฟฟ้าบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา จำนวน 267 ราย ผลการศึกษาพบว่าลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และลักษณะงานในความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

สรุป ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลมีผลต่อสมรรถนะการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ระดับการศึกษา นอกจากนี้ยังพบว่า ลักษณะส่วนบุคคลของพนักงาน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน อายุงาน และลักษณะงานในความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

5.3 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ

คันสนีย์ วงศ์ม่วย และ วิทสัน จันทรโพธิ์ศรี (2556: 46) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 0.33) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.= 0.34) แรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.= 0.44) และภาพรวมสมรรถนะประจำกลุ่มงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.45) โดยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.47$, $p\text{-value}<0.001$) และแรงจูงใจที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้ร้อยละ 32.9 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ สมรรถนะประจำกลุ่มงานด้านการพัฒนาศักยภาพคน ร้อยละ 26.9

จิรัฐดา บัวผัน และคณะ (2555: 78) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ผลการวิจัยพบว่า เพศ (หญิง) และระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ อายุและสถานภาพสมรส (คู่) มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r= -0.234$, $p\text{-value}=0.003$ และ $r= -0.198$, $p\text{-value}=0.01$ ตามลำดับ) รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก

กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.197$, $p\text{-value}=0.013$ และ $r=0.292$, $p\text{-value}=0.01$ ตามลำดับ) ด้านปัจจัยจิตใจและด้านปัจจัยค้ำจุนในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($r=0.536$, $p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.458$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) ส่วนการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมพบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.83$, $p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน ($p\text{-value}=0.001$) ปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ($p\text{-value}=0.001$) ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ ($p\text{-value}=0.001$) ปัจจัยค้ำจุนการปกครองบังคับบัญชา ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยจิตใจความก้าวหน้าในตำแหน่ง ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value}<0.001$) ซึ่งตัวแปรอิสระทั้งเจ็ดตัวสามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56.0 ปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ต่อการปฏิบัติงานของทันตแพทย์ คือ ด้านการสนับสนุนองค์กร ร้อยละ 43.1 รองลงมาคือ ด้านแรงจูงใจ ร้อยละ 31.0 และสุดท้ายคือด้านสมรรถนะหลัก ร้อยละ 25.8

สรุป จากการศึกษาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ และแรงจูงใจที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยจิตใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยค้ำจุนด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน นอกจากนี้ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนในเขตสาธารณสุขที่ 12

5.4 การเสริมพลังอำนาจในงานกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

สุพิศ กิตติรัชดา (2538: 57) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์ เชียงใหม่ จำนวน 128 คน โดยศึกษาปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจในงาน 2 ด้าน ตามแนวคิดของ Kanter ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีระดับการเสริมพลังอำนาจในงานปานกลาง และการเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

รัตนา ลือวานิช (2539 :48) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้ โดยศึกษาในพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้ จำนวน 485 คน ผลการศึกษาพบว่า การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลประจำการอยู่ในระดับปานกลาง การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับความพึงพอใจในงาน

ณัฐริกา กุลกาญจนาชีวิน (2539: 45) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล และเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลวิชาชีพจากโรงพยาบาลศูนย์ 9 แห่ง จำนวน 352 คน พบว่า การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลอยู่ในระดับสูง และการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ

พิศมัย ฉายแสง (2540: 43) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 766 คน พบว่า การเสริมพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยการได้รับอำนาจอยู่ในระดับสูง และการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง

Chander (1991: 23) ศึกษาความสัมพันธ์ของสภาพแวดล้อมทางการพยาบาลที่เสริมพลังอำนาจ และทำให้เกิดความรู้สึกไร้อำนาจ เพื่อวัดการรับรู้ของพยาบาลประจำการจำนวน 268 คน เกี่ยวกับอำนาจและโอกาสในสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาล 2 แห่ง ที่ขนาดต่างกัน ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลประจำการรับรู้ว่าปัจจัยการช่วยเหลือสนับสนุนข้อมูลข่าวสารและโอกาสมีความสำคัญต่อความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน

Wilson and Laschinger (1994: 45) ศึกษาการรับรู้การเสริมพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ กลุ่มตัวอย่าง คือ พยาบาลประจำการ จำนวน 92 คน ในโรงพยาบาลที่มีการเรียนการสอน พบว่า การรับรู้การเสริมพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร และพยาบาลมีการเสริมพลังอำนาจในระดับปานกลาง

Sabiston and Laschinger (1995: 42) ศึกษาการเสริมพลังอำนาจในงานกับการรับรู้เอกสิทธิ์ทางการพยาบาลของพยาบาลประจำการ ที่ปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 101 คน ผลการศึกษาพบว่าพยาบาลได้รับการเสริมพลังอำนาจในระดับปานกลาง การเสริมพลังอำนาจในงาน มีความ

สัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้เอกสิทธิ์ทางการพยาบาล พยาบาลรับรู้ว่าอำนาจที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการเสริมพลังอำนาจในงาน

Laschinger & Wong (1995: 35) ศึกษาเสริมพลังอำนาจของพยาบาลประจำการ และการเลือกตรวจสอบได้ : ผลของการรับรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพงานของตนเอง ในพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 672 คน ในศูนย์กลางการแพทย์ขนาดใหญ่ ในแคนาดา ผลการศึกษา พบว่า พยาบาลรับรู้การเสริมพลังอำนาจในระดับปานกลาง การเลือกตรวจสอบได้และความสามารถในการปฏิบัติงานขององค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ประสิทธิภาพงานทั้งหมดอยู่ในระดับสูง และพบว่าการเสริมพลังอำนาจมีความสัมพันธ์กับการเลือกตรวจสอบได้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพงาน โดยพบว่าการเสริมพลังอำนาจและอำนาจที่ไม่เป็นทางการ มีความสัมพันธ์อย่างมากกับประสิทธิภาพงาน ผลการศึกษาครั้งนี้ สนับสนุนข้อเสนอแนะผลของการเสริมพลังอำนาจของพยาบาลประจำการต่อการเลือกตรวจสอบได้และประสิทธิภาพงาน

สรุป จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า มีการศึกษาเสริมสร้างพลังอำนาจในงานค่อนข้างมาก ทั้งในประเทศไทยและต่างประเทศ โดยที่ผู้บริหารมีการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยให้บุคลากรเข้าถึงโครงสร้างด้านอำนาจและโอกาส ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะในตนเอง เพิ่มแรงจูงใจ เพิ่มความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ลดความเหนื่อยหน่ายเพิ่มการได้รับอิสรภาพในงาน เพิ่มความรู้สึกร่วมในการบริหาร เพิ่มความพึงพอใจในงานเป็นผลให้เกิดความร่วมมือในองค์กร ผลสัมฤทธิ์และความสำเร็จในงาน ผู้รับบริการพึงพอใจ

กล่าวโดยสรุป จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทำให้ผู้วิจัยได้กรอบแนวคิดเกี่ยวกับการวิจัย คือ ตัวแปรต้น ประกอบด้วย (ดังภาพที่ 1.1)

1. ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

2. แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ : ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ โอกาสเจริญในงาน และการพัฒนาตนเอง และปัจจัยค้ำจุน: เงินเดือนและค่าตอบแทน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล นโยบายและการบริหารงาน การปกครองบังคับบัญชา สภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน

3. ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส

ส่วนตัวแปรตาม คือ สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักสาธารณสุขชำนาญการ โดยใช้สมรรถนะตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ 16 ด้าน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ การการมองภาพองค์รวม

การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจข้อแตกต่างระหว่างวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การดำเนินการเชิงรุก การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ความมั่นใจในตนเอง ความยืดหยุ่นผ่อนปรน ศิลปะในการสื่อสารจูงใจ สุนทรียภาพทางศิลปะ ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ และการสร้างสัมพันธภาพ

ซึ่งข้อมูลที่ได้จากการวิจัยจะนำไปใช้ประโยชน์ในการใช้เป็น ข้อมูลพื้นฐานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหาร ในการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ การสนับสนุนด้านทรัพยากร และวางแผนการพัฒนาศักยภาพ การปฏิบัติงานและสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในจังหวัดนครนายก ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป อันจะส่งผลต่อการพัฒนางานด้านสาธารณสุขให้ยั่งยืนต่อไป



บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก โดยมีวิธีดำเนินงานวิจัยดังขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งหมด 56 แห่ง ทั้ง 4 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 107 คนโดยศึกษาทุกหน่วยประชากร(Total Population) ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 จำนวนประชากรที่ศึกษา จำแนกตาม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรายอำเภอของจังหวัดนครนายก

อำเภอ	รพ.สต. (แห่ง)	ประชากรที่ศึกษา (คน)
1. อำเภอเมือง	1. รพ.สต. บ้านเจดีย์ทอง	2
	2. รพ.สต.บ้านท่าข่อย	2
	3. รพ.สต. บ้านคลองเหมือง	2
	4. รพ.สต. ท่าทราย	2
	5. รพ.สต. ชวดบัว	2
	6. รพ.สต. บางหอย	2
	7. รพ.สต. บางปรัง	2
	8. รพ.สต. หนองทองทราย	2
	9. รพ.สต. บ้านท่าแห	2
	10. รพ.สต. บ้านศรีนาวา	2
	11. รพ.สต.บ้านสาริกา	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	รพ.สต. (แห่ง)	ประชากรที่ศึกษา (คน)
1. อำเภอเมือง (ต่อ)	12. รพ.สต.บ้านเขานางบัว	2
	13. รพ.สต.บ้านวังยายฉิม	2
	14. รพ.สต.บ้านเขาทุเรียน	2
	15. รพ.สต.บ้านปากช่อง	1
	16. รพ.สต.บ้านตอไม้แดง	2
	17. รพ.สต.บ้านวังปลาจืด	2
	18. รพ.สต.บ้านดง	1
	19. รพ.สต. ปากกระทุ่ม	2
	2. อำเภอปากพลี	1. รพ.สต.บ้านบึงเข้
2. รพ.สต.บ้านหนองหัวลิงใน		2
3. รพ.สต.บ้านนาใหม่		2
4. รพ.สต.บ้านใหม่		2
5. รพ.สต.บ้านพรหมเพชร		2
6. รพ.สต.บ้านไผ่ล้อม		2
7. รพ.สต.บ้านดงข่า		2
8. รพ.สต.บ้านสะแกชิง		1
9. รพ.สต.บ้านเกาะกา		2
3. อำเภอบ้านนา	1. รพ.สต.บ้านหนองรี	2
	2. รพ.สต.บ้านทางกระบือ	2
	3. รพ.สต.บ้านหนองคันจาม	2
	4. รพ.สต.บ้านพริก	2
	5. รพ.สต.บ้านไผ่ขวาง	2
	6. รพ.สต.บ้านทองหลาง	2
	7. รพ.สต.บ้านคลอง 30	2
	8. รพ.สต.บ้านบางอ้อ	2
	9. รพ.สต.บ้านแหลมไม้ข่อย	2
	10. รพ.สต.บ้านกว้างประตู่วัง	2

ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

อำเภอ	รพ.สต. (แห่ง)	ประชากรที่ศึกษา (คน)
	11. รพ.สต.บ้านเขาเพิ่ม	2
	12. รพ.สต.บ้านเขาน้อย	2
	13. รพ.สต.บ้านละว้า	2
	14. รพ.สต.บ้านกระเหรียง	2
4. อำเภอองค์รักษ์	1. รพ.สต.บ้านปากคลอง 22	2
	2. รพ.สต.บ้านบึงพระอาจารย์	2
	3. รพ.สต.บ้านลาดช้าง	2
	4. รพ.สต.บ้านฝั่งเหนือ	2
	5. รพ.สต.บ้านคลอง 24 ฝั่งใต้	2
	6. รพ.สต.บ้านเขมรฝั่งใต้	2
	7. รพ.สต.บ้านเตยน้อย	1
	8. รพ.สต.บ้านบางสมบูรณ์	2
	9. รพ.สต.บ้านบางนางเล็ก	2
	10. รพ.สต.บ้านบน	2
	11. รพ.สต.บ้านใน	2
	12. รพ.สต.บ้านท่าบ	2
	13. รพ.สต.คลองใหญ่	2
	14. รพ.สต.เฉลิมพระเกียรติ ร.9	2
รวม	56	107

3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองบางส่วน และได้ดัดแปลงจากแบบวัดที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการ

ปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ และคำถามปลายปิด และเติมข้อความ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 24 ข้อ เป็นด้านปัจจัยจูงใจ จำนวน 12 ข้อ 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน จำนวน 12 ข้อ 1 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยค้ำจุน ซึ่งเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัย ที่เกี่ยวข้อง ลักษณะของคำถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนนดังนี้

มากที่สุด	5	คะแนน
มาก	4	คะแนน
ปานกลาง	3	คะแนน
น้อย	2	คะแนน
น้อยที่สุด	1	คะแนน

คะแนนปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1- 5 คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับแรงจูงใจ โดยวิธีการของเบสท์ (Best, 1977: 74) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนระดับแรงจูงใจ ทั้งโดยรวม รายด้านและรายข้อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ
มาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับ
น้อย

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 38 ข้อ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยใช้ทฤษฎีโครงสร้างอำนาจของคานเตอร์ ประกอบด้วย การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส ลักษณะแบบสอบถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) จำนวน 38 ข้อ มีเกณฑ์ในการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	5 คะแนน
เป็นจริงมาก	4 คะแนน
เป็นจริงปานกลาง	3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	2 คะแนน
เป็นจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน

คะแนนปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1- 5 คะแนน ผู้วิจัยได้แบ่งระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน โดยวิธีการของเบสท์ (Best , 1977: 74) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5-1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน ทั้งโดยรวมรายด้านและรายข้อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายความว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายความว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า ระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน อยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิด จำนวน 59 ข้อ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ตามมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับ ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ (สำนักงานข้าราชการและพลเรือน, 2552: 44-62) ซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 16 ด้าน ลักษณะแบบข้อคำถามเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating scale) มีเกณฑ์ในการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	5 คะแนน
มาก	4 คะแนน
ปานกลาง	3 คะแนน
เป็นจริงน้อย	2 คะแนน
เป็นจริงน้อยที่สุด	1 คะแนน

คะแนนสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีค่าอยู่ระหว่าง 1-5 คะแนน ผู้วิจัยได้นำคะแนนมารวมกัน แล้วแบ่งระดับสมรรถนะ โดยวิธีการของ เบสท์ (Best, 1977: 74) ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จากสูตร ช่วงคะแนนในชั้น} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{5 - 1}{3} = 1.33 \end{aligned}$$

