

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

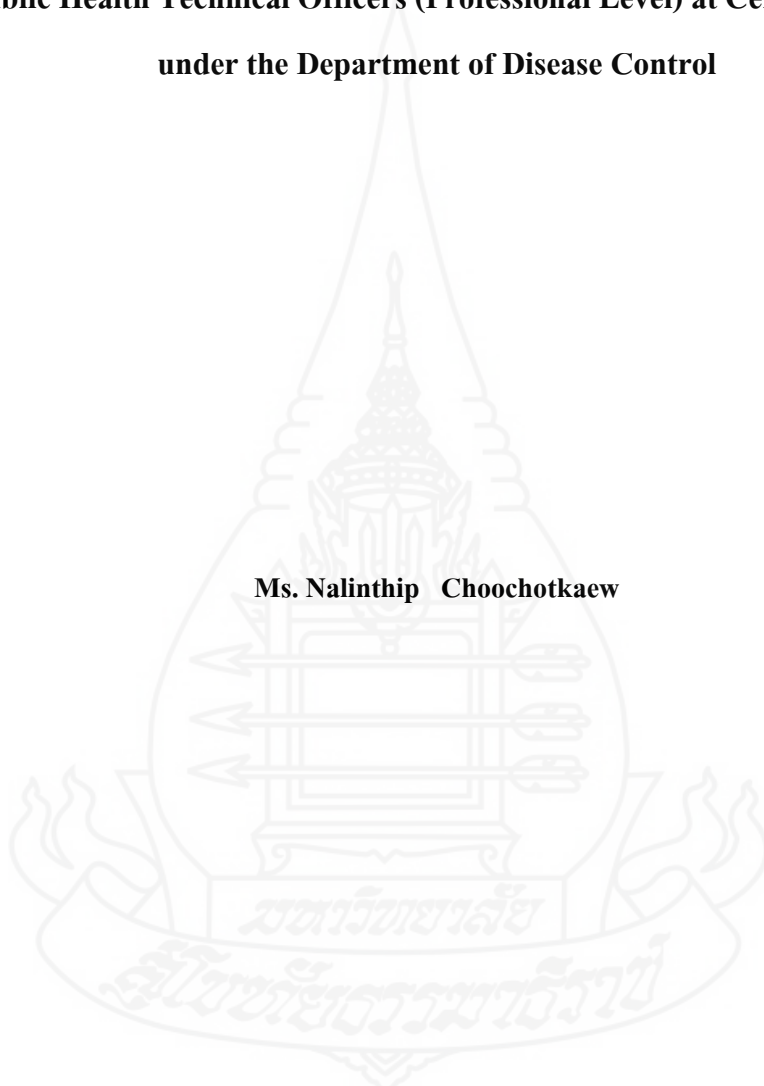
นางสาวนลินทิพย์ ชูโชติแก้ว

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต  
วิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2562

**Factors Affecting the Functional Competencies of  
Public Health Technical Officers (Professional Level) at Central Units  
under the Department of Disease Control**

**Ms. Nalinthip Choochotkaew**



A Thesis 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

2019

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ชื่อและนามสกุล นางสาวนลินทิพย์ ชูโชติแก้ว

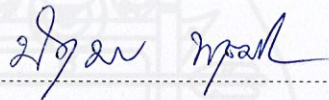
วิชาเอก บริหารสาธารณสุข

สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง  
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวุธ ธรรมกุล

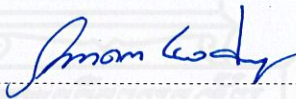
วิทยานิพนธ์นี้ ได้รับความเห็นชอบให้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา  
ตามหลักสูตรระดับปริญญาโท เมื่อวันที่ 28 ตุลาคม 2563

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์



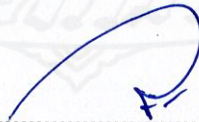
ประธานกรรมการ

(ศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรสุมน พงศ์ภิณูโย)




กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง)



กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวุธ ธรรมกุล)



ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมพร พุทธาพิทักษ์ผล)

๓/๒

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค  
**ผู้วิจัย** นางสาวนลินทิพย์ ชูโชติแก้ว รหัสนักศึกษา 2575000316 **ปริญญา** สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวุฒ ธรรมกุล  
**ปีการศึกษา** 2562

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะประจำกลุ่มงาน และปัจจัย  
การเสริมพลังอำนาจในงาน (2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจต่อสมรรถนะ  
ประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรม  
ควบคุมโรค และ (3) ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของ  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ประชากรที่ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง  
ของกรมควบคุมโรค จำนวน 103 คน โดยเก็บข้อมูลทุกหน่วยประชากร เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม  
การวิจัย ที่มีค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.872 โดยให้นักวิชาการสาธารณสุข เป็นผู้ประเมินตนเอง สถิติที่ใช้ คือ  
ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า (1) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุเฉลี่ย  
44.7 ปี มีสถานภาพโสด จบปริญญาโท มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 37,458 บาท/เดือน มีระยะเวลาในการ  
ปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉลี่ย 9.7 ปี มีสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการใน  
ภาพรวมอยู่ในระดับสูง สมรรถนะด้านที่ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่  
ส่วนปัจจัยการเสริมพลังอำนาจโดยรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการได้รับ  
ทรัพยากรอยู่ในระดับปานกลาง (2) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข  
ชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ มีค่าในการทำนาย ร้อยละ 16.5 คือ การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับข้อมูล  
ข่าวสาร และ (3) ปัญหาอุปสรรค ได้แก่ ส่วนใหญ่ยังมีสมรรถนะในการสร้างเงื่อนไขให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม  
กฎหมายหรือระเบียบน้อย ข้อเสนอแนะ ได้แก่ ควรจัดอบรมหลักสูตรด้านกลไกการบังคับใช้กฎหมาย จัดสรร  
เวลาสำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการและนวัตกรรมให้กับนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ และจัดสรรบุคลากร  
ให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้มีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย

**คำสำคัญ** สมรรถนะประจำกลุ่มงาน นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ การเสริมพลังอำนาจในงาน  
กรมควบคุมโรค

**Thesis Title:** Factors Affecting the Functional Competencies of Public Health Technical Officers (Professional Level) at Central Units under the Department of Disease Control

**Researcher:** Ms. Nalinthip Choochootkaew; **ID:** 2575000316;

**Degree:** Master of Public Health;

**Thesis Advisors:** (1) Dr. Warangkana Chankong; Associate Professor;

(2) Dr. Theerawut Thammakun; Assistant Professor; **Academic Year:** 2019

### Abstract

The objectives of this research were: (1) to identify personal factors, functional competencies, and work empowerment factors; (2) to identify factors affecting functional competencies; and (3) to identify problems/obstacles and make suggestions for improving functional competencies, all involving public health technical officers (professional level) of central units under the Department of Disease Control (DDC).

The study was conducted among all 103 professional public health technical officers who had worked at DDC's central agencies. Data were collected using a self-reporting questionnaire with the reliability value of 0.872, and then analyzed to determine frequencies, percentages, means, and standard deviation, and perform stepwise multiple regression analysis.

The results revealed that, among the respondents: (1) the majority of them were single female master's degree-holders aged 44.7 years on average, and they had a monthly salary of about 37,458 baht and 9.7 years of service on average; their overall functional competencies were at a high level – the lowest mean score for formal work assignments; their overall empowerment was at a high level, so were all empowerment factors, except that the receipt of resources was moderate; (2) the factor significantly affecting their functional competencies was work empowerment regarding the receipt of information whose predictive level was 16.5%; and (3) the problem/obstacle was their low capacity to create conditions for others to comply with laws or regulations. Thus, it is suggested that, for professional public health technical officers, the executives should have a training course organized for developing law enforcement mechanisms, allocate more time for research and technical capacity building as well as innovation, allocate sufficient personnel to perform the work, and provide sources of up-to-date technical knowledge.

**Keywords:** functional competency, public health technical officer (professional level), work empowerment, Department of Disease Control

## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยการได้รับการสนับสนุนจากผู้มีพระคุณหลายท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.วรางคณา จันทร์คง อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่กรุณาเสียสละเวลาในการให้คำปรึกษาด้านวิชาการและให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ ตลอดจนแนะนำแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ เกี่ยวกับการวิจัยอย่างต่อเนื่อง

กราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีระวุธ ธรรมกุล อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และศาสตราจารย์ ดร.ฉัตรสุมน พุทธิภิญโญ ประธานกรรมการสอบ ที่กรุณาร่วมเป็นกรรมการสอบวิทยานิพนธ์และให้ข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ เพื่อปรับปรุงการทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

กราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์ คุณัญญลักษณ์ เอกอุ้น และคุณ นางภักนี สิริปุษกะ ที่ได้กรุณาตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการปรับแก้ไขเครื่องมือให้มีความถูกต้อง เหมาะสมมากขึ้น และขอแสดงความอาลัยอย่างที่สุดต่อการจากไปของรองศาสตราจารย์ ดร.ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์

กราบขอบพระคุณ คณาจารย์สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพทุกท่าน ที่ได้ประสิทธิ์ประสาทวิชาความรู้ ให้ความเมตตา อบรมสั่งสอน ตลอดหลักสูตรการเรียนที่มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ซึ่งผู้วิจัยได้นำมาประยุกต์ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ และขอบพระคุณ คุณนิภาภัทร เพ็งมณี เจ้าหน้าที่ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ ที่ช่วยอำนวยความสะดวกในการประสานงานและให้คำแนะนำด้านเอกสารในการทำวิทยานิพนธ์ เป็นอย่างดี

กราบขอบพระคุณครอบครัว และญาติสนิทมิตรสหาย หัวหน้างาน เพื่อนร่วมงานที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุกๆ ด้านแก่ผู้วิจัยด้วยดีมาโดยตลอด

ขอบพระคุณผู้อำนวยการและเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องของหน่วยงานส่วนกลาง กรมควบคุมโรคทุกท่าน ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเข้าถึงข้อมูล ตลอดจนนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ ที่ให้การสนับสนุนในการวิจัยครั้งนี้ และขอบพระคุณทุกท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมให้การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

นลินทิพย์ ชูโชติแก้ว

ตุลาคม 2563

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย .....	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ .....	จ
กิตติกรรมประกาศ .....	ฉ
สารบัญตาราง .....	ฅ
สารบัญภาพ .....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ .....	1
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา .....	1
วัตถุประสงค์การวิจัย .....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
สมมติฐานการวิจัย .....	6
ขอบเขตของการวิจัย .....	6
นิยามศัพท์เฉพาะ .....	7
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ .....	12
บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง .....	13
แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ .....	13
สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค .....	34
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล .....	52
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ .....	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	63
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย .....	69
ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง .....	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	70
การประเมินคุณภาพเครื่องมือ .....	72
การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ตอบแบบสอบถาม .....	74
การเก็บรวบรวมข้อมูล .....	74
การวิเคราะห์ข้อมูล .....	75

## สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล .....	76
ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนกลางของกรมควบคุมโรค .....	76
การเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานใน หน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค .....	79
สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนกลางของกรมควบคุมโรค .....	84
การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผล ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล และการเสริมพลังอำนาจในงานที่มีผลต่อสมรรถนะของ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค	92
ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ สาธารณสุขและการเสริมพลังอำนาจในงาน .....	95
บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ .....	103
สรุปการวิจัย .....	103
อภิปรายผล .....	104
ข้อเสนอแนะ .....	109
บรรณานุกรม .....	111
ภาคผนวก .....	118
ก รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ .....	119
ข เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย .....	121
ค ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ .....	137
ง ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แบบ bivariate .....	144
ประวัติผู้วิจัย .....	148



สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 2.1 แสดงการกำหนด (Mapping) ระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ต้องการขั้นต่ำ .....	25
ตารางที่ 2.2 วิธีของการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ .....	30
ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนของการประเมินสมรรถนะที่กรมควบคุมโรคกำหนด .....	42
ตารางที่ 2.4 ระดับที่คาดหวัง (Level) ของสมรรถนะข้าราชการกรมควบคุมโรค แต่ละประเภท/ระดับ .....	44
ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ศึกษา จำแนกตามหน่วยงานของกรมควบคุมโรค .....	69
ตารางที่ 3.2 แสดงการค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เป็นรายด้านหรือรายสมรรถนะ ..	73
ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล .....	77
ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจในงาน โดยรวมรายด้าน .....	79
ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจในงานรายข้อ .....	80
ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำแนกตามระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้าน .....	84
ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำแนกตามระดับสมรรถนะรายข้อ .....	86
ตารางที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน กับระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค .....	93

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 4.7	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการ ได้รับข้อมูล กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค..... 94
ตารางที่ 4.8	รายละเอียดปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามการวิจัย ปัจจัยที่มี ผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค..... 100



## สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....	5
ภาพที่ 2.1 ภาพจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) .....	18
ภาพที่ 2.2 แสดงการตัดสินใจเลือกต้นแบบสมรรถนะที่เหมาะสม .....	20
ภาพที่ 2.3 พีรามิดอำนาจ .....	59



# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ เนื่องจากมนุษย์เป็นปัจจัยทางการบริหาร และเป็นผู้ใช้ปัจจัยอื่นๆ ทำให้มีคุณค่ามากขึ้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นหนึ่งในกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีขีดความสามารถหรือสมรรถนะ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพฤติกรรมกรปฏิบัติงาน เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแข่งขัน ยืนหยัด ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และนำมาซึ่งผลสำเร็จขององค์กร (กิริติ ยศยิ่งยง, 2549)

จากวิกฤตเศรษฐกิจเมื่อปี 2540 และการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างรวดเร็วในหลายด้าน อาทิ การเมือง สังคม เทคโนโลยี สิ่งแวดล้อม ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการภาครัฐ โดยเมื่อปี 2551 มีการปฏิรูประบบราชการ ผ่านโครงการข้อเสนอการเปลี่ยนแปลง (Blueprint for change) เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ อาทิ การลดกำลังคน ลดกรอบอัตรากำลัง ตลอดจนการออกแบบกระบวนการใหม่และการพัฒนาขีดสมรรถนะให้แก่บุคลากรในภาครัฐ (ศิริรัตน์ พิริยชนาลัย และ จุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553: 69-71) จนถึงปัจจุบันมียุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561 – 2580) ซึ่งเป็นแนวทางในการพัฒนาประเทศ 6 ด้าน โดยเฉพาะด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ ที่มุ่งเน้นพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัย ให้เป็นคนดี เก่ง และมีคุณภาพ (สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, ม.ป.ป.) และในปี 2563 งบประมาณรายจ่ายบุคลากรของประเทศได้รับการจัดสรรมากถึง 7 แสนกว่าล้านบาท หรือร้อยละ 24.3 จากงบประมาณทั้งสิ้น 3 ล้านสองแสนล้านบาท (สำนักงานงบประมาณ, 2562)

การพัฒนาแนวคิดเรื่องสมรรถนะ เริ่มมีตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 โดยศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลนด์ (David McClelland) ผู้บริหารของบริษัทแมคเบอร์ (McBer) ได้รับการว่าจ้างจากกระทรวงการต่างประเทศของสหรัฐอเมริกา ให้ช่วยแก้ปัญหาในการคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากคะแนนสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงาน ไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน จึงพัฒนาเครื่องมือใหม่ คือ การสัมภาษณ์โดยอิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview : BEI) เพื่อค้นหาว่าผู้มีผลการปฏิบัติงานดีมีลักษณะพฤติกรรมอย่างไร ซึ่งเรียกลักษณะพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานดี

ว่า สมรรถนะ (Competency) (David McClelland, 1973) เริ่มจากการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ก่อน เพื่อให้ทราบถึงส่วนผสมของสมรรถนะที่องค์กรต้องการ มีองค์ประกอบ 2 ส่วนหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency/Technical Competency) (เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค, 2546; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547) ในขณะที่ภาคราชการไทย สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) (2553) กำหนดให้ส่วนราชการกำหนดรายละเอียด และระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อย 3 สมรรถนะ หรือเสนอให้คณะกรรมการสามัญประจำกรม (อ.ก.พ. กรม) พิจารณากำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของส่วนราชการนั้นได้ ส่วนสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.พ.กำหนด หรืออาจปรับแต่งเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม (สำนักงาน ก.พ., 2553)

นักวิชาการสาธารณสุขของกรมควบคุมโรค เป็นกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข ที่มีความสำคัญไม่น้อยไปกว่าแพทย์และพยาบาล มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมพัฒนาวิชาการและเทคโนโลยีด้านการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศและระดับนานาชาติ เป็นหนึ่งใน 23 สายงานหลักที่มีจำนวนข้าราชการมากเป็นอันดับหนึ่งของกรมควบคุมโรค ร้อยละ 44.77 (1,245 คน จากข้าราชการกรมควบคุมโรค ทั้งหมด 2,781 คน) รองลงมาได้แก่ สายงานพยาบาล และแพทย์ ตามลำดับ โดยมีสัดส่วนนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ร้อยละ 48.11, ชำนาญการ ร้อยละ 35.10, ชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 14.78, เชี่ยวชาญ ร้อยละ 2.09 ซึ่งแบ่งเป็นหน่วยงาน ส่วนกลาง จำนวน 28 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 41.77 (520 คน) และหน่วยงานส่วนภูมิภาค 12 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 58.23 (725 คน) (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2563) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค มีบทบาทหน้าที่ในการวิเคราะห์และจัดทำแผนงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ/แผนงานเชิงระบบของประเทศ ทั้งโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม หรืออาจเรียกได้ว่า เป็นกำลังสำคัญในการทำหน้าที่ผู้จัดการแผนงานระดับประเทศ (Program Manager) โดยเมื่อจัดทำแผนงานฯ เสร็จสิ้นแล้ว ต้องมีการสื่อสารถ่ายทอดแผนฯ ไปยังหน่วยงานในระดับเขตและพื้นที่ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมถึงติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนงาน นอกจากนี้ ในระดับชำนาญการ ส่วนใหญ่จะได้รับการมอบหมาย/แต่งตั้งให้ปฏิบัติหน้าที่เป็นหัวหน้างาน มีหน้าที่กำกับ แนะนำ ตรวจสอบ การปฏิบัติงานของเพื่อนร่วมงาน ต้องปฏิบัติงานด้วยความรู้ ความสามารถ ประสิทธิภาพและความชำนาญสูงในด้านวิชาการสาธารณสุข (สำนักงาน ก.พ., 2554) นอกจากนี้ นักวิชาการสาธารณสุขระดับชำนาญการ ถือว่าเป็นผู้บริหารระดับต้น ซึ่งจะเป็น

ผู้ที่นำนโยบายของผู้บริหารไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม และมอบหมายหน้าที่ หรือ กำกับดูแล ให้คำปรึกษา แก่นักวิชาการสาธารณสุขระดับปฏิบัติการ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานด้วยความเป็นระเบียบ เรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ ซึ่งกลุ่มประชากรที่สนใจศึกษา คือนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค โดยคัดเลือกเฉพาะหน่วยงานที่กำหนดไว้ในส่วนแบ่งราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2562 หรือมีส่วนในการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นของกรมควบคุมโรค โดยคิดเป็นสัดส่วนร้อยละ 23.57 (103 คน) ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการทั้งหมดของกรมควบคุมโรค (437 คน)

การดำเนินงานด้านการประเมินสมรรถนะข้าราชการของกรมควบคุมโรคที่ผ่านมา จะให้บุคลากรประเมินตนเองตามสมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละตำแหน่ง และให้หัวหน้ากลุ่ม/ผู้บริหารเป็นผู้ประเมินสมรรถนะดังกล่าว โดยบันทึกผ่านระบบบริหารผลการปฏิบัติงานราชการแบบออนไลน์ (PMS Online) หรือเรียกอีกชื่อคือระบบ DPIS สมรรถนะที่ควรมีของนักวิชาการสาธารณสุขของกรมควบคุมโรค ได้แก่ สมรรถนะหลัก 6 ด้าน ได้แก่ (1) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (2) การบริการที่ดี (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (5) การมีน้ำใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (6) การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน อันประกอบด้วย สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของควบคุมโรค และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ โดยสมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจกรมควบคุมโรคมีย 3 ด้าน ได้แก่ (1) หลักระบาดวิทยา (2) การวิจัยและพัฒนา (3) การติดตามและประเมินผล และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติมี 7 ด้าน ได้แก่ (1) การคิดวิเคราะห์ (2) การมองภาพองค์รวม (3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (4) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (5) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (6) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (7) การสืบเสาะหาข้อมูล โดยมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งของกรมควบคุมโรคมีย 5 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ (กองการเจ้าหน้าที่, 2558) และจากผลการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการกรมควบคุมโรค เมื่อปี 2561 ในภาพรวม พบว่า ร้อยละการผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะหลักมีค่าสูงขึ้น (ร้อยละ 78.83) เมื่อเทียบกับปี 2560 (ร้อยละ 61.3) (กองการเจ้าหน้าที่, 2561) ในขณะที่สมรรถนะประจำกลุ่มงาน เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานหรือสายงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงาน อันได้แก่ สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยพัฒนาเครื่องมือในการประเมิน

ตนเองให้สามารถบ่งชี้ได้ว่า ประเด็นใดหรือข้อใดในแบบประเมินสมรรถนะ ที่นักวิชาการสาธารณสุขยังขาด หรือมีสมรรถนะข้อนั้นน้อย หรือต้องการได้รับการพัฒนาด้านใด

จากที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา ระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ว่าอยู่ในระดับใด และศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน และปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน อ้างอิงจาก ทฤษฎีของคานเตอร์ (1997) ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับโอกาส ว่ามีอิทธิพลหรือสามารถทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรคได้หรือไม่ อย่างไร นอกจากนี้ ผู้วิจัยคาดหวังว่า จะได้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายต่อผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ เพื่อประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค และช่วยส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการมีสมรรถนะที่ดียิ่งขึ้น

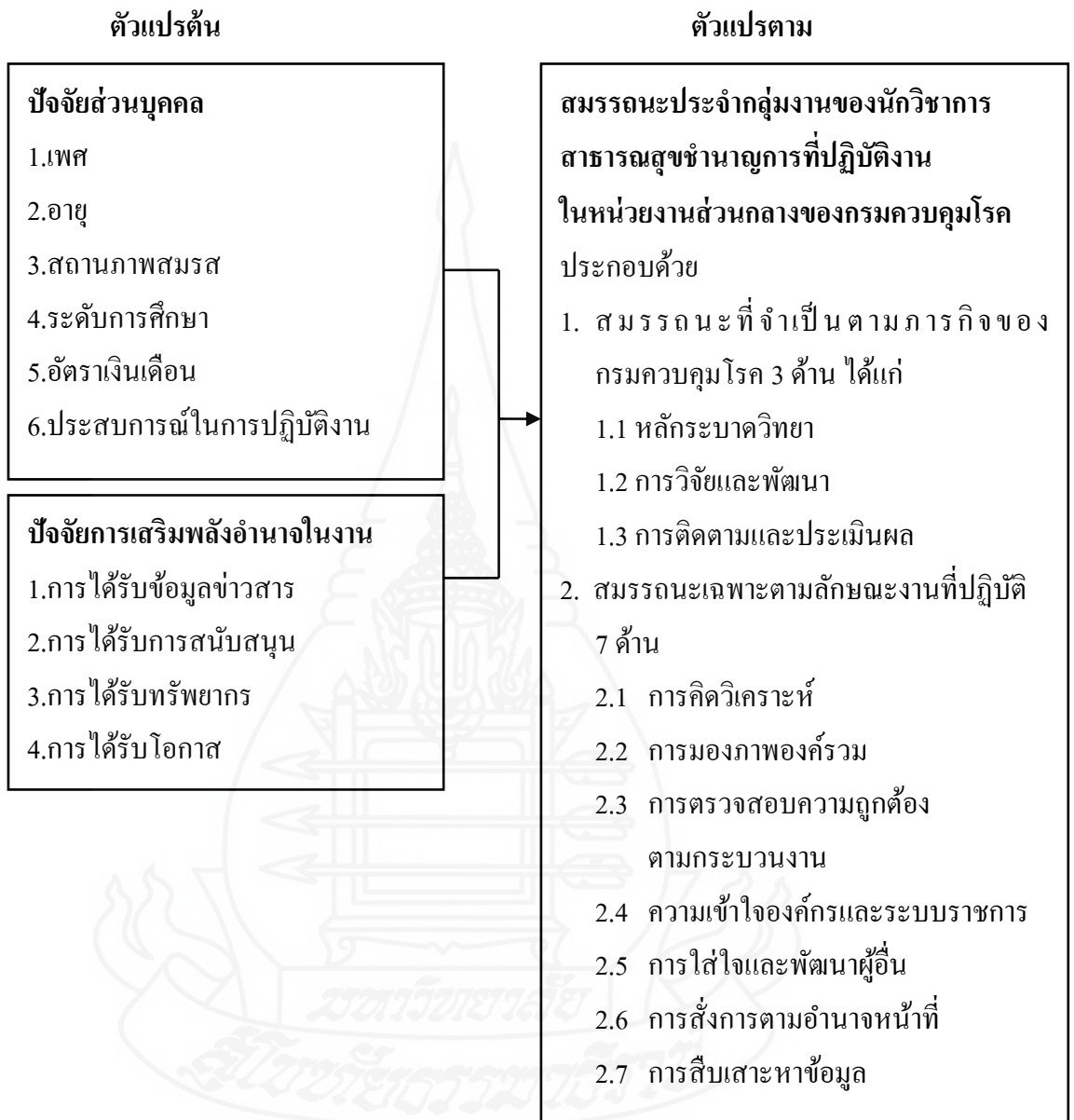
## 2. วัตถุประสงค์การวิจัย

2.1 เพื่อศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

2.2 เพื่อศึกษาอิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

2.3 เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค และการเสริมพลังอำนาจในงาน

### 3. กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย



#### 4. สมมติฐานการวิจัย

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

#### 5. ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาเฉพาะการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรคเท่านั้น ไม่รวมถึงหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยสมรรถนะที่เลือกมาเป็นสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งในที่นี้ประกอบด้วยสมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค 3 ด้าน และ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 7 ด้าน โดยมีขอบเขตการศึกษาดังนี้

##### 5.1 ขอบเขตด้านเนื้อหา

**5.1.1 การศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค** โดยการประเมินตนเองของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ประกอบด้วย (1) สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค 3 ด้าน ได้แก่ 1.1 หลักระบอบาวิทยา 1.2 การวิจัยและพัฒนา 1.3 การติดตามและประเมินผล (2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 7 ด้าน ได้แก่ 2.1 การคิดวิเคราะห์ 2.2 การมองภาพองค์รวม 2.3 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 2.4 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 2.5 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 2.6 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 2.7 การสืบเสาะหาข้อมูล รวมทั้งปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ (กองการเจ้าหน้าที่, 2558)

**5.1.2 การศึกษาปัจจัยที่มีผลกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ** โดยประยุกต์แนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคคล ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมพลังอำนาจ มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค โดยนำแนวคิดของแมค คอรั่มิคและลีเจน (Mc Cormick & Leigen, 1985: 308 อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์, 2557: 44) และเชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn, Huntand & Osborn, 1989: 48 อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์, 2557: 45) เรื่องปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ

สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน และแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1997) ในเรื่องปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ มาเป็นตัวแปรต้น

## 5.2 ขอบเขตด้านประชากรและพื้นที่ศึกษา

ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข สุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ซึ่งไม่นับรวมหน่วยงานส่วนภูมิภาค รวมทั้งสิ้น 103 ราย โดยเก็บข้อมูลทุกหน่วยประชากร

## 5.3 ขอบเขตด้านระยะเวลา

ระยะเวลาที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ตั้งแต่เดือนมีนาคมถึงกันยายน 2563

## 6. นิยามศัพท์เฉพาะ

6.1 นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

6.2 หน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค หมายถึง หน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรคที่เป็นสำนักวิชาการ กอง สถาบัน ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ด้านวิชาการ ตามที่ระบุในกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค ปี พ.ศ. 2562 ไม่รวมถึงหน่วยงานส่วนภูมิภาค

6.3 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) หมายถึง สมรรถนะเฉพาะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค อันประกอบด้วย 2 ส่วน คือ สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ดังนี้

### 6.3.1 สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย

1) **หลักการระบาดวิทยา** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการแสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านระบาดวิทยาพื้นฐาน ได้แก่ สามารถอธิบายองค์ประกอบของการเกิดโรค/ภัยสุขภาพในขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ ตามหลักองค์ประกอบของการเกิดโรค 3 ประการ คือ 1) มนุษย์ (Host) 2) สิ่งก่อโรค (Agent) และ 3) สิ่งแวดล้อม (Environment) สามารถอธิบายการกระจายตัวของโรค/ภัยสุขภาพ (Distribution) ตามเวลา สถานที่ และบุคคล (Time-Place-Person) สามารถอธิบายการตั้งสมมติฐาน และ/หรืออธิบายสาเหตุหรือกำหนดปัจจัยในการเกิดโรค/ภัยสุขภาพ สามารถระบุถึงรายการ (Listing) ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ รวมถึงระบุคุณสมบัติ หรือคุณลักษณะวิธีการ หรือแนวทางในการจัดเก็บ ข้อจำกัด แหล่งที่มาของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนสามารถ

แสดงแนวทางการพัฒนาคุณภาพของข้อมูลที่จะจัดเก็บ เพื่อใช้ประโยชน์จอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ

**2) การวิจัยและพัฒนา** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น ได้แก่ การแสดงการระบุแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้น แสดงการสืบค้นข้อมูลได้ และแสดงข้อมูลที่ได้จากการสืบค้นได้ รวมถึงการจัดหมวดหมู่ข้อมูลที่สืบค้นมาให้เป็นระบบ ตลอดจนแสดงการระบุสถิติพื้นฐานที่ใช้ในการวิจัย มีรายงานการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review) มีรายงานสรุปประเด็นปัญหาที่นำไปสู่โจทย์การวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น มีการนำเสนอข้อมูลการใช้ข้อมูลทางสถิติ และ/หรือใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล มีเครื่องมือ และ/หรือมีการใช้เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้อง ตลอดจนมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยเชิงพรรณนา

**3) การติดตามและประเมินผล** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แสดงความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการติดตามประเมินผล ได้แก่ มีแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย มีการดำเนินงานตามแผนฯ สามารถเก็บรวบรวมข้อมูล และจัดทำสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนฯ พร้อมระบุปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะและเสนอผู้บังคับบัญชาภายในเวลาที่กำหนดหรือก่อนเวลา สามารถอธิบายด้วยวาจา และ/นำเสนอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับความหมาย วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือ โครงการ ต่อผู้บังคับบัญชา จัดทำรายงานความก้าวหน้าของผลการติดตามและประเมินผล รวมถึงปัญหาอุปสรรค การแก้ไขปัญหา แนวทางป้องกันและแก้ไขปัญหา ภายในเวลาหรือเสร็จก่อนระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด และมีการนำเสนอในที่ประชุมของหน่วยงาน และ/หรือเผยแพร่ในระดับหน่วยงาน

### 6.3.2 สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

**1) การคิดวิเคราะห์** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แสดงความสามารถในการแยกแยะประเด็นปัญหาหรืองาน ออกเป็นส่วนย่อยๆ อาทิ แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่าย โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญ วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้ และสามารถเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหาหรืองาน โดยการระบุเหตุและผลในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้ ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้ ตลอดจนสามารถวางแผนงาน โดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้

2) **การมองภาพองค์รวม** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แสดงความสามารถในการใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน และสามารถระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของ ข้อมูลได้ ตลอดจนสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้

3) **การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีความต้องการให้ข้อมูลและบทบาทในการปฏิบัติงานมีความถูกต้อง ชัดเจน แสดงความสามารถในการดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในสภาพแวดล้อมของการทำงาน สามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด ตลอดจนสามารถตรวจทานงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง

4) **ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีความเข้าใจโครงสร้างองค์กร สายบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง มีความเข้าใจ สัมพันธภาพอย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กร เป็นสำคัญ

5) **การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แสดงความใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น โดยสามารถสนับสนุนให้ผู้อื่น พัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะ ทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี แสดงความเชื่อมั่นว่า ผู้อื่นมีศักยภาพ ที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้ รวมถึงสามารถสาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน ตลอดจนแสดงความมุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น

6) **การสั่งการตามอำนาจหน้าที่** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แสดงความสามารถสั่งให้กระทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถมอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตาม ตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น และสามารถกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำการใดๆ โดยปฏิเสธ คำขอของผู้อื่นที่ไม่สมเหตุสมผลหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ สามารถ กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน ตลอดจนสามารถ สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ

7) **การสืบเสาะหาข้อมูล** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ แสดงความสามารถในการหาข้อมูลในเบื้องต้น โดยใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล รวมถึงแสดงความสามารถในการสืบเสาะค้นหาข้อมูล ด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน ตลอดจนสามารถสืบเสาะค้นหาข้อมูลจาก ผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด

**6.4 ปัจจัยส่วนบุคคล** หมายถึง ลักษณะบางประการของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน

**6.4.1 อายุ** หมายถึง อายุของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเป็นจำนวนเต็มปี ถ้าเกิน 6 เดือนขึ้นไป นับเป็น 1 ปี

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

**6.4.3 ระดับการศึกษา** หมายถึง การศึกษาของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่จบระดับการศึกษาที่สูงที่สุด แบ่งเป็น อนุปริญญา ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ปริญญาโท เป็นต้น

**6.4.4 อัตราเงินเดือน** หมายถึง จำนวนเงินที่ได้รับต่อเดือนของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

**6.4.5 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข นับเป็นปี

**6.5 การเสริมพลังอำนาจในงาน** หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค โดยผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจ และความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของและการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายของตนเองและองค์กรได้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่

**6.5.1 การได้รับข้อมูลข่าวสาร** หมายถึง การที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้รับข้อมูล ในที่นี้หมายถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆของหน่วยงานและแจ้งให้ทราบเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง รวมถึงรับทราบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตลอดจนสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่รับผิดชอบ มีการประชุมประจำเดือน และ/หรือร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร ได้รับแจ้งข้อมูลการอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อเนื่องอย่าง ครบถ้วนและทันเวลา ได้รับทราบข้อมูลข่าวสาร รวมถึงความรู้วิชาการที่ทันสมัย ทั้งนี้แหล่งข้อมูล

ต้องมีประสิทธิภาพ และง่ายต่อการสืบค้น นอกจากนี้ควรรับทราบผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

**6.5.2 การได้รับการสนับสนุน** หมายถึง การที่ผู้บริหารหรือหัวหน้าหน่วยงานให้การสนับสนุนงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ และร่วมแสดงความคิดเห็น ซึ่งแนะนำให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย รวมถึงยอมรับข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข ตลอดจนได้รับการสนับสนุนให้นำแนวคิดผลการวิจัยหรือเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน สนับสนุนการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ รวมไปถึงการที่ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงาน

**6.5.3 การได้รับทรัพยากร** หมายถึง การที่หน่วยงานจัดหาสิ่งจำเป็นเพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ ประกอบด้วย วัสดุ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ รวมถึงหน่วยงานควรได้รับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนี้ นักวิชาการสาธารณสุข ควรมีรูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ควรให้ความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน และมีการจัดสรรงบประมาณ เพื่อใช้ในกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน โครงการอย่างเหมาะสม รวมถึงมีเงินทุนและจัดสรรเวลาเพื่อสนับสนุนการวิจัย พัฒนาวิชาการ และนวัตกรรม

**6.5.4 การได้รับโอกาส** หมายถึง ผู้บริหารให้การส่งเสริมนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ให้มีความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตลอดจนพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และสนับสนุนให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริการของหน่วยงานของท่าน ตลอดจนเปิดโอกาสให้สามารถทำงานที่ต้องการหรือมีความถนัด ให้โอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ เพื่อเสนอผลงานตามความประสงค์ ให้เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้น/ยาว เพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถหรือมีความซับซ้อนอยู่เสมอ นอกจากนี้ผู้บริหารมีการมอบหมายให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเป็นหัวหน้าโครงการใหม่ๆ หรือเข้าร่วมทำงานในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงานเสมอ ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงาน รวมถึงให้มีโอกาสปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสมเพื่อเรียนรู้งาน ตลอดจนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน

## 7. ประโยชน์ที่ได้รับ

7.1 ทำให้ทราบปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ซึ่งนับเป็นกำลังสำคัญของระบบสาธารณสุขของไทย และอาจเป็นแนวทางให้หน่วยงานภาครัฐอื่นนำไปประยุกต์ใช้กับหน่วยงานตนเอง