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะ ดังนี้

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

4. การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 ศึกษาทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้างเครื่องมือให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด กำหนดขอบเขตและ โครงสร้างของเนื้อหาในเครื่องมือโดยนำทฤษฎีและข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวางกรอบเนื้อหาที่ต้องการค้นหาคำตอบและนำมาสร้างแบบสอบถาม

4.2 นำเครื่องมือไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ในด้านความถูกต้องของโครงสร้าง ความชัดเจนในเนื้อหา ความครอบคลุมและความเหมาะสมของสำนวนภาษา ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index) หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมทั้งด้าน โครงสร้าง เนื้อหา และ การใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

4.3 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการแก้ไขปรับปรุง ไปทดลองใช้กับนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำคะแนนที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อวิเคราะห์หาความสอดคล้องภายในแบบสอบถาม โดยวิเคราะห์รายข้อ (Item -Total Correlation) หากข้อใดมีค่าติดลบหรือมีค่าน้อยกว่า 0.2 ต้องนำมาปรับปรุง จากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามตามลักษณะข้อกำหนด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามดังนี้

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 0.893

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เท่ากับ 0.936

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข เท่ากับ 0.955

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามทั้งฉบับ เท่ากับ 0.928

โดยปกติค่าความเที่ยงมีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงยอมรับว่ามีความเที่ยงที่เชื่อถือได้ (คูสิต สุจิรารัตน์, 2541)

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามขั้นตอน ดังนี้

5.1 ทำหนังสือขอเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการทำวิจัย ถึงสาธารณสุขอำเภอ ทั้ง 4 อำเภอ ด้วยตนเอง พร้อมแบบสอบถามจำนวนรวม 107 ชุด โดยประสานงานกับผู้ช่วยเก็บข้อมูลทั้ง 4 อำเภอ เพื่อชี้แจงรายละเอียดและนัดหมายเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายใน 2 สัปดาห์

5.2 ประสานงานทางโทรศัพท์ กับผู้ช่วยเก็บข้อมูล ทั้ง 4 อำเภอ เพื่อติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ครบคืนภายใน 1 สัปดาห์ รวมใช้ระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์ เริ่มตั้งแต่ เดือน มิถุนายน 2558

5.3 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุดด้วยตนเอง

5.4 กำหนดรหัสและกรอกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

5.5 ตรวจสอบความถูกต้องในการบันทึกข้อมูลโดยพิจารณาตัวแปรทีละตัว

5.6 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

6. การพิทักษ์สิทธิของผู้ตอบแบบสอบถาม

การยื่นแบบคำขอจริยธรรมวิจัยของจังหวัดนครนายก เพื่อให้คณะกรรมการประจำจังหวัดนครนายกทราบและพิจารณาอนุมัติให้ดำเนินงานวิจัยได้ โดยมีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครนายกเป็นประธาน เพื่อเก็บข้อมูลรายบุคคลกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 56 แห่ง จำนวนคนทั้งสิ้น 107 คน ทั้งนี้ได้นำแบบฟอร์มขออนุญาตรายบุคคลจากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เพื่อชี้แจงรายละเอียดการทำวิจัยในครั้งนี้ จำนวน 107 ชุด แนบกับแบบสอบถามเพื่อประกอบการตัดสินใจตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

7. การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่

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

7.2 วิเคราะห์หาปัจจัยที่รวมพยากรณ์ สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยมีข้อตกลงเบื้องต้น ดังต่อไปนี้

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

7.2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากร ที่มีการแจกแจงแบบปกติ (กราฟ p-p plot เป็นเส้นตรง)

7.2.3 ค่าความคลาดเคลื่อน ต้องมีลักษณะดังนี้

- 1) มีการแจกแจงแบบปกติ
- 2) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 (Residual=0)
- 3) ค่าความแปรปรวนคงที่ กราฟไม่แสดงแนวโน้มใด ๆ
- 4) ตัวแปรต้องเป็นอิสระต่อกัน (ไม่เกิด Auto Correlation)

7.2.4 ตัวแปรต้นและตัวแปรตาม มีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น

$H_0 : \beta_1 = 0$ $H_1 : \beta_1 \neq 0$ กรณีนี้ sig = .000 ขอมรับสมมติฐาน H_0

7.2.5 ไม่มีค่าสูญหาย (No missing value)

7.2.6 ตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน Variance Infection Factor ต้อง

ไม่เกิน 10

โดยกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ซึ่งเก็บข้อมูลจาก นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ซึ่งปี พ.ศ.2558 จำนวน 107 น โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูล ได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์และสามารถนำมาวิเคราะห์ได้ จำนวน 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 ซึ่งผู้วิจัย ได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบของการบรรยายประกอบตารางตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

ส่วนที่ 3 การเสริมพลังอำนาจ ในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

ส่วนที่ 4 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจ กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

ส่วนที่ 1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส
ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ นำเสนอด้วยสถิติเชิงพรรณนา แสดงด้วยค่า ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบน
มาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	48	44.9
หญิง	59	55.1
รวม	107	100.0
อายุ (ปี)		
35-39 ปี	4	3.8
40-44 ปี	24	22.4
45-49 ปี	37	34.6
50-54 ปี	35	32.7
55-59 ปี	7	6.5
รวม	107	100.0
$\bar{X} = 47.5$ ปี S.D. = 5.09 Min. = 35 ปี Max. = 58 ปี		
สถานภาพสมรส		
โสด	17	15.9
คู่	75	70.1
หม้าย หย่า แยก	15	14.0
รวม	107	100.0

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ปริญญาตรี	86	80.4
ปริญญาโท	21	19.6
รวม	107	100.0
อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)		
20,001-30,000 บาท	24	22.4
30,001-40,000 บาท	79	73.9
40,001-50,000 บาท	4	3.7
รวม	107	100.0
$\bar{X} = 34,787$ บาท S.D. = 5,439.4 Min. = 21,500 บาท Max. = 43,600 บาท		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ		
1-10 ปี	52	48.6
11-20 ปี	27	25.3
21-30 ปี	25	23.3
มากกว่า 30 ปีขึ้นไป	3	2.8
รวม	107	100
$\bar{X} = 13.9$ ปี S.D. = 8.2 Min = 1 ปี Max = 32 ปี		

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.1 มีอายุเฉลี่ย 47.5 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 45-49 ปี ร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 50-54 ปี ร้อยละ 32.7 สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 70.1 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 80.4 รองลงมาจบปริญญาโท ร้อยละ 19.6 มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ยเดือนละ 34,787 บาท อยู่ในระหว่าง 30,001-40,000 บาทต่อเดือนมากที่สุดร้อยละ 73.9 รองลงมา 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 22.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เฉลี่ย 13.9 ปีอยู่ในระหว่าง 1-10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 48.6 รองลงมา 11-20 ปี ร้อยละ 25.3 ดังแสดงในตารางที่ 4.1

ส่วนที่ 2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูงมาก
ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ
มีรายละเอียดแรงจูงใจในภาพรวม ปัจจัยจูงใจในภาพรวมและรายด้าน และปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม
และรายด้านดังตารางที่ 4.2 และนำเสนอรายชื่อของแต่ละด้านของปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ดังตาราง
ที่ 4.3

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับ
แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยรวม และรายด้าน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
ปัจจัยจูงใจ	3.71	0.41	มาก
1. ความสำเร็จของงาน	4.06	0.60	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.36	0.66	ปานกลาง
3. ลักษณะงาน	3.91	0.50	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.96	0.50	มาก
5. โอกาสเจริญในงาน	3.58	0.60	ปานกลาง
6. การพัฒนาตนเอง	3.39	0.67	ปานกลาง
ปัจจัยค้ำจุน	3.51	0.44	ปานกลาง
1. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.34	0.81	ปานกลาง
2. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.65	0.49	ปานกลาง
3. นโยบายและการบริหารงาน	3.64	0.50	ปานกลาง
4. การปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.54	ปานกลาง
5. สภาพการปฏิบัติงาน	3.41	0.62	ปานกลาง
6. ความมั่นคงในงาน	3.50	0.58	ปานกลาง
แรงจูงใจโดยรวม	3.61	0.39	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.2 เมื่อพิจารณาแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ในภาพรวม พบว่ามีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.61$, S.D. =0.69) ดังแสดงในตารางที่ 4.2

พิจารณาปัจจัยจูงใจ พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนใหญ่มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D. =0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.60) รองลงมา ได้แก่ ด้านความรับผิดชอบ ($\bar{X}=3.96$, S.D. =0.50) และลักษณะงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D. =0.50) ตามลำดับ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.36$, S.D. =0.66)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน รายข้อ

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
1. ความสำเร็จของงาน	4.06	0.60	มาก
1. รู้สึกพึงพอใจที่ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์	4.03	0.65	มาก
2. สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้	4.08	0.66	มาก
2. การยอมรับนับถือ	3.36	0.66	ปานกลาง
3. มักได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานของท่าน	3.41	0.69	ปานกลาง
4. ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในความสามารถ	3.32	0.71	ปานกลาง
3. ลักษณะงาน	3.91	0.50	มาก
5. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ	3.77	0.57	มาก
6. ภาควิชาที่ได้รับมอบหมายและปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญและมีคุณค่า	4.05	0.59	มาก
4. ความรับผิดชอบ	3.96	0.50	มาก
7. งานที่ปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทุ่มเทให้เต็มความสามารถ	4.00	0.58	มาก
8. ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่ชัดเจน	3.92	0.62	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
5. โอกาสเจริญในงาน	3.58	0.60	ปานกลาง
9. งานในตำแหน่งที่ปฏิบัติผู้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ การงานขึ้นไปได้	3.34	0.78	ปานกลาง
10. การปฏิบัติงานเป็นผลงานที่สามารถนำมาพิจารณาความดี ความชอบได้	3.77	0.63	มาก
6. การพัฒนาตนเอง	3.39	0.67	ปานกลาง
11. มักได้รับการสนับสนุน ให้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน เกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.47	0.78	ปานกลาง
12. พอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ	3.31	0.84	ปานกลาง
7. เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.34	0.81	ปานกลาง
13. เงินเดือนที่ได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบ	3.45	0.81	ปานกลาง
14. พอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ นอกเหนือ จากเงินเดือน	3.23	1.05	ปานกลาง
8. ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.65	0.49	ปานกลาง
15. ได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชา เป็นอย่างดี	3.57	0.61	ปานกลาง
16. ในการประสานงานขอความร่วมมือในการดำเนินงาน ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง	3.73	0.60	มาก
9. นโยบายและการบริหารงาน	3.64	0.50	ปานกลาง
17. ในหน่วยงานมีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจนและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้	3.35	0.55	ปานกลาง
18. ได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายและวัตถุประสงค์เพื่อนำ ไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	3.63	0.55	ปานกลาง
10. การปกครองบังคับบัญชา	3.54	0.54	ปานกลาง
19. การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชาเอื้อและสะดวกต่อการ ดำเนินงาน	3.43	0.61	ปานกลาง
20. ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการมอบหมายงาน และมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา	3.64	0.58	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับแรงจูงใจ
11. สภาพการปฏิบัติงาน	3.41	0.62	ปานกลาง
20. หน่วยงานมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน ทำให้อยากมาปฏิบัติงานทุกวัน	3.71	0.76	ปานกลาง
22. ในหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสม กับปริมาณงานที่ได้รับ	3.11	0.91	ปานกลาง
12. ความมั่นคงในงาน	3.50	0.58	ปานกลาง
23. เมื่อมีความผิดพลาดในการดำเนินงานมักได้รับความ คุ้มครองด้วยความเป็นธรรม	3.22	0.74	ปานกลาง
24. งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อตำแหน่งหน้าที่ และความมั่นคงในชีวิตอย่างยิ่งทั้งในปัจจุบันและอนาคต	3.76	0.62	มาก

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยปัจจัยจูงใจรายชื่อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}=4.08$, S.D. =0.66) รองลงมาคือ ภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญและมีคุณค่า ($\bar{X}=4.05$, S.D. = .059) และรู้สึกพึงพอใจที่ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.65) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ พพอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ ($\bar{X} =3.31$, S.D. =0.84) รองลงมาคือ ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในความสามารถ ($\bar{X} =3.32$, S.D. =0.71) และงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นไปได้ ($\bar{X}=3.34$, S.D. =0.78) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

เมื่อพิจารณาคะแนนเฉลี่ยปัจจัยค้ำจุนรายชื่อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคงในชีวิตอย่างยิ่งทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X}=3.76$, S.D. =0.72) รองลงมาคือ ในการประสานงานขอความร่วมมือในการดำเนินงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง ($\bar{X}=3.73$, S.D. =0.60) และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการมอบหมายงานและมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.67$, S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ในหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ (ค่าป่วยการ) ($\bar{X} =3.11$, S.D. =0.91) เมื่อมีความผิดพลาดในการดำเนินงาน

มักได้รับความคุ้มครองด้วยความเป็นธรรม ($\bar{X}=3.22$, S.D.=0.44) และพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือน ($\bar{X}=3.23$, S.D.=1.05) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4.3

ส่วนที่ 3 การเสริมพลังอำนาจ ในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ มีรายละเอียดการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.4 และนำเสนอรายชื่อของแต่ละด้านของการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจ โดยรวม และรายด้าน

การเสริมพลังอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.58	0.44	ปานกลาง
2. การได้รับการสนับสนุน	3.68	0.55	มาก
3. การได้รับทรัพยากร	3.31	0.44	ปานกลาง
4. การได้รับโอกาส	3.33	.47	ปานกลาง
การเสริมพลังอำนาจโดยรวม	3.44	0.42	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.4 เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ในภาพรวมพบว่า การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D.=0.42) ดังแสดงในตารางที่ 4.4

เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจ รายด้านพบว่า ด้านการได้รับการสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.68$, S.D.=0.55) รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}=3.58$, S.D. =

0.44) และการได้รับโอกาส ($\bar{X}=3.33$, S.D. =0.47) ตามลำดับ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับทรัพยากร ($\bar{X}=3.31$, S.D. =0.44)