7.2 ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลพื้นฐานให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปสู่การจัดทำข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รวมถึงการเสริมพลังอำนาจในงานในด้านต่างๆ เพื่อสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรคาดหวังไว้



## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการศึกษาค้นคว้าและรวบรวมข้อมูลจากหนังสือ วารสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ดังหัวข้อต่อไปนี้

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ
2. สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

##### 1.1 ที่มาของสมรรถนะ

จุดกำเนิดของสมรรถนะ (Competency) เกิดขึ้นเมื่อต้นทศวรรษ 1970 (50 ปีที่แล้ว) เมื่อบริษัทแม็คเบอร์ (McBer) ได้รับการติดต่อจากกระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา (The US State Department) ให้ช่วยเหลือเกี่ยวกับการคัดเลือกเจ้าหน้าที่บริการข้อมูลชาวต่างชาติ (Foreign Service Information Officer : FSIOs) ที่ทำหน้าที่เป็นตัวแทนของประเทศไทยในต่างประเทศต่างๆ ทั่วโลก มีหน้าที่เผยแพร่วัฒนธรรมและเรื่องราวของประเทศไทยให้กับคนในประเทศเหล่านั้น ซึ่งในขณะนั้นแทบทั้งหมดเป็นคนผิวขาว ก่อนหน้านั้นองค์กรนี้คัดเลือกเจ้าหน้าที่ด้วยแบบทดสอบที่เรียกว่า แบบทดสอบเจ้าหน้าที่ให้บริการชาวต่างชาติ (Foreign Service Officer Exam) ซึ่งเป็นแบบทดสอบที่มุ่งทดสอบด้านทักษะ (Skill) ที่เจ้าหน้าที่ระดับสูงของหน่วยงานคิดว่างจำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งนี้ แต่พบจุดอ่อน คือ เป็นการวัดผลวัฒนธรรมของชนชั้นกลางและสูง และใช้เกณฑ์ที่สูงมากวัดผล ทำให้ชนกลุ่มน้อยหรือคนผิวดำไม่มีโอกาสสอบผ่านสะท้อนให้เห็นถึงการเลือกปฏิบัติ อีกทั้งพบว่าคะแนนสอบไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน กล่าวคือ ผู้ที่ทำคะแนนสอบได้ดี กลับไม่ได้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีตามที่องค์กรคาดหวังเสมอไป กระทรวงการต่างประเทศสหรัฐอเมริกา จึงได้ว่าจ้างบริษัทแม็คเบอร์ ภายใต้การนำของ



ศาสตราจารย์เดวิดแมคเคลแลนด์ (David McClelland) ให้เข้ามาแก้ไขปัญหาดังกล่าว ซึ่งได้ทำการเปรียบเทียบเจ้าหน้าที่ FSIOs ที่มีผลการปฏิบัติงานดี กับ เจ้าหน้าที่ที่มีผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์เฉลี่ย สร้างเทคนิคการประเมินแบบใหม่ที่เรียกว่า การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview : BEI) เพื่อนำไปสู่สิ่งที่ต้องการค้นหาคือผู้มีผลการปฏิบัติงานดีมีลักษณะพฤติกรรมอย่างไร แล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อหาลักษณะพฤติกรรมที่แตกต่างของคน 2 กลุ่มนี้ ซึ่งลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่ดีนี้ เรียกว่า สมรรถนะ (Competency) ศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลนด์ ได้แสดงความคิดของเขาในเรื่อง สมรรถนะ (Competency) ไว้ในบทความชื่อ *Testing for Competence Rather Than Intelligence* ในวารสาร American Psychologist ในปี ค.ศ. 1973 เพื่อนำเสนอวิธีการวัดผลทางการศึกษาแบบใหม่ ซึ่งมีความเหมาะสมครอบคลุมและสามารถทำนายความสำเร็จ เพื่อคัดเลือกคนเข้าทำงาน โดยปราศจากอคติในชนกลุ่มน้อย เพศหญิง และผู้มีรายได้น้อย (lower socioeconomic strata) เมื่อเปรียบเทียบกับการวัดความรู้ความเข้าใจ (Cognitive) อันได้แก่ ทักษะการอ่าน การเขียน และการคำนวณ โดยใช้แบบทดสอบทางสติปัญญา (intelligence) หรือ ความถนัด (aptitude) (David McClelland, 1973; Lyle M. Spencer & Sige M. Spencer, 1993: 1-8)

ณ ปัจจุบัน ผู้ที่ศึกษาเรื่องสมรรถนะจะคุ้นชินกับแนวคิดเรื่อง “ภูเขาน้ำแข็ง” ซึ่งที่มาของเรื่องนี้ มาจากการศึกษาเชิงลึกในเรื่องบุคลิกภาพ (Personality) ซึ่งศาสตราจารย์แมคเคลแลนด์ ได้รับมอบหมายให้สอนวิชานี้ เมื่อท่านเป็นอาจารย์ชั่วคราวที่วิทยาลัยเบรนมอร์ (Bryn Mawr) ที่เมืองฟิลาเดเฟีย ต่อมาในแวดวงของนักจิตวิทยาสนใจกลไกว่าสิ่งใดทำให้เกิดความรู้สึกนึกคิด และจำแนกแยกแยะความลึกและความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบต่างๆ ที่นำมาซึ่งพฤติกรรมมนุษย์ การวิจัยทำให้พบว่า คำว่า “แรงจูงใจ (Motives)” ต่างจาก “ค่านิยม (Values)” แม้ทั้งสองสิ่งนี้เป็นองค์ประกอบของบุคลิกภาพ แต่ แรงจูงใจ (Motives) คือ แรงขับเคลื่อนเบื้องลึกในใจมนุษย์ ซึ่งมีพลังในการคัดเลือก และขับเคลื่อนพฤติกรรมโดยธรรมชาติของบุคคลนั้นๆ ส่วนค่านิยม (Values) เป็นสิ่งที่ผ่านกระบวนการคิดแล้วว่าเป็นที่พึงปรารถนาในสังคม จึงนำไปสู่พฤติกรรมอันเป็นผลจากการตัดสินใจเลือก อีกทั้งยังขึ้นกับกาลเทศะ ในระยะยาวหรือเมื่อบริบทแวดล้อมเปลี่ยนแปลงไป บุคลิกภาพในส่วนนี้ก็อาจเปลี่ยนแปลงไปได้ ต่อมาได้ขยายผลการศึกษา ทำให้พบความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยม (Value) กับอุปนิสัย (Trait) แต่ถ้าอุปนิสัยกลุ่มใดมีความสัมพันธ์กับเงื่อนไขอิทธิพลของปัจจัยภายนอกและเป็นบุคลิกลักษณะที่หลายๆ คนที่อยู่ในเงื่อนไขนั้น (เช่น อาชีพเดียวกัน) แสดงออกคล้ายคลึงกัน ก็จะจัดเป็นบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ซึ่งเป็นภาคหนึ่งของค่านิยม ในขณะที่ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self Image) นั้น มีความสัมพันธ์กับบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) คือ เห็นว่าตนอยู่ในสถานภาพอะไร พึงแสดง

บทบาทอย่างไร อีกนัยหนึ่งก็คือ ความรู้สึกนึกคิด ทักษะมุมมองของตนเองเกี่ยวกับตนเองนำไปสู่คุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออก (ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553: น.18-21)

จากนั้นทำให้นักการศึกษาและนักวิชาการหลายท่าน นำวิธีการของแมคเคิลแลนด์ มาเป็นแนวทางในการศึกษาเรื่องสมรรถนะ(Competency) ในเวลาต่อมา ในขณะที่ริชาร์ด โบย์ทซิส (Richard Boyatzis) ซึ่งเป็นนักวิจัยของแม็กเบอร์ ได้นำสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลในหนังสือเรื่อง The Competent Manager : A Model of Effective Performance เมื่อปี 1982 ซึ่งได้รับการตอบรับเป็นอย่างมาก ทั้งภาครัฐและเอกชนขนาดใหญ่ในประเทศต่างๆ ซึ่ง โบย์ทซิส สังเคราะห์ภาพรวมของการนำสมรรถนะไปใช้โดยมองเป็น 2 มิติ คือ มิติแรก สมรรถนะสามารถจัดกลุ่มได้เป็นรายการที่มีลักษณะร่วมกันเป็นลักษณะกลุ่ม (Cluster) โดยจำแนกได้ 21 สมรรถนะ แบ่งเป็นกลุ่มหลักๆ 5 กลุ่ม ได้แก่ 1) การจัดการเป้าหมายและกิจกรรม 2) ภาวะผู้นำ 3) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 4) การนำผู้ใต้บังคับบัญชา 5) การให้ความสำคัญกับผู้อื่น และอีกมิติคือระดับขั้นลึกของสมรรถนะว่ามาจากระดับใดของบุคลิกภาพ ได้แก่ ระดับแรงจูงใจ, อุปนิสัย และทักษะ (สุกัญญา รัศมีธรรม โขติ, 2547; กาญจนชนก ภัทรวิชานันท์, 2554; ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553: น.33-34)

ต่อมาในปี 1993 โลลีย์ สเปนเซอร์ (Lyle Spencer) และซิง สเปนเซอร์ (Signe Spencer) ได้ร่วมกันเขียนหนังสือ “Competency at work” เพื่อแสดงให้เห็นคุณค่าของการใช้ระบบสมรรถนะที่ถูกต้อง ให้ความรู้ วิธีการทำต้นแบบสมรรถนะที่ถูกต้อง เครื่องมือวัดที่ถูกต้อง และให้ศึกษาลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์กร ไม่ควรคัดลอกจากแบบแผนสมรรถนะที่เป็นที่นิยม ซึ่ง สเปนเซอร์ ได้รวบรวมต้นแบบสมรรถนะของตำแหน่งงานต่างๆ เป็นเวลา 20 ปี เพื่อแสดงสมรรถนะที่เป็นตัวร่วม 20 รายการ และพฤติกรรมการแสดงออกของสมรรถนะ ยังมีระดับขั้นในตัวเองด้วย เช่น ระดับไม่ลึกซึ้ง บางครั้งก็มีระดับที่ซับซ้อนหรือความเข้มข้น ได้ผลลัพธ์คือพจนานุกรมสมรรถนะ และยังเป็นหนึ่งในคณะบุคคลที่ประยุกต์หลักการความแตกต่างที่สามารถสังเกตเห็นได้ (Just Noticeable Difference : JND) มาสู่การจัดทำต้นแบบสมรรถนะ ทำให้ระดับสมรรถนะสามารถแปลงเป็นค่าตัวเลขบนแกนเส้นตรงเดียวกันที่มีค่าช่วง (interval) เท่ากัน และสามารถนำไปคำนวณต่อด้วยสถิติแบบพารามेटริก (parametric) (ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553: น.35-36)

สำหรับภาคราชการของไทย คำว่า “สมรรถนะ” เริ่มมาตั้งแต่ในโครงการ Blueprint for change ที่ดำเนินการ โดยสำนักงาน ก.พ.ร. ซึ่งครอบคลุมการออกแบบกระบวนการใหม่และการพัฒนาขีดสมรรถนะแก่บุคลากรในภาครัฐ จากนั้นได้แฝงตัวอยู่ในระบบจำแนก

ตำแหน่งใหม่ และประกาศเป็นพระราชบัญญัติระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนใหม่เมื่อปี 2551 ซึ่งเป็นผลพวงจากวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 ที่ประเทศไทยต้องแสดงเจตจำนงในการปฏิรูประบบราชการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการลดกำลังคน แต่รวมถึงการลดกรอบอัตรากำลัง และเพิ่มสมรรถนะของข้าราชการไปพร้อมกัน (ศิริรัตน์ พิธิธนาลัย และจุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา, 2553: น.69-71)

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (2547) ระบุว่า สมรรถนะของคน เกิดได้จาก 3 ทาง ได้แก่ เป็นพรสวรรค์ที่ติดตัวมาตั้งแต่เกิด เกิดจากประสบการณ์ทำงาน เกิดจากการศึกษาฝึกอบรม ดังนั้น ผู้วิจัยคาดหวังว่า ผลการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน จะสามารถนำไปสู่การวางแผนเพื่อพัฒนาให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เกิดสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่สำคัญได้อย่างเหมาะสม

## 1.2 ความหมายของสมรรถนะ

นักวิชาการที่ศึกษาเกี่ยวกับคำว่า Competency ในประเทศไทย ให้ “คำแปล” และ “คำจำกัดความ” ของ Competency ไว้หลากหลาย เช่น บางท่านแปลว่า “ขีดความสามารถ” บางท่านแปลว่า “สมรรถนะ” บางท่านแปลว่า “ศักยภาพ” แต่สุดท้ายยังหาข้อสรุปที่ชัดเจนไม่ได้ แต่ในการศึกษานี้ จะขอแปลคำว่า Competency ว่า สมรรถนะ ซึ่งมีผู้เชี่ยวชาญหรือนักวิชาการหลายท่าน ให้คำจำกัดความของสมรรถนะไว้ ได้แก่

ศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลเลนด์ และริชาร์ด โบย์ตซีส (McClelland & Boyatzis, 1980: 369) ได้ให้คำจำกัดความของ สมรรถนะ (Competency) ว่าเป็น กลุ่มของความรู้ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาวลักษณะภายใน บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม และทักษะ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเหนือกว่าผู้อื่น

ไลล์ เอ็ม. สเปนเซอร์ และซิง เอ็ม. สเปนเซอร์ (Lyle M. Spencer & Sige M. Spencer, 1993: 9-11) กล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์อ้างอิง และ/หรือเหนือกว่าเกณฑ์ ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลนั้น ประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motive) ลักษณะส่วนบุคคลหรืออุปนิสัย (Trait) การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2553,น.1) ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์กร

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2554,น.8) สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ ลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม เป็นพฤติกรรมที่องค์กรต้องการที่สามารถส่งผลให้บุคลากร

ปฏิบัติงานได้ดี ตามเกณฑ์มาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะและลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

กรวลย์ เข็มสวัสดิ์ (2552,น.8) สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะของบุคคล ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ความรู้ ความสามารถ ทักษะและคุณลักษณะอื่นๆ เช่น ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ เป็นต้น ซึ่งมีความจำเป็นและมีความเหมาะสมตามความต้องการขององค์กร โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ของบุคคลเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประโยชน์สูงสุด

ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559,น.24) สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นสิ่งที่แฝงอยู่ภายใน หรือลักษณะโดดเด่นภายนอก ที่สามารถแสดงออกในเรื่องทักษะ ความรู้ ความสามารถและเป็นปัจจัยที่ช่วยผลักดันในการทำงานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล บรรลุ วัตถุประสงค์ขององค์กร

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557,น.15) สรุปได้ว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่า

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง ความรู้ ทักษะและ คุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานตามเกณฑ์ มาตรฐานหรือสูงกว่า ซึ่งจะส่งผลให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์หรือ เป้าหมายขององค์กร

### 1.3 องค์ประกอบของสมรรถนะ

องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก ตามแนวคิดของศาสตราจารย์แมคเคลแลนด และริชาร์ด โบยซ์ซิช (McClelland & Boyatzis, 1980: 369) ประกอบด้วย ความรู้ แรงจูงใจ อุบัติสภาพลักษณะภายใน บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม และทักษะ ซึ่ง โคลี เอ็ม. สเปนเซอร์ และซิง เอ็ม. สเปนเซอร์ (Lyle M. Spencer & Sige M. Spencer, 1993) ได้อธิบาย แนวความคิดและทฤษฎีของ แมคเคลแลนด (McClelland) ทั้งในรูปของค่านิยม และการพยายามแยกองค์ประกอบ ของ สมรรถนะออกมาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยได้แยกองค์ประกอบของสมรรถนะ ออกมาเป็นห้า องค์ประกอบและแสดงออกมาเป็นแผนภาพหรือในรูปของโมเดล (Model) ที่มีชื่อว่า ภูเขาน้ำแข็ง “Iceberg Model” ซึ่งเป็นที่ยอมรับอย่างกว้างขวาง และนักวิชาการทางด้านสมรรถนะมักจะกล่าวถึง อยู่เสมอ อย่างไรก็ตาม โคลี เอ็ม. สเปนเซอร์ และซิง เอ็ม. สเปนเซอร์ ยังคงเน้นย้ำและให้ความสำคัญกับ ปัจจัยทางด้านคุณลักษณะของแต่ละบุคคล (Individual Underlying Characteristic) ในขณะที่ สก็อต

บี. พี. (Scott, B. P.) เห็นควรให้รวมส่วนประกอบที่เป็นความคิดเกี่ยวกับตนเอง คุณลักษณะ และ แรงจูงใจ เข้าด้วยกันเป็นกลุ่มเรียกว่า คุณลักษณะ (attributes) ซึ่งสำนักงาน ก.พ. (2553) ระบุว่า สามารถแบ่งระดับที่มาของสมรรถนะ ตามความยากของการประเมินและพัฒนา ตามทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ดังภาพที่ 2.1



ภาพที่ 2.1 ภาพจำลองภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)

ที่มา: สำนักงาน ก.พ. (2553, น.2)

จากภาพจำลองภูเขาน้ำแข็ง จะเห็นได้ว่า ที่มาของสมรรถนะ ประกอบด้วย 2 ส่วนใหญ่ๆ คือ ส่วนที่อยู่เหนือน้ำ เป็นส่วนที่ง่ายต่อการบริหารจัดการหรือการประเมิน/พัฒนา ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และส่วนที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งเป็นส่วนที่ซ่อนเร้น ยากต่อการบริหารจัดการ ได้แก่ บทบาทที่แสดงต่อสังคม ภาพลักษณ์ภายใน อุปนิสัย แรงผลักดันเบื้องลึก ซึ่งสมรรถนะ เป็นการรวมส่วนที่อยู่เหนือน้ำและใต้น้ำทั้งหมด และแสดงออกในรูปของพฤติกรรมที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่น ในองค์กร (สำนักงาน ก.พ., 2553) ซึ่งสอดคล้องกับคำอธิบายของเกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546: 22-23) ซึ่งกล่าวว่า การบริหารขีดความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competency – Based Approach) คือ กระบวนการที่จะดึงขีดความสามารถที่ซ่อนเร้นของทรัพยากรมนุษย์ออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งมีองค์ประกอบ 3 ส่วน คือ

ลักษณะของบุคคล (Personal Characteristics) หมายถึง ลักษณะนิสัย ทักษะ และแรงจูงใจ ซึ่งลักษณะดังกล่าวจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการแสดงออกของบุคคลคนนั้น

พฤติกรรม (Behavior) หมายถึง การแสดงออกของบุคคลที่เป็นทั้งแง่บวก และแง่ลบ โดยเฉพาะในส่วนขององค์กรต้องการให้บุคลากรแสดงออกในแง่บวก และสร้างสรรค์

ผลสัมฤทธิ์ (Performance) หมายถึง ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นจากการกระทำ ถ้าพิจารณาในแง่มุมของการจัดการบุคลากร จะพบว่า ผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ผลสำเร็จของการปฏิบัติงาน เช่น ยอดขายเพิ่มขึ้น และการบริการที่สอดคล้อง เป็นต้น

สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ส่วนราชการดำเนินการกำหนดรายละเอียด และระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ อย่างน้อย 3 สมรรถนะ ให้เหมาะสมกับหน้าที่และความรับผิดชอบโดยเลือกจากสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ตามที่กำหนดไว้ในหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 หรือเสนอให้คณะกรรมการสามัญประจำกรม (อ.ก.พ. กรม) พิจารณากำหนดสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของส่วนราชการนั้นก็ได้ ส่วนสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหารให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.พ. กำหนด หรืออาจปรับแต่งเพิ่มเติมได้ตามความเหมาะสม

#### 1.4 หลักการของการสร้างต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model)

การพัฒนาสมรรถนะต้องเริ่มต้นจากการกำหนดรูปแบบหรือพัฒนาต้นแบบ/ต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ก่อน เพื่อให้ทราบถึงส่วนผสมของสมรรถนะที่องค์กรต้องการ ต้นแบบสมรรถนะมีหลายรูปแบบ ไม่มีสูตรตายตัวหรือสูตรสำเร็จ ขึ้นอยู่กับความต้องการขององค์กร เป็นหลัก โดยปกติมีองค์ประกอบ 2 ส่วนหลัก ได้แก่ กลุ่มความสามารถหลัก หรือสมรรถนะหลัก (Core Competency) และกลุ่มความสามารถด้านเทคนิค หรือ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน หรือ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency นักวิชาการบางท่านใช้คำว่า Functional Competency หรือ Job Competency) (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค, 2546: น.28)

สำนักงาน ก.พ. (2553) กำหนดหลักการในการสร้างต้นแบบสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งของส่วนราชการสามารถทำได้หลายกระบวนการ โดยมีกติกาในการสร้างต้นแบบสมรรถนะก่อนที่จะลงในรายละเอียด สำหรับวิธีและกระบวนการในการสร้างต้นแบบสมรรถนะมีดังต่อไปนี้

กติกาข้อที่ 1 : การกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ต้องไม่ซ้ำกับสมรรถนะหลักและสมรรถนะทางการบริหาร

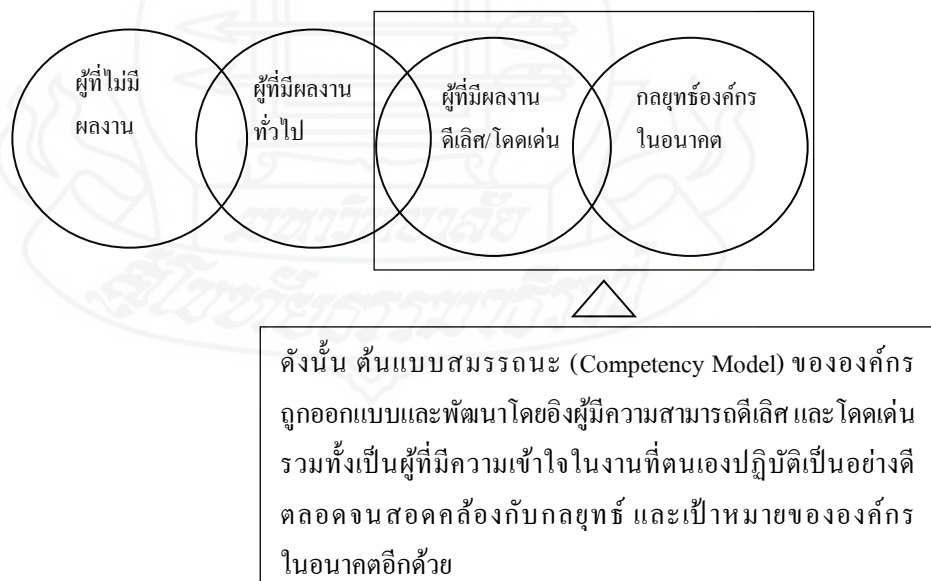
*สมรรถนะหลัก* คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน

อัน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) บริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม

**สมรรถนะทางการบริหาร** คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บังคับเฉพาะตำแหน่งประเภทอำนาจการและบริหาร เพื่อสนับสนุนให้เกิดการบริหารจัดการตามหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและส่งผลให้เกิดผู้นำที่เป็นเลิศในส่วนราชการ อัน ได้แก่ 1) สภาวะผู้นำ 2) วิสัยทัศน์ 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน 5) การควบคุมตนเอง และ 6) การสอนงานและมอบหมายงาน

กติกากี่ 2 : จำนวนตัวความรู้ ทักษะและสมรรถนะจะต้องมีจำนวนไม่มากจนจำไม่ได้จากทฤษฎีความทรงจำระยะสั้น ซึ่งกล่าวว่า คนส่วนใหญ่จะจำข้อมูลหรือตัวเลขได้ไม่เกิน 5 - 9 ข้อมูลหรือตัวอักษร การกำหนดจำนวนต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะเฉพาะนั้น ไม่ควรมีจำนวนเกิน 5 - 9 ตัว นอกจากนั้นหากมีจำนวนมากเกินไปจะส่งผลต่อการประเมินผลการปฏิบัติราชการประจำปี การประเมินเพื่อคัดสรรเข้าสู่ตำแหน่ง และการพัฒนาข้าราชการในแต่ละตำแหน่ง เนื่องจากจะเป็นภาระอย่างมากต่อผู้ประเมินในแต่ละส่วนราชการ

เมื่อมีความจำเป็นต้องเลือกจึงควรจะมีกระบวนการในการตัดสินใจเลือกต้นแบบสมรรถนะที่เหมาะสม ซึ่งโดยหลักเกณฑ์แล้วน่าจะสะท้อนคุณสมบัติของคนเก่งคนดีในงานและสอดคล้องกับภารกิจของงานทั้งในปัจจุบันและอนาคตด้วย ดังภาพที่ 2.2



ภาพที่ 2.2 แสดงการตัดสินใจเลือกต้นแบบสมรรถนะที่เหมาะสม

ที่มา: สำนักงาน ก.พ. (2553, น. 7)

กติกากที่ 3 : ระดับสมรรถนะที่กำหนดต้องไม่ต่ำกว่าระดับสมรรถนะขั้นต่ำตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 และตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553

เพื่อให้เกิดมาตรฐานในการดำเนินงาน หลังจากกำหนดต้นแบบความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติเรียบร้อยแล้ว จะต้องมีการกำหนดระดับความซับซ้อนของแต่ละรายการของความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่กำหนดขึ้นเป็นจำนวน 5 ระดับเสมอ ซึ่งในแต่ละระดับจะต้องกำหนดให้เหมาะสมกับระดับมาตรฐานทั้งในเรื่องความรู้ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรม หรือสมรรถนะที่กำหนดไว้ในหนังสือเวียน ทั้งนี้เพื่อให้มั่นใจว่าทุกส่วนราชการมีความเท่าเทียมในการกำหนดระดับความซับซ้อนของงานในแต่ละประเภทตำแหน่งและในแต่ละระดับชั้นงาน

ต้นแบบสมรรถนะ (Competency model) สามารถจัดเป็นกลุ่มใหญ่ๆ ได้คือ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และ สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competency) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2561) ต่อมา สำนักงาน ก.พ. ได้เพิ่มสมรรถนะทางการบริหาร ซึ่งสมรรถนะหลักเป็นสมรรถนะที่ใช้กับทุกคนในองค์กร สะท้อนความเชื่อและค่านิยม ใช้อธิบายความเชื่อและค่านิยมอย่างเป็นรูปธรรมได้ ตัวอย่างเช่น การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม ในขณะที่สมรรถนะทางการบริหาร เป็นสมรรถนะหรือความสามารถสำคัญซึ่งผู้ที่ก้าวหน้าขึ้นเป็นผู้บริหารในอนาคตพึงมี สะท้อนให้รู้ว่าผู้บริหารที่มีศักยภาพสูงในระดับต่างๆ ต้องทำอะไรบ้าง ตัวอย่างเช่น วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ผู้นำการเปลี่ยนแปลง การควบคุมตนเอง การสอนงานและการมอบหมายงาน และสุดท้ายสมรรถนะประจำกลุ่มงาน หรือ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional / Technical Competency) เป็นสมรรถนะหรือความสามารถของตำแหน่งงานหรือกลุ่มงานที่ใกล้เคียงกัน สะท้อนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่สั่งสมมาจากการทำงาน เช่น การสืบค้นข้อมูล การดำเนินงานเชิงรุก การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, ม.ป.ป.)

สมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการผู้ดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น

ในระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทนของสำนักงาน ก.พ. มีการจัดตำแหน่งงานทุกตำแหน่ง ให้อยู่ในกลุ่มงานต่างๆ มีทั้งหมด 18 กลุ่มงาน โดยการจัดงานที่มีลักษณะคล้ายคลึงกันเข้าไว้ในกลุ่มเดียวกัน โดยพิจารณาจากเกณฑ์ดังต่อไปนี้



1) กลุ่มลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของตำแหน่งงานนั้นเป็นใคร เป็นกลุ่มลูกค้าภายในหรือภายนอกภาคราชการ

2) ตำแหน่งงานนั้นมุ่งผลลัพธ์/ผลสัมฤทธิ์ตามภารกิจหลักของภาครัฐด้านใด

กลุ่มงานในระบบราชการพลเรือนไทย 18 กลุ่มงาน มีดังนี้

- 1) กลุ่มงานสนับสนุนทั่วไป
- 2) กลุ่มงานสนับสนุนงานหลักทางเทคนิคเฉพาะด้าน
- 3) กลุ่มงานให้คำปรึกษา
- 4) กลุ่มงานบริหาร
- 5) กลุ่มงานนโยบายและแผน
- 6) กลุ่มงานศึกษาวิจัยและพัฒนา
- 7) กลุ่มงานข่าวกรองและสืบสวน
- 8) กลุ่มงานออกแบบเพื่อพัฒนา
- 9) กลุ่มงานความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ
- 10) กลุ่มงานบังคับใช้กฎหมาย
- 11) กลุ่มงานเผยแพร่ประชาสัมพันธ์
- 12) กลุ่มงานส่งเสริมความรู้
- 13) กลุ่มงานบริการประชาชนด้านสุขภาพและสวัสดิภาพ
- 14) กลุ่มงานบริการประชาชนทางศิลปวัฒนธรรม
- 15) กลุ่มบริการประชาชนทางเทคนิคเฉพาะด้าน
- 16) กลุ่มงานเอกสารราชการและทะเบียน
- 17) กลุ่มงานการปกครอง
- 18) กลุ่มงานอนุรักษ์

แต่ละกลุ่มงานจะมีสมรรถนะประจำกลุ่มงานๆ ละ 3 ด้าน เมื่อรวมกับสมรรถนะหลักแล้วข้าราชการแต่ละคนจะต้องมุ่งพัฒนาสมรรถนะรวม 8 ด้าน โดยทั่วไปแล้วบุคลากรจำเป็นต้องมีสมรรถนะ 2 ส่วนนี้ ประกอบกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ดีในแขนงวิชาการชีพของตนเอง (สถาบันดำรงราชานุภาพ, 2553, น.21-24)

อย่างไรก็ดี ปัจจุบัน สำนักงาน ก.พ. (2553) มีการปรับปรุงแนวทางในการจัดกลุ่มสมรรถนะ เป็น 3 ประเภท คือ สมรรถนะหลัก สมรรถนะทางการบริหาร และสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ซึ่งจากข้อมูลเว็บไซต์สำนักงาน ก.พ. ณ ปัจจุบัน บัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จัดกลุ่มสายงานออกเป็น 4 ประเภท ได้แก่ สายงานประเภทบริหาร (4 สายงาน) สายงาน

ประเภทอำนวยการ (3 สายงาน) สายงานประเภทวิชาการ (150 สายงาน) สายงานประเภททั่วไป (90 สายงาน) นักวิชาการสาธารณสุข อยู่ในกลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาลและสาธารณสุข ในสายงานประเภทวิชาการ

### 1.5 ประเภทของสมรรถนะ

อย่างไรก็ดี มีนักวิชาการหลายท่าน กำหนดประเภทสมรรถนะไว้หลากหลายได้แก่

สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์ (2548, น.53-55) แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 2 ประเภทได้แก่ 1) ความสามารถหลัก (Competency) เป็นความสามารถในระดับแก่นขององค์กร และเป็นสิ่งที่องค์กรนั้นๆ ทำได้ดีกว่าเหนือกว่าคู่แข่ง รวมถึงเป็นสิ่งที่ยากต่อการเลียนแบบ ตลอดจนเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อลูกค้า ความสามารถหลักนี้หากพิจารณาในบริบทที่แตกต่างกัน ก็อาจเป็นไปได้ทั้งความสามารถหลักขององค์กร และความสามารถหลักของพนักงานในองค์กร

2) ความสามารถพิเศษของบุคคล (Personal Competency) คือ บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติความเชื่อและอุปนิสัย ที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป

เทือน ทองแก้ว (2560, น.5) ได้แบ่งประเภทสมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท ได้แก่

- 1) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies)
- 2) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies)
- 3) สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies)
- 4) สมรรถนะหลัก (Core Competencies)
- 5) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Functional Competencies)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) (2552) มีการกำหนดมาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่อให้เกิดการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งระบุมมาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการประกอบด้วย สมรรถนะ 3 ประเภท ได้แก่ 1) สมรรถนะหลัก 5 ด้าน 2) สมรรถนะทางการบริหาร 6 ด้าน 3) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 16 ด้าน รายละเอียดดังนี้

สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- 2) บริการที่ดี (Service Mind)
- 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

- 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)
  - 5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)
- สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย
- 1) สภาวะผู้นำ (Leadership)
  - 2) วิสัยทัศน์ (Visioning)
  - 3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
  - 4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)
  - 5) การควบคุมตนเอง (Self Control)
  - 6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)
- สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย
- 1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
  - 2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
  - 3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
  - 4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
  - 5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
  - 6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
  - 7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
  - 8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
  - 9) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
  - 10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
  - 11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
  - 12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
  - 13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
  - 14) คุณทริยภาพทางศิลปะ (Aesthetic Quality)
  - 15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
  - 16) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

โดยข้าราชการในแต่ละประเภทตำแหน่งและระดับชั้นงานจะต้องมีการกำหนด (Mapping) ระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ต้องการขั้นต่ำ โดยจะต้องกำหนดไม่ต่ำกว่าระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งขั้นต่ำที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดขึ้นไว้เป็นมาตรฐาน ตามหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 27

ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญและหนังสือสำนักงาน ก.พ. ที่ นร 1008/ว 7 ลงวันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ ตำแหน่งประเภทบริหาร (ดังตารางที่ 2.1)

ตารางที่ 2.1 แสดงการกำหนด (Mapping) ระดับความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งที่ต้องการขั้นต่ำ

ประเภทตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก <sup>1</sup>	สมรรถนะทางการบริหาร <sup>2</sup>	สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน <sup>3</sup>	ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ <sup>3</sup>	ทักษะที่จำเป็น <sup>3</sup>
<b>ประเภทบริหาร</b>						
ระดับสูง	5	4		2	4	2
ระดับต้น	5	3		2	4	4
<b>ประเภทอำนวยการ</b>						
ระดับสูง	4	2	4	2	3	2
ระดับต้น	3	1	3	1	3	2
<b>ประเภทวิชาการ</b>						
ทรงคุณวุฒิ	5	3 <sup>4</sup>	5	5	3	2
เชี่ยวชาญ	4		4	4	3	2
ชำนาญการพิเศษ	3		3	3	3	2
ชำนาญการ	2		2	2	2	2
ปฏิบัติการ	1		1	1	2	2
<b>ประเภททั่วไป</b>						
ทักษะพิเศษ	2		2	4	2	2
อาวุโส	2		2	3	2	2
ชำนาญงาน	1		1	2	1	1
ปฏิบัติงาน	1		1	1	1	1

#### หมายเหตุ

- 1) ระดับสมรรถนะที่กำหนดตามตารางนี้ ยึดตามต้นแบบสมรรถนะหลักที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
  - 2) ยึดตามต้นแบบสมรรถนะทางการบริหารที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด
  - 3) ความรู้ และทักษะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนดให้ยึดตามระดับตามที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด ส่วนความรู้ และทักษะอื่นๆ ที่นอกเหนือจากสำนักงาน ก.พ. กำหนด ให้ยึดตามสมรรถนะ
  - 4) ระดับที่ 3 กำหนดเฉพาะ -> วิสัยทัศน์, การวางกลยุทธ์ภาครัฐ, ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน
- ที่มา : สำนักงาน ก.พ. (2552,น.8)

ในการวิจัยนี้ สนใจในการประเมินสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จึงต้องมีการประเมินขั้นต่ำ อย่างน้อยในระดับสมรรถนะที่ 2

#### 1.6 มิติในการพิจารณาระดับสมรรถนะ

สำนักงาน ก.พ. (2553) กล่าวว่า การอ่านระดับสมรรถนะต้องพิจารณาถึงมิติ (Dimension) ของระดับที่แตกต่างกันไปของแต่ละสมรรถนะ โดยทั่วไปมิติที่ใช้ในการพิจารณาระดับสมรรถนะ ได้แก่

**1.6.1 ระดับความเข้มข้น หรือความสมบูรณ์ของกิจกรรม (Intensity or Completeness of Action)** เช่น ระดับการตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ความเข้มข้นหรือความสมบูรณ์ของกิจกรรม ได้แก่ ความพยายามให้เกิดความถูกต้องในงานในระดับที่ 1 ไปจนถึงตรวจทานความถูกต้องในระดับที่ 2 และดูแลความถูกต้องในผู้อื่นด้วยในระดับที่ 3 เป็นต้น