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจรายชื่อ

การเสริมพลังอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.58	0.44	ปานกลาง
1. ได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย การบริหาร เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ ต่างๆ ของหน่วยงานและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง	3.74	0.60	มาก
2. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว	3.58	0.63	ปานกลาง
3. ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ ที่รับผิดชอบ	3.75	0.64	มาก
4. หน่วยงานมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจ ในงานขององค์กร	3.77	0.75	มาก
5. ได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การอบรม การสัมมนา และการศึกษาต่อเนื่องอย่างครบถ้วน	3.61	0.63	ปานกลาง
6. ได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ทันเวลา เกี่ยวกับการอบรม การสัมมนาและการศึกษาต่อเนื่อง	3.41	0.64	ปานกลาง
7. ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากหน่วยงาน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ	3.52	0.66	ปานกลาง
8. หน่วยงานมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ และงาน ต่อการสืบค้น	3.45	0.64	ปานกลาง
9. หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ทางวิชาการที่ทันสมัย ซึ่งเอื้อ ต่อการศึกษาค้นคว้า เช่น ตำรา วารสาร ระบบสารสนเทศ ฯลฯ	3.32	0.69	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
10. ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.63	0.60	ปานกลาง
2. การได้รับการสนับสนุน	3.68	0.55	มาก
11. หัวหน้าหน่วยงานให้การสนับสนุนงานและร่วมแสดงความคิดเห็น ชี้แนะให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	3.71	0.59	มาก
12. หัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมให้ได้ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	3.74	0.64	มาก
13. หัวหน้ายอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข	3.66	0.61	ปานกลาง
14. ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงานให้นำแนวคิดผลการวิจัย หรือเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.60	0.69	ปานกลาง
15. หน่วยงานส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	3.69	0.62	มาก
16. ได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	3.68	0.66	มาก
17. ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงานโครงการและแผนปฏิบัติงานหน่วยงาน	3.71	0.59	มาก
3. การได้รับทรัพยากร	3.31	0.44	ปานกลาง
18. หน่วยงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ทางการแพทย์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.49	0.64	ปานกลาง
19. หน่วยงานได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.27	0.68	ปานกลาง
20. มีรูปแบบและวิธีการการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	3.49	0.64	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
21. สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ให้ความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.72	0.55	มาก
22. หน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.18	0.89	ปานกลาง
23. หน่วยงานมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรม ต่างๆ ตามแผนงาน โครงการอย่างเหมาะสม	3.38	0.60	ปานกลาง
24. หน่วยงานมีเงินทุนสนับสนุนการวิจัย	2.19	0.97	น้อย
25. หัวหน้าหน่วยงานจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสม สำหรับการวิจัย	2.71	0.90	น้อย
4. การได้รับโอกาส	3.33	0.47	ปานกลาง
26. ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการก้าวสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.05	0.86	ปานกลาง
27. ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.49	0.69	ปานกลาง
28. ได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ การบริการของหน่วยงาน	3.45	0.91	ปานกลาง
29. หัวหน้าหน่วยงาน เปิดโอกาสให้สามารถทำงาน ที่ท่าน ต้องการ หรือมีความถนัด	3.68	0.69	มาก
30. ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการ ในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงาน	3.33	0.84	ปานกลาง
31. ได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการเพื่อเสนอผลงานอย่าง น้อยปีละ 1 ครั้ง	3.36	0.99	ปานกลาง
32. ได้เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้น/ยาว เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.15	0.96	ปานกลาง
33. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำทนาย ความสามารถหรือมีความซับซ้อนอยู่เสมอ	3.33	0.82	ปานกลาง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจ	\bar{X}	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจ
34. หน่วยงานจัดให้มีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.25	0.71	ปานกลาง
35. ได้เข้าร่วมทำงานในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงานเสมอ	3.33	0.88	ปานกลาง
36. มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงาน	3.49	0.81	ปานกลาง
37. ในหน่วยงานมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมเพื่อการเรียนรู้งาน	3.23	0.88	ปานกลาง
38. ได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน	3.59	0.75	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจ ในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการรายข้อพบว่า เรื่องที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการมีการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ หน่วยงานมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร ($\bar{X}=3.77$, S.D. =0.75) รองลงมา ได้แก่ เรื่องได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.75$, S.D. =0.64) และหัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมให้ได้ตัดสินใจแก้ปัญหาการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.74$, S.D. =0.64) ตามลำดับ ส่วนเรื่องที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดและมีการเสริมพลังอำนาจน้อย ได้แก่ เรื่องหน่วยงานมีเงินทุนสนับสนุนงานวิจัย ($\bar{X}=2.19$, S.D. =0.97) หน่วยงานมีการจัดสรรเวลาสำหรับการวิจัย ($\bar{X}=2.71$, S.D. =0.90) และได้เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้น/ยาวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ($\bar{X}=3.15$, S.D. =0.99)

ส่วนที่ 4 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ในภาพรวมและรายด้านแบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับสูง ระดับปานกลาง และระดับต่ำ โดยนำเสนอด้วยค่าเฉลี่ย ส่วนเลียงเบนมาตรฐาน และระดับ มีรายละเอียดสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในภาพรวมและ

รายด้าน ดังตารางที่ 4.6 และนำเสนอรายชื่อของแต่ละด้านของ การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับสมรรถนะ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การคิดวิเคราะห์	3.68	0.54	สูง
2. การมองภาพองค์รวม	3.77	0.52	สูง
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	3.72	0.47	สูง
4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	3.42	0.58	ปานกลาง
5. การสืบเสาะ หาข้อมูล	3.77	0.49	สูง
6. ความเข้าใจ ข้อแตกต่าง ทางวัฒนธรรม	3.89	0.52	สูง
7. ความเข้าใจผู้อื่น	3.77	0.55	สูง
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	3.90	0.54	สูง
9. การดำเนินการเชิงรุก	3.77	0.52	สูง
10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	3.88	0.48	สูง
11. ความมั่นใจ ในตนเอง	3.86	0.51	สูง
12. การยืดหยุ่นผ่อนปรน	3.91	0.53	สูง
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	3.65	0.56	ปานกลาง
14. สุนทรียภาพทางศิลปะ	3.51	0.61	ปานกลาง
15. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ	3.97	0.55	สูง
16. การสร้างสัมพันธภาพ	3.86	0.57	สูง
สมรรถนะโดยรวม	3.78	0.41	สูง

จากตารางที่ 4.6 เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ในภาพรวมพบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.78$, S.D. =0.41) ดังแสดงในตารางที่ 4.6

เมื่อพิจารณาสมรรถนะประจำกลุ่มงานรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ($\bar{X}=3.97$, S.D. =0.55) รองลงมา ได้แก่ ด้านการยึดหยุ่นผ่อนปรน ($\bar{X}=3.91$, S.D. =0.53) และด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ($\bar{X}=3.90$, S.D. =0.54) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ($\bar{X}=3.42$, S.D. =0.58) รองลงมา ได้แก่ ด้านสุนทรียภาพทางศิลปะ ($\bar{X}=3.51$, S.D. =0.61) และศิลปะการสื่อสารเชิงใจ ($\bar{X}=3.90$, S.D. =0.54) ตามลำดับ

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก จำแนกตามระดับสมรรถนะ รายข้อ

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. การคิดวิเคราะห์	3.68	0.54	สูง
1. สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ง่าย โดยไม่ต้องจัดเรียงลำดับความสำคัญ	1.58	0.49	น้อย
2. สามารถวางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้	3.42	0.86	ปานกลาง
3. สามารถระบุเหตุและผลในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้	3.70	0.63	สูง
4. สามารถระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้	3.71	0.61	สูง
5. สามารถวางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้	3.87	0.54	สูง
2. การมองภาพองค์รวม	3.77	0.52	สูง
6. สามารถใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน	3.80	0.58	สูง
7. สามารถระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้	3.71	0.62	สูง
8. สามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงานได้	3.80	0.53	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	3.72	0.47	สูง
9. สามารถสนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะ ทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี	3.65	0.51	ปานกลาง
10. สามารถแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนา ตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้	3.76	0.59	สูง
11. สามารถสาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี อย่างยั่งยืน	3.68	0.55	สูง
12. มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากร ที่ จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น	3.79	0.56	สูง
4. การจัดการตามอำนาจหน้าที่	3.42	0.58	ปานกลาง
13. สามารถสั่งให้กระทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	3.43	0.70	ปานกลาง
14. สามารถมอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่น ดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเอง	3.54	0.73	ปานกลาง
15. สามารถปฏิเสธคำขอของผู้อื่น ที่ไม่สมเหตุสมผล หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	3.43	0.76	ปานกลาง
16. สามารถกำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติ หน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน	3.38	0.70	ปานกลาง
17. สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบ	3.31	0.77	ปานกลาง
5. การสืบเสาะหาข้อมูล	3.77	0.49	สูง
18. สามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว	3.82	0.54	สูง
19. สามารถถามผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล	3.80	0.55	สูง
20. สามารถสืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่า เพียงการ ตั้งคำถามพื้นฐาน	3.71	0.62	สูง
21. สามารถสืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์หรือ เรื่องราวมากที่สุด	3.74	0.56	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
6. ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม	3.89	0.52	สูง
22. มีภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เห็นคุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น	3.84	0.70	สูง
23. สามารถยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า	4.03	0.67	สูง
24. สามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป	3.87	0.60	สูง
25. สามารถเข้าใจมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้อง	3.95	0.58	สูง
26. สามารถสื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น	3.76	0.59	สูง
7. ความเข้าใจผู้อื่น	3.77	0.55	สูง
27. เข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความสรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง	3.75	0.58	สูง
28. เข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์ จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียง ของผู้ที่ติดต่อด้วย	3.98	0.59	สูง
8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	3.90	0.54	สูง
29. เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้ อย่างถูกต้อง	3.92	0.60	สูง
30. เข้าใจสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ระบุว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ	3.88	0.58	สูง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
9. การดำเนินการเชิงรุก	3.77	0.52	สูง
31. สามารถสังเกตเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีการแก้ไข โดยไม่รอช้า	3.81	0.55	สูง
32. สามารถสังเกตเห็น โอกาสและไม่ริรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ ประโยชน์ในงาน	3.83	0.59	สูง
33. สามารถลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้าหรือในเวลา วิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ	3.81	0.60	สูง
34. สามารถแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน ในขณะที่คนส่วนใหญ่ จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอให้ปัญหาคืบคลานไปเอง	3.62	0.63	ปานกลาง
10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	3.88	0.48	สูง
35. ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความ ถูกต้อง ชัดเจน	3.96	0.59	สูง
36. สามารถดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อม ของการทำงาน	3.73	0.55	สูง
37. สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด	3.90	0.57	สูง
38. สามารถตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง	3.91	0.61	สูง
11. ความมั่นใจ ในตนเอง	3.86	0.51	สูง
39. สามารถปฏิบัติงานได้โดยอาจไม่ต้องการกำกับดูแลใกล้ชิด	3.99	0.60	สูง
40. สามารถตัดสินใจเองได้ในภารกิจภายใต้ขอบเขตอำนาจหน้าที่ รับผิดชอบของตน	4.01	0.59	สูง
41. สามารถกล้าตัดสินใจเรื่อง ที่เห็นว่าถูกต้องแล้วในหน้าที่ แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างก็ตาม	3.78	0.65	สูง
42. แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ แม้อยู่ใน สถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน	3.66	0.65	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
12. การยืดหยุ่นผ่อนปรน	3.91	0.53	สูง
43. สามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงานที่ยากลำบาก หรือไม่ เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน	3.86	0.60	สูง
44. สามารถยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น	3.98	0.59	สูง
45. เต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่	3.89	0.62	สูง
13. ศิลปะการสื่อสารจูงใจ	3.65	0.56	ปานกลาง
46. สามารถนำเสนอข้อมูล หรือความเห็นอย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบการนำเสนอ ตามความสนใจและ ระดับของผู้ฟัง	3.62	0.70	ปานกลาง
47. สามารถนำเสนอข้อมูล ความเห็นหรือตัวอย่างประกอบ ที่มีกร เตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่นเข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุน ความคิดของตน	3.69	0.58	สูง
14 .สุนทรียภาพทางศิลปะ	3.51	0.61	ปานกลาง
48. เห็นคุณค่าในงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ โดยแสดง ความรักและหวงแหนในงานศิลปะ	3.88	0.66	สูง
49. สนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะ แขนงต่างๆ	3.62	0.68	ปานกลาง
50. ฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในงานศิลปะของตนอย่างสม่ำเสมอ	3.48	0.72	ปานกลาง
51. สามารถแยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้	3.38	0.68	ปานกลาง
52. เข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และนำไป ใช้ในงานศิลปะของตนได้	3.42	0.70	ปานกลาง
53. สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิด การอนุรักษ์ ในวงกว้าง	3.29	0.75	ปานกลาง

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
15. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ	3.97	0.55	สูง
54. เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของ ส่วนราชการ	4.02	0.57	สูง
55. แสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจ ที่เป็นส่วนหนึ่งของ ส่วนราชการ	4.01	0.63	สูง
56. มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียง ให้แก่ส่วนราชการ	4.06	0.68	สูง
16. การสร้างสัมพันธภาพ	3.86	0.57	สูง
57. สร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน เพื่อประโยชน์ในงาน	3.97	0.61	สูง
58. สร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงาน อย่างใกล้ชิด	3.98	0.59	สูง
59. เสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่น	3.96	0.62	สูง

จากตารางที่ 4.7 เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุดได้แก่ มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียง ให้แก่ส่วนราชการ ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.68) รองลงมาคือ สามารถยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.67) และ เคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนราชการ ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.57) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ง่ายโดยไม่ต้องจัดเรียงลำดับความสำคัญ ($\bar{X} =1.58$, S.D. =0.49) รองลงมาคือ สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิด การอนุรักษ์ในวงกว้าง ($\bar{X} =3.29$, S.D. =0.75) และสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบ ($\bar{X} =3.31$, S.D. =0.77) ตามลำดับ

ส่วนที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ และการเสริมพลังอำนาจในงานที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

ในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อหาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก โดยเอาตัวแปรอิสระดังกล่าวข้างต้นทั้งตัวแปรหลักและตัวแปรย่อยทั้งหมด นำมาเข้าวิเคราะห์การถดถอยแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งเป็นวิธีการที่พิจารณาตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ต่อตัวแปรตามมากที่สุดเข้ามาในสมการ พิจารณาจาก simple correlation ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามที่สูงที่สุด ทำการ Fit model แล้วทำการคัดเลือกตัวแปรอิสระใหม่เข้ามาในสมการอีก เพื่อคัดกรองตัวแปรที่สามารถอธิบายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก มีรายละเอียด ดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างปัจจัยจูงใจ การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากร ระดับการศึกษา ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

ตัวแปร	B	SEB	Beta	t	p-value
1. ปัจจัยจูงใจโดยรวม	.456	.119	.453	3.818	.000
2. การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากร	.257	.072	.274	3.564	.001
3. ระดับการศึกษา	.229	.071	.219	3.214	.002
4. ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ	.184	.080	.224	2.290	.024
5. ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	-.172	.079	-.205	-2.176	.032
ค่าคงที่	.902				

R=.739 R²=.547 R_a²=.524 Std.Error of Estimate =.287 F=24.34 df=5 p=.000

จากตารางที่ 4.8 พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้ คือ ปัจจัยจิตใจ การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากรระดับการศึกษา ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.000$) โดยสามารถเขียนเป็นสมการอธิบายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้ดังนี้

สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ = $.902 + .456(\text{ปัจจัยจิตใจ}) + .257(\text{การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากร} + .229(\text{ระดับการศึกษา} + .184(\text{ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ} - .172(\text{ปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}))$

จากสมการดังกล่าวจะเห็นได้ว่า ปัจจัยจิตใจ การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากรระดับการศึกษา ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก กล่าวคือปัจจัยจิตใจ มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยเท่ากับ .456 หมายความว่า ถ้ามีปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จะเพิ่มขึ้น .456 หน่วย นอกจากนี้ ถ้ามีการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากรเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จะเพิ่มขึ้น .257 หน่วย มีระดับการศึกษาเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จะเพิ่มขึ้น .229 หน่วย มีปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จะเพิ่มขึ้น .184 หน่วย และถ้ามีปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จะลดลง .172 หน่วย แสดงว่า ถ้ามี ปัจจัยจิตใจในการปฏิบัติงานมาก มีการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากรมาก มีระดับการศึกษาที่สูงขึ้น มีปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานมาก จะทำให้มีสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในระดับที่สูงตามไปด้วย และถ้ามีปัจจัยค่าจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมาก จะส่งผลให้มีสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการลดลง และตัวแปรดังกล่าวข้างต้นสามารถร่วมอธิบายความผันแปรสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้ร้อยละ $54.7(R^2=.547)$

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ที่ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 1 ปี ทั้งหมด 56 แห่ง ทั้ง 4 อำเภอ จำนวนทั้งสิ้น 107 คน โดยศึกษาทุกหน่วยประชากร เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามและได้แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ สามารถนำมาวิเคราะห์ได้ 107 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการสอบถาม มาวิเคราะห์และประมวลผลด้วยเครื่องคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS for Windows สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อคุณลักษณะส่วนบุคคล วิเคราะห์ข้อมูลแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน การเสริมพลังอำนาจในงานและสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์หาปัจจัยที่ร่วมพยากรณ์ สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ การเสริมพลังอำนาจในงาน เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

1. สรุปผลการวิจัย

1.1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 55.1 มีอายุเฉลี่ย 47.5 ปี ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 45-49 ปี ร้อยละ 34.6 รองลงมาคือ อายุระหว่าง 50-54 ปี ร้อยละ 32.7 สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 70.1 จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 80.4 รองลงมาจบปริญญาโท ร้อยละ 19.6 มีอัตราเงินเฉลี่ยเดือนละ 34,787 บาท อยู่ในระหว่าง 30,001-40,000 บาทต่อเดือนมากที่สุด ร้อยละ 73.9 รองลงมา 20,001-30,000 บาทต่อเดือน ร้อยละ 22.4 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เฉลี่ย 13.9 ปี อยู่ในระหว่าง 1-10 ปี มากที่สุด ร้อยละ 48.6 รองลงมา 11-20 ปี ร้อยละ 25.3

1.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ในภาพรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการ
ปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.61$, S.D. =0.69) ดังแสดงในตารางที่ 4.2

ด้านปัจจัยจูงใจ พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนใหญ่มีปัจจัยจูงใจ
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$, S.D. =0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัยจูงใจ
ด้านความสำเร็จของงาน มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.60) รองลงมา ได้แก่ ด้านความ
รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.96$, S.D. = 0.50) และลักษณะงาน ($\bar{X}=3.91$, S.D. =0.50) ตามลำดับ ด้านที่มี
คะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ ($\bar{X}=3.36$, S.D. =0.66) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด
ได้แก่ สามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ ($\bar{X}=4.08$, S.D. =0.66) รองลงมา
คือ ภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบและปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญและมีคุณค่า ($\bar{X}=4.05$, S.D. =0.59) และ
รู้สึกพึงพอใจที่ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.65) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ย
ต่ำสุด ได้แก่ พอใจที่ได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ ($\bar{X}=3.31$, S.D. =0.84) รองลงมาคือ
ผู้บังคับบัญชาชื่นชมในความสามารถ ($\bar{X}=3.32$, S.D. =0.71) และงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติอยู่มี
โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงานขึ้นไปได้ ($\bar{X}=3.34$, S.D. =0.78)

ด้านปัจจัยค้ำจุน พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนใหญ่มีปัจจัยค้ำจุน
ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.51$, S.D. =0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ปัจจัย
ค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.65$, S.D. =0.49) รองลงมา ได้แก่
ด้านนโยบายและการบริหารงาน ($\bar{X}=3.64$, S.D. =0.50) และด้านการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.54$,
S.D. =0.54) ตามลำดับ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน ($\bar{X}=3.34$,
S.D. =0.84) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ งานในหน้าที่ที่ปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อตำแหน่ง
หน้าที่และความมั่นคงในชีวิตอย่างยิ่งทั้งในปัจจุบันและอนาคต ($\bar{X}=3.76$, S.D. =0.72) รองลงมา
คือ ในการประสานงานขอความร่วมมือในการดำเนินงานได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อน
ร่วมงานทุกครั้ง ($\bar{X}=3.73$, S.D. =0.60) และผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการมอบหมายงานและ
มีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา ($\bar{X}=3.67$, S.D. =0.58) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด
ได้แก่ ในหน่วยงานมีจำนวนบุคลากรเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ (ค่าป่วยการ)
($\bar{X}=3.11$, S.D. =0.91) เมื่อมีความผิดพลาดในการดำเนินงานมักได้รับความคุ้มครองด้วยความเป็น
ธรรม ($\bar{X}=3.22$, S.D. =0.44) และพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือน
($\bar{X}=3.23$, S.D.=1.05)

1.3 การเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกในภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.44$, S.D. =0.42) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการได้รับการสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}=3.68$, S.D. =0.55) รองลงมา ได้แก่ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ($\bar{X}=3.58$, S.D. =0.44) และการได้รับโอกาส ($\bar{X}=3.33$, S.D. =0.47) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ การได้รับทรัพยากร ($\bar{X}=3.31$, S.D. =0.44) และเมื่อพิจารณารายข้อพบว่า เรื่องที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการมีการเสริมพลังอำนาจในงานมากที่สุดคือ หน่วยงานมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร ($\bar{X}=3.77$, S.D. =0.75) รองลงมา ได้แก่ เรื่องได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.75$, S.D. =0.64) และหัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมให้ได้ตัดสินใจแก้ปัญหา การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ($\bar{X}=3.74$, S.D. =0.64)

1.4 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกในภาพรวม พบว่า มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.78$, S.D. =0.41) เมื่อวิเคราะห์สมรรถนะประจำกลุ่มงานรายด้านพบว่า ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ ($\bar{X}=3.97$, S.D. =0.55) รองลงมา ได้แก่ ด้านการยึดหยุ่นผ่อนปรน ($\bar{X}=3.91$, S.D. =0.53) และด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ($\bar{X}=3.90$, S.D. =0.54) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ($\bar{X}=3.42$, S.D. =0.58) รองลงมา ได้แก่ ด้านสุนทรียภาพทางศิลปะ ($\bar{X}=3.51$, S.D. =0.61) และศิลปะการสื่อสารจูงใจ ($\bar{X}=3.90$, S.D. =0.54) วิเคราะห์รายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียง ให้แก่ส่วนราชการ ($\bar{X}=4.06$, S.D. =0.68) รองลงมาคือ สามารถยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า ($\bar{X}=4.03$, S.D. =0.67) และเคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนราชการ ($\bar{X}=4.02$, S.D. =0.57) ส่วนข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ สามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ง่ายโดยไม่ต้องจัดเรียงลำดับความสำคัญ ($\bar{X}=1.58$, S.D. =0.49) รองลงมาคือ สามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง ($\bar{X}=3.29$, S.D. =0.75) และสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบ ($\bar{X}=3.31$, S.D. =0.77)

1.5 ผลการวิจัยตามสมมติฐาน

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการวิจัย สามารถนำมาสรุปผลการวิเคราะห์ตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ มีดังนี้

1.5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย ระดับการศึกษา สามารถร่วมทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .002 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานข้อที่ 1 ที่ว่าคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ ส่วนเพศ อายุ สถานภาพสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถร่วมกันทำนายได้

1.5.2 ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .032 ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานข้อที่ 2 ที่ว่าแรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจ และปัจจัยค้ำจุน สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ ส่วนปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านโอกาสเจริญในงาน และด้านการพัฒนาตนเองและปัจจัยจิตใจ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการ การปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และความมั่นคงในงาน ไม่สามารถร่วมกันทำนายได้

1.5.3 การเสริมพลังอำนาจ ด้านการได้รับทรัพยากร สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ ซึ่งเป็นไปตาม สมมติฐานข้อที่ 3 ที่ว่าการเสริมพลังอำนาจในงาน ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ ส่วนปัจจัยการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน และการได้รับโอกาสไม่สามารถร่วมทำนายได้

2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยครั้งนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ โดยศึกษาจากปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลการวิจัยดังต่อไปนี้

2.1 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกในภาพรวม พบว่า มีสมรรถนะในภาพรวม และรายด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นด้านการจัดการตามอำนาจหน้าที่ ด้านศิลปะการสื่อสารสูงใจ และด้านสุทธียภาพทางศิลปะอยู่ในระดับปานกลาง ที่เป็นเช่นนี้ เนื่องจากนักวิชาการสาธารณสุขจังหวัดนครนายก มีการประชุมอบรม เพื่อเพิ่มพูนทักษะประจำเดือนทุกเดือน ซึ่งจัดโดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก และมีการอบรมประจำปีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ มีความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ มีการยึดหยุ่นผ่อนและมีความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ในระดับสูง อีกทั้งยังมีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่ส่วนราชการ สามารถยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรมและไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า และมีเคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนราชการ

ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของนารี แซ่เอ็ง (2543: 77) ที่ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและศึกษาปัจจัยที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ตั้งแต่ 1 ปี ขึ้นไปที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลขอนแก่น โรงพยาบาลนครปฐม โรงพยาบาลชลบุรี โรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ และโรงพยาบาลมหาสารคามราชสีมา จำนวน รวม 200 คน ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อยู่ในระดับสูง และกิตติ พัทธ เยี่ยมมรด (2555: 168) ได้ศึกษาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตาก พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดตาก เป็นเพศชาย ร้อยละ 52.9 อายุ 41-50 ปี ร้อยละ 41.2 สถานภาพสมรสคู่ 65.9 อยู่ในตำแหน่งระดับชำนาญการ ร้อยละ 72 การศึกษาระดับปริญญาตรี 83.3 มีประสบการณ์ในการทำงานด้านสาธารณสุข 16-25 ปี ร้อยละ 49.5 สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รายด้าน 8 ด้านและโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

2.2 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกในภาพรวม พบว่าปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ในภาพรวม พบว่า มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมและปัจจัยจำแนกอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก มีปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเป็นแรงกระตุ้นให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้ปฏิบัติงานตามจุกมุ่งหมายที่ต้องการ จึงทำให้ด้านความสำเร็จของงาน ด้านลักษณะงาน และด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก แต่มีปัจจัยจำแนก

ในการปฏิบัติงานด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านสภาพการปฏิบัติงาน และด้านความมั่นคงในงาน อยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากปัจจัยเหล่านี้เป็นส่วนหนึ่งให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความพอใจ เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงานเมื่อได้รับการการตอบสนองที่ไม่มากพอหรืออยู่ในระดับปานกลาง จึงทำให้นักวิชาการสาธารณสุขมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลางตามไปด้วย

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของสันสนีย์ วงศ์ม่วย และทัศน จันทรโพธิ์ศรี (2556: 46) ที่ได้ศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเพชรบูรณ์ พบว่าภาพรวมของแรงจูงใจ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 0.33) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.= 0.34) แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจอยู่ในระดับปานกลางค่าเฉลี่ย 3.54 (S.D.= 0.44) และภาพรวมสมรรถนะประจำกลุ่มงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.= 0.45) โดยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.47$, $p\text{-value}<0.001$) และแรงจูงใจที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ได้แก่ ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ได้ร้อยละ 32.9 ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 32.7 รองลงมาคือ สมรรถนะประจำกลุ่มงานด้านการพัฒนาศักยภาพคน ร้อยละ 26.9

2.3 ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกในภาพรวม พบว่า มีการเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง เนื่องจากมีการเสริมพลังอำนาจในด้านการได้รับการสนับสนุนในระดับสูง มีการเสริมพลังอำนาจในด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และด้านการได้รับโอกาสที่ในระดับปานกลาง โดยได้มีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานของได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ รวมทั้งหัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมให้ได้ตัดสินใจแก้ปัญหา การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุพิศ กิตติรัชดา (2538: 57) ที่ได้ศึกษาการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์ เชียงใหม่ จำนวน 128 คน โดยศึกษาปัจจัยด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน 2 ด้าน ตามแนวคิดของ Kanter ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลมีระดับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานปานกลาง และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร พิสมัช ฉายแสง (2540: 43) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง

ปัจจัยส่วนบุคคลวัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 766 คน พบว่าการเสริมสร้างพลังอำนาจของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับสูง โดยการได้รับอำนาจอยู่ในระดับสูง และการได้รับโอกาสอยู่ในระดับปานกลาง

ผลการในการวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ เพื่อหาตัวแปรที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก พบว่าตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้ คือ ปัจจัยจูงใจ การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากรระดับการศึกษา ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากร จากผลการวิเคราะห์พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ และปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากร มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ซึ่งเสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2552: 131-132) ได้กล่าวไว้ว่า การทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งที่สำคัญคือแรงจูงใจ การเสริมพลังอำนาจ และความสามารถ ซึ่งความสามารถของมนุษย์เป็นผลมาจากปัจจัยสำคัญ 3 ปัจจัย คือ ความสามารถทางสมอง ประสบการณ์ การศึกษาและการฝึกอบรม