**1.6.2 ขนาดของผลกระทบ (Size of Impact)** มักอธิบายเป็นจำนวนของกลุ่มคนที่เกี่ยวข้อง เช่น ระดับฝ่าย หรือทั้งส่วนราชการ เป็นต้น

**1.6.3 ระดับความซับซ้อนของพฤติกรรม (Complexity)** เช่น พฤติกรรมในสมรรถนะกลุ่มของการคิด ในเรื่องการคิดวิเคราะห์ เป็นความสามารถในการคิดได้ซับซ้อน จึงมองเห็นความสัมพันธ์ของปัญหาที่มีความซับซ้อน ตั้งแต่เล็กน้อยจนถึงมากได้ เป็นต้น หรือพฤติกรรมในเชิงความเข้าใจ (ทั้งความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม หรือความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ) เช่น ในสมรรถนะเรื่องความเข้าใจผู้อื่นนั้น ความซับซ้อนเริ่มจากเข้าใจความหมายที่สื่อสารในระดับที่ 1 ไปจนถึงเข้าใจอารมณ์และความหมายแฝงในระดับที่ 2-3 ตามลำดับ เป็นต้น

**1.6.4 ระดับของความพยายาม (Amount of Effort)** หรือเวลาที่ใช้ในการแสดงพฤติกรรม เช่น สมรรถนะในการสืบเสาะหาข้อมูล อาจมีระดับของความพยายามในการหาข้อมูลเบื้องต้นในระดับที่ 1 แล้วเริ่มพยายามที่จะหาข้อมูลในเชิงลึกมากขึ้น ตั้งแต่การสืบเสาะหาข้อมูลในระดับที่ 2 หรือการเข้าไปเจาะข้อมูลในเชิงลึกในระดับที่ 3 เป็นต้น นอกจากนั้นความพยายาม

ยังอาจแสดงในรูปการเตรียมการที่เพิ่มสูงขึ้น เช่น ในศิลปะการสื่อสารจูงใจ อาจมีระดับของความพยายามที่เริ่มจากการนำเสนอข้อมูลโดยตรงไปตรงมาในระดับที่ 1 และพยายามขั้นต้นในการจูงใจในระดับที่ 2 จนไปถึงพยายามเข้าใจผู้ฟังแล้วปรับแต่งรูปแบบการนำเสนอให้จูงใจมากขึ้นในระดับที่ 3 เป็นต้น

**1.6.5 มิติเฉพาะ (Unique Dimension)** บางสมรรถนะจะมีมิติเฉพาะ ซึ่งไม่มีในสมรรถนะอื่น เช่น ความมั่นใจตนเอง คือ การจัดการความล้มเหลวที่เกิดขึ้น การดำเนินงานเชิงรุก มิติเฉพาะ คือ ระยะเวลาในการป้องกันปัญหาจากระยะสั้นจนถึงระยะยาว เป็นต้น

### 1.7 ความสำคัญของสมรรถนะ

การใช้การประเมินสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล จะช่วยให้องค์กรสามารถกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรในแต่ละคนได้ เพราะจะทำให้ทราบว่าบุคลากรคนใดยังขาดสมรรถนะในเรื่องใด ซึ่งองค์กรจะสามารถนำข้อมูลเหล่านี้มาใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อช่วยเสริมสร้างบุคลากรขององค์กรให้ได้รับการพัฒนาให้สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กร นอกจากนี้เป็นการดำเนินงานตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 แล้ว สิ่งที่องค์กรจะได้รับ มีดังต่อไปนี้

- 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดี ทั้งความรู้ ทักษะ และความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน และตรงกับความต้องการขององค์กร ได้ดีขึ้น 5 – 10%
- 2) ชำรงรักษาบุคลากรที่องค์กรต้องการไว้ อย่างน้อย 15 – 20% หมายความว่า เมื่อเรารู้ว่าคนนี้มีความสามารถอย่างไร ควรจะชำระรักษาไว้อย่างไร ต้องใช้เทคนิคอะไร
- 3) ช่วยในเรื่องขวัญกำลังใจของบุคลากรดีขึ้น เพื่อจะถูกให้รางวัลที่ตรงตามความสามารถที่กำหนดเอาไว้อย่างเป็นระบบ และมีความเป็นรูปธรรมมากขึ้น 15 - 25%
- 4) ช่วยให้บุคลากรและทีมงาน ทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์เพิ่มมากยิ่งขึ้น อย่างน้อย 20% เพราะสามารถจัดคน หรือพัฒนาคนตรงกับความสามารถ งานก็จะบรรลุผลได้ไม่ยาก
- 5) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตนเองว่าอยู่ในระดับใด และต้องพัฒนาในเรื่องใด ช่วยให้เกิดการเรียนรู้ด้วยตนเองมากขึ้น
- 6) ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาฝึกอบรมแก่ข้าราชการ บุคลากร
- 7) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงาน (KPIs) บรรลุเป้าหมาย เพราะ Competency จะเป็นตัวบ่งบอกได้ว่า ถ้าต้องการให้บรรลุเป้าหมายตาม KPIs แล้ว จะต้องใช้ Competency ตัวไหนบ้าง
- 8) ช่วยป้องกันไม่ให้ผลงานเกิดจากโชคชะตาเพียงอย่างเดียว เช่น ยอดขายของพนักงานขายเพิ่มขึ้นสูงกว่าเป้าที่กำหนด ทั้งๆ ที่พนักงานขายคนนั้นไม่ค่อยตั้งใจทำงานมากนัก

แต่เนื่องจากความต้องการของตลาดสูง จึงทำให้ยอดขายเพิ่มขึ้นเอง โดยไม่ต้องลงแรงอะไรมาก แต่ถ้ามีการวัด Competency แล้ว จะทำให้ตรวจสอบได้ว่า พนักงานคนนั้น ประสบความสำเร็จ เพราะโชคช่วย หรือด้วยความสามารถของเขาเอง

9) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น เพราะถ้าทุกคนปรับ Competency ของตัวเองให้เข้ากับผลงาน ที่องค์กรต้องการอยู่ตลอดเวลาแล้ว ในระยะยาว ก็จะส่งผลให้เกิดเป็น Competency เฉพาะขององค์กรนั้นๆ เช่น เป็นองค์กรแห่งการคิดสร้างสรรค์ เพราะทุกคนในองค์กรมี Competency ในเรื่องการคิดสร้างสรรค์

10) หน่วยงานสามารถนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารงานบุคคลในมิติต่างๆ เช่น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การตีค่างานและการบริหารค่าจ้างและเงินเดือน การสรรหาและการคัดเลือก การบรรจุตำแหน่ง การฝึกอบรมและพัฒนา การวางแผนสายอาชีพและการสืบทอดตำแหน่ง การโยกย้าย การเลิกจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง การจัดการผลการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการจัดการทางคุณภาพที่เรียกว่า วงจรคุณภาพ PDCA

(เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค 2552: น.6; ขจรศักดิ์ ศรีรัมย์, 2554: น.8-10; เทียน ทองแก้ว, 2560: น.11-12 อ้างถึงใน ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์, 2559: น.39)

### 1.8 การประเมินสมรรถนะ

ก่อนจะกล่าวถึงการประเมินสมรรถนะ เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค (2546) กล่าวถึงแนวคิดกระบวนการเรียนรู้และความสามารถของมนุษย์ ซึ่งคิดค้น โดยเบนจามิน บลูม เมื่อปี ค.ศ. 1950 ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มความรู้และทักษะ (Cognitive Domain) จะแสดงออกในรูปแบบความสามารถทางสติปัญญา ซึ่งสามารถสังเกตได้ และไม่สามารถสังเกตได้ เช่น การจัดระบบความคิด การประเมินข้อมูล และการกระทำ เป็นต้น

กลุ่มที่ 2 กลุ่มพฤติกรรม การปฏิบัติงาน (Affective Domain) เป็นการแสดงออกในรูปแบบทัศนคติ ความสนใจ ความตั้งใจแล้วแสดงออกในรูปแบบพฤติกรรมที่เด่นชัด เช่น ความตั้งใจฟังตั้งใจเรียนรู้

กลุ่มที่ 3 กลุ่มผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน (Psychomotor Domain) จะเป็นการแสดงออกในรูปแบบของทักษะ ผลสัมฤทธิ์ในการทำงาน

จากแนวคิดดังกล่าวข้างต้น ทั้งสามกลุ่ม สามารถนำมาประยุกต์กับการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ (Competencies) ของบุคลากรในองค์กรได้ ซึ่งการประเมินสมรรถนะจะแตกต่างกันตามระดับความสามารถที่ถูกกำหนด (Proficiency Level Requirement) ในที่นี้แบ่งเป็น 4 ระดับ

ระดับความสามารถที่ 1 ผู้เริ่มต้น จะประเมินความสามารถในลักษณะความรู้ความเข้าใจ การตอบสนองต่องาน และการเลียนแบบ

ระดับความสามารถที่ 2 การประยุกต์ใช้ จะประเมินความสามารถในลักษณะการประยุกต์ใช้ความรู้กับการปฏิบัติงาน การให้คุณค่าของงาน ความถูกต้อง และแม่นยำของงาน

ระดับความสามารถที่ 3 การแก้ปัญหา จะประเมินความสามารถในลักษณะการวิเคราะห์ สังเคราะห์ การจัดลำดับความสำคัญของงาน การแสดงออกในรูปผลสัมฤทธิ์ของงานได้ชัดเจน

ระดับความสามารถที่ 4 การตัดสินใจ และหาทางเลือก จะประเมินความสามารถในการประเมินสถานการณ์ การแสดงออกในเชิงข้อคิดเห็น เสนอแนะต่องานในภาพรวม และผลสัมฤทธิ์ที่ขอดีเยี่ยม

การออกแบบเครื่องมือในการประเมิน จะต้องสอดคล้องกับ 3 กลุ่มที่กล่าวข้างต้น ดังแสดงในตารางที่ 2.2





ตารางที่ 2.2 วิธีของการประเมินความสามารถเชิงสมรรถนะ

	กลุ่มความรู้และทักษะ			กลุ่มความสามารถและพฤติกรรม			การประเมินผลสัมฤทธิ์		
	แบบทดสอบ	การตรวจสอบ	การอ้างอิง/ การบันทึก การทำงาน	แบบสอบถาม บุคลิกลักษณะ	การสังเกต	การสัมภาษณ์ พฤติกรรม	การบันทึก ผลสัมฤทธิ์	การประเมิน ค่า	ตัวอย่างของ ตัวแบบการ ทำงาน
1. ความรู้	✓		✓						
2. ทักษะ	✓								
3. ความสามารถ		✓			✓				
4. พฤติกรรม				✓	✓	✓			
5. ผลสัมฤทธิ์ของงาน							✓	✓	✓

ที่มา : เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค (2546,น.89)

กลุ่มความรู้และทักษะ ส่วนใหญ่เครื่องมือจะเป็น การทดสอบ (test) และการตรวจสอบ (Checklist) โดยการทดสอบ (test) จะมีอยู่ 2 ลักษณะใหญ่ๆ คือ การทดสอบที่เป็นลักษณะข้อสอบ (paper test) ซึ่งมีทั้งอัตนัย ปรนัย และการทดสอบปากเปล่า (oral test)

กลุ่มความสามารถและพฤติกรรม ส่วนใหญ่จะเป็นการประเมินจากผู้รับบริการ เช่น การให้บริการ คุณภาพแรงงาน เป็นต้น เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ มาตรวัด (Scale) การประเมินกลุ่มผลสัมฤทธิ์ โดยปกติเครื่องมือที่ใช้คือ การวัดแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Results-Oriented Scale) (เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค , 2546: น.89-91)

ในขณะที่ สำนักงาน ก.พ. (2548: 15-16) และ ขจรศักดิ์ (2554: 16-18) แบ่งการวัดและประเมินสมรรถนะ ออกเป็น 3 กลุ่มใหญ่ๆ ดังนี้

**1.8.1 Test of Performance Appraisal** เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้รับการทดสอบทำงานบางอย่าง เช่น การเขียนอธิบายคำตอบ การเลือกตอบข้อที่ถูกที่สุด หรือการคิดว่าถ้ารูปทรงเรขาคณิตที่แสดงบนจอหมุนไปแล้วจะเป็นรูปใด ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ

- 1) ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (task performance) เป็นการทำงานที่ได้เนื้องานแท้ๆ
- 2) ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น ความซื่อสัตย์ ความอ่อนน้อม ถ่อมตน เป็นต้น

เพื่อวัดความสามารถของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ ตัวอย่าง ได้แก่ แบบทดสอบความสามารถทางสมองโดยทั่วไป แบบทดสอบความสามารถเฉพาะ หรือความเข้าใจด้านเครื่องยนต์กลไก

**1.8.2 Behavior Observations** เป็นแบบทดสอบที่เกี่ยวข้องกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้รับการทดสอบในบางสถานการณ์ ต่างจากแบบทดสอบข้อ 1.8.1 ตรงที่ผู้รับการทดสอบไม่ต้องพยายามทำงานอะไรบางอย่างที่ออกแบบมาเป็นอย่างดีแล้ว แต่จะวัดจากการสังเกตและประเมินพฤติกรรมในบางสถานการณ์ เช่น การสังเกตพฤติกรรมการเข้าสังคม พฤติกรรมการทำงาน การสัมภาษณ์ที่อาจจัดอยู่ในกลุ่มนี้ด้วย

**1.8.3 Self Reports** เป็นแบบทดสอบที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง เช่น ความรู้สึก ทักษะ ทักษะ ความเชื่อ ความสนใจ แบบทดสอบบุคลิกภาพ แบบสอบถาม แบบสำรวจความคิดเห็นต่างๆ การตอบคำถามประเภทนี้อาจจะไม่ได้เกี่ยวข้องกับความรู้สึกที่แท้จริงของผู้ตอบก็ได้

การทดสอบบางอย่าง เช่น การสัมภาษณ์ อาจเป็นการผสมระหว่าง ข้อ 1.8.2 และ 1.8.3 เพราะการถามคำถามในการสัมภาษณ์อาจเกี่ยวข้องกับความรู้ ความคิดและทัศนคติของผู้ถูกสัมภาษณ์ และในขณะที่ผู้สัมภาษณ์ก็สังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยในขณะเดียวกัน การวัดสมรรถนะ ทำได้ค่อนข้างลำบาก จึงต้องอาศัยวิธีการหรือเครื่องมือบางชนิดเพื่อวัดสมรรถนะของบุคคล ดังนี้

1. ประวัติการทำงานของคน ว่าทำอะไรบ้าง มีความรู้ ทักษะ หรือความสามารถอะไร เคยมีประสบการณ์อะไรมาบ้าง จากประวัติการทำงานทำให้ได้ข้อมูลส่วนบุคคล
2. ผลประเมินการปฏิบัติงาน (Performance appraisal) ซึ่งจะเป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานใน 2 ลักษณะ คือ (1) ผลการปฏิบัติที่เป็นเนื้องาน (2) ผลงานการปฏิบัติที่ไม่ใช่

เนื้องาน แต่เป็นบริบทของเนื้องาน (Contextual performance) ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของคนปฏิบัติงาน เช่น การมีน้ำใจเสียสละช่วยเหลือคนอื่น เป็นต้น

3. ผลการสัมฤทธิ์
4. ศูนย์ประเมิน จะเป็นศูนย์รวมเทคนิคการวัดทางจิตวิทยาหลายๆ อย่างเข้าด้วยกัน รวมทั้งการสนทนากลุ่มแบบไม่มีหัวหน้ากลุ่มรวมอยู่ด้วยในศูนย์นี้
5. 360 Degree feedback หมายถึง การประเมินรอบด้าน ได้แก่ การประเมินจากเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และลูกค้า เพื่อตรวจสอบความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ

การตรวจสอบสมรรถนะว่า พฤติกรรมที่เกิดขึ้น เป็นสมรรถนะที่ต้องการหรือไม่ มีข้อสังเกตดังนี้

1. เป็นพฤติกรรมที่สังเกตได้ อธิบายได้
2. สามารถลอกเลียนแบบได้
3. มีผลกระทบต่อความก้าวหน้าขององค์กร
4. เป็นพฤติกรรมที่สามารถนำไปใช้ได้หลายสถานการณ์
5. เป็นพฤติกรรมที่ต้องเกิดขึ้นบ่อยๆ

ขจรศักดิ์ สิริมัย (2554, น.24-26) แบ่งระดับของสมรรถนะ ซึ่งในที่นี้ หมายถึง ระดับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะซึ่งแตกต่างกัน ออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

- 1) แบบกำหนดเป็นสเกล (scale) สมรรถนะแต่ละตัวจะกำหนดระดับความรู้ ทักษะและคุณลักษณะแตกต่างกันตามปัจจัย จะกำหนดเป็นตัวชี้วัดพฤติกรรม (behavior indicator) ที่สะท้อนถึงความสามารถแต่ละระดับ (proficiency scale) โดยกำหนดเกณฑ์การจัดระดับความสามารถไว้ 5 ระดับ ได้แก่ 1) เริ่มต้น 2) มีความรู้บ้าง 3) มีความรู้ปานกลาง 4) มีความรู้สูง 5) ผู้เชี่ยวชาญ โดยแต่ละระดับมีตัวชี้วัดพฤติกรรมดังนี้

เกณฑ์ความสามารถ	ตัวชี้วัดพฤติกรรม
ระดับเริ่มต้น	มีความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับแนวคิดและทฤษฎี
ระดับมีความรู้บ้าง	สามารถประยุกต์แนวคิดทฤษฎีมาใช้ในการงาน
ระดับมีความรู้ปานกลาง	สามารถนำความรู้ ทักษะ มาใช้ให้เป็นรูปธรรม
ระดับมีความรู้สูง	สามารถแปลงทฤษฎีมาเป็นเครื่องมือในการปฏิบัติและผู้อื่นสามารถนำเครื่องมือไปปฏิบัติได้จริง
ระดับผู้เชี่ยวชาญ	สามารถกำหนดทิศทางการยุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการในเรื่องความรู้ ทักษะที่เกี่ยวข้องให้แก่หน่วยงานได้

ในการแปลความหมายของเกณฑ์ข้างต้นเมื่อเทียบกับมาตรฐานที่กำหนดไว้ จะมีดังนี้

- (1) ระดับเริ่มต้น คือ ยังไม่สามารถทำได้ตามมาตรฐาน (not meet standard)
- (2) ระดับมีความรู้บ้าง คือ ทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนดไว้บางส่วน (partially meet standard)
- (3) ระดับมีความรู้ปานกลาง คือ สามารถทำได้ตามมาตรฐานที่กำหนด (Meet standard)
- (4) ระดับมีความรู้สูง คือ สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนด (Exceeds standard)
- (5) ระดับผู้เชี่ยวชาญ คือ สามารถทำได้สูงกว่ามาตรฐานที่กำหนดมาก (Substantially exceeds standard)

นอกจากนี้ยังมีตัวอย่างเกณฑ์สมรรถนะในการแก้ปัญหา

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

2) แบบไม่กำหนดเป็นสเกล เป็นสมรรถนะที่เป็นพฤติกรรมเชิงความรู้สึก หรือ เจตคติที่ไม่ต้องใช้สเกล เช่น ความซื่อสัตย์ ความตรงต่อเวลา เป็นต้น

การวิจัยนี้ประเมินสมรรถนะ ใช้แบบสอบถามที่ให้ผู้ตอบรายงานเกี่ยวกับตนเอง (Self-report) โดยมีระดับสมรรถนะ กำหนดแบบเป็น สเกล ใช้การวัดระดับการปฏิบัติ ซึ่งมี 5 ระดับ ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยมากที่สุด หมายถึง สามารถปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นมากที่สุด และน้อยที่สุด หมายถึง ปฏิบัติตรงตามข้อความนั้นน้อยที่สุด ซึ่งจะมีความแตกต่าง/ข้อจำกัดเมื่อเปรียบเทียบกับ การประเมินสมรรถนะโดยปกติของกรมควบคุมโรค ที่จะประเมินโดยหัวหน้ากลุ่ม หรือผู้บังคับบัญชา เป็นลักษณะการสังเกตพฤติกรรม (Behavior

Observations) ผสมกับแบบ Test of Performance Appraisal ซึ่งจะ เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน ซึ่งจะอธิบายโดยละเอียดในหัวข้อลำดับถัดไป

## 2. สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค

### 2.1 ข้อมูลทั่วไปของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข เป็นหนึ่งในหน่วยงานราชการที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาสุขภาพของประชาชน มีภารกิจตามกฎหมายกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 เกี่ยวกับการพัฒนาวิชาการ เพื่อการควบคุม โรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีการศึกษา วิจัย พัฒนา และถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีจากการป้องกันและควบคุม โรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ โดยมีวิสัยทัศน์ คือ “ประชาชนได้รับการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพระดับมาตรฐานสากล ภายในปี 2580” โดยมีหน้าที่และอำนาจ ดังต่อไปนี้ (กรมควบคุมโรค, 2562)

(1) ดำเนินการตามกฎหมาย กฎ อนุสัญญาหรือกฎข้อบังคับระหว่างประเทศ และระเบียบ รวมทั้งกฎหมายอื่นที่เกี่ยวข้อง

(2) ศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนา และสร้างองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน

(3) เป็นศูนย์กลางในการส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานทางด้านวิชาการ เวชภัณฑ์ และวัสดุอุปกรณ์ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุม วินิจฉัย และรักษาโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ

(4) กำหนดและพัฒนานโยบาย กฎหมาย มาตรการ และคุณภาพมาตรฐานการดำเนินงาน ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพของประชาชน

(5) ถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ เพื่อจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข ให้แก่หน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และประชาชน

(6) จัด ประสาน และพัฒนาระบบ กลไก และเครือข่ายในการเฝ้าระวัง สอบสวน ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ รวมทั้งสื่อสัญญาณเตือนภัยการระบาดของโรคแก่หน่วยงาน ที่เกี่ยวข้องและสาธารณสุข

(7) จัดให้มีบริการเพื่อรองรับการส่งต่อผู้ป่วยโรคติดต่อเฉพาะโรคติดต่อสำคัญ และโรคติดต่อ ร้ายแรงในระดับตติยภูมิ และกักกันผู้ป่วยโรคติดต่ออันตรายตามข้อตกลงระหว่าง ประเทศ

(8) จัดให้มีบริการเพื่อป้องกัน ควบคุม รักษา และฟื้นฟูสภาพผู้ป่วยจากโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ ตลอดจนแหล่งแพร่โรค เพื่อให้ได้องค์ความรู้ในการพัฒนาวิชาการตามภารกิจของกรม

(9) ดำเนินการร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในการเฝ้าระวัง ป้องกัน และควบคุมโรคและภัยที่คุกคามสุขภาพ กรณีที่เป็นปัญหาหวัดกว้าง เกิดโรคระบาดรุนแรง หรือมีแนวโน้มที่จะขยายตัวเป็นปัญหารุนแรง

(10) ดำเนินการร่วมกับนานาชาติประเทศหรือองค์การระหว่างประเทศในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค และปัญหาสุขภาพระหว่างประเทศ

(11) พัฒนาระบบและกลไกเพื่อให้มีการดำเนินการบังคับใช้กฎหมายที่อยู่ในความรับผิดชอบ

(12) ปฏิบัติการอื่นใดตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นหน้าที่และอำนาจของกรม หรือตามที่รัฐมนตรีหรือคณะรัฐมนตรีมอบหมาย

### 2.1.1 ยุทธศาสตร์ของกรมควบคุมโรค

กรมควบคุมโรคได้ดำเนินงานตามแผนพัฒนาด้านการป้องกันควบคุมโรค และภัยสุขภาพของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580) ที่ใช้เป็นกรอบในการดำเนินงาน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนานโยบาย มาตรการ และบริการด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การเสริมสร้างความเข้มแข็งของระบบจัดการภาวะฉุกเฉินทางสาธารณสุข

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การยกระดับ โครงสร้างพื้นฐานของระบบป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับปรุงระบบบริหารจัดการและการพัฒนาความร่วมมือ

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนากำลังคนด้านการป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

### 2.1.2 โครงสร้างของหน่วยงานในสังกัดกรมควบคุมโรค

ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการ พ.ศ. 2562 ข้อ 3 ให้แบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค ดังต่อไปนี้

- (1) สำนักงานเลขานุการกรม
  - (2) กองกฎหมาย
  - (3) กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน
  - (4) กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ
  - (5) กองบริหารการคลัง
  - (6) กองบริหารทรัพยากรบุคคล
  - (7) กองยุทธศาสตร์และแผนงาน
  - (8) กองระบาดวิทยา
  - (9) กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม
  - (10) กองโรคติดต่อทั่วไป
  - (11) กองโรคติดต่อทางแมลง
  - (12) กองโรคไม่ติดต่อ
  - (13) กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์
  - (14) กองวัณโรค
  - (15) สถาบันบำราศนราดูร
  - (16) สถาบันราชประชาสมาสัย
  - (17) สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์
  - (18) – (29) สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 1 – 12
- (ราชกิจจานุเบกษา, 2562)

นอกจากนี้ กรมควบคุมโรคยังมีหน่วยงานที่แต่งตั้งขึ้นภายใน โดยอธิบดีกรมควบคุมโรค อีกประมาณ 18 หน่วยงาน รวมแล้ว 47 หน่วยงาน ในการวิจัยนี้ มีกลุ่มตัวอย่างที่คัดเลือกมาเพิ่มเติม ได้แก่ กองนวัตกรรมและวิจัย ซึ่งหน่วยงานที่มีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยและพัฒนา และศูนย์พัฒนาวิชาการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จ.สมุทรปราการ ซึ่งเคยรวมอยู่กับกองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม จนเมื่อปี พ.ศ. 2562 อธิบดีกรมควบคุมโรค ได้แต่งตั้งเป็นการภายในเพิ่มอีกหน่วยงานหนึ่ง

**2.1.3 อัตรากำลังของกรมควบคุมโรค** รวมทั้งสิ้น 6,009 อัตรา ประกอบด้วยข้าราชการจำนวน 2,862 อัตรา (ร้อยละ 47.63) ลูกจ้างประจำ จำนวน 1,321 อัตรา (ร้อยละ 21.98) พนักงานราชการ จำนวน 1,076 อัตรา (ร้อยละ 17.91) และพนักงานกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 750 อัตรา (ร้อยละ 12) (กรมควบคุมโรค, 2562: น.3-14)

กรมควบคุมโรค มีสายงานหลัก 23 สายงาน แบ่งเป็นประเภทวิชาการ 14 สายงาน และประเภททั่วไป 9 สายงาน ซึ่งสายงานนักวิชาการสาธารณสุข สุข เป็นหนึ่งในสายงานหลักที่กรมควบคุมโรคให้ความสำคัญ โดยมีจำนวนข้าราชการมากเป็นอันดับหนึ่งของกรมควบคุมโรค ร้อยละ 44.77 (1,245 คน จากข้าราชการกรมควบคุมโรค ทั้งหมด 2,781 คน) รองลงมาได้แก่สายงานพยาบาล และแพทย์ ตามลำดับ โดยมีสัดส่วนนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ร้อยละ 48.11, ชำนาญการ ร้อยละ 35.10, ชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 14.78, เชี่ยวชาญ ร้อยละ 2.09 ซึ่งแบ่งเป็นหน่วยงานส่วนกลาง จำนวน 28 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 41.77 (520 คน) และหน่วยงานส่วนภูมิภาค 12 หน่วยงาน คิดเป็นร้อยละ 58.23 (725 คน) (กองบริหารทรัพยากรบุคคล, 2563)

การศึกษาในครั้งนี้ เลือกลุ่มประชากรจากนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

## 2.2 ข้อมูลเกี่ยวกับนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ และการเลื่อนระดับ

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 45 บัญญัติให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 4 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป และมาตรา 48 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง โดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน โดย ก.พ. มีมติให้กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง จำนวน 245 สายงาน ใน 8 กลุ่มอาชีพ ซึ่งสายงานนักวิชาการสาธารณสุข เป็นตำแหน่งประเภทวิชาการ จัดอยู่ในกลุ่มอาชีพที่ 6 กลุ่มอาชีพแพทย์ พยาบาลและสาธารณสุข (สำนักงาน ก.พ., 2552)

ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งกำหนดไว้เมื่อปี 2551 และปรับแก้ไขเพิ่มเติม เมื่อปี 2554 กำหนดให้นักวิชาการสาธารณสุขมีลักษณะงานที่ปฏิบัติเกี่ยวกับการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย วินิจฉัยปัญหาพัฒนาทางด้านสาธารณสุข เช่น การสุขศึกษา การส่งเสริมสุขภาพ การสุขภาพิบาล และการควบคุมโรค เป็นต้น เพื่อเสนอนโยบายวางแผนงาน และดำเนินงานด้านการสาธารณสุข วัดและประเมินผล กำหนดระบบและวิธีการด้านนิเทศ นิเทศควบคุมติดตามผลและประเมินผลงานด้านการสาธารณสุข การสอนและอบรมด้านการสาธารณสุข และปฏิบัติหน้าที่อื่นที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งระดับตำแหน่งออกเป็น 5 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ ระดับทรงคุณวุฒิ

### 2.2.1 เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ สายงานนักวิชาการสาธารณสุขจากระดับปฏิบัติการขึ้นสู่ตำแหน่งชำนาญการ

นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ มีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ในการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย สืบค้น รวบรวมข้อมูลทางวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อนเกี่ยวกับงาน



ด้านสาธารณสุข สรุปรายงานเกี่ยวกับการดำเนินงาน หรือรายงานการรวบรวมข้อมูลทางวิชาการ จัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นด้านสาธารณสุขเสนอผู้บังคับบัญชา เพื่อประกอบการวางแผนในการ ปฏิบัติงาน ปฏิบัติการในการส่งเสริมสุขภาพ อนามัยสิ่งแวดล้อม อาชีวอนามัย การควบคุมป้องกัน โรคและภัยสุขภาพ การเฝ้าระวังโรค การประเมินความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ (ไม่มีใบประกอบ วิชาชีพรองรับ) ร่วมประเมินผลการดำเนินงานใน โครงการที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ให้บริการคัดกรอง ตรวจประเมินความเสี่ยงโรคและภัยสุขภาพ สอบสวนโรค ติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัส เพื่อการเฝ้าระวัง ควบคุมป้องกันโรคและภัยสุขภาพ

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลักในระดับปฏิบัติการ ได้แก่ จำนวนผลงานวิชาการ ที่ได้รับการนำเสนอหรือตีพิมพ์ในวารสาร ในระดับไม่ต่ำกว่าสำนัก/กอง ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง จำนวนรายงานสอบสวนโรค การติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัส หรือรายงานเฝ้าระวัง หรือรายงานการจัดทำ ฐานข้อมูลเบื้องต้น หรือรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาในงานที่รับผิดชอบเบื้องต้น ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง จำนวนรายงานที่เข้าร่วมประเมินผลการดำเนินงานใน โครงการที่รับผิดชอบ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง

การสั่งสมประสบการณ์ ได้แก่ มีประสบการณ์งานเฝ้าระวัง หรือสอบสวนโรค หรือ การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ มีประสบการณ์งานวิเคราะห์ข้อมูล/สถานการณ์ ของปัญหา ร่วมรับผิดชอบโครงการ หรือกิจกรรมในโครงการ หรืองานวิจัย ระดับกอง/สำนัก

ความรู้ ทักษะและสมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติการ ได้แก่

ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ (1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับ 1) ได้แก่ หลักระบาดวิทยาในระดับพื้นฐาน ความรู้เรื่องโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพและ สิ่งแวดล้อม การสาธารณสุขเบื้องต้น หลักการทำวิจัยขั้นพื้นฐาน การประเมินผล (เพื่อการพัฒนา งาน) เบื้องต้น (2) ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ราชการ (ระดับ 2) ได้แก่ พ.ร.บ.ระเบียบ ข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสาร พ.ศ. 2540 และที่แก้ไขเพิ่มเติม พ.ร.บ.การ สาธารณสุข พ.ศ.2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม ธรรมนูญว่าด้วยระบบสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2552 กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับภารกิจของกรม ได้แก่ พ.ร.บ. โรคติดต่อ กฎหมายควบคุมการบริโภคยาสูบ กฎหมายควบคุมการบริโภคแอลกอฮอล์ IHR2005

ทักษะที่จำเป็น ได้แก่ การใช้คอมพิวเตอร์ (Microsoft office ระดับพื้นฐาน) การใช้ภาษาอังกฤษ (สื่อสารได้ในชีวิตประจำวัน) การจัดการข้อมูล (การรวบรวม วิเคราะห์ และ นำเสนอข้อมูลเบื้องต้น)

สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่ง ได้แก่ (1) สมรรถนะหลัก 6 ด้าน (การยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงาน

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การมีน้ำใจ ใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง การทำงานเป็นทีม (2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 7 ด้าน (การคิดวิเคราะห์ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสืบเสาะหาข้อมูล การมองภาพองค์รวม การตั้งการตามอำนาจหน้าที่ ความเข้าใจในองค์กรและระบบราชการ การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (ทุกสมรรถนะมีระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับระดับ 1) มีประเด็นการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

ปีที่อยู่ในตำแหน่ง	ประเด็นการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา
1	เตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่ รองรับภารกิจของกรม	การปฐมนิเทศ การเรียนรู้ด้วยตนเอง การอบรมสัมมนาร่วมกัน
2	หลักการระบาควิทยาเบื้องต้น	E-Learning หลักสูตรระบาควิทยา เบื้องต้น
2-3	ความรู้เรื่องโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ โรคจากการประกอบอาชีพและ สิ่งแวดล้อม หลักการเฝ้าระวัง ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ เบื้องต้น	หลักสูตรระบาควิทยาก่อนปฏิบัติการ (เพิ่มเติมพิเศษเฉพาะผู้ปฏิบัติงาน ที่สำนักระบาควิทยาและที่ สคร. ให้ เพิ่มเนื้อหาการเก็บส่งตรวจ และ รายงานการสอบสวนโรค)
ปีที่ 3 ขึ้นไป	หลักการวิจัยขั้นพื้นฐาน	โครงการสร้างนักวิจัย (ต้นกล้าวิจัย)
ปีที่ 4 ขึ้นไป	การวางแผนยุทธศาสตร์การ ป้องกันควบคุมโรค	โครงการสร้างภาวะผู้นำด้านการ ควบคุมโรค

โดยมีเกณฑ์พิจารณาประสบการณ์และผลงานเพื่อกำหนดตำแหน่งงานลำดับต่อไป (จากระดับปฏิบัติการ เป็น ชำนาญการ) ดังนี้

(1) ดำรงตำแหน่งประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี หรือ 4 ปี สำหรับผู้ได้รับวุฒิปริญญาโท หรือ 2 ปี สำหรับผู้ที่ได้รับวุฒิปริญญาเอก

(2) ปฏิบัติงานด้านวิชาการสาธารณสุข หรืองานอื่นที่เกี่ยวข้องมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

(3) ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด

### 2.2.2 เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพ สายงานนักวิชาการสาธารณสุข จากระดับชำนาญการขึ้นสู่ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีหน้าที่รับผิดชอบหลัก ได้แก่ ศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์ วิจัย รวบรวมข้อมูลที่ยากและมีความซับซ้อนต้องอาศัยความรู้ทางด้านสาธารณสุข พัฒนา

เนื้อหา องค์ความรู้ คุณภาพมาตรฐานเกี่ยวกับงานด้านสาธารณสุข จัดทำฐานข้อมูลเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับงานด้านสาธารณสุข ให้คำปรึกษา แนะนำ การคัดกรอง สอบสวนสืบสวนโรค ติดตามผู้ป่วย ผู้สัมผัสเพื่อการเฝ้าระวัง ควบคุม ป้องกันโรคและภัยสุขภาพ ประเมินผลการดำเนินงาน ในโครงการที่รับผิดชอบ เพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ประสานงานกับเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานหลัก ได้แก่ จำนวนผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการ ที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร ในระดับไม่ต่ำกว่ากรม ไม่น้อยกว่า 1 เรื่อง หรือมีการนำข้อเสนอจากงานวิจัยหรือผลงานวิชาการนั้น ไปใช้ในระดับสำนัก/กอง อีก 1 เรื่อง จำนวนรายงานสอบสวนโรค หรือรายงานเฝ้าระวัง หรือรายงานการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ไม่น้อยกว่า 3 เรื่อง จำนวนรายงานการนิเทศงานหรือการประเมินผลโครงการ ไม่น้อยกว่า 2 เรื่อง

การสั่งสมประสบการณ์ ได้แก่ มีประสบการณ์งานเฝ้าระวัง หรือการสอบสวนโรค หรือการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาในงานที่รับผิดชอบ โดยเป็นผู้รับผิดชอบหลัก มีประสบการณ์การบริหารงานด้านงานวิชาการ หรือบริหารงานด้านงานสนับสนุน (ระดับกลุ่มงาน) โดย (1) ด้านงานวิชาการ อย่างน้อย 1 ปี (2) ด้านงานสนับสนุน อย่างน้อย 1 ปี รับผิดชอบหลักโครงการ หรือรับผิดชอบหลักโครงการวิจัยหรือรับผิดชอบหลักผลงานวิชาการในสำนัก/กอง ร่วมนิเทศ/ประเมินผลโครงการในระดับสำนัก/กอง มีประสบการณ์ในการถ่ายทอดความรู้/สอนงานให้บุคลากรในสำนัก/กอง

ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ (1) ความรู้ความสามารถที่ใช้ในการปฏิบัติงาน (ระดับ 2) ได้แก่ การเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพ การสาธารณสุข หลักระบาดวิทยา ระเบียบวิธีวิจัยเชิงพรรณนา การบริหารจัดการข้อมูล (การเก็บ/วิเคราะห์/แปลผล/เผยแพร่ข้อมูล) การจัดทำแผนงาน โครงการ การนิเทศ ติดตาม ประเมินผล (2) ความรู้เรื่องกฎหมาย กฎ ระเบียบ ราชการ (ระดับ 2) เช่นเดียวกับระดับปฏิบัติการ ทักษะที่จำเป็น (ระดับ 2) เช่นเดียวกับระดับปฏิบัติการ

สมรรถนะที่คาดหวังสำหรับตำแหน่ง ได้แก่ (1) สมรรถนะหลัก 6 ด้าน (2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 7 ด้าน (ทุกสมรรถนะมีระดับสมรรถนะที่คาดหวังเท่ากับระดับ 2) มีประเด็นการพัฒนาและหลักสูตรการพัฒนา ดังนี้

ปีที่อยู่ในตำแหน่ง	ประเด็นการพัฒนา	หลักสูตรการพัฒนา
1	หลักการระบาควิทยาภาคสนาม	หลักสูตรระบาควิทยาภาคสนาม
1-2	การประเมินผลโครงการ และ การติดตามและประเมินผล	หลักสูตรวิจัยประเมินเทคโนโลยี
1-2	ทักษะการเป็นวิทยากร	หลักสูตรการเป็นวิทยากร
ปีที่ 2 ขึ้นไป	การวางแผนยุทธศาสตร์ การป้องกันควบคุมโรค	โครงการสร้างภาวะผู้นำด้าน การควบคุมโรค
3	หลักการวิจัย	หลักสูตรการบริหารโครงการวิจัย สำหรับหัวหน้าโครงการ
ปีที่ 3 ขึ้นไป	พัฒนาภาวะผู้นำ	โครงการพัฒนานักบริหารระดับต้น หรือเทียบเท่า
ปีที่ 4 ขึ้นไป	การบริหารงานวิจัย	โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้าน นโยบายและระบบการควบคุมโรค

ที่มา : กองการเจ้าหน้าที่ (2558)

โดยมีเกณฑ์พิจารณาประสิทธิภาพและผลงานเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งงานลำดับต่อไป (จากระดับชำนาญการ เป็น ชำนาญการพิเศษ) ดังนี้

- (1) ดำรงตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 4 ปี
- (2) ปฏิบัติงานวิชาการสาธารณสุขมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี
- (3) ผ่านการประเมินความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ตามที่กำหนด (กองการเจ้าหน้าที่, 2558)

### 2.3 สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค

#### 2.3.1 หลักเกณฑ์และวิธีประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการกรมควบคุมโรค

เพื่อให้การประเมินผลการปฏิบัติราชการเป็นไปโดยโปร่งใส เป็นธรรมและตรวจสอบได้ กรมควบคุมโรคจึงกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการไว้ โดยระบอบการประเมิน ปีละ 2 รอบตามปีงบประมาณ

รอบที่ 1 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 ตุลาคม ถึง 31 มีนาคมของปีถัดไป

รอบที่ 2 เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ระหว่างวันที่ 1 เมษายน ถึง 30 กันยายนของปีเดียวกัน

การประเมินผลการปฏิบัติราชการให้ประเมินจาก 2 องค์กรประกอบ ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงานมีสัดส่วนร้อยละ 80 และ พฤติกรรมการปฏิบัติราชการหรือสมรรถนะ มีสัดส่วนคะแนนร้อยละ 20

ในกรณีที่เป็นการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการที่อยู่ระหว่างทดลองปฏิบัติราชการ หรือมีระยะเวลาทดลองปฏิบัติราชการอยู่ระหว่างรอบการประเมิน ให้ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานและพฤติกรรมการปฏิบัติราชการ โดยสัดส่วนของแต่ละองค์ประกอบ ร้อยละ 50

องค์ประกอบที่ 1 ผลสัมฤทธิ์ของงานให้ประเมินจากปริมาณผลงาน คุณภาพผลงาน ความรวดเร็วหรือตรงตามเวลาที่กำหนด หรือความประหยัด หรือความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากร

องค์ประกอบที่ 2 พฤติกรรมการปฏิบัติราชการ ให้ประเมินจากสมรรถนะตามที่กรมควบคุมโรคกำหนด โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองก่อน แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน โดยมีองค์ประกอบและน้ำหนักคะแนน ดังตารางที่ 2.3

ตารางที่ 2.3 องค์ประกอบและน้ำหนักคะแนนของการประเมินสมรรถนะที่กรมควบคุมโรคกำหนด

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
<b>สมรรถนะหลัก (Core Competency)</b>	
1) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจรรยาบรรณ (Integrity : I)	10
2) บริการที่ดี (Service Mind : S)	10
3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Mastery : M)	10
4) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation : A)	10
5) การมีน้ำใจเปิดกว้าง เป็นพี่เป็นน้อง (Relationship : R)	10
6) การทำงานเป็นทีม (Teamwork : T)	10
รวม	60

## ตารางที่ 2.3 (ต่อ)

องค์ประกอบ	น้ำหนักคะแนน
<b>สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค (Functional Competency)</b>	
1) หลักระบาดวิทยา (Epidemiology) สำหรับสายงานหลัก	เลือกประเมิน 2
2) หลักระบาดวิทยาประยุกต์ สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (Applied Epidemiology for Management and Administration) สำหรับสายสนับสนุน	สมรรถนะ น้ำหนัก
3) การวิจัยและพัฒนา (Research and Development /R2R)	สมรรถนะละ 20
4) การติดตามและประเมินผล (Monitoring and Evaluation)	คะแนน
<b>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency)</b>	
-ประเมิน 7 สมรรถนะ ตามตำแหน่ง/สายงาน (ยกเว้นตำแหน่งบริหาร และตำแหน่งระดับทรงคุณวุฒิ ประเมินเพิ่มตามที่กรมกำหนด)	ไม่มีน้ำหนักคะแนน (ประเมินเพื่อการพัฒนา)
รวม	100

ที่มา : กรมควบคุมโรค (2562)

แนวทางการประเมินสมรรถนะบุคลากรของกรมควบคุมโรค จะต้องประเมินสมรรถนะต่างๆดังนี้ สมรรถนะหลัก 6 ด้าน ดังแสดงในตารางที่ 2.3 สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค โดย ผู้บังคับบัญชา กับผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกัน เลือกสมรรถนะที่ใช้ในการประเมินฯ จำนวน 2 สมรรถนะ จากทั้งหมด 3 สมรรถนะ แบ่งตามประเภทตำแหน่งงานของบุคลากร ดังนี้

บุคลากรสายงานหลัก	บุคลากรสายงานสนับสนุน
1. หลักระบาดวิทยาสำหรับสายงานหลัก	1. หลักระบาดวิทยาประยุกต์สำหรับงานเชิงบริหารจัดการ (สำหรับสายสนับสนุน)
2. การวิจัยและพัฒนา	2. การวิจัยและพัฒนา
3. การติดตามและประเมินผล	3. การติดตามและประเมินผล

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และ/หรือสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Technical Competency) รวมทั้งสิ้น 19 สมรรถนะ

โดยกำหนด/จัดกลุ่มให้แต่ละสายงานมีการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงาน หรือสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติที่แตกต่างกัน โดยสายงานเภสัชกร นักวิชาการสาธารณสุข นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ นักเทคนิคการแพทย์ นักรังสีการแพทย์ จะมีสมรรถนะที่ต้องประเมินเหมือนกัน ดังนี้ 1) การคิดวิเคราะห์ 2) การมองภาพองค์รวม 3) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน 4) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 5) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น 6) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ 7) การสืบเสาะหาข้อมูล (กองการเจ้าหน้าที่, 2558)

วิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ตำแหน่งประเภททั่วไปและประเภทวิชาการ ทุกระดับ ยกเว้นระดับทรงคุณวุฒิ วิธีประเมินให้อยู่ในดุลพินิจของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลหน่วยงาน และต้องเป็นวิธีเดียวกันทั้งหน่วยงาน โดยอย่างน้อยให้ผู้รับการประเมินประเมินตนเองก่อน แล้วจึงสรุปผลการประเมินร่วมกับผู้ประเมิน

มาตรวัดสมรรถนะ ให้ประเมินตั้งแต่ระดับที่ 1 ถึงระดับที่คาดหวัง รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ 2.4

ตารางที่ 2.4 ระดับที่คาดหวัง (Level) ของสมรรถนะข้าราชการกรมควบคุมโรค แต่ละประเภท/ระดับ

ระดับที่คาดหวัง (Level) ของ สมรรถนะหลัก/สมรรถนะตาม ภารกิจของกรมควบคุมโรค/ สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะ งานที่ปฏิบัติ	ข้าราชการ										
	ประเภททั่วไป				ประเภทวิชาการ				ประเภท อำนวยการ		
	ปฏิบัติงาน แผนก	งาน อาวุโส	อาวุโส พิเศษ	ปฏิบัติ การ	ชำนาญ พิเศษ	ชำนาญ พิเศษ พิเศษ	เชี่ยวชาญ พิเศษ	ชำนาญ พิเศษ	ชั้น 1	ชั้น 2	
1) ตามมาตรวัดสมรรถนะ กรมควบคุมโรค	1	1	2	2	1	2	3	4	5	3	4
2) ตามระบบ PMS Online	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

ที่มา : กรมควบคุมโรค (2562)

มาตรวัดสมรรถนะกรมควบคุมโรค เป็นมาตรวัดที่ใช้ประเมินว่า ผู้รับการประเมินได้แสดงพฤติกรรมหรือสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนดมากหรือน้อยเพียงใด

ถ้าผู้รับการประเมินแสดงพฤติกรรม หรือสมรรถนะได้มาก ก็จะได้คะแนนประเมินสูง โดยในการประเมินสมรรถนะแต่ละตัวตามมาตรฐานวัดสมรรถนะ กรมควบคุมโรคให้ดำเนินการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ประเมินสมรรถนะตามเกณฑ์การประเมินที่กรมควบคุมโรคกำหนด ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง โดยให้คะแนน 1-5 ในแต่ละระดับ ตามพฤติกรรมหรือสมรรถนะที่แสดงออกจริงของผู้รับการประเมิน แล้วรวมคะแนนที่ได้ตั้งแต่ระดับที่ 1 จนถึงระดับที่คาดหวัง ในช่องคะแนนรวม

ขั้นตอนที่ 2 คัดคะแนนผลการประเมินสมรรถนะ เพื่อนำไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ดังนี้

$$\text{ผลการประเมินสมรรถนะ} = \text{คะแนนรวม} \div \text{ระดับที่คาดหวัง}$$

ขั้นตอนที่ 3 นำคะแนนผลการประเมินสมรรถนะ ไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการ ผ่านระบบออนไลน์ (PMS Online) ดังนี้

กรณีที่ 1 ผู้รับการประเมิน ประเมินตนเองเบื้องต้น นำผลการประเมินสมรรถนะไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ ในช่องผลการประเมินตนเอง

กรณีที่ 2 ผู้บังคับบัญชา/ผู้ประเมินหรือผู้ให้ข้อมูล (ถ้ามี) ประเมินผู้รับการประเมิน นำผลการประเมินสมรรถนะไปบันทึกในระบบบริหารผลการปฏิบัติราชการผ่านระบบออนไลน์ในช่องผลการประเมินสมรรถนะ พร้อมระบุพฤติกรรมที่ไม่ผ่านการประเมิน (ถ้ามี) ในช่อง “เหตุการณ์/พฤติกรรม”

ในการวิจัยครั้งนี้ เลือกประเมิน ทั้งสมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค และสมรรถนะเฉพาะสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เนื่องจากเป็นสมรรถนะที่เฉพาะสำหรับตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค แต่มีข้อจำกัด/ข้อแตกต่าง คือ วิธีการประเมินของกรมควบคุมโรค จะต้องผ่านสมรรถนะตั้งแต่ขั้นแรก ในทุกประเด็นย่อยก่อน จึงจะสามารถประเมินในขั้นต่อไปได้ ในขณะที่แบบสอบถามการวิจัยนี้ไม่ได้บังคับให้ต้องผ่านทุกข้อในระดับแรกก่อน จึงจะประเมินข้อต่อไปได้

### **2.3.2 รายละเอียดของการประเมินสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค**

ในหัวข้อย่อยนี้ จะกล่าวถึงเฉพาะสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการสาธารณสุขของกรมควบคุมโรค (กองการเจ้าหน้าที่, 2558) โดยปกติสมรรถนะแต่ละประเภท จะมี 5 ระดับ แต่ในที่นี้ ขออธิบายโดยละเอียด เพียงระดับที่ 2 เนื่องจากนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จะมีระดับที่คาดหวัง คือ ระดับที่ 2 โดยสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ได้แก่ สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค 3 ด้าน และสมรรถนะเฉพาะสมรรถนะ



ตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 7 ด้าน หากต้องการศึกษารายละเอียดของแบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะของกรมควบคุมโรคเพิ่มเติมทั้ง 5 ระดับ สามารถศึกษาได้จากรายละเอียดในภาคผนวก จ

### 1) หลักระบาดวิทยา

คำจำกัดความ : ความสามารถในการปฏิบัติงานการวิเคราะห์ สอบสวนทางด้านระบาดวิทยา รวมทั้งการกำกับติดตามสภาวะสุขภาพและปัจจัยที่เกี่ยวข้อง สามารถระบุแนวโน้มและการระบาดของโรค และเหตุการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ (Adverse health events) การจัดหาจัดเตรียมข้อมูลสารสนเทศ เพื่อกำหนดมาตรการและแนวปฏิบัติ พร้อมทั้งเตรียมความพร้อมในการตอบสนองต่อภาวะฉุกเฉินและดำเนินการแก้ไขปัญหา ป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ

#### ระดับที่ 1

(1) มีการอธิบายองค์ประกอบของการเกิดโรค/ภัยสุขภาพ ในขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ ตามหลักองค์ประกอบของการเกิดโรค 3 ประการ คือ 1) มนุษย์ (Host) 2) สิ่งก่อโรค (Agent) และ 3) สิ่งแวดล้อม (Environment)

(2) มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (1) และมีการอธิบายถึงการกระจายตัวของโรค/ภัยสุขภาพ (Distribution) ตามเวลา สถานที่ และบุคคล (Time-Place-Person)

(3) มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (2) และมีการอธิบายการตั้งสมมติฐาน และ/หรืออธิบายสาเหตุหรือกำหนดปัจจัยในการเกิดโรค/ภัยสุขภาพ

#### ระดับที่ 2

(1) มีการระบุถึงรายการ (Listing) ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ

(2) มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (1) และมีการระบุ 1) คุณสมบัตินหรือคุณลักษณะ 2) วิธีการหรือแนวทางในการจัดเก็บ 3) ข้อจำกัด และ 4) แหล่งที่มาของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

(3) มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (2) และมีการแสดงแนวทางการพัฒนาคุณภาพของข้อมูลที่จะจัดเก็บ เพื่อใช้ประโยชน์ขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ

### 2) การวิจัยและพัฒนา

คำจำกัดความ : ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านวิจัยที่เน้นการแสวงหาผลิตภัณฑ์ใหม่ (New product) สิ่งประดิษฐ์ใหม่ (New inventions) การพัฒนากระบวนการ (Process) การพัฒนาระบบและวิธีทำงาน (System and procedures) และ/หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ (New technologies) โดยใช้การวิจัยเป็นฐาน (Research-base development) สำหรับการพัฒนาการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

## ระดับที่ 1

- (1) มีการแสดงการระบุแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้น
- (2) มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (1) และมีการแสดงการสืบค้นข้อมูล
- (3) มีสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (2) และมีการแสดงข้อมูลจากการสืบค้น
- (4) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (3) และมีการแสดงการจัดหมวดหมู่

ของข้อมูลที่สืบค้นมาให้เป็นระบบ

(5) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (4) และมีการแสดงการระบุสถิติพื้นฐานที่ใช้ในแต่ละประเภทของงานวิจัย

## ระดับที่ 2

- (1) มีรายงานการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)
- (2) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (1) และมีรายงานสรุปประเด็นปัญหาที่นำไปสู่โจทย์การวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น
- (3) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (2) และมีการนำเสนอการใช้ข้อมูลทางสถิติ และ/หรือใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล
- (4) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (3) และมีเครื่องมือ และ/หรือมีการใช้เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้อง
- (5) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (4) และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยเชิงพรรณนา

## 3) การติดตามและประเมินผล

คำจำกัดความ : ความสามารถในการเก็บรวบรวมข้อมูล วิเคราะห์ สังเคราะห์ ตรวจสอบความก้าวหน้า กำกับ ติดตาม ประเมินผล การปฏิบัติงาน กิจกรรม โครงการ แผน และนโยบาย ตลอดจนการประเมินความคุ้มค่าและผลกระทบ เพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร ในการกำหนดและผลักดันเป็นนโยบาย มาตรการ มาตรฐาน แนวทาง คู่มือในการพัฒนางานที่เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

## ระดับที่ 1

- (1) มีแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)
- (2) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (1) และมีการดำเนินการตามแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย

(3) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (2) และมีรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนติดตามและประเมินผลที่กำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)

(4) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (3) และมีการระบุปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และเสนอผู้บังคับบัญชา ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)

(5) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (4) ก่อนเวลาที่หน่วยงานกำหนด  
ระดับที่ 2

(1) มีการอธิบายด้วยวาจา และ/หรือนำเสนอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับความหมาย วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือ โครงการนำเสนอผู้บังคับบัญชา

(2) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (1) และมีรายงานความก้าวหน้าของผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการของตน

(3) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (2) และมีการระบุปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาที่ได้ดำเนินการ และแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานและ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการ

(4) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (3) และเสร็จก่อนระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด

(5) แสดงสมรรถนะตามที่ระบุในข้อ (4) และมีการนำเสนอในที่ประชุมหน่วยงาน และ/หรือเผยแพร่ในระดับหน่วยงาน

#### 4) การคิดวิเคราะห์

คำจำกัดความ : การทำความเข้าใจและวิเคราะห์สถานการณ์ประเด็นปัญหาแนวคิดโดยการแยกแยะประเด็นออกเป็นส่วนย่อยๆ หรือทีละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่างๆ สามารถลำดับความสำคัญช่วงเวลา เหตุและผลที่นำไปของกรณีต่างๆ ได้

ระดับที่ 0 ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : แยกแยะประเด็นปัญหา หรืองานออกเป็นส่วนย่อยๆ

• แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่ายๆ ได้ โดยไม่เรียงลำดับความสำคัญ

• วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของ

ปัญหาหรืองาน

- ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้
- ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้
- วางแผนงาน โดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้

#### 5) การมองภาพองค์รวม

คำจำกัดความ : การคิดในเชิงสังเคราะห์มองภาพองค์รวม โดยการจับประเด็นสรุปรูปแบบ เชื่อมโยงหรือประยุกต์แนวทางจากสถานการณ์ ข้อมูล หรือทักษะต่างๆ จนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่

- ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
- ระดับที่ 1 : ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป
- ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงาน

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ใช้ประสบการณ์

- ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูลแนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้
- ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้

#### 6) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ

คำจำกัดความ : ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้องครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูล ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ

- ต้องการให้ข้อมูลและบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน
- ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน
- ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตน

รับผิดชอบ

- ตรวจทานงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างละเอียดเพื่อความถูกต้อง

#### 7) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

คำจำกัดความ : ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมายและอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ไว้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้น จะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : เข้าใจโครงสร้างองค์กร

• เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบายและขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ได้อย่างถูกต้อง

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ

• เข้าใจสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ระบุว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจ หรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ

#### 8) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

คำจำกัดความ : ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจและทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น

- สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี
- แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสอนหรือให้คำแนะนำ เพื่อพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี

• สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน

• มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น

### 9) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่

คำจำกัดความ : การกำกับดูแลให้ผู้อื่นปฏิบัติตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ โดยอาศัยอำนาจตามกฎหมาย หรือตามตำแหน่งหน้าที่ การกำกับดูแลนี้ หมายรวมถึงการออกคำสั่ง โดยปกติทั่วไป จนถึงการใช้อำนาจตามกฎหมายกับผู้ฝ่าฝืน

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

- สั่งให้กระทำการใด ๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้เพื่อให้ตนเอง ปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และกำหนดขอบเขตข้อจำกัดในการกระทำการใด ๆ

- ปฏิเสธคำขอของผู้อื่น ที่ไม่สมเหตุสมผลหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
- กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน
- สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ

### 10) การสืบเสาะหาข้อมูล

คำจำกัดความ : ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการ ปฏิบัติงาน

ระดับที่ 0 : ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน

ระดับที่ 1 : หาข้อมูลในเบื้องต้น

- ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว
- ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล

ระดับที่ 2 : แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูล

- สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน
- สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์ หรือเรื่องราวมากที่สุด

(กองการเจ้าหน้าที่, 2558)

การวิจัยนี้ วัดระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้แก่ สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค 3 ด้าน (หลักระบาดวิทยา การวิจัยและพัฒนา การติดตามและประเมินผล) และสมรรถนะเฉพาะสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

7 ด้าน (การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล)

### 3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึง ปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะส่วนบุคคล หรือคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่ส่งผลต่อสมรรถนะ หรือพฤติกรรมที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

เชอร์เมอร์ฮอร์น ฮันท์แทนด์ และออสเมอร์น (Schermerhorn, Huntand & Osborn, 1989: 48 อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์, 2557, น.45) กล่าวว่า คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล หมายถึง ความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ซึ่งจะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหรือขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน และส่งผลต่อการปฏิบัติงาน

แมค คอรั่มิก และลีเจน (Mc Cormick & Liegen, 1985: 308 อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์, 2557, น.44) ได้กล่าวว่า ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงให้เห็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะมีความแตกต่างในแต่ละบุคคล และจะส่งผลให้พฤติกรรมการทำงานของแต่ละบุคคลแตกต่างกันออกไป ได้แก่ ความถนัด ลักษณะทางบุคลิกภาพ ลักษณะทางกายภาพ ความสนใจ อายุ เพศ การศึกษา ประสบการณ์ เป็นต้น

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554, น.39) กล่าวว่า ลักษณะและคุณสมบัติประจำตัวของบุคคลที่แตกต่างไป มีผลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมที่แตกต่างกันออกไปด้วย ซึ่งลักษณะเหล่านี้ ได้แก่ บุคลิกภาพ ความถนัด ความสนใจในงาน อายุ เพศ การศึกษา และประสบการณ์ในงาน สิ่งเหล่านี้ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันและมีผลต่อการทำงานของบุคคล

มีนักวิชาการหลายท่าน ศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะ ซึ่งปัจจัยเหล่านั้น ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์การทำงาน ดังรายละเอียดต่อไปนี้

**3.1 เพศ** เป็นปัจจัยหนึ่งที่น่าจะส่งผลต่อสมรรถนะ จากงานวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559, น.118) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า เพศไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เช่นเดียวกับงานวิจัยของรุ่งทิพย์ ทวีวงษ์ (2557, น.118) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัด

นครนายก และงานวิจัยของ จิริสุดา บัวผัน และคณะ (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ระบุว่า เพศ (หญิง) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์

### 3.2 อายุ เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความคิดเห็นและพฤติกรรมที่แตกต่างกัน

เนื่องจากคนในวัยต่างๆ ย่อมมีความต้องการที่แตกต่างกัน ซึ่งจากงานวิจัยของสมศักดิ์ ศรีสันติสุข (2548,น.29) ระบุว่า ในทฤษฎีการเปลี่ยนแปลงทางสังคมและวัฒนธรรมเกี่ยวกับเรื่องอายุ ในเรื่องการยอมรับสิ่งใหม่ๆ กลุ่มคนที่มีอายุระหว่าง 20-25 ปี จะมีการรับสิ่งใหม่ๆ ได้เร็วกว่ากลุ่มคนที่มีอายุ 50 ปีขึ้นไป และปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์ (2554,น.146) กล่าวว่า แม้อายุจะมีผลต่อการทำงานไม่เด่นชัด แต่อายุจะเกี่ยวข้องกับระยะเวลาและประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้ผู้ที่อายุมาก ย่อมมีประสบการณ์ในการทำงานมากไปด้วย จากงานวิจัยของนารี แซ่อึ้ง (2543,น.74) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ในขณะที่งานวิจัยของรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557,น.118) พบว่า อายุไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จังหวัดนครนายก อาจเนื่องจากกลุ่มตัวอย่างมีอายุระหว่าง 45-54 ปี ร้อยละ 67.3 ซึ่งเป็นวัยที่มีประสบการณ์ในการทำงานมานาน อาจทำให้สมรรถนะไม่แตกต่างกันมากนัก

3.3 สถานภาพการสมรส จากงานวิจัยของ จิริสุดา บัวผัน และคณะ (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ใน โรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า สถานภาพสมรส (คู่) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญ ( $r=-0.198$  ,  $p\text{-value}=0.01$ ) ในขณะที่งานวิจัยของ บุญถม ชัยญวน และประจักษ์ บัวผัน (2553,น.213) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น งานวิจัยของ อาคม ปัญญาแก้ว และประจักษ์ บัวผัน (2554,น.142-143) เรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น งานวิจัยของ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (2548,น.94-95) เรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก และงานวิจัยของ รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557,น.114) พบว่า สถานภาพการสมรส ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะได้



**3.4 ระดับการศึกษา** จากการศึกษาของมณีรัตน์ รักษาพล (2559,น. 83) เรื่อง สมรรถนะหลักของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุขเครือข่ายบริการที่ 8 พบว่า ระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557,น.114) ระบุว่า ระดับการศึกษา สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดนครนายกได้ อย่างไรก็ดีในงานวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559,น.114) พบว่า ระดับการศึกษาไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่ในจังหวัดร้อยเอ็ดได้ ในขณะที่เดียวกันจากผลการศึกษาของยุพิน สุขเจริญ และขวัญดาว กล้ารัตน์ (2558: 20) พบว่า ระดับการศึกษาของพยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐมต่างกัน มีการปฏิบัติตามสมรรถนะไม่แตกต่างกัน

**3.5 อัตราเงินเดือน** เงินเดือนหรือรายได้ เป็นหนึ่งในแรงจูงใจ ซึ่งเป็นหนึ่งในคุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ จากการศึกษาของรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557,น.119-120) พบว่า เงินเดือนไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก เช่นเดียวกับงานวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559,น.121) ซึ่งเงินเดือนไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ อย่างไรก็ดีในงานวิจัยของจิรสุดา บัวผัน และคณะ (2554) เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 พบว่า รายได้มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.197$ ,  $p\text{-value}=0.013$ )

**3.6 ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน** ผู้มีประสบการณ์ มักจะมีโอกาสเผชิญปัญหาต่างๆ มาก ทำให้เป็นคนกล้าคิด กล้าตัดสินใจ เลือกลงแนวทางปฏิบัติได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง นอกจากนี้ยังมีส่วนช่วยให้บุคลากรสามารถจินตนาการได้กว้างไกล รอบคอบ มีเหตุผล (Rogers, 1961 ;Kirk, 1981: 145 อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์, 2557,น.46) ซึ่งงานวิจัยส่วนใหญ่ มักสรุปได้ว่า ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีผลต่อสมรรถนะ เช่น งานวิจัยของนิตยา อินกลิ่นพันธ์ (2539,น.77) เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัยนาท พบว่า ประสบการณ์ในวิชาชีพการพยาบาลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการรับรู้สมรรถภาพหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ สอดคล้องกับผลการศึกษาของนารี แซ่อึ้ง (2543,น.74) เรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของ

พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งพบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 อย่างไรก็ตามก็ตีจากการศึกษาของรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557,น.120) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายกได้ เช่นเดียวกับงานวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559,น.114) เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด

#### 4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจ

##### 4.1 ความหมายของการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจ เป็นแนวคิดหนึ่งที่ใช้สำหรับเสริมแรงจิตใจในการทำงานของบุคลากร ให้มีความสามารถหรือทักษะเพิ่มขึ้น รวมถึงการเสริมพลังงานในตน เพื่อให้มองเห็นสมรรถนะของตนเองในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ มีนักวิชาการหลายท่านให้คำนิยามคำว่า การเสริมพลังอำนาจ ได้แก่

การเสริมพลังอำนาจ หรือ Empowerment ตามพจนานุกรมของมาเรียม เว็บสเตอร์ (Marriam Webster, 2005 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2545,น.23) ให้ความหมายไว้ 3 ประการ คือ 1) การให้อำนาจที่เป็นทางการ หรือที่ถูกกฎหมาย 2) การจัดหาหรือให้โอกาส และ 3) การส่งเสริมความเป็นตัวเอง

กรีสเลย์ และคิง (Greasley & King, 2005 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมตานี, 2545,น. 24) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจ มีความสัมพันธ์กับแนวคิดของอำนาจ ซึ่งเน้นการควบคุมการปกครอง และการควบคุมอย่างเคร่งครัด แต่ความหมายของการเสริมพลังอำนาจในด้านองค์กรและการจัดการ หมายถึง การให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง การทำให้ผู้ปฏิบัติสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ (Tebbitt, 1993: 18 อ้างถึงใน รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์, 2557,น.57)

คอนเจอร์ และคานูโก (Conger & Kanungo, 1988: 474) สรุปว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นกระบวนการสร้างความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง (self-efficacy) ของสมาชิกในองค์กร โดยการหาสาเหตุหรือสภาวะที่ทำให้ไร้พลังอำนาจ และกำจัดสาเหตุดังกล่าวโดยสนับสนุนข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ด้วยวิธีปฏิบัติขององค์กรอย่างเป็นทางการและเทคนิคที่ไม่เป็นทางการ

รุ่งรักษ์ ทิววงษ์ (2557, น.58) สรุปว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นการเพิ่มศักยภาพของบุคคล โดยผู้บังคับบัญชาถ่ายทอดอำนาจ ให้อิสระในการตัดสินใจ และจัดหาทรัพยากรในการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา รวมถึงการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้บุคคลเกิดความสามารถในการทำงานและแก้ปัญหาต่างๆ ได้บรรลุผลสำเร็จของตนเอง และองค์กร

#### 4.2 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ

การเสริมพลังอำนาจในงานแก่บุคลากรสาธารณสุข นับเป็นกลยุทธ์การบริหารที่ผู้บริหารควรให้ความสำคัญ เพราะการเสริมพลังอำนาจมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานโดยรวม และความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร (Wilson & Laschinger, 1994 อ้างถึงใน อริย์วรรณ อ่วมธานี, 2545, น.30) โกเมส และ โรเซน (Gomez & Rosen, 2001 อ้างถึงใน งานวิจัยของรุ่งรักษ์ ทิววงษ์, 2557, น.61-63) ระบุว่า มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ ดังนี้

**4.2.1 ระบบโครงสร้างองค์กร** โดยทั่วไป โครงสร้างและระบบการจัดการในองค์กร จะขึ้นอยู่กับอำนาจหน้าที่และตำแหน่ง หากองค์กรใด บริหารแบบรวมอำนาจ ผู้บริหารเป็นผู้กำหนดทุกอย่าง โดยไม่ได้เกิดจากความต้องการของผู้ปฏิบัติ ออกคำสั่งโดยไม่ฟังเสียงของประชามม์ ปรับเปลี่ยนโครงสร้างโดยไม่ได้ใช้ประสบการณ์ของปฏิบัติ กำหนดเป้าหมายและควบคุมตารางการทำงานทั้งหมดขององค์กร กล่าวคือไม่มีการกระจายอำนาจไปพร้อมๆ กับการมอบหมายงาน องค์กรนั้นจะมีการเสริมพลังอำนาจน้อย

**4.2.2 วัฒนธรรมองค์กร** จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องของรุ่งรักษ์ ทิววงษ์ (2557) สรุปได้ว่า วัฒนธรรมองค์กรแบบสร้างสรรคที่ให้ความสำคัญต่อค่านิยมที่สร้างความพึงพอใจในบุคคลขององค์กร คือ ต้องการความสำเร็จบนพื้นฐานของการส่งเสริมความรักและสัมพันธ์ภาพที่ดีในองค์กร เป็นการทำงานที่มีเป้าหมายร่วมกัน ลักษณะวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวส่งผลต่อการเสริมสร้างพลังอำนาจ ในขณะที่วัฒนธรรมแบบปกป้องเฉื่อยชา ซึ่งเป็นการตั้งรับเมื่อเกิดปัญหาในยามปกติองค์กรไม่มีการเคลื่อนไหว ปล่อยให้ทุกอย่างเกิดขึ้นเองโดยธรรมชาติ ไม่มีการส่งเสริมการเรียนรู้การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานให้แก่บุคลากร จะส่งผลทางลบต่อการเสริมพลังอำนาจ

**4.2.3 ผู้บริหารองค์กร** ผู้นำองค์กรจะต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Ozaralli, 2003: 335) และพฤติกรรมของผู้นำในการเสริมพลังอำนาจมีส่วนสำคัญในการเสริมพลังอำนาจในงาน แลงคาสเตอร์และสจิวต์ (Laschinger, et al., 1999: 28-29; Stewart, 1994: 78 อ้างถึงใน รุ่งรักษ์ ทิววงษ์, 2557, น.62) กล่าวว่า ผู้นำต้องยึดหลักสำคัญ 8 ประการ ได้แก่

- 1) การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกับบุคลากร
- 2) การให้ความรู้ความสามารถเพื่อผู้ปฏิบัติงานตัดสินใจได้ถูกต้อง

- 3) สามารถจัดปัญหาและอุปสรรคที่ขัดขวางการปฏิบัติงานได้
- 4) มีการสื่อสารที่เปิดเผย
- 5) มีความกระตือรือร้น
- 6) มีการเตรียมพร้อมอยู่เสมอ
- 7) มีการประเมินความก้าวหน้าและผลลัพธ์ของงาน
- 8) สามารถคาดการณ์ล่วงหน้า สามารถประเมินจุดอ่อน จุดแข็ง สิ่งคุกคาม และโอกาสของหน่วยงานได้

**4.2.4 บุคลากร** แม้บุคลากรในองค์กรจะมีความแตกต่างกัน เนื่องจากความหลากหลายของวัฒนธรรม ค่านิยม พื้นฐานการศึกษาและระดับความเชี่ยวชาญ ต้องใช้กลยุทธ์ยืดหยุ่นเพื่อเสริมพลังอำนาจในงาน แต่ถ้าผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงค่านิยมที่หลากหลาย และชี้ให้เห็นคุณค่าในพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร ก็จะทำให้เกิดการเสริมพลังอำนาจได้เช่นกัน

**4.2.5 ความไว้วางใจในองค์กร** เป็นการแสดงออกถึงความเชื่อมั่นระหว่างกัน ว่าทุกคนเห็นพ้องต้องกันในเป้าหมายขององค์กร ภายในองค์กรมีบรรยากาศของความไว้วางใจซึ่งกันและกัน จะทำให้เกิดความร่วมมือ ความผูกพัน และความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน องค์กรใดที่สมาชิกมีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน องค์กรนั้นจะมีการเสริมพลังอำนาจมาก