ปัจจัยส่วนบุคคล จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ ซึ่งระดับการศึกษาที่ต่างกันย่อมจะมีการให้ความรู้ที่แตกต่างกันอันจะส่งผลให้มีสมรรถนะที่ต่างกัน สอดคล้องกับที่ปัญญา แก้วเกตุทอง (2548: 59) ได้กล่าวไว้ว่างานแต่ละประเภทมีความต้องการบุคคลที่มีคุณวุฒิเหมาะสม และความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาเป็นปัจจัยที่ทำให้คนมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวเอาชนะสิ่งแวดลอมได้ บุคคลที่ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่า เพราะฉะนั้นการศึกษาจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคล ดังเช่นเดียวกับการศึกษาของ นิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2549: 77) พบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ เนลสัน (Nelson), 1978 อ้างถึงใน สัจญญา เชี่ยวรอบ, 2548: 127) ได้ทำการศึกษาถึงการรับรู้สมรรถนะของพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ระดับอนุปริญญา และระดับ

ประกาศนียบัตร ในทักษะ 3 ด้าน คือ ด้านเทคนิค ด้านการติดต่อสื่อสาร และด้านการบริหารจัดการ โดยได้ทำการศึกษาในพยาบาลวิชาชีพที่จบการศึกษาในช่วงปลายปี ค.ศ. 1973 -1974 จาก 9 โปรแกรม การศึกษาในเมืองนอร์ท คาโดต้า เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างในการรับรู้สมรรถนะของพยาบาล แต่ละระดับผลการศึกษพบว่า พยาบาลผู้จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อนุปริญญา และระดับ ประกาศนียบัตร มีการรับรู้ต่อสมรรถนะทั้ง 3 ด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนดีแบค และเมนทโควสกี (Deback amd Mentkowski, 1986 อ้างถึงในนิตยา อินกลิ่นพันธ์(2549: 23) ได้ทำการศึกษาเพื่อพิสูจน์สมมุติฐานที่ว่าพยาบาลที่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาสามารถปฏิบัติงาน อย่างมีสมรรถนะมากกว่าพยาบาลที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือระดับประกาศนียบัตร ซึ่งผล การศึกษาพบว่าพยาบาลที่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถแสดงสมรรถนะทางการพยาบาล มากกว่าพยาบาลที่จบการศึกษาระดับอนุปริญญาหรือระดับประกาศนียบัตร

ดังนั้นเมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาล้วนใหญ่ก็พอจะสรุปได้ว่า ระดับการศึกษา จะเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล

2.3.1 เพศ จากการศึกษาพบว่า เพศ ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะในการทำงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด นครนายกได้ อาจเนื่องจากในสังคมปัจจุบัน เพศชายและเพศหญิงมีความเท่าเทียมกันในการดำเนิน กิจกรรมทางสุขภาพ หรือทางสังคมอื่นๆ มีความเสถียรเพื่อส่วนรวม การดูแลประชาชนที่รับผิดชอบ ด้านสถานะสุขภาพ รวมทั้งการเป็นนักวิชาการสาธารณสุข ไม่ได้กำหนดว่าต้องเป็นเพศชายหรือ เพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สราวุธ วัลลภพฤกษ์ (2543: 127) ศึกษาเรื่องศักยภาพ ของ อสม. ในการวางแผนและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขระดับชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า เพศ ไม่มี ผลต่อศักยภาพของ อสม. ในการวางแผนและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขระดับชุมชน และ จันทิมา ลีมหั่น (2543: 84-85) ศึกษาการมีส่วนร่วมของ อสม. ในการป้องกันโรคอุจจาระร่วง จังหวัดตรัง ผลการศึกษาพบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของ อสม. ในการป้องกันโรคอุจจาระร่วง ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ วิรัตน์ ศรีรักษ์ (2546: 105) ศึกษาเรื่องปัจจัย ที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน สาธารณสุขมูลฐาน ตามบทบาทหน้าที่ของ อสม. ในเขตอำเภอภูผินารายณ์ จังหวัดกาฬสินธุ์

2.3.2 อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลที่ความแตกต่างกันในเรื่องความคิดเห็น และพฤติกรรมเนื่องด้วยคนในวัยต่างๆ กันย่อมมีความต้องการแตกต่างกัน แต่จากการศึกษาพบว่า ส่วนใหญ่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีอายุระหว่าง 45-54 ปี ร้อยละ 67.3 ซึ่งเป็นวัยผู้ใหญ่ ตอนกลางและตอนปลายและเป็นวัยทำงานที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน อันเป็นการส่งเสริม ถึงความสามารถในการทำงานที่มากขึ้น อาจทำให้มีสมรรถนะในการทำงานของนักวิชาสาธารณสุข ชำนาญการที่ไม่แตกต่างกัน จึงไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ

สาธารณสุขได้ ซึ่งแตกต่างและไม่สอดคล้องกับการศึกษาของสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2548: 29) ได้กล่าวไว้ว่า ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ๆ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554: 146) ได้กล่าวไว้ว่า อายุแม้จะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัดแต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ผู้ที่อายุมากย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมาด้วย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปลายมาศ ชุนภักดี (2543: ก-ข) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหาร บริการ วิชาการ และการประสานงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป เพราะฉะนั้นจะเห็นได้ว่าอายุของบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคคล ซึ่งอายุทำให้สมรรถนะของบุคคลมีความแตกต่างกัน ดังที่ นิตยา อินกลิ่นพันธุ์ (2549: 77) ได้ทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐานกับการรับรู้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลชั้นนาท ผลการศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ นารี แซ่อึ้ง (2543: 74) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.3.3 สถานภาพการสมรส จากการศึกษาพบว่า ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ ซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวรนุช บุญยะกมล (2542: 64) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล แรงจูงใจ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ อสม. กรุงเทพมหานคร พบว่า สถานภาพไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานและการมีส่วนร่วมของ อสม. แต่แตกต่างจากการวิจัยของ สุภัตรา สง่างาม (2547: 75-76) ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของ สม. ในการดำเนินงานสร้างสุขภาพ จังหวัดจันทบุรี พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของ อสม. ในการดำเนินงานสร้างสุขภาพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการวิจัยของสราวุธ วลัยชพฤกษ์ (2543: 127) ศึกษาเรื่องศักยภาพของ อสม. ในการวางแผนและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขระดับชุมชน จังหวัดอุดรธานี พบว่า สถานภาพ มีผลต่อศักยภาพของ อสม. ในการวางแผนและแก้ไขปัญหาสาธารณสุขระดับชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.4 อัตราเงินเดือน ไม่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด

นครนายก จากการศึกษพบว่า อัตราเงินเดือนของนักวิชาการสาธารณสุข มีอัตราเงินเฉลี่ยเดือนละ 34,787 บาท อยู่ในระหว่าง 30,001-40,000 บาทต่อเดือนมากที่สุดร้อยละ 73.9 จะเห็นว่ามีรายได้ไม่แตกต่างกันมากนัก จึงไม่ได้เป็นปัจจัยที่ทำให้นักวิชาการสาธารณสุขมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันไปมากนัก ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ รัตนา อุณหพันธุ์ (2540: 74) ได้ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จังหวัดอุทัยธานี พบว่ารายได้ของครอบครัวของ อสม. มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและการศึกษาของจิราภา สุขสวัสดิ์ (2547: 41-51) ศึกษา เรื่องปัจจัยที่สัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานของ อสม. ตำบลเกาะเสม็ด อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี พบว่ารายได้ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของ อสม. อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2.3.5 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน บุคคลย่อมได้รับประสบการณ์ที่แตกต่างกัน และประสบการณ์ต่างๆ ที่บุคคลได้รับย่อมมีผลต่อการรู้และความเชื่อมั่นของบุคคลนั้น และใช้ประสบการณ์นั้นเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจเรื่องต่างๆ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2554: 146) ซึ่งทำให้บุคคลมีสมรรถนะที่แตกต่างกัน จากผลการวิจัยพบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่สามารถร่วมกันทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ เนื่องจากนักวิชาการสาธารณสุขมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน เฉลี่ย 13.9 ปี อยู่ในระหว่าง 6-10 ปีมากที่สุด ร้อยละ 37.4 และ 21-25 ปี ร้อยละ 16.8 อาจทำให้มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่ใกล้เคียงกัน ซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ ชาศริต ชุมวรฐายี (2542: ก-ข) พบว่าระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่นักวิชาการสาธารณสุขระดับอำเภอเขตภาคใต้ และการศึกษาของพรชัย เลิศหลาย (2543: 66) พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยในเขต 4

3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ เรื่องความเพียงพอของบุคลากรในหน่วยงาน

และความเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ การได้รับความคุ้มครองด้วยความเป็นธรรมเมื่อมีความผิดพลาดในการดำเนินงาน ความพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการนอกเหนือจากเงินเดือน การยอมรับและชื่นชมความสามารถ และงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ส่วนด้านการเสริมพลังอำนาจ เรื่องที่คะแนนเฉลี่ยการเสริมพลังอำนาจน้อย ได้แก่ เรื่องหน่วยงาน มีเงินทุนสนับสนุนงานวิจัย หน่วยงานมีการจัดสรรเวลาสำหรับการวิจัย และได้เข้าร่วมอบรม/ศึกษา ต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้น/ยาวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ และเรื่องสมรรถนะ ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ด้านสุนทรียภาพทางศิลปะ และศิลปะการสื่อสารจูงใจผู้ศึกษา มีข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหาร ดังนี้

1) ควรพัฒนาบุคลากรให้มีความรอบรู้และทักษะในการปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งและหน้าที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ มีการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล สนับสนุนสวัสดิการ และสร้างขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม

2) งานวิชาการสาธารณสุขเป็นงานเฉพาะด้านที่ต้องอาศัยสมรรถนะประจำ กลุ่มงานทุกด้านประกอบกันเพื่อผลสำเร็จของงาน ดังนั้นควรมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนทักษะด้าน วิชาการสาธารณสุข ด้านการคิดวิเคราะห์อย่างต่อเนื่องและพัฒนาสมรรถนะระดับปานกลางให้ดีขึ้น ด้วยวิธีใดก็ได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมเพื่อประโยชน์ต่อหน่วยงานและต่อตนเอง นอกจากนี้ควร ประสานฝ่ายที่เกี่ยวข้องเพื่อแจ้งผลการประเมินสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข และร่วมกัน กำหนดแนวทางพัฒนาศักยภาพของนักวิชาการสาธารณสุขทุกระดับ

3) ควรมีการสนับสนุนงานวิจัยในหน่วยงาน และมีการจัดประกวดผลงานวิจัย มีการจัดตั้งทีมงานในการดำเนินงานวิจัยและจัดทีมที่ปรึกษางานวิจัยแก่ผู้ที่สนใจอย่างเพียงพอ เพื่อจะ ได้เกิดการคิดวิเคราะห์ เกิดมีนวัตกรรมและความรู้ใหม่ๆเกิดขึ้นในหน่วยงาน

3.1.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้ปฏิบัติงาน

1) ควรมีการศึกษา ค้นคว้าหาความรู้ เพื่อการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในด้าน ความรู้ทางวิชาการด้านสาธารณสุข เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค การควบคุมป้องกัน โรคและภัยสุขภาพ และการฟื้นฟูสุขภาพ รวมทั้งการดูแลรักษาพยาบาล การจัดการบริการสุขภาพ การ สุขศึกษาและพฤติกรรมสุขภาพ การสุขภาพจิต อำนวยสิ่งแวดล้อม พัฒนาระบบและการบังคับใช้ กฎหมายสาธารณสุข เพื่อช่วยในการเสริมสร้างระบบการสาธารณสุขที่ดี

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

3.2.1 ควรมีการศึกษาเรื่องการกำหนดบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ สาธารณสุขทุกระดับ

3.2.2 ศึกษาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขทุกระดับที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.2.3 ควรมีศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อหาประเด็นในการพัฒนาสมรรถนะนักวิชาการ
สาธารณสุขทุกระดับที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มี
ประสิทธิภาพยิ่งขึ้น





บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัย

สืบช่วยธรรมมาภิบาล

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). *คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*.
(พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: สงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด. (2555). สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.
พุทธชินราชเวชสาร. 29(2): 168-179.
- กุลวดี อภิชาติบุตร และสมใจ ศิระกมล. (2547). *สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ*. (รายงานการวิจัย
ปริญาคุณพยาบาลศาสตร์ ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, เชียงใหม่.
- คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2552). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ
ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ:
สำนักพัฒนาระบบและค่าตอบแทน.
- จินดา อัดชู. (2544). *การศึกษสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานอุบัติเหตุ
และฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญา
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุดรดิตต์, อุดรดิตต์.
- ชาคริต ชุมวรรฐายี. (2542). *การประเมินการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุข
ระดับอำเภอในจังหวัดภาคใต้*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ. (2553). *คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล*.
(พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ณัฐพันธ์ เขจรนันท์. (2551). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.
- เดชา เดชะวัฒน์ไพศาล. (2543). *Competency - Based Human Resources Management*.
HR Magazine. 21(4): 12-22.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ. (2528). *ทฤษฎีองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- ทัศนาศ บุญทอง. (2532). *กระบวนการพัฒนานุคลิกภาพ*. (พิมพ์ครั้งที่ 3). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมธิราช.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. (2540). *พฤติกรรมองค์กร*. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธารณา ธงชัย. (2552). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย*. (รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตร
ศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- ธีรพล คุปตานนท์. (2530). *ปัจจัยที่เอื้ออำนวยต่อสัมฤทธิ์ผลในการปฏิบัติหน้าที่ของพนักงานสอบสวนในสังกัดกองบัญชาการตำรวจนครบาล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2533). *การบริหารงานบุคคล*. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์. (2537). *พฤติกรรมของบุคคลในองค์กร*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- นารี แซ่อึ้ง. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาลักษ์ขอนแก่น,ขอนแก่น
- นิตยา อินกลิ่นพันธุ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัยนาท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาลักษ์มหิดล, กรุงเทพฯ.
- บัญชา แก้วเกตุทอง. (2548). *ผู้นำการบริหาร*. กรุงเทพฯ: เรือนแก้ว.
- บรรหาร ราชมณี. (2529). *ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนตัวและแรงจูงใจเนื่องจากความคาดหวังในงานกับความพึงพอใจในงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในเขตการศึกษา 3*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภา วุฒิกุล. (2548). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดราชบุรี*. (วิทยานิพนธ์ ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง.
- ปริญญา ระลึก. (2542). *ปัจจัยการบริหารองค์กรพื้นฐานที่มีผลต่อบทบาทและหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขประจำสถานีอนามัย จังหวัดศรีสะเกษ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2554). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปลายมาศ ขุนภักดี. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- พสุ เดชะรินทร์. (2546). *กลยุทธ์ใหม่ในการจัดการ*. กรุงเทพฯ: ผู้จัดการ.