**4.2.6 ลักษณะงาน** คานเตอร์ (Kanter, 1997 อ้างถึงใน อารีย์วรรณ อ่วมธานี, 2545, น.44-45) กล่าวถึง ลักษณะงานที่ทำให้เกิดการเสริมพลังอำนาจไว้ คือ เป็นงานที่ยืดหยุ่นระเบียบในหน่วยงานน้อย มีความยืดหยุ่นในบางโอกาส งานที่ยืดระบบอาวุโสน้อยและเปิดโอกาสให้ทุกคนได้แสดงความรู้ความสามารถ ในการพิจารณาความดีความชอบ ต้องมีเกณฑ์ที่ยุติธรรมและขึ้นอยู่กับความสามารถไม่ใช่อายุหรือความอาวุโส งานที่เป็นงานประจำน้อย แต่เป็นงานที่สร้างสรรค์มาก เป็นงานที่ต้องอาศัยการประสานงานและความร่วมมือจากหลายฝ่าย งานที่เปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และเป็นงานที่มีการสนับสนุนความก้าวหน้าของผู้ได้บังคับบัญชา กล่าวโดยสรุปก็คือ ต้องมีการจัดลักษณะงานต้องเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติเกิดความมั่นใจ พึงพอใจในงาน คงอยู่ในองค์กร และร่วมกันพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

**4.2.7 สัมพันธภาพระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง** เป็นการแลกเปลี่ยนความสัมพันธ์ และการตอบแทนซึ่งกันและกัน โดยที่หัวหน้าให้ความไว้วางใจและยอมรับในความสามารถของลูกน้อง มีความผูกพัน ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว เมื่อหัวหน้ามอบหมายงาน ลูกน้องก็เต็มใจที่จะปฏิบัติงานที่หัวหน้ามอบหมายงานและทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถของตน ตามทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง (Leader-member exchange) หัวหน้าจะมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ ส่งเสริมสนับสนุนและให้รางวัลแก่สมาชิกในกลุ่มที่ตนดูแลรับผิดชอบ

ซึ่งสัมพันธ์ภาพดังกล่าว เป็นพื้นฐานของการเสริมพลังอำนาจ (Gomez & Rosen, 2001: 53-70 อ้างถึงใน รุ่งรักษ์ ทวีวงษ์, 2557, น.63)

#### 4.3 แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ

มีนักวิชาการหลายท่าน ได้คิดค้นแนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการเสริมพลังอำนาจ อาทิเช่น กระบวนการเสริมพลังอำนาจของคอนเจอร์และคาร์นุงโก (Conger & Kanungo, 1988) พีรามิดอำนาจโดยเทรซี (Tracy, 1990) และที่ได้รับความนิยมอย่างแพร่หลาย ได้แก่ ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์ (Kanter, 1997) รายละเอียดดังนี้

##### 4.3.1 แนวคิดกระบวนการเสริมพลังอำนาจของคอนเจอร์และคาร์นุงโก

คอนเจอร์และคาร์นุงโก (Conger & Kanungo, 1988 : 474 - 477) กล่าวว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกไร้พลังอำนาจ โดยต้องหาสาเหตุหรือสภาวะ (conditions) ที่ทำให้บุคคลารู้สึกไร้อำนาจให้ได้ และกำหนดกลยุทธ์ในการเสริมพลังอำนาจ เพื่อกำจัดสาเหตุหรือสภาวะเหล่านั้น อย่างไรก็ตามสาเหตุจากภายนอกอาจจะไม่สามารถกำจัดได้เสมอไป นอกจากจะสามารถให้ข้อมูลที่มีประสิทธิภาพโดยตรงกับบุคคลากร ซึ่งกระบวนการเสริมพลังอำนาจประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์หาสาเหตุหรือสภาวะในองค์กรที่ทำให้รู้สึกไร้อำนาจในกลุ่มผู้ใต้บังคับบัญชา ได้แก่ ปัจจัยด้านองค์กร (organizational factors) เช่น การเปลี่ยนแปลง/เปลี่ยนผ่าน (transitions) ขององค์กร ความกดดันจากการแข่งขัน ฯลฯ การกำกับดูแล (supervision) ที่ควบคุมมากเกินไป เน้นย้ำความผิดพลาด ขาดเหตุผล ระบบการให้รางวัล (reward system) ที่จัดสรรตามอำเภอใจ ไม่ขึ้นกับความสามารถในงาน รางวัลมีความจูงใจต่ำ ลักษณะของงาน (nature of job) เช่น บทบาทหน้าที่ไม่ชัดเจน ขาดการฝึกอบรมและการสนับสนุนทางเทคนิค เป้าหมายที่ไม่สมจริง ขาดอำนาจหน้าที่ที่เหมาะสม ความหลากหลายของงานต่ำ การถูกจำกัดการมีส่วนร่วมในแผนงานหรือการประชุมหรือการตัดสินใจ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการปฏิบัติงาน ขาดทรัพยากรที่เหมาะสมหรือจำเป็น ขาดโอกาสในการสร้างเครือข่าย มีงานที่เป็นลักษณะงานประจำมาก โครงสร้างกฎเกณฑ์ที่มาก โอกาสก้าวหน้าต่ำ ขาดเป้าหมายหรือภารกิจงานที่มีคุณค่า การถูกจำกัดการติดต่อกับผู้บริหารระดับสูง

ขั้นตอนที่ 2 การเลือกใช้กลยุทธ์และเทคนิคทางการบริหารเพื่อแก้ไขสาเหตุหรือสภาวะในขั้นตอนที่ 1 เช่น การบริหารอย่างมีส่วนร่วม การตั้งเป้าหมาย ระบบการให้ข้อมูลป้อนกลับ การเป็นต้นแบบหรือตัวอย่างที่ดี การให้รางวัลตามความสามารถ การเพิ่มคุณค่าในงาน

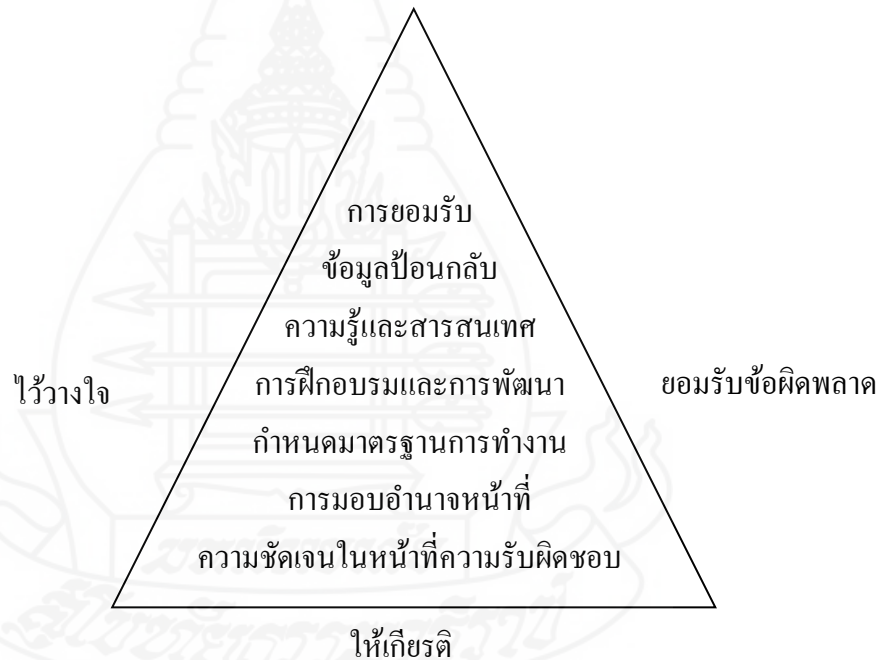
ขั้นตอนที่ 3 การช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชาเกิดความเชื่อมั่นในศักยภาพของตนเอง ได้แก่ การทำให้ประสบความสำเร็จ การเรียนรู้จากประสบการณ์ของผู้อื่น การจูงใจด้วยวาจา การกระตุ้นทางอารมณ์ และการกำจัดสาเหตุหรือสภาวะตามที่ระบุไว้ในขั้นตอนที่ 1

ขั้นตอนที่ 4 เกิดผลในการสร้างประสบการณ์เสริมพลังอำนาจให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ได้แก่ ช่วยสนับสนุนให้มีความคาดหวังในผลการปฏิบัติงาน หรือเชื่อในความสามารถของตนเอง

ขั้นตอนที่ 5 นำไปสู่การเกิดผลกระทบทางพฤติกรรม อาทิ เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หรือมีความอดทนต่อการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย

#### 4.3.2 แนวคิดขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจของเทรซี

เทรซี (Tracy, 1990 อ้างถึงใน สานิตย์ เพชรสุวรรณ, 2554, น.44) ได้กำหนดขั้นตอนการเสริมพลังอำนาจไว้ 10 ขั้นตอน ซึ่งเรียกว่า ปิรามิดอำนาจ (Power pyramid) ดังแสดงในภาพที่ 2.3



ภาพที่ 2.3 ปิรามิดอำนาจ

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

ปิรามิดอำนาจ มีรายละเอียดแต่ละชั้นตอน ดังนี้

- 1) ให้ความชัดเจนเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานและร่วมกันกำหนดเป้าหมายและภารกิจขององค์กร
- 2) มอบหมายอำนาจหน้าที่ให้แก่ผู้ปฏิบัติงานตามขอบเขตของงานที่ได้รับมอบหมาย
- 3) กำหนดมาตรฐานการทำงาน องค์กรต้องให้การสนับสนุนส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานไปถึงมาตรฐานที่ตั้งไว้
- 4) มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานได้พัฒนาตนเองและการทำงานตามความสนใจและความสามารถ
- 5) ให้ความรู้และสารสนเทศ เกี่ยวกับองค์กรที่จำเป็นต่อการตัดสินใจในการทำงานอย่างถูกต้องชัดเจน
- 6) ให้ข้อมูลป้อนกลับ เกี่ยวกับการทำงาน
- 7) ให้การยกย่องยอมรับ ในผลสำเร็จที่เกิดขึ้นจากการทำงาน
- 8) ให้ความวางใจไว้วางใจในการทำงาน โดยให้อิสระในการตัดสินใจ
- 9) ยอมรับข้อผิดพลาด ผู้บริหารพร้อมที่จะยอมรับความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้น โดยร่วมรับผิดชอบกับผู้ปฏิบัติงาน
- 10) ให้เกียรติและเคารพต่อการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน

#### 4.3.3 ทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กรของคานเตอร์

คานเตอร์ (Kanter, 1997 อ้างถึงใน สานิตย์ เพชรสุวรรณ, 2554, น.68-84) เจ้าของทฤษฎีการเสริมพลังอำนาจในองค์กร (Kanter's Theory of Organization Empowerment) เสนอว่า การเสริมพลังอำนาจเป็นข้อกำหนดเชิงโครงสร้างที่มีผลต่อพฤติกรรมขององค์กรและทัศนคติของบุคคล ถูกหล่อหลอมมาจากการที่บุคคลมีตำแหน่งสูงขึ้น ทำให้มีอำนาจที่จะได้รับข้อมูลข่าวสาร แหล่งสนับสนุน แหล่งประโยชน์ ซึ่งจะทำให้ทัศนคติเปลี่ยนไป อำนาจดังกล่าวได้รับมาจาก 2 แหล่ง คือ *อำนาจที่เป็นทางการ* ซึ่งเป็นอำนาจที่พบในการทำงานที่มีรูปแบบที่เห็นได้ชัดเจนในองค์กร คือ งานที่มีความยืดหยุ่น งานที่เป็นที่ยอมรับ งานที่ตัดสินใจด้วยความรอบคอบ งานที่มีความคิดสร้างสรรค์และมีการพัฒนา มีความสัมพันธ์กับกระบวนการร่วมมือสนับสนุน ทั้งภายในและภายนอกองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร และ *อำนาจที่ไม่เป็นทางการ* เป็นอำนาจที่พัฒนาจากความสัมพันธ์ของบุคลากรที่มีความสำคัญในองค์กร เป็นอำนาจที่แต่ละคนมีอยู่ในตำแหน่งต่างๆ ในองค์กร เช่น บุคลากรที่เกี่ยวข้องทางการเมือง ผู้ร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา เป็นต้น

อำนาจทั้งสองส่วนนี้ จะเป็นจุดเริ่มต้นของการเสริมพลังอำนาจ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ

1) *ด้านการได้รับทรัพยากร* หมายถึง ความสามารถในการจัดหาสิ่งจำเป็นในการสนับสนุนการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ ปัจจัยภายนอกและภายใน ปัจจัยภายนอกประกอบด้วย วัสดุอุปกรณ์ (รวมถึงอาคารสถานที่ที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน และเครื่องมือเครื่องใช้ที่มีประสิทธิภาพ) เงินทุน ขอบเขต (การเปิดช่องว่างให้กว้าง เพื่อให้บุคคลได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ) เวลา

2) *ด้านการได้รับการสนับสนุน* หมายถึง การที่ผู้บริหารสนับสนุนและส่งเสริมผู้ปฏิบัติงานด้วยวิธีการต่างๆ เช่น การให้การยอมรับและเห็นชอบตามกฎหมาย ส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างบุคคล และหม่อมคณะเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสนับสนุนให้บุคลากรมีพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพ เช่น ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติแสดงความคิดสร้างสรรค์ ให้โอกาสในการตัดสินใจแก้ปัญหา พัฒนางาน หรือปรับปรุงแนวทางในการปฏิบัติให้ดีขึ้น การให้ข้อมูลย้อนกลับเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงาน การยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน การยอมรับข้อผิดพลาด การแสดงความพึงพอใจในงานที่ทำสำเร็จ การแสดงความห่วงใย รับฟังและเข้าใจปัญหาทุกด้านของบุคลากร ตลอดจนการแสดงไมตรีจิต ให้ความเป็นกันเอง การได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา จะทำให้บุคลากรรู้สึกสุขใจ มีคุณค่า รับรู้ได้ถึง การเสริมพลังอำนาจในงาน เป็นแรงจูงใจให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน เมื่อมีความพึงพอใจในงานแล้ว ย่อมมีขวัญและกำลังใจที่จะปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มกำลังความสามารถ มีความกระตือรือร้น ขยันหมั่นเพียร และยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

3) *ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร* ซึ่งได้แก่ ข้อมูลความรู้ทางเทคนิค ทักษะ ความชำนาญในการปฏิบัติงาน และข่าวสารการเมือง ข้อมูลข่าวสารที่ผู้บริหารควรแบ่งปันให้ผู้ปฏิบัติ ควรเป็นข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจ และวางแผนในการดำเนินการ การได้รับข้อมูลข่าวสารทำให้ผู้ปฏิบัติรู้การเคลื่อนไหวภายในองค์กร ทราบนโยบายและการตัดสินใจขององค์กร ควรมีการสื่อสารแบบสองทาง ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องและทันต่อเหตุการณ์จะช่วยสนับสนุนการตัดสินใจของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดคุณภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในทางตรงข้าม ถ้าผู้ปฏิบัติไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องเพียงพอ และไม่ทราบว่ามิอะไรเกิดขึ้นบ้างในองค์กร (Gunden & Crissman, 1992: 6-10 อ้างถึงใน รุ่งรักษ์ ทวีวงศ์, 2557, น.69) ผู้ปฏิบัติจะรู้สึกผิดหวังไม่พอใจกับการกระทำของผู้บังคับบัญชา ส่งผลให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานและประสิทธิผลขององค์กรต่ำลง



4) *ด้านการได้รับโอกาส* ผู้บริหารต้องตระหนักถึงการเติบโตและความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่และการทำงาน รวมทั้งโอกาสในการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะความสามารถของผู้ปฏิบัติงานด้วย ซึ่งการได้รับโอกาสนี้ คานเตอร์ แบ่งเป็น 3 ด้าน ได้แก่

4.1) การได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน การส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในการเลื่อนตำแหน่ง พิจารณาความดีความชอบ เลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรม ให้โอกาสก้าวหน้าในการปฏิบัติงานในระดับที่สูงขึ้น

4.2) การได้รับความเพิ่มพูนทักษะความสามารถ การให้โอกาสผู้ปฏิบัติงานไปอบรม เพิ่มพูนความรู้ในการประชุมวิชาการ การศึกษาคุณาน หรือลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

4.3) การได้รับการยกย่องชมเชยและการยอมรับ การให้ความสำคัญกับผู้ปฏิบัติที่ปฏิบัติงานดี โดยการกล่าวยกย่องชมเชย ประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจ เกิดความภาคภูมิใจและรู้สึกตัวเองมีคุณค่า

ระยะแรกคานเตอร์เน้นให้ความสำคัญขององค์กรหรือระบบว่า มีส่วนสำคัญที่จะช่วยสร้างจิตสำนึกและพฤติกรรมของปฏิบัติงาน ดังนั้นจึงเสนอให้ปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารจัดการ เนื่องจากปัญหาในหน่วยงานจะไม่สามารถแก้ไขได้ลำพังเพียงใครคนใดคนหนึ่ง และต่อมากานเตอร์ได้เสนอโครงสร้างปัจจัยที่เป็นตัวกำหนดพฤติกรรม ทศนคติ และประสิทธิผลของผู้ปฏิบัติว่า ประกอบด้วยอำนาจและโอกาส อำนาจในที่นี้ได้มาจากการได้รับการสนับสนุน การได้รับข่าวสาร การได้รับทรัพยากร และความสามารถที่จะปรับเปลี่ยนปัจจัยต่างๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และสำหรับปัจจัยด้านโอกาส ได้แก่ การได้รับความก้าวหน้า การได้รับการเพิ่มพูนทักษะและความสามารถ และการได้รับรางวัลและการยอมรับ ทั้งสองปัจจัย ทำให้เกิดประสิทธิผลของงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับ การคงอยู่ หรือลาออกจากงานของลูกจ้าง (จากภาพที่ 2.4) กล่าวคือ ถ้าลูกจ้างลาออกจำนวนมาก ประสิทธิผลของงานจะลดลง เนื่องจากปริมาณงานกับจำนวนคนไม่สมดุลกัน ลูกจ้างที่เหลือจะต้องทำงานหนักและเหนื่อยล้าต่อการทำงาน ในขณะที่ถ้าลูกจ้างมีการคงอยู่ในงานสูง ประสิทธิผลของงานจะสูงขึ้น เนื่องจากจำนวนคนที่ช่วยแบ่งปันกันทำงานมีมากขึ้น ลูกจ้างไม่ต้องทำงานหนักและเหนื่อยกับการทำงานจนเกินไป ทุกคนทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

โดยสรุปในการวิจัยนี้ การเสริมพลังอำนาจในงาน หมายถึง การเพิ่มศักยภาพของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการซึ่งปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค โดยผู้บังคับบัญชา ให้อำนาจและความรับผิดชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน ทำให้เกิดความรู้สึกถึงความเป็นเจ้าของ และการควบคุมงานได้ด้วยตนเอง ทำให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ และเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถทำงานให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายของตนเองและองค์กรได้ ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน

ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับโอกาส

## 5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จิรัฐดา บัวผัน และคณะ (2554) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12 ระบุว่า เพศ (หญิง) และระดับการศึกษา (ปริญญาตรี) ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ ในขณะที่อายุ และสถานภาพสมรส (คู่) มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางลบกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญ รายได้และระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวม พบว่า มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิตด้านลักษณะงาน ปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยด้านความรู้ด้านสถานภาพวิชาชีพ ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยด้านความรู้ด้านการปกครองบังคับบัญชา ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ปัจจัยด้านความรู้ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สามารถร่วมพยากรณ์ผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ที่ปฏิบัติงานใน รพ.ชุมชน ในเขตสาธารณสุขที่ 12 ได้ร้อยละ 56

สุทธิดา รอดขันเมือง (2553) ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล (อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การปฏิบัติงานในห้องผ่าตัดและการได้รับการอบรมเพิ่มเติม) และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ และประสบการณ์การปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านวุฒิการศึกษา และการได้รับการอบรมเพิ่มเติม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลางกับสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนืออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด โดยสามารถร่วมกัน

พยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด ได้ร้อยละ 68.2 ( $R^2=0.682$ ) ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน  $\beta$  พบว่า ตัวพยากรณ์ที่มีค่า  $\beta$  สูงสุด คือประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในห้องผ่าตัด ( $\beta = .462$ ) รองลงมา คือ อายุปัจจุบัน ระดับการศึกษา ( $\beta = .250$  และ  $\beta = .183$  ตามลำดับ) ตัวพยากรณ์ที่มีค่า  $\beta$  ต่ำที่สุด คือ โครงสร้างองค์การ ( $\beta = .140$ ) ได้สมการพยากรณ์ในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน ดังนี้  $Z = 0.462 * Z (\text{Experience}) + 0.250 * Z (\text{Age}) + 0.183 * Z (\text{Education level}) + 0.140 * Z (\text{Organization Structure})$

รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557,น.ง) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก พบว่า สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ศิลปะการสื่อสารจูงใจ และสุนทรียภาพทางศิลปะ อยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยจูงใจภาพรวม ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร ระดับการศึกษา และปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ตามลำดับ โดยมีอำนาจทำนายร้อยละ 54.7 ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลอื่นๆ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพการสมรส อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ไม่สามารถร่วมทำนายได้

ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559,น.ง) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สมรรถนะประจำกลุ่มงานในภาพรวมและรายด้าน (การคิดวิเคราะห์ การดำเนินงานเชิงรุก และการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น) อยู่ในระดับสูง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาส และด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 35 ในขณะที่คุณลักษณะส่วนบุคคล ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดได้

มณีรัตน์ รักษาพล (2559,น.บ.ทศด้อย) ศึกษาค้นคว้าเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษานักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8 พบว่า สมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยพบว่า อายุ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่ง และประสบการณ์

ในการปฏิบัติงานต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

นารี แซ่อึ้ง (2543,น.บ.ทศคัยอ) ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลศูนย์ อยู่ในระดับสูง ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ ประสบการณ์การปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับต่ำกับสมรรถนะอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ .01) และระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำ กับสมรรถนะ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ในขณะที่การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 ตัวแปรที่สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 คือ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และอายุ โดยทำนายได้ร้อยละ 23.20

ซาร์จาห์ เจ อลานาติ (Shaikhah J. Alainati, 2015) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะส่วนบุคคลในองค์กร โดยใช้รูปแบบการสร้างความรู้ และแนวปฏิบัติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล (Factors affecting individuals' competency in organizations using knowledge creation model and HRM practices) โดยเก็บข้อมูลในประเทศคูเวต ซึ่งมีการศึกษาใน 4 ปัจจัย ได้แก่ การศึกษา การอบรม คุณลักษณะส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อม โดยได้ข้อสรุปว่า ทั้งสี่ปัจจัยนี้ส่งผลต่อสมรรถนะแบบองค์รวม การบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM) มีความสัมพันธ์ทางบวกต่อสมรรถนะส่วนบุคคล และรูปแบบการสร้างความรู้ (KCM) อย่างไรก็ดี ขึ้นอยู่กับ HRM ได้รับการเสริมพลังอำนาจจากองค์กรหรือไม่

อิซซัง ริซันยา (Ichsan Rizanya) และคณะ (2018) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาล โดยการทบทวนวรรณกรรมอย่างเป็นระบบ (Factors that affect the development of nurses' competencies: a systematic review) พบว่า การพัฒนาสมรรถนะคือกระบวนการพัฒนาความรู้ ทักษะ ทักษะ โดยมีปัจจัยที่มีอิทธิพลจำนวนมาก ทั้งนี้มี 6 ปัจจัยที่นำมาทบทวนวรรณกรรมในครั้งนี้ ได้แก่ ประสบการณ์ทำงาน สภาพแวดล้อมของการพยาบาล ระดับการศึกษา การยึดถือความเป็นมืออาชีพ การคิดวิเคราะห์ ปัจจัยส่วนบุคคล จากผลการศึกษาระบุว่า ประสบการณ์ทำงาน และการศึกษา มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพยาบาล

เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อสมรรถนะของแต่ละงานวิจัย สรุปได้ดังนี้

งานวิจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล	การเสริมพลังอำนาจ	ปัจจัยอื่นๆ	ปัจจัยที่พยากรณ์สมรรถนะได้
จิรัฐดา บัวผัน และคณะ (2554)	-อายุและสถานภาพสมรสคู่ (สัมพันธ์ลบต่ำ) -รายได้กับระยะเวลา (สัมพันธ์บวกต่ำ)	การสนับสนุนจากองค์กร ภาพรวม (สัมพันธ์บวกสูง)		-ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะงาน ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง -ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพวิชาชีพ ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล -พยากรณ์ได้ร้อยละ 56
สุทธิดา รอดขันเมือง (2553)	-อายุและประสบการณ์ ปฏิบัติงาน(สัมพันธ์บวกสูง) -วุฒิการศึกษาและการได้รับการอบรมเพิ่มเติม (สัมพันธ์บวกปานกลาง)			ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านโครงสร้างองค์กร และปัจจัยส่วนบุคคล ด้านอายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์ปฏิบัติงาน -พยากรณ์ได้ร้อยละ 68.2
รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557: ง)	-ไม่ได้วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร	-	-	ปัจจัยจิตใจภาพรวม การเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับทรัพยากร ระดับการศึกษา ปัจจัยจิตใจด้านความรับผิดชอบ -พยากรณ์ได้ร้อยละ 54.7

เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อสมรรถนะของแต่ละงานวิจัย (ต่อ)

งานวิจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล	การเสริมพลังอำนาจ	ปัจจัยอื่นๆ	ปัจจัยที่พยากรณ์สมรรถนะได้
ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559: ง)	--ไม่ได้วิเคราะห์ ความสัมพันธ์ระหว่าง 2 ตัวแปร	-	-	ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจด้านการได้รับโอกาสและด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร -พยากรณ์ได้ร้อยละ 35
มณีรัตน์ รักษาพล (2559: บทคัดย่อ)	อายุ ระดับการศึกษา ระดับ ตำแหน่ง และประสบการณ์ ในการปฏิบัติงาน แตกต่าง กันมีความเห็นเกี่ยวกับ สมรรถนะหลักต่างกัน			
นารี แซ่อึ้ง (2543: บทคัดย่อ)	-อายุ ประสบการณ์ในการ ปฏิบัติงาน (สัมพันธ์บวกต่ำ) -ระดับการศึกษา (สัมพันธ์ลบ ต่ำ)	การเสริมพลังอำนาจในงาน (สัมพันธ์บวกปานกลาง)		การเสริมพลังอำนาจในงาน อายุ -พยากรณ์ได้ร้อยละ 23.2
ซาร์จ่าห์ เจ อลานาติ (Shaikhah J. Alainati, 2015)	การศึกษา การอบรม คุณลักษณะส่วนบุคคล และ สภาพแวดล้อม ส่งผลต่อ สมรรถนะแบบองค์รวม		การบริหารทรัพยากร บุคคล (HRM) (สัมพันธ์ บวก)	

เมื่อทำการวิเคราะห์เปรียบเทียบตัวแปรที่มีความสัมพันธ์หรือมีผลต่อสมรรถนะของแต่ละงานวิจัย (ต่อ)

งานวิจัย	ปัจจัยส่วนบุคคล	การเสริมพลังอำนาจ	ปัจจัยอื่นๆ	ปัจจัยที่พยากรณ์สมรรถนะได้
อชิซัง ริซันยา (Ichsan Rizanya) และคณะ (2018)	ประสบการณ์ทำงาน และ การศึกษาที่มีผลต่อการพัฒนา สมรรถนะ			



### บทที่ 3

## วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ Analytic เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค โดยมีวิธีดำเนินงานวิจัยดังขั้นตอนต่อไปนี้

#### 1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ คือ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค มีเกณฑ์ในการคัดเลือก ดังนี้

1. มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ และปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานส่วนกลาง ตามที่ระบุในการแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ.2562 และมีเลขที่ตำแหน่งอยู่ในสังกัดของกรมควบคุมโรค
2. ปฏิบัติงานจริงในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ไม่น้อยกว่า 1 ปี
3. ไม่นับรวมผู้ที่ลาศึกษาต่อ หรือช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น
4. เป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาสมรรถนะเฉพาะตามภารกิจของกรมควบคุมโรค อาทิ กองนวัตกรรมและวิจัย

โดยมีหน่วยงานส่วนกลางที่มีนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการปฏิบัติงานจริงรวมทั้งหมด 13 หน่วยงาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 103 คน โดยเก็บข้อมูลทุกหน่วยประชากร ดังตารางที่ 3.1

ตารางที่ 3.1 ประชากรที่ศึกษา จำแนกตามหน่วยงานของกรมควบคุมโรค

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประชากรที่ศึกษา (คน)
1	กองควบคุมโรคและภัยสุขภาพในภาวะฉุกเฉิน	6
2	กองงานคณะกรรมการควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ	1
3	กองนวัตกรรมและวิจัย	7
4	กองระบาดวิทยา	16



ตารางที่ 3.1 (ต่อ)

ลำดับที่	หน่วยงาน	ประชากรที่ศึกษา (คน)
5	กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม	9
6	กองโรคติดต่อทั่วไป	18
7	กองโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	12
8	กองโรคไม่ติดต่อ*	12
9	กองโรคเอดส์และโรคติดต่อทางเพศสัมพันธ์	10
10	กองวัณโรค	2
11	สถาบันราชประชาสมาสัย	5
12	สำนักงานคณะกรรมการควบคุมเครื่องดื่มน้ำแอลกอฮอล์	4
13	ศูนย์พัฒนาวิชาการอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อม จ.สมุทรปราการ	1
รวมทั้งสิ้น		103

หมายเหตุ \*นับรวมเจ้าหน้าที่จากกองป้องกันการบาดเจ็บ ซึ่งปฏิบัติงานอยู่ที่กองโรคไม่ติดต่อ  
ที่มา : กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค (2563)

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองบางส่วน และได้ดัดแปลงจากแบบวัดที่มีผู้ศึกษาไว้แล้วบางส่วน เพื่อให้สอดคล้องเหมาะสมกับสิ่งที่ต้องการศึกษา ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นตัวเลือกที่กำหนดให้ และคำถามปลายปิด และเติมข้อความ จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ลักษณะคำถามปลายปิด แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ด้าน จำนวน 53 ข้อ ประกอบด้วย หลักระบาคณิตศาสตร์ การวิจัยและพัฒนา การติดตามและประเมินผล การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ ความเข้าใจ

องค์กรและระบบราชการ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประยุกต์จากแบบประเมินสมรรถนะของกรมควบคุมโรค (กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค, 2558) มีเกณฑ์ในการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง การแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ ทุกประการ
- 4 คะแนน หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ เป็นส่วนมาก
- 3 คะแนน หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ เพียงครั้งเดียว
- 2 คะแนน หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ เพียงเล็กน้อย
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ เลย

คะแนนสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีค่าอยู่ระหว่าง 1 – 5 คะแนน ผู้วิจัยได้นำคะแนนมารวมกัน แล้วแบ่งระดับสมรรถนะ ดังนี้

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

3

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนสมรรถนะ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายถึง มีสมรรถนะในระดับต่ำ

**ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ** เป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่

**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน** ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ผู้วิจัยสร้างจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องและประยุกต์จากทฤษฎีแนวคิดของคานเตอร์ (Kanter, 1997 อ้างถึงใน สานิตย์ เพชรสุวรรณ, 2554, น.68-84) จำนวน 38 ข้อ จำนวน 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส โดยมีเกณฑ์ในการตอบเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่

1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด  
คะแนนปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจในงาน มีค่าอยู่ระหว่าง 1 - 5 คะแนน ผู้วิจัย  
ได้นำคะแนนมารวมกัน แล้วแบ่งระดับการเสริมพลังอำนาจในงาน ดังนี้

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

โดยจัดกลุ่มค่าเฉลี่ยคะแนนระดับการเสริมพลังอำนาจในงาน ทั้งโดยรวมและรายด้าน  
และรายข้อ ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67 – 5.00 หมายความว่า ระดับการเสริมพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับมาก  
ค่าเฉลี่ย 2.34 – 3.66 หมายความว่า ระดับการเสริมพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับ  
ปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 2.33 หมายความว่า ระดับการเสริมพลังอำนาจในงานอยู่ในระดับน้อย  
ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเสริม  
พลังอำนาจในงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการแจกแจงความถี่

### 3. การประเมินคุณภาพเครื่องมือ

3.1 ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็นแนวทางในการสร้าง  
เครื่องมือให้เหมาะสมกับสิ่งที่จะวัด กำหนดขอบเขตและ โครงสร้างของเนื้อหาในเครื่องมือโดยนำ  
ทฤษฎีและข้อมูลต่างๆ ที่ได้จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มาวางกรอบเนื้อหา  
ที่ต้องการค้นหาคำตอบและนำมาสร้างแบบสอบถาม

3.2 นำเครื่องมือไปหาความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ให้ผู้ทรงคุณวุฒิ  
จำนวน 3 ท่าน (ดังภาคผนวก) ตรวจสอบในด้านความถูกต้องของโครงสร้าง ความชัดเจนในเนื้อหา  
ความครอบคลุม และความเหมาะสมของสำนวนภาษา ค่าดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา (Content  
Validity Index) โดยประเมินจากค่า IOC ซึ่งจากการคำนวณพบว่า มีค่า IOC เท่ากับ 0.978 หลังจาก  
ผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสม ทั้งด้าน  
โครงสร้าง เนื้อหา และการใช้ภาษาตามคำแนะนำของผู้ทรงคุณวุฒิ

3.2.1 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการ  
ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและได้รับการแก้ไขปรับปรุงไปทดลองใช้กับนักวิชาการ

สาขารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนภูมิภาคหรือสำนักงานป้องกันควบคุมโรคของกรมควบคุมโรค จำนวน 30 คน จากนั้นนำแบบสอบถามมาทดสอบเพื่อวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามตามลักษณะข้อกำหนด โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านหรือรายสมรรถนะ ดังแสดงในตารางที่ 3.2

ตารางที่ 3.2 แสดงการค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค เป็นรายด้านหรือรายสมรรถนะ

	ค่าความเที่ยงของสมรรถนะรายด้าน หรือ ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค
<b>สมรรถนะ</b>	
หลักสูตรภาควิทยา	.634
การวิจัยและพัฒนา	.250
การติดตามและประเมินผล	.686
การคิดวิเคราะห์	.619
การมองภาพองค์รวม	.663
การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	.858
ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	.619
การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	.806
การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	.557
การสืบเสาะหาข้อมูล	.737
<b>การเสริมพลังอำนาจ</b>	
การได้รับข้อมูลข่าวสาร	.634
การได้รับการสนับสนุน	.685
การได้รับทรัพยากร	.707
การได้รับโอกาส	.584

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.250-0.806 และภาพรวม เท่ากับ 0.872 โดยปกติค่าความเที่ยง มีค่าตั้งแต่ 0.70 ขึ้นไป จึงยอมรับได้ว่ามีความเที่ยงที่เชื่อถือได้ (นิรัตน์ อิมามิ, 2557, น.9-82)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงนำแบบสอบถามไปใช้จริง

#### 4. การพิทักษ์สิทธิผู้ตอบแบบสอบถาม

ผู้วิจัยได้จัดทำเอกสารพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง เพื่อเป็นเอกสารคำชี้แจงสำหรับอาสาสมัครเข้าร่วมโครงการวิจัย ซึ่งมีการแนะนำตัวผู้วิจัย ชี้แจงวัตถุประสงค์การวิจัย และอธิบายแบบสอบถาม สิทธิในการปฏิเสธ หากรู้สึกไม่สบายใจ และระบุว่า ข้อมูลที่ได้รับจะเก็บเป็นความลับ การนำข้อมูลไปอภิปรายหรือพิมพ์เผยแพร่จะนำเสนอในภาพรวมของผลการวิจัยเท่านั้น และสิทธิประโยชน์อื่น อันเกิดจากผลการวิจัยจะปฏิบัติตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช ผู้วิจัยจะดำเนินการอย่างรัดกุม นอกจากนี้ จะไม่มีการอ้างอิงชื่อของกลุ่มตัวอย่างในรายงานใดๆ ที่เกี่ยวกับการวิจัยครั้งนี้ และมีวิธีป้องกันโดยไม่ระบุชื่อ นามสกุล ที่อยู่ สถานที่ทำงาน หรือข้อมูลต่างๆ ที่จะสามารถสื่อถึงตัวบุคคลได้ ผู้วิจัยจะทำการระบุเพียงรหัสชุดของแบบสอบถามเท่านั้น ทั้งนี้ได้นำแบบฟอร์มชี้แจงดังกล่าว แนบกับแบบสอบถามเพื่อประกอบการตัดสินใจตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