- พิสมัย ฉายแสง. (2540). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, กรุงเทพฯ.*
- พรชัย เลิศหลาย. (2543). *การปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในสถานีนอนมัยเขต 4. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.*
- พรทิพย์ อุ่นโกมล. (2523). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่าย สุขศึกษาและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.*
- พวงเพชร วัชรอยู่. (2546). *แรงจูงใจกับการทำงาน. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.*
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2536). *สู่มิติใหม่ในการบริหารการพยาบาลเพื่อความเป็นเลิศในการบริการ พยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 5(3): 12-18.*
- มัลลิกา เทพอ่อน. (2554). *แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพระดับตำบล เขตสาธารณสุขที่ 11. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัย ขอนแก่น,ขอนแก่น.*
- ขงยุทธ เกษสาคร. (2541). *ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพฯ: ราชภัฏสวนดุสิต.*
- วรรณวิไล จันทราภา. (2523). *การศึกษายของค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาล ในประเทศไทย. กรุงเทพฯ: สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย.*
- วิลาวรรณ อุปรโคตร. (2544). *การศึกษายสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนมัย ในจังหวัดอุดรธานี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,ขอนแก่น.*
- คันสนีย์ วงค์ม่วย และวิทัศน์ จันทรโพธิ์ศรี. (2556). *แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 6 (3): 46-54.*
- ศุภวรรณ เสถานานนท์. (2548). *สมรรถนะของทันตแพทย์ โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น,ขอนแก่น.*

- สัญญา เชี่ยวรอบ. (2548). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา, นนทบุรี.
- สัมพันธ์ บัณฑิตเสน. (2551). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย*. (รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สมพร อธิธิเดชพงศ์. (2530). *ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2541). *การบริหารงานบุคคลแผนใหม่*. (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ. (2545). *ภาวะผู้นำ กรณีศึกษา : ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพฯ: ซี.พี.เซเว่นอีเลฟเว่น.
- สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี. (2554). *PMQA : การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ*. กรุงเทพฯ: กพร.
- สานิตย์ เพ็ชรสุวรรณ. (2554). *ปัจจัยทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สุกัญญา รัชมิธรรมโชติ. (2547). *Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. Productivity*. 9(53): 44-48.
- สุจินต์ สิริอภัย. (2538). *บทบาทของปศุสัตว์จังหวัดในการป้องกันและควบคุมโรคพิษสุนัขบ้า*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สุพัตรา จึงสง่าสม. (2541). *ปัจจัยอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายบริหารงานสาธารณสุขเทศบาลเมือง*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- สุภัทธา ปิ่นทะแพทย์. (2532). *จิตวิทยาทั่วไป “แนวคิดและทฤษฎีขั้นพื้นฐาน”*. กรุงเทพฯ: อรุณการพิมพ์.
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์. (2534). *พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลง*. ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา*. หน่วยที่ 1-7. (พิมพ์ครั้งที่ 16). นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.

- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2548). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความยั่งยืนของสุขภาพ . *วารสารศูนย์บริการวิชาการ*. 13(1): 50-53.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2521). *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา*. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการและพลเรือน. (2552). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ*. กรุงเทพฯ: สำนักงานพัฒนาระบบและค่าตอบแทน.
- อรุณ รักรธรรม. (2547). *พฤติกรรมความเครียดในองค์กร*. กรุงเทพฯ: สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency :เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง. *Chulalongkon Review*. 16(ก.ค. – ก.ย.): 57-72.
- อารีย์วรรณ อ่วมตานี. (2545). การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*. 14(3): 23-31.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). *หลักการบริหารบุคคล*. กรุงเทพฯ: พีระพัฒนา.
- Alderfer, Clayton P. (1972). *Existence, Relatedness, and Growth*. New York : Free Press.
- Beach, D.S . (1655). *Personnel: The Management of People at work*. New York : Macmillan Publishing.
- Conger, J. A. and Kanungo, R.N. (1998). The empowerment process: Integrating theory and Practice. *Academy Management Review*. 13(3): 471-482.
- Gomez, C., and Rosen, B. (2001). The leader-member exchange as a link between managerial trust and employee. *Group and Organization Management*. 26(1): 53-70.
- Gunden, E., and Crissman, S. (1992). Leadership skills for empowerment. *Journal of Nursing Administration Quarterly*. 16(3): 6-10.
- Herzberg, Frederick, et al. (1959). *The Motivation to work*. New York : Wiley, son.
- Honold, L. (1997). A review of the literature on employee empowerment. *Empowerment in Organization*. 5(4): 202-212.
- Kanter R. M. (1997). *Frontiers of management*. Combride: A Harvard Business Review Book.

- Kirk L. (1981). *Attitude Can be Measured Reading in Attitude Theory and Measurement*.
New York : John Willey and Sons.
- Kinlaw,D.C. (1995). *The Practice of Empowerment : Making the Most of Human Competency*. Hampshire : Gower Publishing limited.
- Laschinger, H.K.S., Finegan,J.E., Shamian, J.& Wilk, P. (2001). A longitudinal analysis of the impact of workplace empowerment on work satisfaction. *Journal of Organization Behavior*. 25: 527-545.
- Laschinger, H.K. (1995). The impact of workplace empowerment, organization trust on staff nurse' work satisfaction and organizational commitment .
Health Care Manage Rev. 26(3): 7-23.
- Mc Clelland, D.C. (1961). Testing for Competence rather than for Intelligence. *American Psychologist*. 28: 1-4.
- McDermott,K., Laschinger, H.K.S., Finegan, J.E., Shamian,J. (1996). Work empowerment and organizational commitment. *Nursing Management*. 27(5): 44-48.
- Ozaralli, N. (2003). Effects of transformational leadership on empowerment and team Effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*. 24(6): 335-344.
- Porter-O' Grady, T. (1986). *Creative nursing adminstation : participative management into the 21st century*. Rockville,Md.: Aspen Syrtems.
- 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.

- Scott, C. D. & Jaffe, D.C. (1991). *Empowerment: A practice guide of success*. California: Crisp publication.
- Schermerhorn, Jr, John R. Huntand, Jane G. and Osborn Richard N. (1989). *Managing Organizational Behavior*. New York. John Wiley & Sons, Inc.
- Spreizer, G.M. (1995). Psychological empowerment in the workplace : Dimentions, measurement, and validation. *Academy of management Journal*. 38(5) : 1442-1465.
- Steer, R. M. and Porter, L. W. 1983. *Motivation and Work Behavior*. New York: McGraw Hill.
- Stewart, A.M. (1994). *Empowering people*. London : Pitmam.
- Tebbitt, B.V. (1993). Demystifying organizational empowerment. *Journal of Nursing Administration*. 23(1): 18-23.
- Thomas, K.W., and Velhouse, B.A. (1990). Cognitive element of empowerment. *Journal of Nursing Administration*. 23(1): 18-23.
- Tracy, D. (1990). *10 steps to empowerment : A common-sense guide to managing people*. New York : William Morrow.
- Vroom, Victor H. (1993). *Work and Motivation*. USA. : John Wiley & Sons.
- 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

มหาวิทยาลัย

ราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ /ตำแหน่ง
1	นางสาวไสว โกเฮง	คุณวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครนายก
2	นางสาวธนวรรณ ทรัพย์มาก	คุณวุฒิ ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลนครนายก
3	นางสุมาลิน มั่งคั่ง	คุณวุฒิ ตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ โรงพยาบาลปากพลี จังหวัดนครนายก





ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

แบบสอบถามการวิจัยเรื่อง

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก

คำชี้แจง

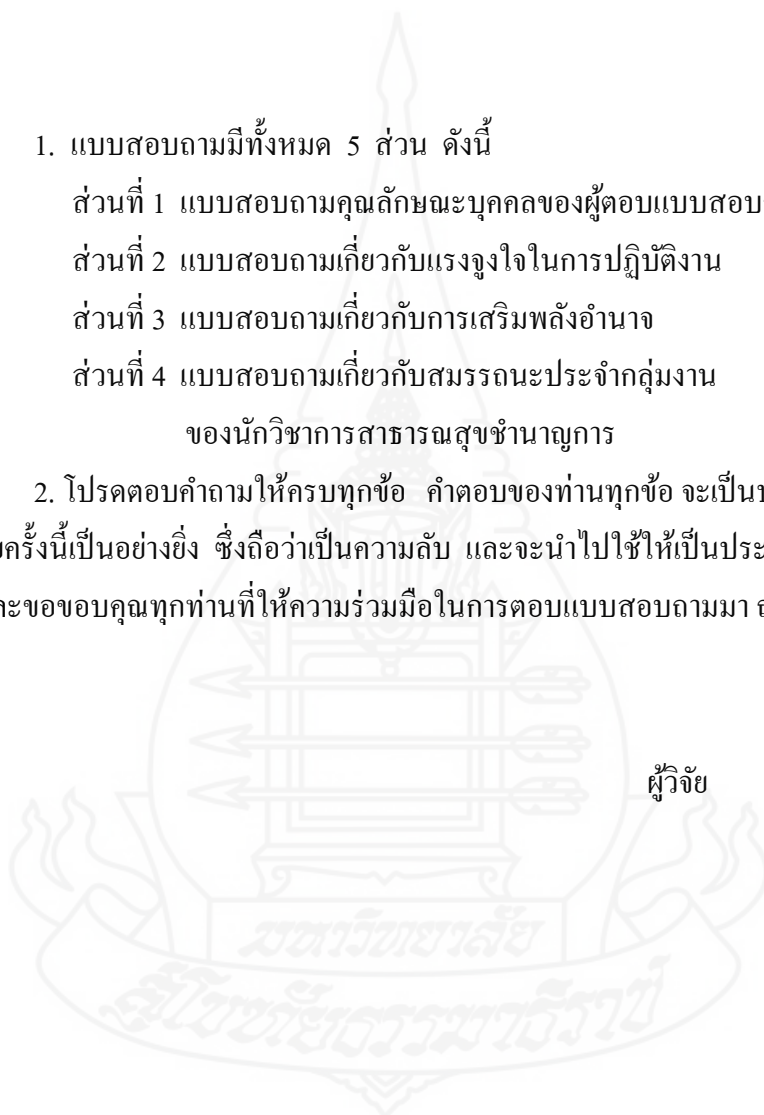
1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

- | | | |
|-----------|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 | แบบสอบถามคุณลักษณะบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม | จำนวน 6 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 | แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน | จำนวน 24 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ | จำนวน 38 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 | แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงาน | จำนวน 59 ข้อ |

ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทุกข้อ จะเป็นประโยชน์และสำคัญ
ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าเป็นความลับ และจะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์การวิจัยครั้งนี้
เท่านั้น และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

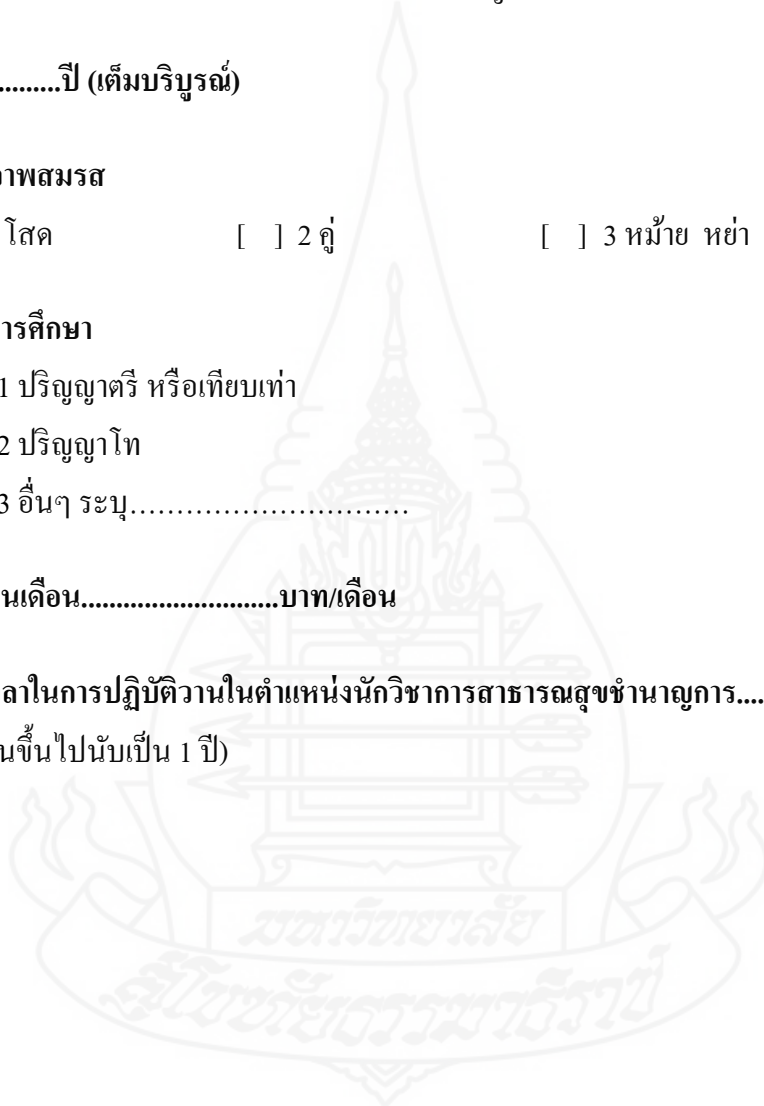
ผู้วิจัย



ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับสถานการณ์
ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ [] 1 ชาย [] 2 หญิง
2. อายุปี (เต็มบริบูรณ์)
3. สถานภาพสมรส
[] 1 โสด [] 2 คู่ [] 3 หม้าย หย่า แยก
4. ระดับการศึกษา
[] 1 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
[] 2 ปริญญาโท
[] 3 อื่นๆ ระบุ.....
5. อัตราเงินเดือน.....บาท/เดือน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ.....ปี
(6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความแต่ละข้อความตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