#### 5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

5.1 ทำหนังสือขอเก็บข้อมูล เพื่อประกอบการวิจัย ถึงผู้อำนวยการกองบริหารทรัพยากรบุคคลและผู้อำนวยการของหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ทั้ง 13 แห่ง ด้วยตนเอง พร้อมแบบสอบถาม 103 ชุด โดยประสานกับเจ้าหน้าที่กลุ่มพัฒนาองค์กรหรือผู้ประสานงานที่ได้รับมอบหมายจากหัวหน้าหน่วยงาน ทั้ง 13 แห่ง เพื่อขอให้ร่วมเป็นผู้ช่วยในการเก็บข้อมูล ซึ่งได้ชี้แจงรายละเอียดและนัดหมายเก็บรวบรวมแบบสอบถามคืน ภายใน 2 สัปดาห์

5.2 เก็บข้อมูล โดยการให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม กล่าวคือ ประเมินระดับสมรรถนะของตนเอง และให้ความเห็นต่อระดับการเสริมพลังอำนาจในงานของหน่วยงาน ซึ่งแตกต่างจากการประเมินสมรรถนะโดยปกติของกรมควบคุมโรค ซึ่งจะให้หัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน

5.3 ประสานงานทางโทรศัพท์กับผู้ช่วยเก็บข้อมูล (ผู้ประสานงานของแต่ละหน่วยงาน) ทั้ง 13 แห่ง เพื่อติดตามแบบสอบถามส่วนที่ยังไม่ครบคืนภายใน 1 สัปดาห์ รวมใช้ระยะเวลาประมาณ 3 สัปดาห์

5.4 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลในแบบสอบถามทุกชุดด้วยตนเอง

### 5.5 กำหนดรหัสและกรอกข้อมูลในคอมพิวเตอร์

### 5.6 ตรวจสอบความถูกต้องในการบันทึกข้อมูล โดยพิจารณาตัวแปรทีละตัว

### 5.7 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปต่อไป

## 6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ภายหลังการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลแล้ว ทำการประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่

**6.1 สถิติเชิงพรรณนา** เพื่อวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ บัณฑิตส่วนบุคคล โดยการใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ วิเคราะห์ข้อมูล การเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

**6.2 วิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis)** ระหว่าง 2 ตัวแปร (bivariate) เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างบัณฑิตส่วนบุคคล บัณฑิตการเสริมพลังอำนาจในงาน ทีละตัวแปร กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

**6.3 วิเคราะห์หาปัจจัยที่ร่วมพยากรณ์ สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ** โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจในงาน เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ จากการพิจารณาระดับการวัดของตัวแปรต้น พบว่า ส่วนใหญ่เป็นตัวแปรที่มีการวัดระดับช่วงมาตรา (Interval Scale) ในส่วนตัวแปรที่เป็นการวัดระดับนามมาตรา (Nominal Scale) ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ได้ปรับเป็นตัวแปรหุ่น โดยกำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 ดังรายละเอียดในภาคผนวก ค

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

จากการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ซึ่งเก็บข้อมูลจากนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำนวน 103 ราย โดยมีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน 94 ราย คิดเป็นอัตราตอบกลับร้อยละ 91.26 ซึ่งผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในรูปแบบการบรรยายประกอบตารางตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 2 การเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 3 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหาความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างลักษณะส่วนบุคคล และการเสริมพลังอำนาจในงานที่มีผลต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขและการเสริมพลังอำนาจในงาน

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ นำเสนอด้วยสถิติเชิงพรรณนา แสดงด้วยค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มีรายละเอียดดังตารางที่ 4.1

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน  
ส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>เพศ</b>		
ชาย	19	20.2
หญิง	75	79.8
<b>รวม</b>	<b>94</b>	<b>100.0</b>
<b>อายุ</b>		
28 - 34 ปี	17	18.1
35 - 41 ปี	16	17.0
42 - 48 ปี	24	25.5
49 - 55 ปี	25	26.6
56 - 60 ปี	12	12.8
<b>รวม</b>	<b>94</b>	<b>100.0</b>
$\bar{X} = 44.7$ ปี S.D.= 8.52 Min = 28 ปี Max = 60 ปี		
<b>สถานภาพสมรส</b>		
โสด	50	53.2
คู่	38	40.4
หม้าย หย่า แยก	6	6.4
<b>รวม</b>	<b>94</b>	<b>100.0</b>
<b>ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	11	11.7
ปริญญาโท	74	78.7
ปริญญาเอก	9	9.6
<b>รวม</b>	<b>94</b>	<b>100.0</b>



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>อัตราเงินเดือน (บาท/เดือน)</b>		
19,000-31,100	33	35.1
31,101-43,200	35	37.2
43,201-55,300	26	27.7
<b>รวม</b>	<b>94</b>	<b>100.0</b>
$\bar{X}$ = 37,458 บาท S.D. = 9,258.28 Min = 19,000 บาท Max = 55,300 บาท Median = 36,055 บาท		
<b>ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ</b>		
1-8 ปี	37	39.3
9-16 ปี	50	53.2
17-24 ปี	6	6.4
25 ปีขึ้นไป	1	1.1
<b>รวม</b>	<b>94</b>	<b>100.0</b>
$\bar{X}$ = 9.7 ปี S.D. = 5.40 Min = 1 ปี Max = 25 ปี		

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.8 มีอายุเฉลี่ย 44.7 ปี กลุ่มอายุที่มากที่สุดคือช่วงอายุ 49-55 ปี ร้อยละ 26.6 รองลงมาคือช่วงอายุ 42 – 48 ปี ร้อยละ 25.5 มีสถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 53.2 และคู่ ร้อยละ 40.4 จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 78.7 มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 37,458 บาท/เดือน อยู่ในช่วงระหว่าง 31,101-43,200 บาท/เดือน ร้อยละ 37.2 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเฉลี่ย 9.7 ปี อยู่ในช่วงระหว่าง 9-16 ปี ร้อยละ 53.2 ดังตารางที่ 4.1

## ส่วนที่ 2 การเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

การเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานใน  
หน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค แบ่งเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ปานกลาง น้อย  
โดยมีรายละเอียดการเสริมพลังอำนาจในงาน ในภาพรวมและรายด้าน ดังตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการ  
สาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค  
จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมรายด้าน

การเสริมพลังอำนาจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจในงาน
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.91	0.62	มาก
2. การได้รับการสนับสนุน	4.02	0.63	มาก
3. การได้รับทรัพยากร	3.66	0.65	ปานกลาง
4. การได้รับโอกาส	3.69	0.69	มาก
<b>การเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวม</b>	<b>3.80</b>	<b>0.58</b>	<b>มาก</b>

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์พบว่า ในภาพรวมการเสริมพลังอำนาจในงานให้กับ  
นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค อยู่ใน  
ระดับมาก ( $\bar{X} = 3.80$ , S.D. = 0.58) ดังแสดงในตารางที่ 4.2

เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจในงานรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่มีคะแนนเฉลี่ยอยู่ใน  
ระดับมาก โดยด้านการได้รับการสนับสนุนมีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.02$ , S.D. = 0.63)  
รองลงมาได้แก่ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร ( $\bar{X} = 3.91$ , S.D. = 0.62) และการได้รับโอกาส  
( $\bar{X} = 3.69$ , S.D. = 0.69) ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ( $\bar{X} = 3.66$ , S.D. = 0.65)  
มีคะแนนเฉลี่ย อยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการ  
 สาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค  
 จำแนกตามระดับการเสริมพลังอำนาจในงานรายชื่อ

การเสริมพลังอำนาจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจในงาน
<b>1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร</b>			
1. ได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงานและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง	4.21	0.72	มาก
2. ได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	4.12	0.77	มาก
3. ได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับผิดชอบ	4.19	0.71	มาก
4. มีการประชุมประจำเดือน และ/หรือประชุมหารือร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร	4.29	0.80	มาก
5. ได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม การสัมมนา และการศึกษาต่อเนื่อง อย่างครบถ้วนและทันเวลา	3.68	0.87	มาก
6. ได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากหน่วยงานของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.78	0.79	มาก
7. มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ และง่ายต่อการสืบค้น	3.67	0.82	มาก
8. มีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า เช่น ตำรา วารสาร ระบบสารสนเทศ ฯลฯ	3.54	0.88	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	การเสริมพลังอำนาจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจในงาน
9.	ได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.71	0.88	มาก
<b>2. การได้รับการสนับสนุน</b>				
10.	หัวหน้าหน่วยงานให้การสนับสนุนงาน และร่วมแสดงความคิดเห็น ชี้แนะ ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย	4.03	0.78	มาก
11.	หัวหน้าหน่วยงานส่งเสริมให้ตัดสินใจแก้ปัญหา การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง	4.10	0.67	มาก
12.	หัวหน้ายอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข	3.94	0.73	มาก
13.	ได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงานให้นำแนวคิดผลการวิจัยหรือเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	3.95	0.77	มาก
14.	ส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่าย การปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	4.04	0.72	มาก
15.	ได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	4.05	0.75	มาก
16.	ได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการและแผนปฏิบัติงาน หน่วยงาน	4.05	0.82	มาก

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

การเสริมพลังอำนาจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจในงาน
<b>3. การได้รับทรัพยากร</b>			
17. หน่วยงาน มีวัสดุ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ทางการแพทย์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	3.74	0.84	มาก
18. หน่วยงาน ได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็น ในการปฏิบัติงาน ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน	3.71	0.86	มาก
19. มีรูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมา ประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	3.78	0.69	มาก
20. สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงาน ให้ความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.76	0.85	มาก
21. มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน	3.50	0.88	ปานกลาง
22. มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรม ต่างๆ ตามแผนงาน โครงการอย่างเหมาะสม	3.70	0.74	มาก
23. มีเงินทุนสนับสนุนการวิจัย พัฒนาวิชาการ และนวัตกรรม	3.65	0.80	ปานกลาง
24. หัวหน้าหน่วยงานจัดสรรเวลาให้ตาม ความเหมาะสม สำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการ และนวัตกรรม	3.44	0.85	ปานกลาง
<b>4. การได้รับโอกาส</b>			
25. ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้า ในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.60	0.90	ปานกลาง

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

	การเสริมพลังอำนาจในงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับการเสริมพลังอำนาจในงาน
26.	ได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม	3.82	0.75	มาก
27.	ได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริการของหน่วยงานของท่าน	3.68	1.04	มาก
28.	หัวหน้าหน่วยงาน เปิดโอกาสให้ทำงานที่ต้องการหรือมีความถนัด	3.74	0.84	มาก
29.	มีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ เพื่อเสนอผลงานตามความประสงค์	3.82	0.76	มาก
30.	ได้เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้น/ยาวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	3.52	0.90	ปานกลาง
31.	ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถหรือมีความซับซ้อนอยู่เสมอ	3.98	0.80	มาก
32.	ได้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ที่หน่วยงานของท่านจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ	3.83	0.85	มาก
33.	ได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงาน	3.69	0.97	มาก
34.	ได้เข้าร่วมทำงานในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงานเสมอ	3.62	0.89	ปานกลาง
35.	มีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงาน	3.58	0.93	ปานกลาง
36.	มีโอกาสปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อการเรียนรู้งาน	3.45	0.97	ปานกลาง
37.	มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์พันธกิจของหน่วยงาน	3.61	0.99	ปานกลาง

จากตารางที่ 4.3 เมื่อพิจารณาการเสริมพลังอำนาจในงานแบบรายข้อ พบว่า ประเด็นที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานสูงสุด ได้แก่ มีการประชุมประจำเดือน และ/หรือประชุมหารือร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร ( $\bar{X} = 4.29$ , S.D. = 0.80) รองลงมาคือ ได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงานและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.72) และได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ ( $\bar{X} = 4.19$ , S.D. = 0.71) ตามลำดับ ในขณะที่ประเด็นที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดหรือได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานน้อยที่สุด ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานของท่านจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสม สำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการ และนวัตกรรม ( $\bar{X} = 3.44$ , S.D. = 0.85) รองลงมาได้แก่ มีโอกาสปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อการเรียนรู้งาน ( $\bar{X} = 3.45$ , S.D. = 0.97) และ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน ( $\bar{X} = 3.50$ , S.D. = 0.88) ตามลำดับ

### ส่วนที่ 3 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ในภาพรวมและรายด้านแบ่งเป็น 3 ระดับ คือระดับสูง ปานกลาง ต่ำ โดยนำเสนอเป็นค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะ ดังแสดงในตารางที่ 4.4 และจะนำเสนอรายชื่อของแต่ละสมรรถนะ ดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำแนกตามระดับสมรรถนะ โดยรวมและรายด้าน

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1. หลักระบาดวิทยา	3.89	0.65	สูง
2. การวิจัยและพัฒนา	3.90	0.68	สูง
3. การติดตามและประเมินผล	3.88	0.53	สูง
4. การคิดวิเคราะห์	4.11	0.57	สูง

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
5. การมองภาพองค์รวม	4.02	0.54	สูง
6. การตรวจสอบความถูกต้อง	4.04	0.54	สูง
ตามกระบวนการ			
7. ความเข้าใจองค์กรและระบบ	4.17	0.63	สูง
ราชการ			
8. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	4.05	0.60	สูง
9. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	3.79	0.68	สูง
10. การสืบเสาะหาข้อมูล	4.21	0.57	สูง
<b>สมรรถนะโดยรวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.46</b>	<b>สูง</b>

จากตาราง 4.4 พบว่า สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรคทุกสมรรถนะอยู่ในระดับสูง โดยค่าเฉลี่ย ในภาพรวมของสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า การสืบเสาะหาข้อมูลมีค่าสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.57) รองลงมาได้แก่ ความเข้าใจ องค์กรและระบบราชการ ( $\bar{X} = 4.17$ , S.D. = 0.63) และ การคิดวิเคราะห์ ( $\bar{X} = 4.11$ , S.D. = 0.57) ตามลำดับ



ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำแนกตามระดับสมรรถนะรายชื่อ

สมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับ สมรรถนะ
<b>สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค</b>			
<b>1. หลักระบาศาวิชา</b>			
1. มีการอธิบายองค์ประกอบของการเกิดโรค/ภัยสุขภาพ ในขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ ตามหลักองค์ประกอบของการเกิดโรค 3 ประการ คือ 1) มนุษย์ (Host) 2) สิ่งก่อโรค (Agent) และ 3) สิ่งแวดล้อม (Environment)	4.08	0.73	สูง
2. มีการอธิบายถึงการกระจายตัวของโรค/ภัยสุขภาพ (Distribution) ตามเวลา สถานที่ และบุคคล (Time-Place-Person)	4.03	0.75	สูง
3. มีการอธิบายการตั้งสมมติฐาน และ/หรือ อธิบายสาเหตุหรือกำหนดปัจจัยในการเกิดโรค/ภัยสุขภาพ	3.79	0.76	สูง
4. มีการระบุถึงรายการ (Listing) ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ	3.80	0.73	สูง
5. มีการระบุ 1) คุณสมบัติหรือคุณลักษณะ 2) วิธีการ หรือแนวทางในการจัดเก็บ 3) ข้อจำกัด และ 4) แหล่งที่มา ของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง	3.79	0.77	สูง
6. มีการแสดงแนวทางการพัฒนาคุณภาพของข้อมูลที่จะจัดเก็บ เพื่อใช้ประโยชน์ขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ	3.86	0.71	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
<b>2. การวิจัยและพัฒนา</b>			
7. มีการแสดงการระบุแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้น	4.17	0.71	สูง
8. มีการแสดงการสืบค้นข้อมูลได้	4.20	0.66	สูง
9. มีการแสดงข้อมูลจากการสืบค้นได้	4.17	0.67	สูง
10. มีการแสดงการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่สืบค้นมาให้เป็นระบบ	3.94	0.74	สูง
11. มีการแสดงการระบุสถิติพื้นฐานที่ใช้ในแต่ละประเภทของงานวิจัย	3.77	0.81	สูง
12. มีรายงานการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)	3.97	0.84	สูง
13. มีรายงานสรุปประเด็นปัญหาที่นำไปสู่โจทย์การวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น	3.76	0.95	สูง
14. มีการนำเสนอการใช้ข้อมูลทางสถิติ และ/หรือใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล	3.71	0.85	สูง
15. มีเครื่องมือ และ/หรือมีการใช้เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้อง	3.69	0.86	สูง
16. มีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยเชิงพรรณนา	3.67	0.94	สูง
<b>3. การติดตามและประเมินผล</b>			
17. มีแผนการติดตามและประเมินผล การปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	3.96	0.72	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

	สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
18.	มีการดำเนินการตามแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	4.03	0.69	สูง
19.	มีรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนติดตามและประเมินผลที่กำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	3.96	0.67	สูง
20.	มีการระบุปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และเสนอผู้บังคับบัญชา ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)	4.01	0.66	สูง
21.	สามารถดำเนินการตามข้อ 19-20 ก่อนเวลาที่หน่วยงานกำหนด	3.64	0.65	ปานกลาง
22.	มีการอธิบายด้วยวาจา และ/หรือนำเสนอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับความหมายวิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการนำเสนอผู้บังคับบัญชา	3.87	0.63	สูง
23.	มีรายงานความก้าวหน้าของผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการของตน	3.97	0.68	สูง
24.	มีการระบุปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาที่ได้ดำเนินการ และแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานและ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการ	4.00	0.64	สูง
25.	สามารถดำเนินการตามข้อ 23-24 เสร็จก่อนระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด	3.67	0.66	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

	สมรรถนะ	$\bar{x}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
26.	มีการนำเสนอในที่ประชุมหน่วยงาน และ/หรือเผยแพร่ในระดับหน่วยงาน	3.72	0.74	สูง
<b>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>				
<b>4. การคิดวิเคราะห์</b>				
27.	แยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่าย ๆ ได้ โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญ	4.16	0.63	สูง
28.	วางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็น ส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้	4.13	0.63	สูง
29.	ระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้	4.10	0.60	สูง
30.	ระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้	4.00	0.69	สูง
31.	วางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆ ตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้	4.19	0.63	สูง
<b>5. การมองภาพองค์รวม</b>				
32.	ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหในงาน	4.04	0.58	สูง
33.	ระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้	3.98	0.66	สูง
34.	ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหในงานได้	4.05	0.61	สูง
<b>6. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน</b>				
35.	ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน	4.23	0.66	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
36. ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อม ของการทำงาน	3.79	0.76	สูง
37. ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอน ที่กำหนด อย่างเคร่งครัด	4.11	0.60	สูง
38. ตรวจสอบงานในหน้าที่ความรับผิดชอบ อย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง	4.03	0.59	สูง
<b>7. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ</b>			
39. เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ ราชการได้อย่างถูกต้อง	4.16	0.68	สูง
40. เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างเป็นทางการระหว่างบุคคล ในองค์กร รับรู้ว่ามีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใด มีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และ นำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์ โดยมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ	4.18	0.67	สูง
<b>8. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น</b>			
41. สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะ ทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี	3.99	0.66	สูง
42. แสดงความเชื่อมั่นว่า ผู้อื่นมีศักยภาพที่จะ พัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้	4.15	0.69	สูง
43. สาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี อย่างยั่งยืน	3.90	0.73	สูง
44. มุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น	4.17	0.65	สูง

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

สมรรถนะ	$\bar{X}$	S.D.	ระดับสมรรถนะ
<b>9. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่</b>			
45. สั่งให้กระทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	3.78	0.87	สูง
46. มอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่น ดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น	3.85	0.80	สูง
47. ปฏิเสธคำขอของผู้อื่นที่ไม่สมเหตุผล หรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	3.88	0.81	สูง
48. กำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน	3.80	0.73	สูง
49. สร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบ	3.63	0.84	ปานกลาง
<b>10. การสืบเสาะหาข้อมูล</b>			
50. ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว	4.28	0.61	สูง
51. ถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล	4.27	0.64	สูง
52. สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่า เพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน	4.20	0.61	สูง
53. สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่ใกล้ชิดกับ เหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด	4.10	0.66	สูง

จากตารางที่ 4.5 เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการ เป็นรายชื่อ จากทั้งหมด 53 ข้อ พบว่า ส่วนใหญ่มีค่าเฉลี่ยที่ได้จากการประเมินตนเองในระดับสูง และมีเพียง 2 ข้อ ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.61) รองลงมา ได้แก่ สามารถถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล ( $\bar{X} = 4.27$ , S.D. = 0.64) และ

ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน ( $\bar{X} = 4.23$ , S.D. = 0.66) ตามลำดับ ในขณะที่ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม กฎหมายหรือระเบียบ ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.84) รองลงมา ได้แก่ มีรายงานสรุปผลการดำเนินงาน ตามแผนติดตามและประเมินผลที่กำหนด และมีการระบุปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และเสนอ ผู้บังคับบัญชา ก่อนเวลาที่หน่วยงานกำหนด ( $\bar{X} = 3.64$ , S.D. = 0.65) และ มีรายงานความก้าวหน้า ของผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการของตน ระบุ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาและแนวทางป้องกัน เสร็จก่อนระยะเวลาที่ กำหนด ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.66) และมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยเชิงพรรณนา ( $\bar{X} = 3.67$ , S.D. = 0.94) ตามลำดับ

#### ส่วนที่ 4 การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเพื่อหา ความสัมพันธ์เชิงเหตุผลระหว่างลักษณะส่วนบุคคล และการเสริมพลังอำนาจ ในงานที่มีผลต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

การวิเคราะห์สหสัมพันธ์ (Correlation analysis) ระหว่างตัวแปร 2 ตัว (bivariate) โดยการหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน ที่ละตัวแปร กับ สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงาน ส่วนกลางของกรมควบคุมโรค การแปลค่าระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ( $r$ ) ซึ่งมีค่าตั้งแต่  $-1$  ถึง  $+1$  แบ่งระดับ ดังนี้  $r = 0$  หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์,  $r = \pm 0.01$  ถึง  $\pm 0.30$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ,  $r = \pm 0.31$  ถึง  $\pm 0.70$  หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง,  $r = \pm 0.71$  ถึง  $\pm 0.99$  หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง,  $r = \pm 1$  หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

ตารางที่ 4.6 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน กับระดับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน	สมรรถนะประจำกลุ่มงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
<b>ปัจจัยส่วนบุคคล</b>			
เพศ (หญิง)	-0.003	0.980	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	0.130	0.212	ไม่มีความสัมพันธ์
โสด	-0.119	0.254	ไม่มีความสัมพันธ์
คู่	0.059	0.573	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรี)	0.011	0.915	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (ปริญญาโท)	-0.063	0.543	ไม่มีความสัมพันธ์
อัตราเงินเดือน	0.104	0.318	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	0.127	0.222	ไม่มีความสัมพันธ์
<b>ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน</b>			
ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	0.407	<0.0001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการได้รับการสนับสนุน	0.377	<0.0001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการได้รับทรัพยากร	0.326	0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ด้านการได้รับโอกาส	0.385	<0.0001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
การเสริมพลังอำนาจในภาพรวม	0.427	<0.0001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานทุกด้านและภาพรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ( $r = 0.326 - 0.427$ ) กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ด้านการได้รับข้อมูล



ข่าวสารมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลทุกตัวแปรไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง

การหาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และการเสริมพลังอำนาจในงานที่มีผลต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) แสดงผลดังตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูล กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ตัวแปร	B	SEB	Beta	t	p-value
การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร	.303	.071	.407	4.269	<.0001
ค่าคงที่	2.785	.281			

$R = .407$   $R^2 = .165$   $R^2_{adj} = .156$  Std. Error of the Estimate = .421  $F = 18.22$   $df = 1$   $p = <.0001$

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้ คือ การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p = <.0001$ ) โดยสามารถเขียนเป็นสมการอธิบายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ดังนี้

สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ =  $2.785 + .303$  (การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร)

จากสมการดังกล่าว จะเห็นได้ว่า ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค กล่าวคือ ถ้ามีการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารเพิ่มขึ้น 1 หน่วย สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการจะเพิ่มขึ้น 3.088 หน่วย แสดงว่า ถ้ามีการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมาก

จะทำให้มีสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในระดับที่สูงตามไปด้วย และตัวแปรดังกล่าวสามารถร่วมอธิบายความผันแปรสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้ร้อยละ 16.5 ( $R^2 = .165$ )

## ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขและการเสริมพลังอำนาจในงาน

จากการรวบรวมข้อเสนอแนะหรือปัญหาอุปสรรค ที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิดจำนวน 94 ฉบับ พบว่า มีผู้ให้ข้อเสนอแนะหรือระบุปัญหา อุปสรรค ทั้งหมด 34 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 36.17

### 5.1 ปัญหาอุปสรรค ข้อเสนอแนะต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

จากผลการวิจัย พบว่า ปัญหาอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะที่สำคัญ ได้แก่ ข้อที่ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ มีสมรรถนะในการสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบน้อย รองลงมา ได้แก่ (1) มีรายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนติดตามและประเมินผลที่กำหนด และมีการระบุปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และเสนอผู้บังคับบัญชาก่อนเวลาที่หน่วยงานกำหนด (2) มีรายงานความก้าวหน้าของผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานและ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการของตน ระบุปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน การแก้ไข ปัญหาและแนวทางป้องกัน เสร็จก่อนระยะเวลาที่กำหนด (3) มีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยเชิงพรรณนา

ในส่วนข้อเสนอแนะต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุม โรคที่ได้จากแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังนี้

#### 5.1.1 หลักระบาดวิทยา

1) ควรมีความรู้ในหลักการและวิชาการด้านงานระบาดวิทยา อาทิ หลักระบาดวิทยาพื้นฐาน รูปแบบการศึกษา (study design) ของระบาดวิทยา การวิเคราะห์ข้อมูลทางระบาดวิทยา โดยผ่านการเรียน/ทดสอบหลักกระบาดวิทยาเบื้องต้นทุกคน เพราะบางคนได้ทำงานโดยไม่ได้จบด้านสาธารณสุข ตั้งแต่ต้น ควรเปิดให้มีการฝึกอบรม อย่างเป็นทางการเป็นกิจลักษณะ เนื่องจาก

เป็นหลักรสำคัญในการดำเนินงานเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคที่เป็นปัญหาด้านสาธารณสุข โดยเสนอให้กองระบาดวิทยาเป็นเจ้าภาพหลัก นอกจากนี้ สายสนับสนุน ควรใช้หลักระบาดวิทยาให้มากขึ้น เพื่อใช้แก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น หรือช่วยในการวิเคราะห์ข้อมูลเพิ่มมากขึ้น

2) ควรกำหนดให้บุคลากรต้องได้รับการอบรมด้านระบาดวิทยา 1 หลักสูตร / ปี เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ตลอดเวลา เนื่องจากข้อมูลทางระบาดวิทยา มีการพัฒนาตลอดเวลา และควรมีการอบรมเพื่อให้มีทักษะในการทำงานอย่างสม่ำเสมอ และมีการลงพื้นที่ดำเนินการเพื่อให้เห็นภาพการทำงานที่ชัดเจนขึ้น อาทิ ให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ต้องมีการปฏิบัติงาน SAT/JIT ทุกคนอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อพัฒนาเสริมสร้างและเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานด้านระบาดวิทยา

3) ในระดับชำนาญการ ควรนำหลักระบาดวิทยามาประยุกต์ใช้ในการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลในงานด้านโรคและภัยสุขภาพที่ตนรับผิดชอบได้ เพื่อนำไปวางแผนจัดทำโครงการต่างๆ เพื่อปิดช่องว่าง (Gap)

4) ควรมีการกำหนดแนวทางการศึกษาเกี่ยวกับหลักระบาดวิทยาทางสังคม (เช่น ภัยสังคม ภัยก่อโรคทางสังคม) ไม่เพียงระบาดวิทยาด้าน โรคที่ก่อเชื้อ

### 5.1.2 การวิจัยและพัฒนา

1) ควรผ่านการอบรมการทำวิจัยพื้นฐานทุกคน อาทิ กระบวนการวิจัย สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการเขียนงานวิจัย รวมถึงการศึกษาวิจัยในระดับชุมชน โดยก่อนอบรมดังกล่าว ควรมีการอบรมการวิเคราะห์สถานการณ์ การจัดลำดับความสำคัญ เพื่อให้สามารถทบทวนวรรณกรรมได้อย่างเป็นระบบ ออกแบบหรือพัฒนาโครงร่างการวิจัยได้

2) ควรมีการกำหนดประเด็นการศึกษา/วิจัย ในงานที่ตนรับผิดชอบ /ได้รับมอบหมาย มีกระบวนการคิดต่อออกจากงานวิจัยที่จะศึกษา เพื่อพัฒนารูปแบบ (Model) การดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น โดยสนับสนุนให้ทุกกลุ่มงานทำงานวิจัย เช่น การพัฒนางานประจำเป็นงานวิจัย (R2R Research) หรืองานวิจัยอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

3) ควรกำหนดเป็นนโยบายด้านการวิจัยของหน่วยงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญ เนื่องจากยังมีงานวิจัยค่อนข้างน้อย ควรสนับสนุนให้ทำงานวิจัยมากขึ้น พร้อมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาอุปสรรค อาทิ

3.1) สนับสนุนนักวิจัยรุ่นใหม่ เพื่อสร้างประสบการณ์ และความมั่นใจ โดยส่งเสริมให้นักวิชาการเข้าใจขั้นตอนการทำวิจัย รวมถึงกฎระเบียบ การของบประมาณการวิจัยให้มากขึ้น เพื่ออำนวยความสะดวกและเป็นแรงจูงใจในการทำวิจัย

3.2) กำหนดให้หน่วยงานมีงานวิจัยตีพิมพ์ อย่างน้อยปีละ 1 เรื่อง หรือ กำหนดให้ในระยะเวลา 1-2 ปี นักวิชาการควรมียางงานวิจัยอย่างน้อย 1 เรื่อง

3.3) ควรมีแนวทางส่งเสริมให้นักวิชาการได้จัดทำหัวข้อวิจัยและ ดำเนินการวิจัยอย่างต่อเนื่อง และมีสัดส่วนไม่น้อยกว่าร้อยละ 50 ของนักวิชาการในหน่วยงาน ไม่ใช่ทำเฉพาะเลื่อนตำแหน่งเท่านั้น หรืออาจสนับสนุนในลักษณะเป็นกลุ่มนักวิจัยก่อน เพื่อไม่ให้ รู้สึกเป็นภาระของคนใดคนหนึ่ง

3.4) มีแนวทางในการพิจารณาสนับสนุนผู้ที่ทำวิจัยอย่างเป็นรูปธรรม เช่น ให้ % เพิ่มในการประเมินผลงานในแต่ละรอบการประเมิน

4) เพิ่มทักษะในด้านการวิจัย โดยการเชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมทีมเป็น ผู้ช่วยวิจัยในงานวิจัยกับทีมวิจัยจากภายนอก เพื่อหาประสบการณ์ในด้านการวิจัยและสร้างเครือข่าย ในการพัฒนางานวิจัยขององค์กร

### 5.1.3 การติดตามและประเมินผล

1) ควรประเมินมาตรการที่ตนเองรับผิดชอบได้ ไม่ใช่การประเมินแค่ระดับ โครงการ

2) ควรมีแผนและมีการติดตามประเมินผลในทุกการปฏิบัติงาน โดยจัดทำ แผนการติดตามประเมินผล ตั้งแต่ไตรมาสแรกของปี โดยควรสามารถกำหนดกรอบการประเมินใน แผนงาน โครงการที่ตนรับผิดชอบ และออกแบบกระบวนการติดตามประเมินผล เพื่อให้สามารถได้ ข้อมูลมาประกอบการพิจารณาความสำเร็จของโครงการ และควรติดตามประเมินผลเป็นระยะ โดยเฉพาะการทำงานเป็นทีม เพื่อทราบปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้น

3) ควรให้ความรู้ด้านการติดตามประเมินผล เพื่อให้มีความเข้าใจกระบวนการ ทำงานมากยิ่งขึ้น เช่น เข้าใจความหมายของกระบวนการ อันประกอบด้วย ปัจจัยนำเข้า (Input) กระบวนการ (Process) ผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) ผลกระทบ (Impact) และนำมาสู่การ ใช้งานได้จริง อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ

4) ควรสนับสนุนงบประมาณด้านนี้ อย่างจริงจัง

5) ควรมีการสรุปบทเรียน และอภิปรายผลการบริหารจัดการข้อมูลการ ติดตามประเมินผล

### 5.1.4 การคิดวิเคราะห์

1) ควรมีทักษะการคิดวิเคราะห์เชิงระบบ มีการจัดระบบความคิด เพื่อ วิเคราะห์ปัญหา และแยกแยะ หาสาเหตุของปัญหาที่แท้จริง เพื่อนำไปสู่การแก้ไขปัญหาหรือการ

จัดทำมาตรการ (intervention) ที่ถูกต้อง และฝึกฝนสมรรถนะด้านนี้อยู่ตลอดเวลา เป็นสมรรถนะที่ควรมีตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ

- 2) ควรกำหนดให้มีการวิเคราะห์งานที่ดำเนินงานในปีนั้นๆ ทุกสิ้นปี
- 3) ส่งเสริมให้มีกิจกรรมในองค์กร เพื่อฝึกให้มีการเรียนรู้ ฝึกคิดวิเคราะห์ในงานที่ทำและเป้าหมายขององค์กร และเปิดโอกาสให้นักวิชาการรุ่นใหม่ๆ ได้ฝึกฝน และมีเวทีให้นำเสนอ รวมถึงนำเสนอข้อมูลใหม่ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการสอบสวนโรค

#### 5.1.5 การมองภาพองค์กรรวม

- 1) เป็นสมรรถนะที่ควรมีตั้งแต่ระดับปฏิบัติการ ควรจัดอบรมให้กับบุคลากร เพื่อทำให้เกิดความเข้าใจ สามารถวิเคราะห์และมองภาพองค์กรรวม และนำไปพัฒนางาน ให้เกิดประโยชน์สูงสุด หรือมีประสิทธิภาพหรือผลสัมฤทธิ์ของงานได้
- 2) ควรถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือเป้าหมายการดำเนินการต่างๆ เพื่อให้สามารถมองภาพองค์กรรวม และมีการวางแผนปฏิบัติงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ ของกองฯ และกรมควบคุมโรค และต้องมองภาพรวมของทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานที่รับผิดชอบ ว่าใครเป็นผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร จะดำเนินงานร่วมกับภาคีเครือข่ายอื่นๆ อย่างเป็นระบบ
- 3) ควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น เพื่อฝึกประสบการณ์และนำตัวอย่างจากกลุ่มมาปรับปรุงแนวคิดให้เข้ารูปเข้าร่าง

#### 5.1.6 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

- 1) ควรมีความรู้ความเข้าใจ เพื่อให้ปฏิบัติงานได้ถูกต้องตามหลักวิชาการ และตรวจสอบความถูกต้องของงาน ก่อนการเผยแพร่
- 2) มีกระบวนการตรวจสอบความถูกต้อง เรียบร้อย ความครบถ้วนของประเด็นเนื้อหาสาระที่เข้าใจง่ายและถูกต้อง ในฐานะหัวหน้างานและหัวหน้ากลุ่ม รวมถึงเป็นที่ปรึกษา ฝึกสอนงาน แบบพี่เลี้ยงในงานที่รับผิดชอบ และควรมีการตรวจสอบในภาพรวม และในรายละเอียดร่วมกัน อาจพิจารณามอบหมายผู้ร่วมตรวจสอบตามลำดับชั้น หรือช่วยคัดกรองความถูกต้อง
- 3) ควรเขียนกระบวนการงาน จากงานที่ทำจริง และจัดเวทีการเรียนรู้ระหว่างหน่วยงาน ก่อนกำหนดเป็นกระบวนการงานของกรม เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน หรืออาจจัดทำเป็น Check list
- 4) มีระบบการตรวจสอบความถูกต้องที่เป็นกลางให้ทุกคนทุกกลุ่มสามารถทำงานได้

5) ควรฝึกฝนและมีผู้ประเมินผลอีกครั้ง เพื่อให้มีความเข้าใจที่ถูกต้องตรงกัน

6) สมรรถนะนี้ อาจจะผนวกรวมไว้รวมกับการติดตาม เพราะจะได้ตรวจสอบว่าครบถ้วน ถูกต้องหรือไม่

#### 5.1.7 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

1) ควรมีการปฐมนิเทศ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ระเบียบและระบบราชการ แก่บุคลากรใหม่ ให้เกิดความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

2) ควรมีความเข้าใจการดำเนินงานและข้อจำกัดของระบบราชการเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เข้าใจถึงองค์กรที่ปฏิบัติงาน มีบทบาทหน้าที่อย่างไร มีผลต่อความสำเร็จของการดำเนินงานควบคุมโรค อย่างไร