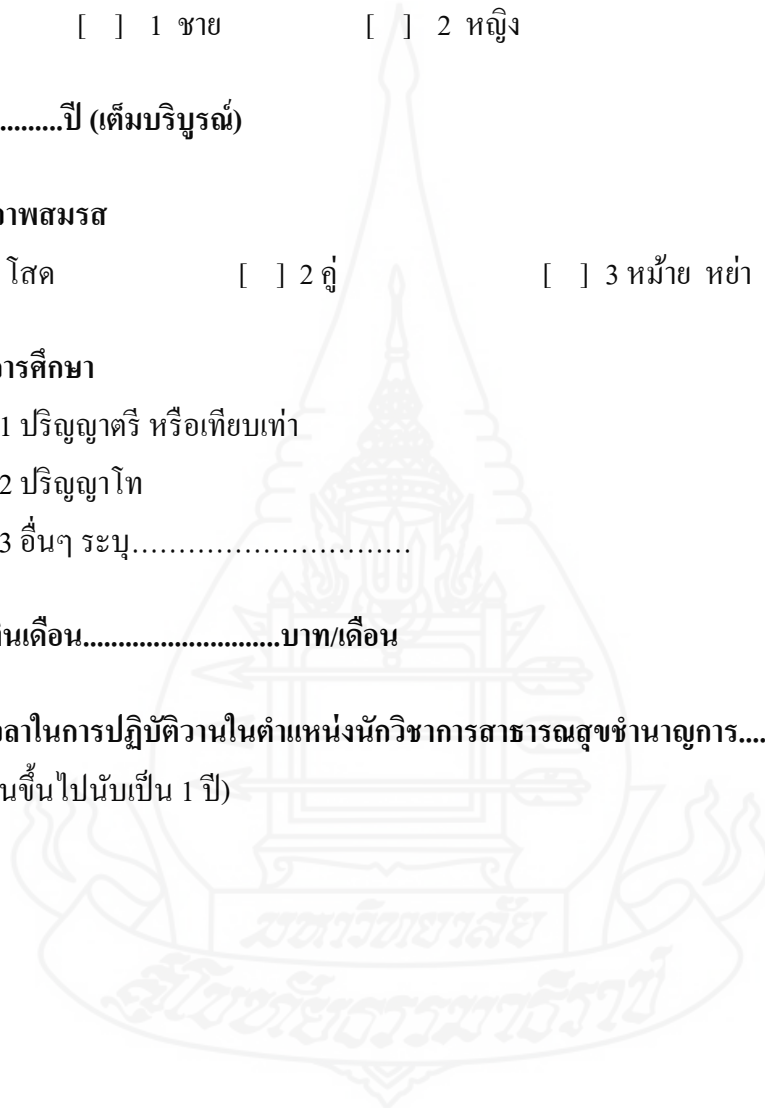
มากที่สุด หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับสถานการณ์จริงทุกประการ
 มาก หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับสถานการณ์จริงเป็นส่วนมาก
 ปานกลาง หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับสถานการณ์จริงเพียงครึ่งเดียว
 น้อย หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคตรงกับสถานการณ์จริงเพียงเล็กน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ข้อความทั้งหมดในประโยคแทบไม่มีสถานการณ์นั้นเกิดขึ้นเลย

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	บ้จจยจุงใจ ท่านรู้สึกพึงพอใจที่ปฏิบัติงานสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ (ปรับปรุง)					
2	ท่านรู้สึกพึงพอใจที่แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี					
3	ท่านมักได้รับคำยกย่องชมเชยจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงานของท่าน					
4	ผู้บังคับบัญชาของท่านชื่นชมในความสามารถของท่าน					
5	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ทำให้ความสามารถของท่าน					
6	ท่านภาคภูมิใจที่ท่านได้รับผิชอบและปฏิบัติหน้าที่ที่มีความสำคัญและมีคุณค่า					
7	งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นงานที่ท่านทุ่มเทให้เต็มความสามารถ					
8	ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานจากหน่วยงานที่ชัดเจน					

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับสถานการณ์ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ [] 1 ชาย [] 2 หญิง
2. อายุปี (เต็มบริบูรณ์)
3. สถานภาพสมรส
 [] 1 โสด [] 2 คู่ [] 3 หม้าย หย่า แยก
4. ระดับการศึกษา
 [] 1 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 [] 2 ปริญญาโท
 [] 3 อื่นๆ ระบุ.....
5. อัตราเงินเดือน.....บาท/เดือน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ.....ปี
 (6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)



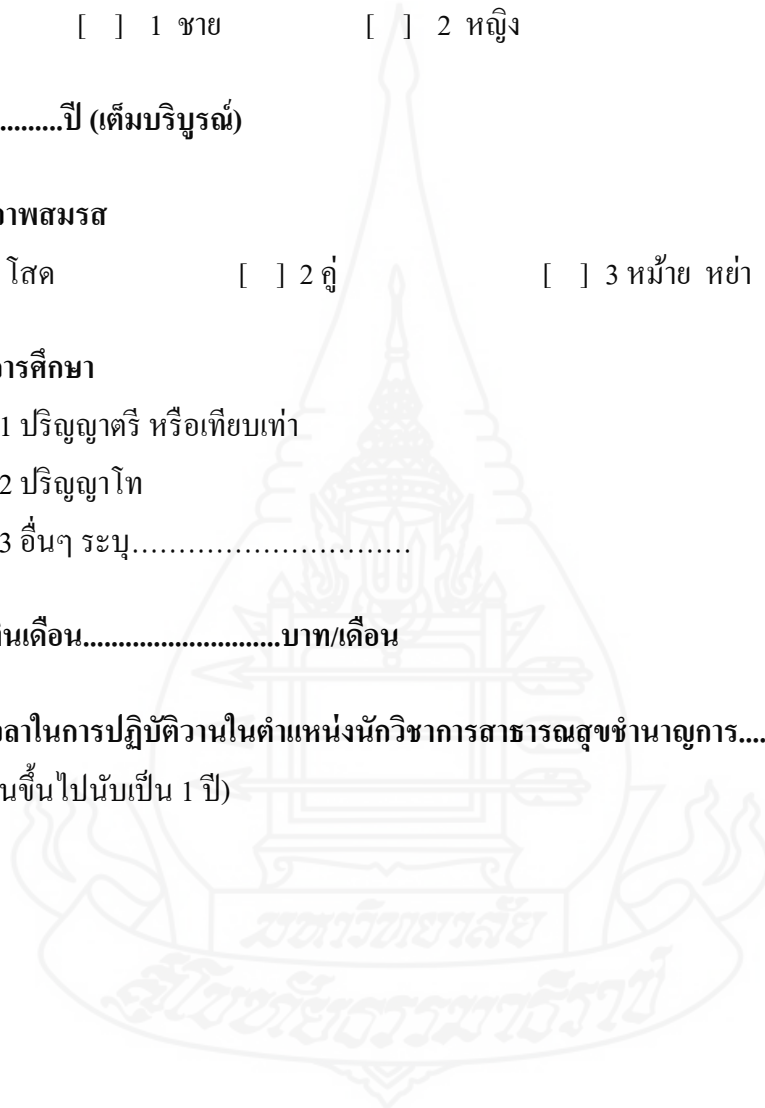
ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
(ต่อ)

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
9	งานในตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่มีโอกาสดำเนินงานในหน้าที่การงานขึ้นไปได้					
10	การปฏิบัติงานของท่าน เป็นผลงานที่ท่านสามารถนำมาพิจารณาความดีความชอบได้					
11	ท่านมักได้รับการสนับสนุน ให้เข้ารับการอบรมศึกษาดูงาน เกี่ยวกับงานที่ท่านรับผิดชอบ					
12	ท่านพอใจที่ท่านได้รับการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อ					
13	ปัจจัยค่าจูน เงินเดือนที่ท่านได้รับเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบของท่าน					
14	ท่านพอใจในสวัสดิการที่ได้รับจากทางราชการ นอกเหนือจากเงินเดือน					
15	ท่านได้รับการสนับสนุนการดำเนินงานจากผู้บังคับบัญชาเป็นอย่างดี					
16	ในการประสานงานขอความร่วมมือในการดำเนินงานท่านได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากเพื่อนร่วมงานทุกครั้ง					
17	ในหน่วยงานของท่าน มีนโยบายและวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานได้					
18	ท่านได้รับการชี้แจงเกี่ยวกับนโยบายและวัตถุประสงค์เพื่อนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของท่าน					
19	การจัดระบบงานของผู้บังคับบัญชาเอื้อและสะดวกต่อการดำเนินงานของท่าน					

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หรือเติมข้อความในช่องว่างที่ตรงกับสถานการณ์
ที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

1. เพศ [] 1 ชาย [] 2 หญิง
2. อายุปี (เต็มบริบูรณ์)
3. สถานภาพสมรส
 [] 1 โสด [] 2 คู่ [] 3 หม้าย หย่า แยก
4. ระดับการศึกษา
 [] 1 ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า
 [] 2 ปริญญาโท
 [] 3 อื่นๆ ระบุ.....
5. อัตราเงินเดือน.....บาท/เดือน
6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ.....ปี
 (6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)



ส่วนที่ 2 แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
(ต่อ)

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
20	ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความสามารถในการมอบหมายงานและมีความยุติธรรมในการปกครองบังคับบัญชา					
21	หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานทำให้ท่านอยากมาปฏิบัติงานทุกวัน					
22	จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่านเพียงพอและเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ					
23	เมื่อท่านมีความผิดพลาดในการดำเนินงานท่านมักได้รับความคุ้มครองด้วยความเป็นธรรม					
24	งานในหน้าที่ที่ท่านปฏิบัติอยู่มีความสำคัญต่อตำแหน่งหน้าที่และความมั่นคงในชีวิตยิ่งขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ จำนวน 38 ข้อ

คำชี้แจง 1. โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องข้อความแต่ละข้อความตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานมากที่สุด

เป็นจริงมาก หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานมาก

เป็นจริงปานกลาง หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานปานกลาง

เป็นจริงน้อย หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานน้อย

เป็นจริงน้อยที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความเป็นจริงในการปฏิบัติงานน้อยที่สุด

2. โปรดอ่านความหมายของคำต่อไปนี้ก่อนตอบแบบสอบถาม

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาพัฒนาและเพิ่มศักยภาพของนักวิชาการสาธารณสุข ให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง รวมถึงการตัดสินใจ การควบคุมตนเอง การสร้างความเชื่อมั่น ความมีคุณค่าในตนเอง

การเสริมพลังอำนาจในงาน	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
การได้รับข้อมูลข่าวสาร 1. ท่านได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงานและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง ทุกครั้ง					
2. ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ จำนวน 38 ข้อ

การเสริมพลังอำนาจในงาน	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
4. หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือนร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร					
5. ท่านได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับ การอบรม การสัมมนาและการศึกษาต่อเนื่องอย่างครบถ้วน					
6. ท่านได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ทันเวลาเกี่ยวกับการอบรม การสัมมนาและการศึกษาต่อเนื่อง					
7. ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากหน่วยงานของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
8. หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ และงานต่อการสืบค้น					
9. หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า เช่น ตำรา วารสาร ระบบสารสนเทศ ฯลฯ					
10. ท่านได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจในงาน	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
การได้รับการสนับสนุน					
11. หัวหน้าหน่วยงานให้การสนับสนุนงานของท่านและร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งช่วยให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย					
12. หัวหน้าหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้ตัดสินใจแก้ปัญหา การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง					
13. หัวหน้าของท่านยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข					
14. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงานของท่านให้นำแนวคิดผลการวิจัยหรือเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
15. หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
16. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน					
17. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจในงาน	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
การได้รับทรัพยากร					
18. หน่วยงานของท่าน มีวัสดุ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ ทางการแพทย์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
19. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุน งบประมาณ ในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้ตามเกณฑ์ มาตรฐาน					
20. ท่านมีรูปแบบและวิธีการการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน					
21. สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ของท่าน ให้ความสะดวกและความคล่องตัว ในการปฏิบัติงาน					
22. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน					
23. หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณ ในการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน โครงการอย่างเหมาะสม					
24. หน่วยงานของท่านมีเงินทุนสนับสนุน การวิจัย					
25. หัวหน้าหน่วยงานของท่านจัดสรรเวลา ให้ตามความเหมาะสม สำหรับการวิจัย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจในงาน	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
การได้รับโอกาส					
26. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
27. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
28. ท่านได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการบริการของหน่วยงานของท่าน					
29. หัวหน้าหน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถทำงานที่ท่านต้องการ หรือมีความถนัด					
30. ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการใน โครงการใหม่ๆ ของหน่วยงาน					
31. ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ เพื่อเสนอผลงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					
32. ท่านได้เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อเนื่อง ในหลักสูตรระยะสั้น/ยาวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
33. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถหรือมีความซับซ้อนอยู่เสมอ					
34. หน่วยงานของท่านจัดให้มีกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
35. ท่านได้เข้าร่วมทำงานในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงานเสมอ					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจในงาน	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด
36. ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงาน					
37. ในหน่วยงานของท่านมีการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมเพื่อการเรียนรู้งาน					
38. ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข

ชำนาญการ จำนวน 59 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความในแต่ละข้อแล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องข้อความแต่ละข้อความตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้น ๆ ทุกประการ
 มาก หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้น ๆ เป็นส่วนมาก
 ปานกลาง หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้น ๆ เพียงครั้งเดียว
 น้อย หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้น ๆ เพียงเล็กน้อย
 น้อยที่สุด หมายถึง ไม่มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้น ๆ เลย

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1	<u>1. การคิดวิเคราะห์</u> ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้ง่ายโดยไม่ต้องจัดเรียงลำดับความสำคัญ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
2	ท่านสามารถวางแผนงาน โดยแตกประเด็นปัญหา ออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้					
3	ท่านสามารถระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ ต่างๆ ได้					
4	ท่านสามารถระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้					
5	ท่านสามารถวางแผนงาน โดยจัดเรียงงาน หรือ กิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความ เร่งด่วนได้					
2. การมองภาพองค์รวม						
6	ท่านสามารถใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหา ในงาน					
7	ท่านสามารถระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้					
8	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการ ระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้					
3. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น						
9	ท่านสามารถสนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพ หรือสุขภาวะ ทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี					
10	ท่านสามารถแสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพ ที่จะพัฒนา ตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้					
11	ท่านสามารถสาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการ ปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี อย่างยั่งยืน					
12	ท่านมุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
13	4. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ท่านสามารถสั่งให้กระทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					
14	ท่านสามารถมอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วน ให้ผู้อื่น ดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเอง					
15	ท่านสามารถปฏิเสธคำขอของผู้อื่น ที่ไม่สมเหตุ สมผล หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					
16	ท่านสามารถกำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรม หรือแนวทางปฏิบัติ หน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน					
17	สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบ					
18	5. การสืบเสาะ หาข้อมูล ท่านสามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูล ที่มีอยู่แล้ว					
19	ท่านสามารถถามผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล					
20	ท่านสามารถสืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการ ที่มากกว่า เพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน					
21	ท่านสามารถสืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่ใกล้ชิด กับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด					
22	6. ความเข้าใจ ข้อแตกต่าง ทางวัฒนธรรม ท่านมีภาคภูมิใจในวัฒนธรรมของไทย ขณะที่เห็น คุณค่าและสนใจที่จะเรียนรู้วัฒนธรรมของผู้อื่น					
23	ท่านสามารถยอมรับความแตกต่างทางวัฒนธรรม และไม่ดูถูกวัฒนธรรมอื่นว่าด้อยกว่า					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
24	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เปลี่ยนไป					
25	ท่านสามารถเข้าใจมารยาท กาลเทศะ ตลอดจนธรรมเนียมปฏิบัติของวัฒนธรรมที่แตกต่าง และพยายามปรับตัวให้สอดคล้อง					
26	ท่านสามารถสื่อสารด้วยวิธีการ เนื้อหา และถ้อยคำที่เหมาะสมกับวัฒนธรรมของผู้อื่น					
	7. ความเข้าใจผู้อื่น					
27	ท่านเข้าใจความหมายที่ผู้อื่นต้องการสื่อสาร สามารถจับใจความ สรุปเนื้อหาเรื่องราวได้ถูกต้อง					
28	ท่านเข้าใจทั้งความหมายและนัยเชิงอารมณ์จากการสังเกต สีหน้า ท่าทาง หรือน้ำเสียงของผู้ที่ติดต่อด้วย					
	8. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ					
29	ท่านเข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง					
30	ท่านเข้าใจสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่ามีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
31	9. การดำเนินการเชิงรุก ท่านสามารถสังเกตเห็นปัญหา อุปสรรค และหาวิธีการ แก้ไข โดยไม่รอช้า					
32	ท่านสามารถสังเกตเห็นโอกาสและไม่รีรอที่จะนำ โอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน					
33	ท่านสามารถลงมือทันทีเมื่อเกิดปัญหาเฉพาะหน้า หรือในเวลาวิกฤติ โดยอาจไม่มีใครร้องขอ และไม่ย่อท้อ					
34	ท่านสามารถแก้ไขปัญหาย่างเร่งด่วน ในขณะที่ ที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์และรอ ให้ปัญหาค่อยคลี่คลายไปเอง					
35	10. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ท่านต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน					
36	ท่านสามารถดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบ ในสภาพแวดล้อม ของการทำงาน					
37	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนดอย่างเคร่งครัด					
38	ท่านสามารถตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบ อย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง					
39	11. ความมั่นใจ ในตนเอง ท่านสามารถปฏิบัติงานได้โดยอาจไม่ต้องมีการ กำกับดูแลใกล้ชิด					
40	ท่านสามารถตัดสินใจเองได้ในภารกิจภายใต้ ขอบเขตอำนาจหน้าที่รับผิดชอบของตน					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
41	ท่านสามารถกล้าตัดสินใจเรื่องที่ท่านเห็นว่าถูกต้องแล้ว ในหน้าที่ แม้จะมีผู้ไม่เห็นด้วยอยู่บ้างก็ตาม					
42	แสดงออกอย่างมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ แม้อยู่ในสถานการณ์ที่มีความไม่แน่นอน					
	12. การยืดหยุ่นผ่อนปรน					
43	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสภาพการทำงาน ที่ยากลำบาก หรือไม่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน					
44	ท่านสามารถยอมรับและเข้าใจความเห็นของผู้อื่น					
45	ท่านเต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทศนคติ เมื่อได้รับ ข้อมูลใหม่					
	13. ศิลปะการสื่อสารเชิงใจ					
46	ท่านสามารถนำเสนอข้อมูล หรือความเห็น อย่างตรงไปตรงมา โดยยังมีได้ปรับรูปแบบ การนำเสนอ ตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง					
47	ท่านสามารถนำเสนอข้อมูล ความเห็นหรือตัวอย่าง ประกอบ ที่มีการเตรียมอย่างรอบคอบ เพื่อให้ผู้อื่น เข้าใจ ยอมรับ และสนับสนุนความคิดของตน					
	14. คุณทริยภาพทางศิลปะ					
48	ท่านเห็นคุณค่าในงานศิลปะของชาติและศิลปะอื่นๆ โดยแสดงความรักและหวงแหนในงานศิลปะ					
49	ท่านสนใจที่จะมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ ติดตาม หรือสร้างงานศิลปะแขนงต่างๆ					
50	ท่านฝึกฝนเพื่อสร้างความชำนาญในงานศิลปะของ ตนอย่างสม่ำเสมอ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข
ชำนาญการ (ต่อ)

ลำดับ	ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด
51	ท่านสามารถแยกแยะความแตกต่างของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และอธิบายให้ผู้อื่นรับรู้ถึงคุณค่าของงานศิลปะเหล่านั้นได้					
52	ท่านเข้าใจรูปแบบและจุดเด่นของงานศิลปะรูปแบบต่างๆ และนำไปใช้ในงานศิลปะของตนได้					
53	ท่านสามารถถ่ายทอดคุณค่าในเชิงศิลปะเพื่อให้เกิดการอนุรักษ์ในวงกว้าง					
	15. ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ					
54	ท่านเคารพและถือปฏิบัติตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติของส่วนราชการ					
55	ท่านแสดงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งของส่วนราชการ					
56	ท่านมีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียง ให้แก่ส่วนราชการ					
	16. การสร้างสัมพันธภาพ					
57	ท่านสร้างหรือรักษาการติดต่อกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานเพื่อประโยชน์ในงาน					
58.	ท่านสร้างหรือรักษาความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานอย่างใกล้ชิด					
59.	ท่านเสริมสร้างมิตรภาพกับเพื่อนร่วมงาน ผู้รับบริการ หรือผู้อื่น					

ขอขอบคุณทุกๆ ท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในการวิจัยครั้งนี้

ภาคผนวก ค

ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ

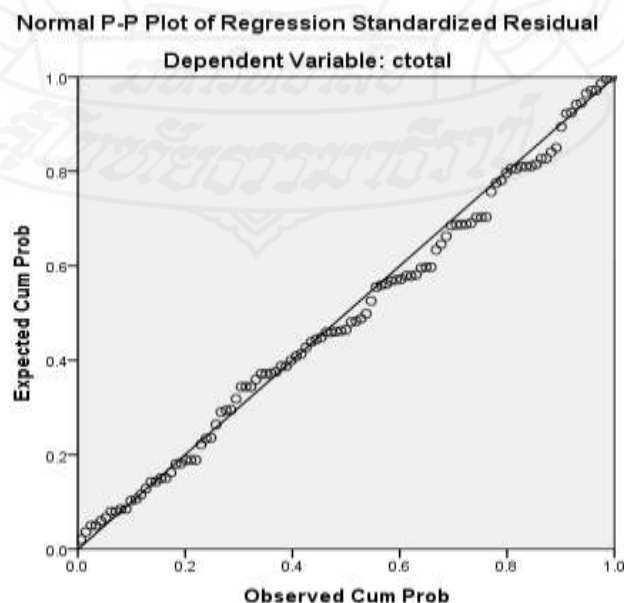


ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis)

2.1 ตัวแปรต้น เป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (ระดับการวัด Interval scale) ขึ้นไป หากไม่ใช่ ต้องปรับเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรต้น 3 ตัวแปรที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพ ได้ปรับเป็นตัวแปรหุ่น ดังนี้

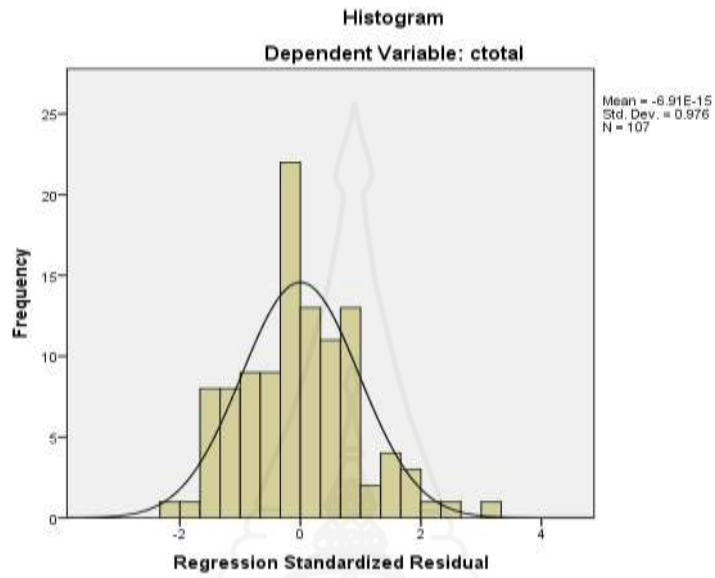
ตัวแปร	Original code	Dummy Variable	
		D1	D2
เพศ	1 ชาย	0	
	2 หญิง	1	
ระดับการศึกษา	1 ปริญญาตรี	0	
	2 ปริญญาโท	1	
สถานภาพสมรส	1 โสด	1	0
	2 คู่	0	1
	3 หม้าย หย่า แยก	0	0

2.2 ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากร ที่มีการแจกแจงแบบปกติ (กราฟ p-p plot เป็นเส้นตรง)



2.3 ค่าความคลาดเคลื่อน ต้องมีลักษณะดังนี้

2.3.1 มีการแจกแจงแบบปกติ



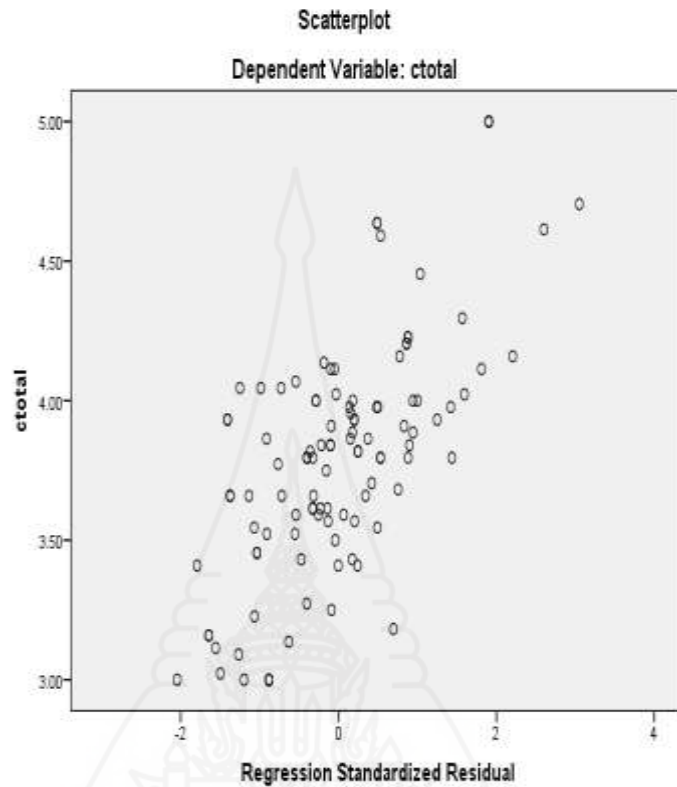
2.3.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 (Residual=0)

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	2.9818	4.4958	3.7889	.30839	107
Residual	-.58824	.87806	.00000	.28092	107
Std. Predicted Value	-2.617	2.292	.000	1.000	107
Std. Residual	-2.044	3.051	.000	.976	107

a. Dependent Variable: ctotol (สมรรถนะ)

2.3.3 ค่าความแปรปรวนคงที่ กราฟไม่แสดงแนวโน้มใดๆ



2.3.4 ตัวแปรต้องเป็นอิสระต่อกัน (ไม่เกิด Auto Correlation)

Model Summary^f

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.622 ^a	.387	.381	.32817	
2	.664 ^b	.441	.430	.31493	
3	.700 ^c	.491	.476	.30203	
4	.725 ^d	.525	.507	.29302	
5	.739 ^e	.547	.524	.28779	1.802

a. Predictors: (Constant), mpull

b. Predictors: (Constant), mpull, pre

c. Predictors: (Constant), mpull, pre, edu

d. Predictors: (Constant), mpull, pre, edu, mres

e. Predictors: (Constant), mpull, pre, edu, mres, mre

f. Dependent Variable: ctotal

2.4 ตัวแปรต้นและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น

$H_0 : \beta_1 = 0$ $H_1 : \beta_1 \neq 0$ กรณีนี้ sig = .000 ขอมรับสมมุติฐาน H_0

ANOVA^f

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	7.138	1	7.138	66.282	.000 ^a
Residual	11.308	105	.108		
Total	18.446	106			
Regression	8.131	2	4.066	40.991	.000 ^b
Residual	10.315	104	.099		
Total	18.446	106			
Regression	9.050	3	3.017	33.071	.000 ^c
Residual	9.396	103	.091		
Total	18.446	106			
Regression	9.688	4	2.422	28.208	.000 ^d
Residual	8.758	102	.086		
Total	18.446	106			
Regression	10.081	5	2.016	24.344	.000 ^e
Residual	8.365	101	.083		
Total	18.446	106			

a. Predictors: (Constant), mpull

b. Predictors: (Constant), mpull, pre

c. Predictors: (Constant), mpull, pre, edu

d. Predictors: (Constant), mpull, pre, edu, mres

e. Predictors: (Constant), mpull, pre, edu, mres, mre

f. Dependent Variable: ctotat

2.5 ไม่มีค่าสูญหาย (No missing value)



2.6 ตัวแปรต้นทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน Variance Infection Factor ต้องไม่เกิน 10

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	1.464	.287		5.094	.000		
mpull	.626	.077	.622	8.141	.000	1.000	1.000
(Constant)	1.080	.301		3.583	.001		
mpull	.527	.080	.524	6.576	.000	.848	1.180
pre	.236	.075	.252	3.164	.002	.848	1.180
(Constant)	.936	.292		3.200	.002		
mpull	.485	.078	.482	6.217	.000	.823	1.215
pre	.241	.072	.257	3.370	.001	.847	1.180
edu	.237	.075	.227	3.174	.002	.969	1.032
(Constant)	.819	.287		2.853	.005		
mpull	.307	.100	.306	3.080	.003	.473	2.114
pre	.211	.070	.226	3.008	.003	.827	1.209
edu	.241	.072	.231	3.330	.001	.968	1.033
mres	.219	.080	.266	2.725	.008	.488	2.048
(Constant)	.902	.284		3.171	.002		
mpull	.456	.119	.453	3.818	.000	.319	3.138
pre	.257	.072	.274	3.564	.001	.757	1.321
edu	.229	.071	.219	3.214	.002	.963	1.039
mres	.184	.080	.224	2.290	.024	.469	2.131
mre	-.172	.079	-.205	-2.178	.032	.505	1.978

a. Dependent Variable: ctotat

2.7 กำหนดค่านัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ประวัติผู้ศึกษา

ชื่อ	นางรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์
วัน เดือน ปีเกิด	12 ธันวาคม 2516
สถานที่เกิด	อำเภอปากพลี จังหวัดนครนายก
ประวัติการศึกษา	ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์ ระดับต้น วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ เอกสุขศึกษา ประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตรบัณฑิตต่อเนื่อง (ภาคพิเศษ)
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบึงเข้
ตำแหน่ง	ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบึงเข้