3) ระบบราชการยุคใหม่ ยุคดิจิทัล อาจไม่ใช่คำตอบของการเป็นข้าราชการที่ดี ควรกลับมามองที่จิตสำนึกของการเป็นข้าราชการที่ดี ผู้บริหารเป็นแบบอย่างที่ดี ทำเพื่อประโยชน์ของงานราชการ

4) ควรมีผังแสดง โครงสร้าง และลำดับการสั่งการหรือการตัดสินใจ แต่ละกลุ่มควรมีการกำหนดหน้าที่แต่ละคน แต่ละตำแหน่งเป็นลักษณะอักษร จะได้ไม่หลงทิศทาง และรู้หน้าที่ตนเอง และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ความรักความผูกพัน มีน้ำใจช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

5) ควรมีการศึกษาดูงานหน่วยงานต้นแบบ

#### 5.1.8 การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

1) ควรใช้สมรรถนะที่มีนี้ พัฒนาทีมหรือผู้ใต้บังคับบัญชา โดยใช้จิตบริการ (service mind) สอบถามเพื่อร่วมงาน หากมีปัญหาก็สามารถช่วยเหลือได้ หรือสอนงานน้องๆ ในกลุ่มงาน ต้องพยายามดึงศักยภาพของคนอื่นๆ ในทีมออกมา เพื่อช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงาน ช่วยให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ และประสานงานได้ดี

2) ควรกำหนดตัววัดที่ผู้บริหารพัฒนาผู้อื่น/ผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่วัดที่ตนเอง ก้าวหน้ากว่าผู้อื่น

3) ควรมีเวทีให้เกิดการถ่ายทอดความรู้ แบบพี่สอนน้อง เปิดโอกาสให้แต่ละคน ได้เป็นแม่งาน หรือร่วมเป็นคณะทำงานการฝึกอบรม เปิดโอกาสให้แต่ละคนได้เป็นวิทยากร เพื่อฝึกฝนทักษะและความมั่นใจ

4) มีการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงาน

#### 5.1.9 การสั่งการตามอำนาจหน้าที่

1) มีบทบาทในการตัดสินใจในการดำเนินงานตามกิจกรรม/โครงการของกลุ่มงาน สามารถมอบหมายงานให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาตามลำดับในสายงาน/ควบคุมการปฏิบัติงาน

ให้เป็นไปตามกิจกรรมที่วางไว้ ตามหลักธรรมาภิบาล ให้ความรู้ ความเข้าใจ ไม่ใช่สั่งการเพื่อประโยชน์ตนเอง และควรมีการประเมินประสิทธิภาพของงานที่มอบหมายสั่งการ

2) ควรมีการอบรมบทบาทการทำงานด้านการบริหารจัดการองค์กรให้แต่ละคน รับรู้ รับทราบ บทบาทหน้าที่ตามที่ตนเองมีสิทธิ์ ความรับผิดชอบ นอกจากนี้ ควรสร้างความผูกพัน เพื่อให้เกิดน้ำใจในการช่วยเหลือ แทนการสั่งงาน

#### 5.1.10 การสืบเสาะหาข้อมูล

1) ควรพัฒนาควบคู่กับสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ โดยสืบเสาะหาข้อมูลในเรื่องที่ได้รับมอบหมายเชิงลึกมากขึ้น สืบค้นข้อมูลที่ทันสมัย เพื่อใช้ในงานด้านการควบคุมโรคจากแหล่งที่อ้างอิงได้และน่าเชื่อถือ ได้รับการยอมรับในระดับชาติ และอาจนำมาเป็นโจทย์วิจัยในการทำงานด้านการควบคุมโรค เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในงานมากขึ้น

2) ควรฝึกทักษะการหาข้อมูลด้วยตนเอง เพื่อได้รับความรู้เพิ่มขึ้น

3) ควรมีการอบรมสืบค้นข้อมูลเชิงประจักษ์ และสนับสนุนการสมัครเป็นสมาชิกวารสารต่างประเทศที่จำเป็น เช่น Science direct Pubmed ฯลฯ

## 5.2 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ ต่อการเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

รายละเอียดแสดงดังตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 รายละเอียดปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะจากแบบสอบถามการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

การเสริมพลังอำนาจในงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	1. เนื่องจากข้อมูลที่ส่งมามีมาก บางครั้งการพิจารณาข้อมูลสำคัญ อาจพลาดไปหรือได้รับไม่ครบถ้วน ช่องทาง ได้แก่ หนังสือเวียน (ช่องทางนี้อาจล่าช้าไม่ทันการ) ไลน์ เจ้าหน้าที่อาจไม่ได้สนใจเท่าที่ควร เนื่องจากภาระงาน	1. อาจมีการแบ่งระดับความสำคัญของข้อมูล เพื่อป้องกันความพลาดของการพิจารณาหรือรับทราบข้อมูลที่สำคัญ

## ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การเสริมพลัง อำนาจในงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
	2. สามารถสืบค้นข้อมูลได้จาก อินเทอร์เน็ต แต่มีปัญหาด้าน ภาษาต่างประเทศ	2. ควรมี Platform สำหรับกระจาย ข่าวสาร 3. ควรเพิ่มช่องทางในการสื่อสาร เช่น การจัดประชุมชี้แจง หรือเมื่อมี การไปประชุมรับนโยบาย ควรมี การสรุปสั้นๆ ในไลน์ เพื่อให้ทราบ ทั่วกัน
2. การได้รับการ สนับสนุน	1. เมื่อมีประสบการณ์ระดับหนึ่ง จะได้รับ การสนับสนุนน้อยลง เนื่องจากมองว่า ได้เรียนรู้ และพัฒนาพอสมควรแล้ว 2. ผู้บริหารมุ่งความสำเร็จของงาน โดยพิจารณาจากตัวชี้วัด แต่ไม่ได้ พิจารณาถึงกระบวนการทำงานที่มีปัญหา อุปสรรค ที่ไม่สามารถควบคุมได้ 3. อุปกรณ์ด้านคอมพิวเตอร์เก่า ชำรุดบ่อย 4. ควรมีแผนสนับสนุนบุคลากรตามรอบ เวลาที่ควรจะเป็น 5. ทำงานสายสนับสนุนนานเกินไป ทำให้ขาดการเรียนรู้วิชาการใหม่ๆ 6. บางกิจกรรมติดขัดเรื่องงบประมาณ สนับสนุนในการดำเนินงาน 7. นโยบายการสนับสนุน และแผนการ ดำเนินงานไม่สอดคล้องกันเท่าที่ควร 8. ขาดองค์ความรู้ใหม่ๆ หรือเทคนิค ใหม่ๆ	1. การสนับสนุนจากทีมและ ผู้บังคับบัญชา โดยระบบพี่เลี้ยง และ learning by doing 2. ควรมีการสำรวจความเห็นเรื่องที่ สนใจที่จะพัฒนาตนเอง และควร จัดทำแผน ความก้าวหน้าใน ตำแหน่งแบบขั้นบันได และพัฒนา ศักยภาพบุคลากรตามแผน 3. ควรเพิ่มการสนับสนุนด้านที่ ปรึกษาและสร้างจูงใจ นำผลการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน (PMS) มาใช้อย่างจริงจัง



## ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

การเสริมพลัง อำนาจในงาน	ปัญหา อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3.การได้รับ ทรัพยากร	<ol style="list-style-type: none"> <li>งบดำเนินงานไม่สอดคล้องกับนโยบายกรม</li> <li>เครื่องมืออุปกรณ์สำนักงานยังไม่เพียงพอ อาทิ โต๊ะ เก้าอี้ คอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย มีคุณสมบัติเหมาะสม มีเนื้อที่เพียงพอ แต่มีความยุ่งยากในขั้นตอนขอรับสนับสนุน งบประมาณ</li> <li>เนื่องจากข้อกำหนดด้านพัสดุ ทำให้ไม่สามารถซื้อได้ เช่น อุปกรณ์ทางการแพทย์ บางอย่าง</li> <li>บุคลากรมีจำกัด เมื่อเทียบกับบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ที่ทำงานมีสิ่งแวดล้อมที่ไม่เอื้อต่อการทำงาน บางครั้ง เช่น เสียดัง</li> <li>การริเริ่มวิธีการใหม่ๆ ต้องการงบประมาณสนับสนุน แต่หน่วยงานมักจะได้รับการจัดสรรงบประมาณน้อยลงทุกปี</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>ควรพัฒนาศักยภาพของบุคลากร</li> <li>ควรสำรวจทรัพยากรเพื่อหาทดแทน เมื่อหมดสภาพการใช้งาน</li> </ol>
4.การได้รับ โอกาส	<ol style="list-style-type: none"> <li>หน่วยงานขนาดเล็ก บางที่อาจได้รับโควต้า เรื่องการอบรมน้อย หรืออาจถูกงด หากไม่มี งบประมาณเพียงพอ</li> <li>ความอาวุโส ทำให้บางครั้งได้รับโอกาสในงานที่ ยากๆ ใหม่ๆ หลายงาน ส่งผลให้ภาระงานมากขึ้น คุณภาพงานอาจลดลง</li> <li>ขาดโอกาสความก้าวหน้าในการเลื่อน ตำแหน่งในเวลาที่เหมาะสม</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>สามารถเรียนรู้จาก e - learning ได้</li> <li>ควรให้โอกาสนักวิชาการใน ตำแหน่งเดียวกันที่ทำงานใน สายสนับสนุนได้รับโอกาส ร่วมทีมกับสายวิชาการ เพื่อ เรียนรู้งานวิชาการใหม่ๆ</li> <li>การได้รับความก้าวหน้า ในตำแหน่งจะเป็นกำลังใจ ในการสร้างงาน</li> </ol>

## บทที่ 5

### สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytic Research) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคล ระดับสมรรถนะ ระดับการเสริมพลังอำนาจ ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค 13 แห่ง รวม 103 คน โดยเก็บข้อมูลทุกหน่วยประชากร มีอัตราการตอบกลับ ร้อยละ 91.26 นำข้อมูลที่ได้ จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ 1) สถิติเชิงพรรณนา เพื่อวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และวิเคราะห์ข้อมูลการเสริมพลังอำนาจ สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการ โดยการหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 2) สถิติเชิงอนุมาน เพื่อหาปัจจัยที่ร่วมพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โดยใช้วิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยมีปัจจัย ส่วนบุคคล ปัจจัยเสริมพลังอำนาจ เป็นตัวพยากรณ์สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการ

#### 1. สรุปการวิจัย

**1.1 ปัจจัยส่วนบุคคล** พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน ในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.8 มีอายุเฉลี่ย 44.7 ปี กลุ่มอายุที่มากที่สุดคือช่วงอายุ 49-55 ปี ร้อยละ 53.2 มีสถานภาพสมรส โสด จบการศึกษาในระดับปริญญาโท ร้อยละ 78.7 มีอัตราเงินเดือนเฉลี่ย 37,458 บาท/เดือน อยู่ในช่วงระหว่าง 31,101-43,200 บาท/เดือน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเฉลี่ย 9.7 ปี อยู่ในช่วงระหว่าง 9-16 ปี มากที่สุด

**1.2 การเสริมพลังอำนาจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรคในภาพรวม** พบว่า จากคะแนนเฉลี่ยรวม ของการเสริมพลังอำนาจ ทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมาก ( $\bar{X}=3.80$  , S.D. =0.58) โดยด้านที่มีคะแนน

สูงที่สุด คือ ด้านการได้รับการสนับสนุน ( $\bar{X}=4.02$ , S.D. = 0.63) และต่ำที่สุด คือ ด้านการได้รับทรัพยากร ( $\bar{X}=3.66$ , S.D. = 0.65) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ได้แก่ ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ ประเด็นเรื่อง มีการประชุมประจำเดือน และ/หรือประชุมหารือร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร ( $X = 4.29$ , S.D. = 0.80) และด้านที่ต่ำที่สุด ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานของท่าน จัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสม สำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการ และนวัตกรรม ( $\bar{X}= 3.44$ , S.D. = 0.85)

**1.3 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค** พบว่า ในภาพรวมมีคะแนนเฉลี่ยของระดับสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ( $\bar{X} = 3.97$ , S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาสมรรถนะรายด้าน พบว่า การสืบเสาะหาข้อมูลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ( $\bar{X} = 4.21$ , S.D. = 0.57) และสมรรถนะที่มีค่าคะแนนต่ำที่สุด ได้แก่ การส่งการตามอำนาจหน้าที่ ( $\bar{X} = 3.79$ , S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ สามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว ( $\bar{X} = 4.28$ , S.D. = 0.61) และข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ ( $\bar{X} = 3.63$ , S.D. = 0.84)

#### 1.4 ผลการวิจัยตามสมมุติฐานการวิจัย

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติถดถอยพหุคูณ พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลซึ่งประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน และระยะเวลาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรคได้

ในขณะที่เมื่อพิจารณาปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน พบว่า ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรคได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ  $<.0001$  ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐาน แต่ปัจจัยการเสริมพลังงานอำนาจที่เหลืออีก 3 ด้าน ได้แก่ ด้านการได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร การได้รับโอกาส ไม่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการได้

## 2. อภิปรายผล

จากผลการวิจัยนี้ ทำให้ทราบถึงปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

และปัจจัยที่สามารถร่วมทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ รายละเอียดดังนี้

**2.1 สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค** ในภาพรวมทั้ง 10 ด้าน อยู่ในระดับสูง ซึ่งเป็นไปตามระดับสมรรถนะที่คาดหวังในระดับชำนาญการของกรมควบคุมโรค อย่างไรก็ตาม เมื่อเปรียบเทียบกับงานวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า มีความเหมือนตรงที่สมรรถนะทุกด้านของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการอยู่ในระดับสูง แต่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด จะประเมินตนเองเพียง 3 ด้าน (การคิดวิเคราะห์ การดำเนินงานเชิงรุก การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น) และนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการของหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรคไม่มีการประเมินสมรรถนะด้านการดำเนินงานเชิงรุก

นอกจากนี้ พบว่า ผลการประเมินมีความแตกต่างโดยนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด มีสมรรถนะด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น สูงที่สุด และด้านการคิดวิเคราะห์มีคะแนนต่ำที่สุด ในขณะที่นักวิชาการส่วนกลางของกรมควบคุมโรค สมรรถนะสืบเสาะหาข้อมูลมีคะแนนสูงที่สุด และสมรรถนะที่ได้คะแนนต่ำที่สุด ได้แก่ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ อาจเนื่องมาจากหน่วยงานส่วนกลางมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงาน โครงการในระดับประเทศ ทำให้ต้องมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการสืบเสาะ/ค้นหาข้อมูล เพื่อนำมาใช้ในงานป้องกันควบคุมโรค ในขณะที่การสั่งการตามอำนาจหน้าที่มีค่าน้อยที่สุด อาจเนื่องจากไม่มีสมรรถนะในการด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่มากนัก เพราะส่วนใหญ่การดำเนินงานจะเป็นลักษณะการสนับสนุนด้านวิชาการให้กับเขตและจังหวัด และเป็นการขอความร่วมมือเพื่อร่วมกันดำเนินการป้องกันควบคุมโรคในพื้นที่ แต่ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการโดยตรง ซึ่งหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ อาทิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลระดับต่างๆ ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ ท่านสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ ซึ่งกรมควบคุมโรค เป็นหน่วยงานที่บทบาทในการป้องกันควบคุมโรคของประเทศ และมีกฎหมายที่ต้องพัฒนาให้เกิดกลไกการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกอนุบัญญัติ การออกประกาศกระทรวง การประเมินผลสัมฤทธิ์ของการนำกฎหมายไปใช้ ฯลฯ ภายใต้พระราชบัญญัติต่างๆ อาทิ พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติควบคุมผลิตภัณฑ์

ยาสูบ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562 อย่างไรก็ตาม ผลการวิจัยมีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557) ที่มีการศึกษาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จังหวัดนครนายก ซึ่งพบว่า การตั้งการตามอำนาจหน้าที่มีค่าน้อยที่สุด

**2.2 ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจในงาน** ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจในงานภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีเพียงด้านการได้รับทรัพยากรที่อยู่ในระดับปานกลาง ด้านที่เหลืออยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559) คือ ปัจจัยเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับโอกาส อยู่ในระดับสูง

ในขณะที่ด้านการได้รับทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557) ซึ่งพบว่า ด้านการได้รับการสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด และการได้รับทรัพยากรมีค่าน้อยที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ หรือวัสดุที่ใช้ในการทำงาน ย่อมมีจำกัด ทำให้อาจไม่เพียงพอ ส่งผลให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในกรมควบคุมโรค ต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะดำเนินการ

ซึ่งเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ การเสริมพลังอำนาจที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือนและ/หรือประชุมหารือร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร ซึ่งตรงกับผลการวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559) และรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557)

ในขณะที่ข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ การจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสมสำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการและนวัตกรรม อาจเนื่องด้วยภารกิจของกรมควบคุมโรคที่ค่อนข้างมากในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประชาชน ส่งผลให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการประเมินว่า หน่วยงานยังขาดการจัดสรรเวลาให้เหมาะสมสำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการและนวัตกรรม และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดรองลงมา ได้แก่ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559) ซึ่งข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน อย่างไรก็ตามงานวิจัยของรุ่งรัตน์ ทวีวงษ์ (2557) พบว่า ข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

**2.2 ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ** ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร เป็นเพียงปัจจัยเดียวที่สามารถทำนายสมรรถนะได้ ดังนั้น หากกรมควบคุมโรคมีการสนับสนุนแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย

ซึ่งเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า อาจช่วยปิดช่องว่างในการพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ทำให้มีระดับสมรรถนะ ตามที่กรมควบคุมโรคคาดหวัง

ในขณะที่ปัจจัยอื่นๆ เช่น ปัจจัยส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับ การศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน) ไม่ได้มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของนักวิชาการ สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค อาจเนื่องจากปัจจุบัน สังคมไทยเปิดกว้าง เพศหญิงมีความสามารถเท่าเทียมกับเพศชาย ดังจะเห็นได้ว่า มีผู้บริหาร ระดับสูงที่เป็นเพศหญิง ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลนด์ (1973) ที่ ระบุว่า แบบทดสอบสมรรถนะนั้น จะช่วยลดอคติต่อเพศหญิง หรือผู้ที่มีรายได้น้อย และนอกจากนี้ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงมากถึงร้อยละ 79.8

ในขณะที่อายุก็ไม่น่าเป็นอุปสรรคในการทำงาน คนที่มีอายุน้อย แม้จะมีประสบการณ์ ในการปฏิบัติงานน้อยกว่า แต่ก็มีความกระตือรือร้นในการทำงาน มีความรับผิดชอบ พร้อมเรียนรู้ งาน ซึ่งนักวิชาการสาธารณสุขที่จะได้เลื่อนขั้นเป็นระดับชำนาญการ ต้องมีคุณสมบัติ ที่เหมาะสม เช่น มีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ ฯลฯ ในขณะที่ผู้ที่มีอายุมากกว่า ก็มีประสบการณ์ในการทำงาน ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้ดี ซึ่งจากตารางที่ 4.1 พบว่า อายุของ กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ก่อนข้างเกาะกลุ่ม คือ อยู่ระหว่าง 42-48 ปี ร้อยละ 25.5 และ 49-55 ปี ร้อยละ 26.6

เช่นเดียวกับสถานภาพสมรส คนโสด หรือมีคู่ หรือเป็นหม้าย หย่า แยก ไม่มีผลต่อ สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เช่น คนที่มีคู่ หากแบ่งเวลาให้กับครอบครัวและงาน ได้อย่างเหมาะสม ก็จะแสดงพฤติกรรมในการทำงานหรือสมรรถนะต่างๆ ที่สูงได้ ซึ่งบางคนแม้จะมี คู่ หรือมีภาระครอบครัว หรือเป็นหม้าย หย่า แยก แต่เป็นคนที่รักการเรียนรู้ หมั่นพัฒนาตนเองอยู่ เสมอก็ย่อมมีสมรรถนะที่สูงได้ไม่แตกต่างจากคนที่เป็นโสด ซึ่งเป็นไปในทิศทางเดียวกับผลการ สสำรวจที่พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาโท มากถึง ร้อยละ 78.7 แสดงให้เห็นว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนใหญ่มีความขยันหมั่นเพียร ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม

ในขณะที่อัตราเงินเดือนกับระยะเวลาในการปฏิบัติงานก็ไม่ใช่ตัวแปรหรือปัจจัย ที่มีผลต่อสมรรถนะ เนื่องจากนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่เพิ่งได้รับการเลื่อนระดับ อาจจะ มีอายุงานไม่มากนัก ซึ่งจะเชื่อมโยงกับอัตราเงินเดือนที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน อย่างไรก็ตาม นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการเหล่านี้ อาจได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะหัวหน้างาน หรืออาจจะมีประสบการณ์การทำงานก่อนมารับราชการ หรือได้รับมอบหมายงานที่สำคัญหรือ ทำทายมาก่อน ทำให้มีสมรรถนะสูงไม่แตกต่างจากนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่มีเงินเดือนสูง

เนื่องจากรับราชการมาเป็นระยะเวลานาน อย่างไรก็ตาม จากผลการวิจัย พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ 9-16 ปี ร้อยละ 53.2 ทำให้มีประสบการณ์ในการทำงานพอสมควร และมีการประเมินตนเองว่ามีสมรรถนะของกรมควบคุมโรคในระดับสูง

ในขณะที่ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจในงานที่ไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะอันได้แก่ การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับการสนับสนุน ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ อาจเนื่องจากผู้บริหารให้คำชี้แนะให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย มีนโยบายในการสนับสนุนแนวคิดหรือวิธีการใหม่ๆ ความคิดสร้างสรรค์ สนับสนุนการสร้างเครือข่าย ตลอดจนสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการและแผนปฏิบัติงานของหน่วยงานอยู่เสมอ

ในส่วนของการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับทรัพยากร ไม่ใช่ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ อาจเนื่องจากด้วยข้อจำกัดของทรัพยากร ทั้งคน เงิน ของ เวลา ทำให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ต้องมีการปรับตัวในการปฏิบัติงาน ต้องจัดลำดับความสำคัญ คิดหาวิธีการปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถลดขั้นตอน ลดรายจ่าย และการแลกเปลี่ยนทรัพยากรร่วมกันระหว่างเครือข่ายร่วมดำเนินการ ทำให้แม้จะมีทรัพยากรไม่เพียงพอ แต่ก็อาจมีสมรรถนะที่สูงได้

เมื่อพิจารณาถึงปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับโอกาส พบว่าไม่มีผลต่อสมรรถนะเช่นกัน อาจเนื่องจากผู้บริหารส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (career path) ในสายงานสำหรับนักวิชาการสาธารณสุข และมีการจัดทำหลักสูตรสำหรับนักวิชาการสาธารณสุข มีการพิจารณาความดีความชอบอย่างเป็นธรรม สนับสนุนให้เข้าร่วมการอบรม ให้งานที่ทำท้าทายความสามารถ และให้โอกาสในการเรียนรู้งานหรือรับผิดชอบงานใหม่ๆ ตลอดจนเปิดโอกาสให้ร่วมกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน ซึ่งแม้ว่านักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการจะมีสมรรถนะต่ำหรือสูงก็ได้รับโอกาสดังกล่าวอย่างเท่าเทียมกัน

### 3. ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

#### 3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

##### 3.1.1 ข้อเสนอแนะต่อผู้บริหาร ได้แก่

1) จากงานวิจัยพบว่า คณะกรรมการของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ข้อที่น้อยที่สุด คือ การสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ จึงควรได้รับการเสริมสร้างสมรรถนะเรื่องการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ ในประเด็นดังกล่าว อาจจัดให้มีการพัฒนาหลักสูตรด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้สามารถพัฒนาระบบและกลไกการบังคับใช้กฎหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) เมื่อพิจารณาคะแนนการได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ พบว่า ข้อที่ได้คะแนนต่ำสุดคือ การได้รับการจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสม สำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการและนวัตกรรม รองลงมาเป็นการมีโอกาสนในการปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อเรียนรู้งาน และมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานตามลำดับ จึงควรมีนโยบายให้แต่ละหน่วยงาน มีการจัดสรรเวลาสำหรับการพัฒนางานด้านวิจัย วิชาการและนวัตกรรม หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาวิชาการ เช่น การให้ค่า K ในการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนแก่ผู้ที่มีงานวิจัยหรือนวัตกรรม และจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

3) จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ พบว่า ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีผลต่อสมรรถนะ ซึ่งข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุดของด้านนี้คือ หน่วยงานมีแหล่งความรู้ ซึ่งเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า เช่น ตำรา วารสาร ระบบสารสนเทศ ฯลฯ จึงควรมีนโยบายสนับสนุนให้มีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยหรือเป็นปัจจุบัน หรือเข้าถึงง่ายเพิ่มขึ้น และมีการประชาสัมพันธ์จูงใจให้เข้าไปศึกษาค้นคว้าในแหล่งความรู้ที่มีอยู่

##### 3.1.2 ข้อเสนอแนะต่อผู้ปฏิบัติ ได้แก่

1) ควรศึกษาหาความรู้ เพื่อเพิ่มพูนสมรรถนะประจำกลุ่มงานที่ยังขาดตามแนวทางการประเมินสมรรถนะของกรมควบคุมโรค โดยเฉพาะด้านการบังคับใช้กฎหมาย และศึกษาค้นคว้าแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ



### 3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

ข้อพึงระวังในการนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้อ้างอิง คือ เป็นข้อมูลที่ได้จากการประเมินตนเองของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ซึ่งแตกต่างกับการประเมินของกรมควบคุมโรคที่ประเมินโดยหัวหน้างานหรือผู้บังคับบัญชา

3.2.1 การทำวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ และเปรียบเทียบผลสมรรถนะก่อนและหลังเข้าร่วมโครงการพัฒนาสมรรถนะแล้ว

3.2.2 การทำวิจัยเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบ (factor analysis) เพื่อหาว่า อะไรที่ควรนำมาใช้เป็นองค์ประกอบหรือตัวบ่งชี้ที่สำคัญของสมรรถนะในกลุ่มนักวิชาการสาธารณสุข

3.2.3 เพิ่มการศึกษาในกลุ่มตัวอย่างให้ครอบคลุมนักวิชาการสาธารณสุขในระดับต่างๆ มากขึ้น เช่น ระดับปฏิบัติการ ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ และครอบคลุมหน่วยงานทั้งหมดของกรมควบคุมโรค รวมถึงส่วนภูมิภาค เพื่อให้มีความหลากหลายของกลุ่มตัวอย่างมากขึ้น อาจทำให้พบว่าความสัมพันธ์ในปัจจัยส่วนบุคคลเพิ่มขึ้น

3.2.3 การทำวิจัยเชิงเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในหน่วยงานส่วนกลางกับภูมิภาค หรือเปรียบเทียบสมรรถนะระหว่างนักวิชาการสาธารณสุขแต่ละระดับ



บรรณานุกรม



## บรรณานุกรม

- กรมควบคุมโรค. (2562). *ประกาศหลักเกณฑ์และแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานราชการกรมควบคุมโรค ปีงบประมาณ พ.ศ.2563 รอบที่ 2 (1 เมษายน - 30 กันยายน 2563)*. สืบค้นจาก <https://ddc.moph.go.th/dhrm/news.php?news=12955&deptcode=>
- กรมควบคุมโรค. (2562). *รายงานประจำปี 2562*. สืบค้นจาก [https://ddc.moph.go.th/dsp/journal\\_detail.php?publish=9554](https://ddc.moph.go.th/dsp/journal_detail.php?publish=9554)
- กรวลัย เข็มสวัสดิ์. (2552). *การศึกษาศมรรถนะบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- กาญจนชนก ภักทวนิชานันท์. (2554). *การวิเคราะห์ห้วงค์ประกอบสมรรถนะหลักเพื่อใช้ในการประเมินข้าราชการ: กรณีศึกษาสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา (ก.ค.ศ.)*. (ปริญญาานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิตตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพฯ.
- กิริติ ขศย์ยังง. (2549). *ขีดความสามารถ*. กรุงเทพฯ : มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค. (2546). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์นาโกด้า.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริม โภค. (2552). *สมรรถนะกับการบริหารทรัพยากรบุคคล (Competency-based Human Resource Management) สำนักงานปลัดกระทรวงมหาดไทย*. สืบค้นจาก [http://km.moi.go.th/km/22\\_competency/competency3.ppt](http://km.moi.go.th/km/22_competency/competency3.ppt)
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค. (2558). *คู่มือแนวทางการประเมินสมรรถนะและการจัดทำ IDP ปี พ.ศ.2558*. สืบค้นจาก <http://person.ddc.moph.go.th/hr/index.php/downloads/form/106-patana/210-00019>
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค. (2558). *เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ และแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ สายงานแพทย์และสายงานนักวิชาการสาธารณสุข กรมควบคุมโรค*. สืบค้นจาก <http://person.ddc.moph.go.th/person1/index.php/information/news/191-cdp-pdf>
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค. (2561). *สรุปผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. สืบค้นจาก [http://person.ddc.moph.go.th/person1/images/2561/summary\\_of\\_the\\_assessment.PDF](http://person.ddc.moph.go.th/person1/images/2561/summary_of_the_assessment.PDF)

- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค. (2563). จำนวนนักวิชาการสาธารณสุขกรมควบคุมโรค [Excel].
- ขจรศักดิ์ สิริมัย. (2554). เรื่องนำรู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร. สืบค้นจาก <http://competency.rmutp.ac.th/wp-content/uploads/2011/01/aboutcompetency.pdf>
- จิรสุดา บัวผัน, ประจักษ์ บัวผัน และพรทิพย์ คำพอ. (2554). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(6), 679-692.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มาตรฐาน Competency กั้นแอะอะ*. กรุงเทพฯ : เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- เทียน ทองแก้ว. (2560). *สมรรถนะ( Competency): หลักการและแนวปฏิบัติ*. มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต. สืบค้นจาก [www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc](http://www.competency.mju.ac.th/doc/22141.doc)
- นารี แซ่เอ็ง. (2543). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- นิตยา อินกลิ่นพันธุ์. (2539). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยพื้นฐาน ความรู้สึกมีพลังอำนาจในงาน ความพึงพอใจในปัจจัยการทำงาน กับการรับรู้สมรรถภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชัยนาท*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหิดล, กรุงเทพฯ.
- นิรัตน์ อิมามิ. (2557). “เครื่องมือการวิจัย”. ใน *ประมวลสาระชุดวิชาสถิติและการวิจัยในการจัดการสุขภาพ* หน่วยที่ 9. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญถม ชัยภูวน และประจักษ์ บัวผัน. (2553). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยขอนแก่น*, ต.ค.-ธ.ค.2553.
- ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2554). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.

- มณีรัตน์ รักษาพล. (2559). *สมรรถนะหลักของบุคลากรสังกัดกระทรวงสาธารณสุข : กรณีศึกษา นักวิชาการสาธารณสุข เครือข่ายบริการที่ 8*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, มหาสารคาม.
- ยุพิน สุขเจริญและขวัญดาว กล่ำรัตน์. (2558). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครปฐม. *วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 2(2): 14-26.
- ราชกิจจานุเบกษา. *กฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2562*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 78 ก: 1-12. สืบค้นจาก <https://opdc.moph.go.th/uploads/rules/กรม%20คร.%2017%20มิ.ย.%2062.pdf>
- รุ่งรัตน์ ทวีวงษ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- ศิริรัตน์ พิริยธนาลัย และ จุฑา เทพหัสดิน ณ อยุธยา. (2553). *Competency สมรรถนะ เข้าใจ ใช้เป็น เห็นผล*. กรุงเทพฯ : ซิกเนเจอร์ โชลูชั่นส์.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2553). *Competency: เครื่องมือในการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. สืบค้นจาก [http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19\\_53.pdf](http://www.stabundamrong.go.th/web/book/53/b19_53.pdf)
- สานิตย์ เพชรสุวรรณ. (2554). *ปัจจัยทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.
- สำนักงานประมาณ สำนักนายกรัฐมนตรี. (2562). *งบประมาณ โดยสังเขป ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2563*. สืบค้นจาก <http://dl.parliament.go.th/backoffice/viewer/viewer.php>
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: สำนักงาน ก.พ..
- \_\_\_\_\_. (2552). *มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ*. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w27-2552.pdf>
- \_\_\_\_\_. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะเฉพาะงานที่ปฏิบัติ*. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.

- \_\_\_\_\_ . (2553). *คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง*. กรุงเทพฯ: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- \_\_\_\_\_ . (2554). *มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (สายงานประเภทวิชาการ)*. สืบค้นจาก <https://www.ocsc.go.th/job/วิชาการสาธารณสุข>
- \_\_\_\_\_ . (2561). *การพัฒนาสมรรถนะหลัก (สำหรับข้าราชการใหม่)*. สืบค้นจาก [https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/aptitude\\_development.pdf](https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/page/aptitude_development.pdf)
- สำนักงานสภาพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. [ม.ป.ป.]. *ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี*. สืบค้นจาก <http://nscr.nesdb.go.th/ยุทธศาสตร์ชาติ/>
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). Competency: เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้. *Productivity World*. 9(53). 44 - 48.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. [ม.ป.ป.]. *การสร้างและพัฒนาระบบสมรรถนะ*. สืบค้นจาก [http://bps.moph.go.th/new\\_bps/sites/default/files/Competency-based%20HRM%20%26%20HRD\\_print%20version.pdf](http://bps.moph.go.th/new_bps/sites/default/files/Competency-based%20HRM%20%26%20HRD_print%20version.pdf)
- สุทธิดา รอดขันเมือง. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์ภาคตะวันออกเฉียงเหนือสังกัดกระทรวงสาธารณสุข*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- สุบรรณ เอี่ยมวิจารณ์. (2548). การจัดการขีดความสามารถ (Competency) ของบุคลากร : หัวใจสำคัญในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาไทย. *วารสารบัณฑิตศึกษา*. 2(6): 50-56.
- สมศักดิ์ ศรีสันติสุข. (2548). การปรับเปลี่ยนพฤติกรรมเพื่อความยั่งยืนของสุขภาพ. *วารสารศูนย์บริการวิชาการ*. 13(1): 50-53
- อาคม ปัญญาแก้ว และประจักษ์ บัวผัน. (2554). *ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขต โชนเหนือ จังหวัดขอนแก่น*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.
- อารีย์วรรณ อ่วมธานี. (2545). การเสริมสร้างพลังอำนาจในระบบบริการพยาบาล. *วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย*, 14(3): 23-31
- อมรศักดิ์ โพธิ์อำ. (2548). *ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลก*. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขมหาบัณฑิต ตีพิมพ์). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

- Conger, J.A., and Kanungo, R.N. (1988). 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. *Nursing Administration Quarterly*. 16(3): 6-10.
- Ichsan Rizanya, Rr Tutik SriHariyatib, and Hanny Handayanib. Factors that affect the development of nurses' competencies: a systematic review. *Enfermería Clínica*. 28(1): 154-157.
- Kanter R.M. (1997). *Frontiers of management*. Cambridge: A Harvard Business Review Book.
- Kirk L. (1981). *Attitude Can be Measured Reading in Attitude Theory and Measurement*. New York: John Willey and Sons.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for "Intelligence." *American Psychologist*. , 28(1): 1-14.
- McClelland, D.C., and Boyatzis, R.E. (1980). Opportunities for Counsellors from the Competency Assessment Movement. *Personnel and Guidance Journal*. January : 368-372.
- McCormick, J. E., & Ilgen, R. D. (1985). *Industrial and organizational psychology*. 3rd ed. Newjericy: Prentice-Hall.Inc.
- Ozaralli, N. (2003). Effects of transformational leadership on empowerment and team effectiveness. *Leadership & Organization Development Journal*. 24(6): 335-344.
- Schermerhorn, Jr, John R. Hunstand, Jane G. and Osborn Richard N. (1989). *Managing Organizational Behavior*. New York. John Wiley & Sons, Inc.
- Shaikhah J. Alainati. (2015). *Factors affecting individuals' competency in organizations using knowledge creation model and HRM practices*. (The degree of Doctor of Philosophy). Brunel University, London.
- Spencer, L.M. JR. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons, p.11.)
- Stewart, A.M. (1994). *Empowerment people*. London: Pitman.

- Tebbitt, B.V. (1993). Demystifying organizational 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.
- Wilson, B. & Laschinger, K.S. (1994). Staff nurse perception of job empowerment and organizational commitment: A test of Kanter's theory of structural Power in organization. *Journal of Nursing Administration*, 24(4s): 39-47.







ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร



ภาคผนวก ก

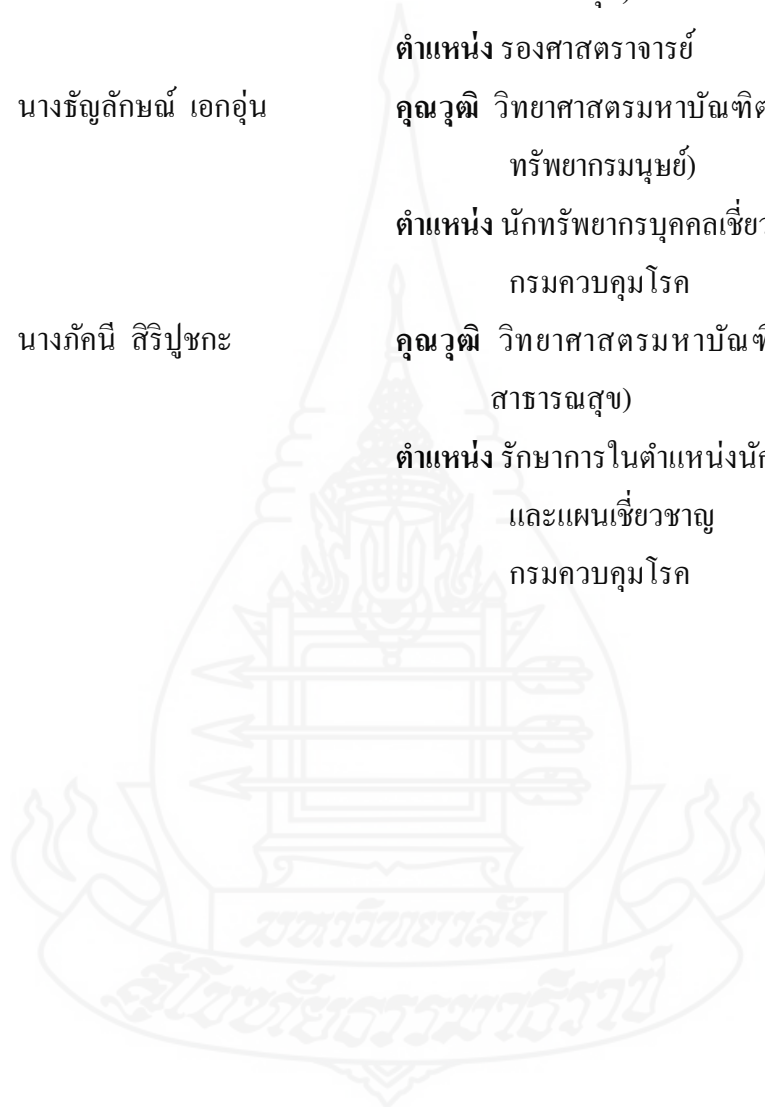
รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

สภามหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

## รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ลำดับที่	ชื่อ-สกุล	คุณวุฒิ/ตำแหน่ง
1	รศ.ดร.ช่อทิพย์ บรมชนรัตน์	คุณวุฒิ สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต (การบริหาร สาธารณสุข) ตำแหน่ง รองศาสตราจารย์
2	นางชญลักษณ์ เอกอุ่น	คุณวุฒิ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิชาเอกการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์) ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ กรมควบคุมโรค
3	นางภักนี สิริปุชกะ	คุณวุฒิ วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (วิชาเอกบริหาร สาธารณสุข) ตำแหน่ง รักษาการในตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบาย และแผนเชี่ยวชาญ กรมควบคุมโรค





ภาคผนวก ข  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงาน  
ในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามการวิจัยชุดนี้ มีทั้งหมด 5 ส่วน ดังนี้

- |   |              |
|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการ<br>สาธารณสุขชำนาญการ | จำนวน 6 ข้อ  |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ<br>สาธารณสุขชำนาญการ  | จำนวน 53 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการ<br>สาธารณสุขชำนาญการ | จำนวน 10 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจ                             | จำนวน 37 ข้อ |
| ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในงาน                 | จำนวน 4 ข้อ  |

2. โปรดตอบคำถามให้ครบทุกข้อ คำตอบของท่านทุกข้อ จะเป็นประโยชน์และสำคัญในการ  
วิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง ซึ่งถือว่าเป็นความลับ และจะนำไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการวิจัยครั้งนี้  
เท่านั้น และขอขอบคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามมา ณ โอกาสนี้

ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ  
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน  หน้าข้อความที่เกี่ยวกับตัวท่านตามความเป็นจริง

1. เพศ

เพศชาย

เพศหญิง

2. อายุ..... ปี (ระบุเป็นจำนวนเต็มปี)

3. สถานภาพสมรส

โสด

คู่

หม้าย หย่า แยก

4. ระดับการศึกษา

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก

5. อัตราเงินเดือน .....บาท/เดือน

6. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ.....ปี

(ระบุเป็นจำนวนปีเต็ม 6 เดือนขึ้นไปนับเป็น 1 ปี)

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ

จำนวน 53 ข้อ

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างแต่ละข้อความตามความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ ทุกประการ
มาก	หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ เป็นส่วนมาก
ปานกลาง	หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ เพียงครั้งเดียว
น้อย	หมายถึง มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ เพียงเล็กน้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง ไม่มีการแสดงออกถึงสมรรถนะนั้นๆ เลย

สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ในที่นี้ประกอบด้วย สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค 3 ด้าน และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 7 ด้าน

ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
1.	<b>สมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค</b> <b>1. หลักระบาดวิทยา</b> ท่านสามารถอธิบายองค์ประกอบของการเกิดโรค/ภัยสุขภาพ ในขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบตามหลักองค์ประกอบของการเกิดโรค 3 ประการ คือ 1) มนุษย์ (Host) 2) สิ่งก่อโรค (Agent) และ 3) สิ่งแวดล้อม (Environment)					
2.	ท่านสามารถอธิบายถึงการกระจายตัวของโรค/ภัยสุขภาพ (Distribution) ตามเวลา สถานที่ และบุคคล (Time-Place-Person)					
3.	ท่านสามารถอธิบายการตั้งสมมติฐาน และ/หรืออธิบายสาเหตุหรือกำหนดปัจจัยในการเกิดโรค/ภัยสุขภาพ					

ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
4.	ท่านสามารถระบุถึงรายการ (Listing) ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็น และที่เกี่ยวข้องกับขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ					
5.	ท่านสามารถระบุ 1) คุณสมบัติหรือคุณลักษณะ 2) วิธีการ หรือแนวทางในการจัดเก็บ 3) ข้อจำกัด และ 4) แหล่งที่มา ของข้อมูลที่เกี่ยวข้อง					
6.	ท่านสามารถแสดงแนวทางการพัฒนาคุณภาพของข้อมูลที่จะจัดเก็บ เพื่อใช้ประโยชน์ขอบเขตงานวิชาการที่ตนเองรับผิดชอบ					
7.	<b>2.การวิจัยและพัฒนา</b> ท่านมีการแสดงการระบุแหล่งข้อมูลและช่องทางในการสืบค้น					
8.	ท่านมีการแสดงการสืบค้นข้อมูลได้					
9.	ท่านมีการแสดงข้อมูลจากการสืบค้นได้					
10.	ท่านมีการแสดงการจัดหมวดหมู่ของข้อมูลที่สืบค้นมาให้เป็นระบบ					
11.	ท่านมีการแสดงการระบุสถิติพื้นฐานที่ใช้ในแต่ละประเภทของงานวิจัย					
12.	ท่านมีรายงานการทบทวนวรรณกรรม (Literature Review)					
13.	ท่านมีรายงานสรุปประเด็นปัญหาที่นำไปสู่โจทย์การวิจัยและพัฒนาเบื้องต้น					
14.	ท่านมีการนำเสนอการใช้ข้อมูลทางสถิติ และ/หรือ ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปในการวิเคราะห์ข้อมูล					



ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
15.	ท่านมีเครื่องมือ และ/หรือมีการใช้เครื่องมือเพื่อการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพได้อย่างถูกต้อง					
16.	ท่านมีรายงานความก้าวหน้า และ/หรือผลการวิจัยเชิงพรรณนา					
17.	<b>3. การติดตามและประเมินผล</b> ท่านมีแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)					
18.	ท่านมีการดำเนินการตามแผนการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย					
19.	ท่านมีรายงานสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนติดตามและประเมินผลที่กำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)					
20.	ท่านมีการระบุปัญหา/อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และเสนอผู้บังคับบัญชา ตามเวลาที่หน่วยงานกำหนด (ตามแบบติดตามผลการปฏิบัติงาน)					
21.	ท่านสามารถดำเนินการตามข้อ 19-20 ก่อนเวลาที่หน่วยงานกำหนด					
22.	ท่านมีการอธิบายด้วยวาจา และ/หรือนำเสนอข้อมูลเป็นลายลักษณ์อักษรเกี่ยวกับความหมาย วิธีการ และเครื่องมือที่ใช้ในการติดตามและประเมินงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือ โครงการนำเสนอผู้บังคับบัญชา					

ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
23.	ท่านมีรายงานความก้าวหน้าของผลการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน และ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการของตน					
24.	ท่านมีการระบุปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน การแก้ไขปัญหาที่ได้ดำเนินการ และแนวทางการป้องกัน และแก้ไขปัญหาจากการปฏิบัติงานและ/หรือกิจกรรม และ/หรือโครงการ					
25.	ท่านสามารถดำเนินการตามข้อ 23-24 เสร็จก่อนระยะเวลาที่หน่วยงานกำหนด					
26.	ท่านมีการนำเสนอในที่ประชุมหน่วยงาน และ/หรือเผยแพร่ในระดับหน่วยงาน					
	<b>สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ</b>					
	<b>1. การคิดวิเคราะห์</b>					
27.	ท่านสามารถแยกแยะปัญหาออกเป็นรายการอย่างง่าย ๆ ได้โดยมีการเรียงลำดับความสำคัญ					
28.	ท่านสามารถวางแผนงานโดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนๆ หรือเป็นกิจกรรมต่างๆ ได้					
29.	ท่านสามารถระบุเหตุและผล ในแต่ละสถานการณ์ต่างๆ ได้					
30.	ท่านสามารถระบุข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้					
31.	ท่านสามารถวางแผนงานโดยจัดเรียงงาน หรือกิจกรรมต่างๆตามลำดับความสำคัญหรือความเร่งด่วนได้					

ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
32.	<b>2. การมองภาพองค์รวม</b> ท่านสามารถใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ หรือสามัญสำนึกในการระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน					
33.	ท่านสามารถระบุถึงความเชื่อมโยงของข้อมูล แนวโน้ม และความไม่ครบถ้วนของข้อมูลได้					
34.	ท่านสามารถประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงานได้					
35.	<b>3. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ</b> ท่านต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน					
36.	ท่านสามารถดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน					
37.	ท่านสามารถปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนดอย่างเคร่งครัด					
38.	ท่านสามารถตรวจทานงานในหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง					
39.	<b>4. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ</b> ท่านเข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง					
40.	ท่านเข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างเป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร รับรู้ว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่างๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์ โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ					

ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	<b>5. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น</b>					
41.	ท่านสามารถสนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี					
42.	ท่านสามารถแสดงความเชื่อมั่นว่า ผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้นได้					
43.	ท่านสามารถสาธิต หรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตน เพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน					
44.	ท่านมุ่งมั่นที่จะสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูลหรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น					
	<b>6. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่</b>					
45.	ท่านสามารถสั่งให้กระทำการใดๆ ตามมาตรฐาน กฎระเบียบ ข้อบังคับ					
46.	ท่านสามารถมอบหมายงานในรายละเอียดบางส่วนให้ผู้อื่นดำเนินการแทนได้ เพื่อให้ตนเองปฏิบัติงานตามตำแหน่งหน้าที่ได้มากขึ้น					
47.	ท่านสามารถปฏิเสธคำขอของผู้อื่นที่ไม่สมเหตุผลหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐาน กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ					
48.	ท่านสามารถกำหนดลักษณะเชิงพฤติกรรมหรือแนวทางปฏิบัติหน้าที่ราชการไว้เป็นมาตรฐาน					
49.	ท่านสามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย หรือระเบียบ					
	<b>7. การสืบเสาะหาข้อมูล</b>					
50.	ท่านสามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว					

ลำดับ	สมรรถนะในการปฏิบัติงาน	ระดับการปฏิบัติ				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
51.	ท่านสามารถถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล					
52.	ท่านสามารถสืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน					
53.	ท่านสามารถสืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด					

ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข

#### ชำนาญการ

##### 1. หลักสูตรวิชา

.....

.....

.....

##### 2. การวิจัยและพัฒนา

.....

.....

.....

##### 3. การติดตามและประเมินผล

.....

.....

.....

##### 4. การคิดวิเคราะห์

.....

.....

.....

5. การมองภาพองค์กรรวม

.....

.....

.....

6. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน

.....

.....

.....

7. ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

.....

.....

.....

8. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น

.....

.....

.....

9. การสั่งการตามอำนาจหน้าที่

.....

.....

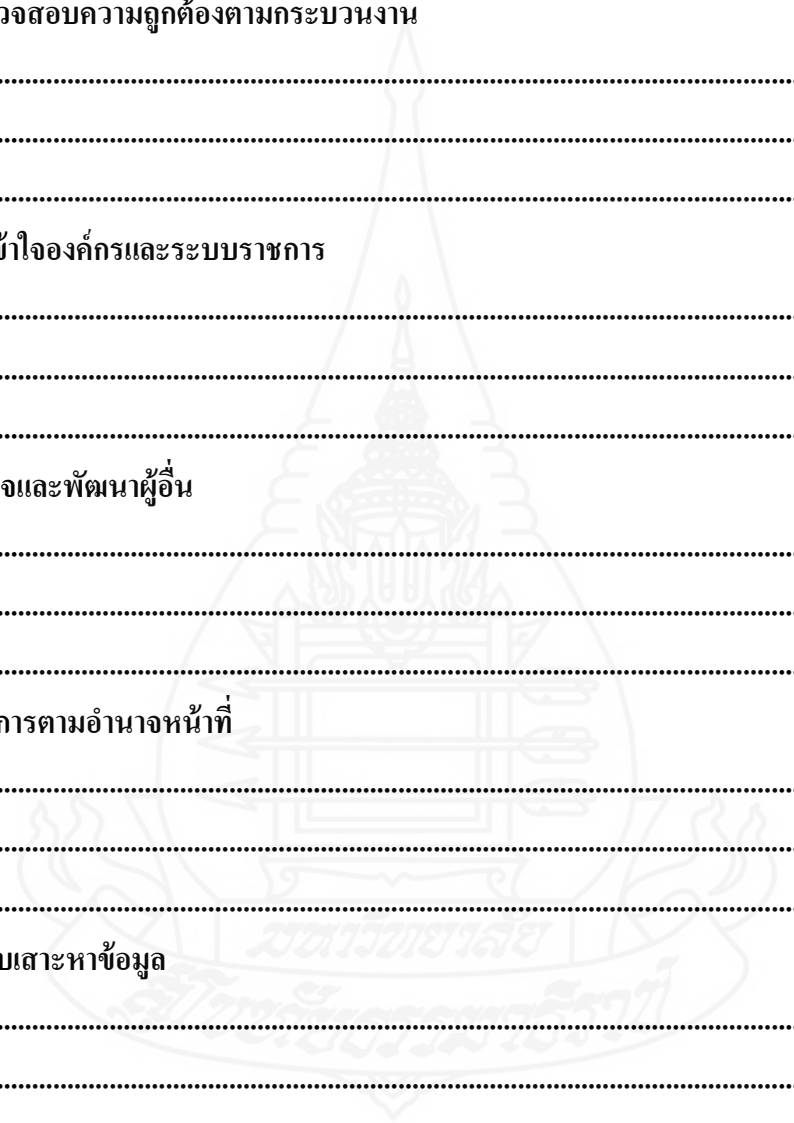
.....

10. การสืบเสาะหาข้อมูล

.....

.....

.....



**ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจจำนวน 37 ข้อ**

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามในแต่ละข้อต่อไปนี้ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลัง

ข้อความ

ที่ตรงตามความเห็นของท่าน เพียงระดับเดียว

- 5 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด
- 4 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- 3 คะแนน หมายถึง เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นบางส่วน
- 2 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นเป็นส่วนใหญ่
- 1 คะแนน หมายถึง ไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

ลำดับ	การเสริมพลังอำนาจในงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
1.	<b>1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร</b> ท่านได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย การบริหาร เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆ ของหน่วยงานและเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง					
2.	ท่านได้รับทราบผลการปฏิบัติงานของหน่วยงาน ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว					
3.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ					
4.	หน่วยงานของท่านมีการประชุมประจำเดือน และ/หรือ ประชุมหรือร่วมกันในการตัดสินใจในงานขององค์กร					
5.	ท่านได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการอบรม การสัมมนา และการศึกษาต่อเนื่องอย่างครบถ้วน และทันเวลา					
6.	ท่านได้รับทราบข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากหน่วยงานของท่าน เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					

ลำดับ	การเสริมพลังอำนาจในงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
7.	หน่วยงานของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ และง่ายต่อการสืบค้น					
8.	หน่วยงานของท่านมีแหล่งความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย ซึ่งเอื้อต่อการศึกษาค้นคว้า เช่น ตำรา วารสาร ระบบสารสนเทศ ฯลฯ					
9.	ท่านได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ					
	<b>2. การได้รับการสนับสนุน</b>					
10.	หัวหน้าหน่วยงานให้การสนับสนุนงานของท่าน และร่วมแสดงความคิดเห็น ชี้แนะ ให้สามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย					
11.	หัวหน้าหน่วยงานของท่านส่งเสริมให้ท่านได้ตัดสินใจแก้ปัญหา การปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง					
12.	หัวหน้าของท่านยอมรับในข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานเพื่อการปรับปรุงแก้ไข					
13.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหน่วยงานของท่านให้นำแนวคิดผลการวิจัยหรือเทคนิคใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน					
14.	หน่วยงานของท่านส่งเสริมสนับสนุนการสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
15.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน					
16.	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแผนงาน โครงการและแผนปฏิบัติงานหน่วยงาน					



ลำดับ	การเสริมพลังอำนาจในงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
	<b>3. การได้รับทรัพยากร</b>					
17.	หน่วยงานของท่าน มีวัสดุ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ทางการแพทย์ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และพร้อมใช้งานอยู่เสมอ					
18.	หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณ ในการจัดซื้อเครื่องมือเครื่องใช้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน					
19.	ท่านมีรูปแบบและวิธีการทำงานใหม่ๆ เพื่อนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน					
20.	สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานของท่าน ให้ความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
21.	หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
22.	หน่วยงานของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามแผนงาน โครงการอย่างเหมาะสม					
23.	หน่วยงานของท่านมีเงินทุนสนับสนุนการวิจัย พัฒนาวิชาการ และนวัตกรรม					
24.	หัวหน้าหน่วยงานของท่านจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสม สำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการ และนวัตกรรม					
	<b>4. การได้รับโอกาส</b>					
25.	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					
26.	ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
27.	ท่านได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการ/คณะทำงานพัฒนาคุณภาพการบริการของหน่วยงานของท่าน					

ลำดับ	การเสริมพลังอำนาจในงาน	ระดับความเห็น				
		5	4	3	2	1
28.	หัวหน้าหน่วยงานของท่าน เปิดโอกาสให้ท่านสามารถทำงานที่ท่านต้องการหรือมีความถนัด					
29.	ท่านมีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ เพื่อเสนอผลงานตามความประสงค์					
30.	ท่านได้เข้าร่วมอบรม/ศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้น/ยาวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ					
31.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำทายความสามารถหรือมีความซับซ้อนอยู่เสมอ					
32.	ท่านได้เข้าร่วมกิจกรรมเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ ที่หน่วยงานของท่านจัดให้แก่ผู้ปฏิบัติงานอยู่เสมอ					
33.	ท่านได้รับมอบหมายให้เป็นหัวหน้าโครงการในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงาน					
34.	ท่านได้เข้าร่วมทำงานในโครงการใหม่ๆ ของหน่วยงานเสมอ					
35.	ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหน่วยงาน					
36.	ท่านได้มีโอกาสปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อการเรียนรู้งาน					
37.	ท่านได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน					

ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในงาน

1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร

.....

.....

.....

2. การได้รับการสนับสนุน

.....  
.....  
.....

3. การได้รับทรัพยากร

.....  
.....  
.....

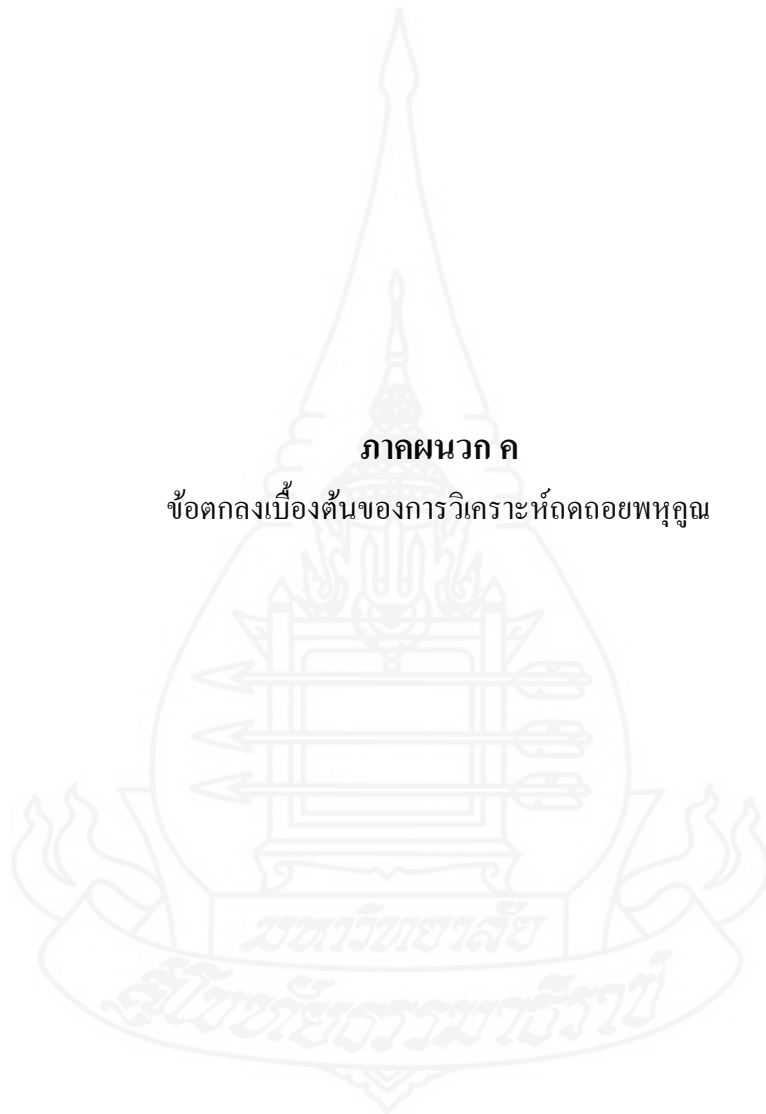
4. การได้รับโอกาส

.....  
.....  
.....



ภาคผนวก ค

ข้อตกลงเบื้องต้นของการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ



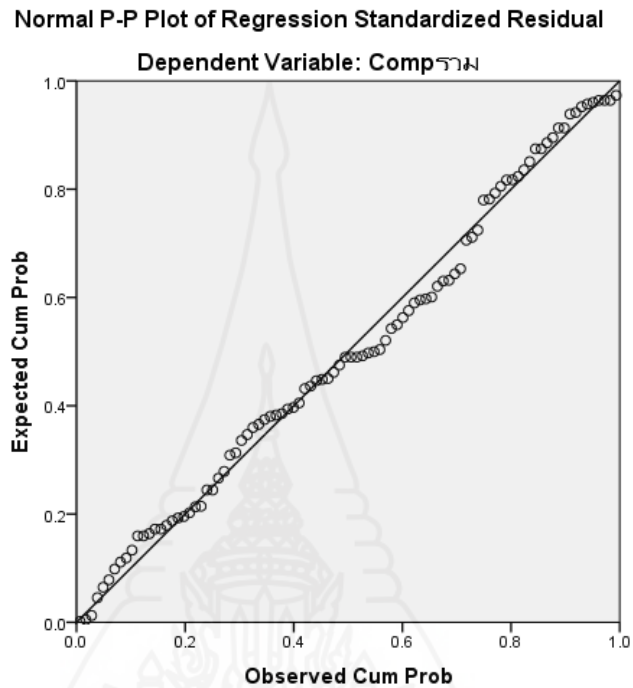
ข้อตกลงเบื้องต้นของวิธีการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ  
(Stepwise Multiple Regression Analysis)

1. ตัวแปรต้นเป็นตัวแปรเชิงปริมาณ (ระดับการวัด Interval Scale ขึ้นไป) หากไม่ใช่ต้องปรับเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variable) ในการวิจัยนี้มีตัวแปรต้น 3 ตัวแปรที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพหรือระดับนามมาตรา (Nominal Scale) ได้ดำเนินการปรับเป็นตัวแปรหุ่น ดังนี้

ตารางที่ ค-1 การปรับตัวแปรหุ่น

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

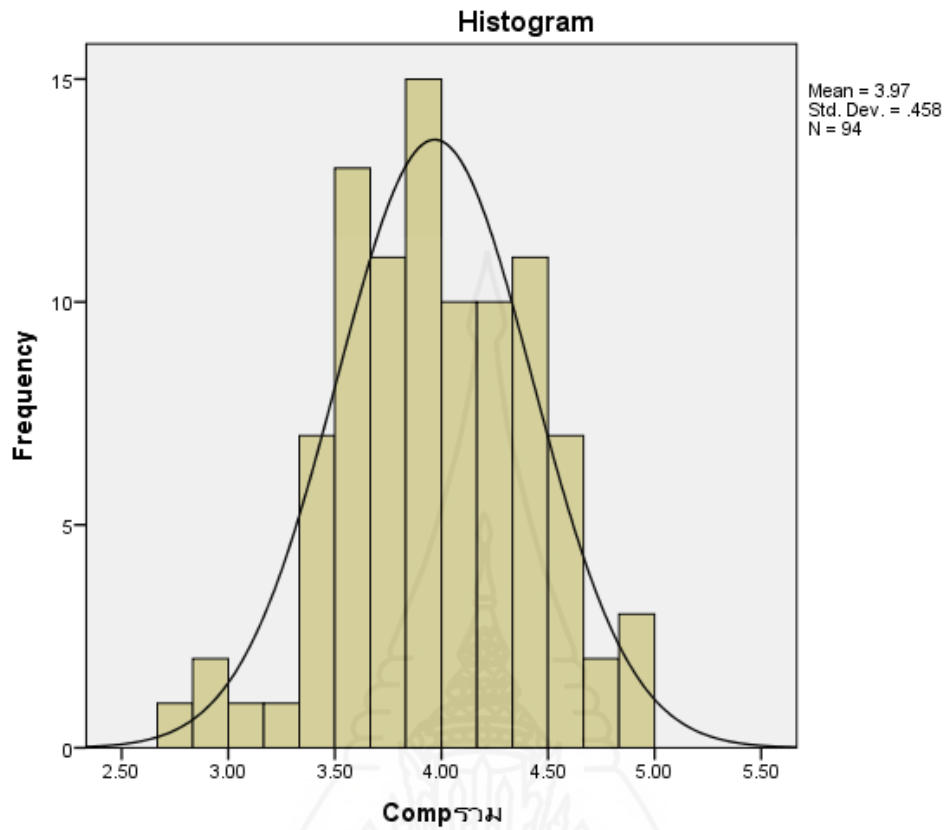
ตัวแปรตาม เป็นตัวแปรสุ่มเชิงปริมาณจากประชากร ที่มีการแจกแจงปกติ (กราฟ p-p plot เป็นเส้นตรง)



2. ค่าความคลาดเคลื่อน มีลักษณะดังนี้

### 3.1 มีการแจกแจงแบบปกติ

มีการทดสอบการแจกแจงของตัวแปรและค่าความคลาดเคลื่อน โดยวิธีการทดสอบ Kolmogorov-Smirnov โดยมีระดับนัยสำคัญที่มากกว่า .05

**Tests of Normality**

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Compรวม	.045	94	.200 <sup>*</sup>	.991	94	.759

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

a. Lilliefors Significance Correction

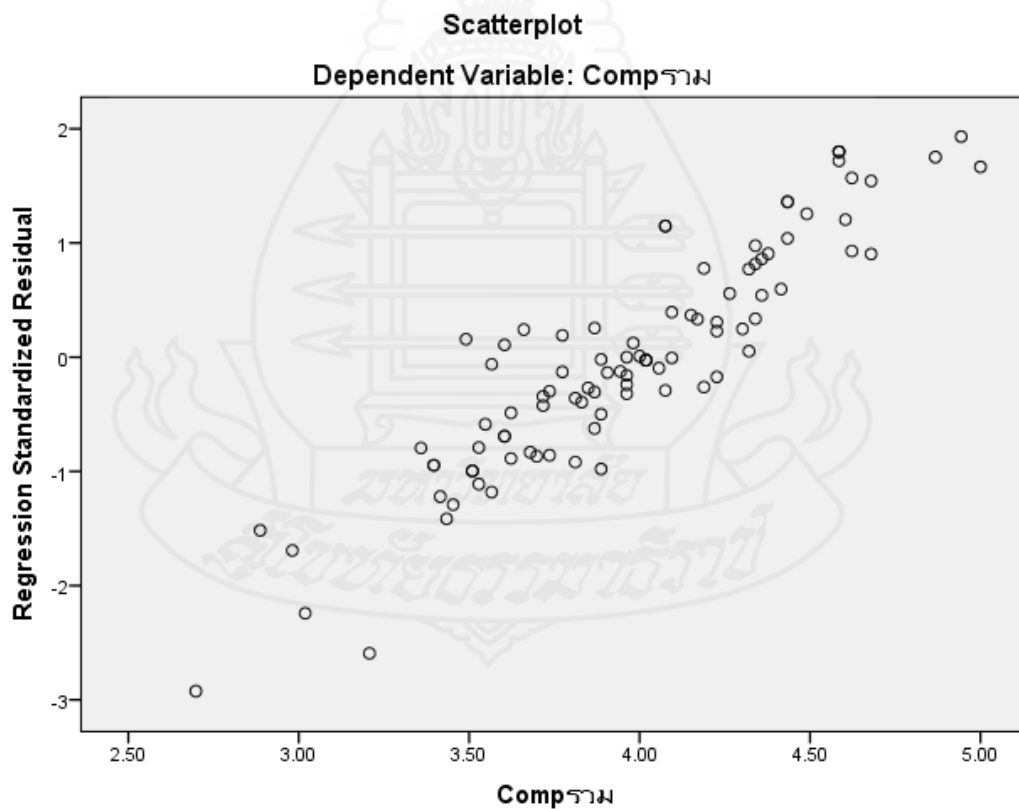
ผลการทดสอบมีระดับนัยสำคัญที่ระดับ .200 แสดงว่า ตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ

### 3.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 ( $Residual = 0$ )

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	3.4241	4.2989	3.9689	.18629	94
Residual	-1.23068	.81271	.00000	.41857	94
Std. Predicted Value	-2.925	1.772	.000	1.000	94
Std. Residual	-2.924	1.931	.000	.995	94

a. Dependent Variable: Compรวม

### 1.3 ค่าความแปรปรวนคงที่ กราฟไม่แสดงแนวโน้มใดๆ





### 3.4 ตัวแปรต้องเป็นอิสระต่อกัน ไม่เกิด (Auto Correlation)

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

มีค่าอยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่ามีอิสระ

มีค่าอยู่ในช่วง 2.6-4.0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางลบ

มีค่าอยู่ในช่วง 0-1.4 แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางบวก

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

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.407 <sup>a</sup>	.165	.156	.42084	1.800

a. Predictors: (Constant), ได้รับข้อมูล

b. Dependent Variable: Compรวม

จากการพิจารณาค่า Durbin-Watson ในตาราง พบว่า มีค่าเท่ากับ 1.800 ซึ่งอยู่ในช่วง 1.5-2.5 แสดงว่า มีอิสระ ไม่มีความสัมพันธ์ภายในตัวเอง

### 3. ตัวแปรต้น และตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ในรูปเชิงเส้น

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

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.228	1	3.228	18.224	.000 <sup>b</sup>
	Residual	16.294	92	.177		
	Total	19.521	93			

a. Dependent Variable: Compรวม

b. Predictors: (Constant), ได้รับข้อมูล

### 4. ไม่มีค่าสูญหาย (No missing value)

5. ตัวแปรทุกตัว ไม่มีความสัมพันธ์กับ Variance Inflation Factor ต้องไม่เกิน 10 โดยการกำหนดค่านี้สำคัญ ที่ระดับ .05

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2.785	.281		9.918	.000		
ได้รับข้อมูล	.303	.071	.407	4.269	.000	1.000	1.000

a. Dependent Variable: Compรวม

ถ้าค่า Tolerance เข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน แต่ถ้าเข้าใกล้ 0 แสดงว่าเกิด Multicollinearity ในที่นี้ค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรเป็นอิสระต่อกัน และค่า Variance Inflation Factor ไม่เกิน 10 แสดงว่า ไม่มีระดับความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน



ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร แบบ bivariate



## Correlations

		อายุ	อัตรา เงินเดือน	ระยะเวลาใน การ ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งฯ	ได้รับ ข้อมูล	ได้รับ สนับสนุน	ได้รับ ทรัพยากร	ได้รับ โอกาส	Emp รวม	ความเป็น หญิง	โสด	คู่	ป.ตรี	ป.โท	สมรรถนะ ตามภารกิจ กรมฯ	สมรรถนะ ตามลักษณะ งานฯ	สมรรถนะ รวม
อายุ	Pearson Correlation	1	.920**	.844**	.195	.165	.038	.127	.148	-.012	-.106	.038	-.227*	-.016	.091	.170	.130
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.059	.112	.713	.224	.154	.908	.308	.719	.028	.881	.385	.102	.212
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
อัตราเงินเดือน	Pearson Correlation	.920**	1	.798**	.130	.140	-.016	.087	.096	-.030	-.166	.078	-.187	-.042	.083	.126	.104
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.210	.177	.878	.402	.357	.778	.109	.453	.071	.688	.424	.227	.318
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
ระยะเวลาในการ ปฏิบัติงานใน ตำแหน่งฯ	Pearson Correlation	.844**	.798**	1	.141	.134	.063	.090	.118	-.008	-.024	-.055	-.245*	-.043	.102	.167	.127
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.176	.197	.544	.389	.257	.938	.817	.597	.018	.678	.329	.108	.222
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
ได้รับข้อมูล	Pearson Correlation	.195	.130	.141	1	.719**	.607**	.719**	.863**	.051	-.138	.054	-.013	.046	.307**	.488**	.407**
	Sig. (2-tailed)	.059	.210	.176		.000	.000	.000	.000	.624	.186	.605	.904	.657	.003	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
ได้รับสนับสนุน	Pearson Correlation	.165	.140	.134	.719**	1	.635**	.800**	.889**	.085	-.195	.138	.009	-.052	.295**	.443**	.377**
	Sig. (2-tailed)	.112	.177	.197	.000		.000	.000	.000	.416	.060	.184	.928	.617	.004	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

		อายุ	อัตรา เงินเดือน	ระยะเวลาใน การ ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งฯ	ได้รับ ข้อมูล	ได้รับ สนับสนุน	ได้รับ ทรัพยากร	ได้รับ โอกาส	Emp รวม	ความเป็น หญิง	โสด	คู่	ป.ตรี	ป.โท	สมรรถนะ ตามภารกิจ กรมฯ	สมรรถนะ ตามลักษณะ งานฯ	สมรรถนะ รวม
ได้รับทรัพยากร	Pearson Correlation	.038	-.016	.063	.607**	.635**	1	.627**	.801**	.047	-.069	-.002	-.121	.128	.268**	.374**	.326**
	Sig. (2-tailed)	.713	.878	.544	.000	.000		.000	.000	.652	.509	.984	.245	.221	.009	.000	.001
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
ได้รับโอกาส	Pearson Correlation	.127	.087	.090	.719**	.800**	.627**	1	.931**	.094	-.097	.054	.025	-.015	.300**	.437**	.385**
	Sig. (2-tailed)	.224	.402	.389	.000	.000	.000		.000	.369	.353	.604	.813	.884	.003	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
Empรวม	Pearson Correlation	.148	.096	.118	.863**	.889**	.801**	.931**	1	.082	-.134	.065	-.021	.026	.334**	.496**	.427**
	Sig. (2-tailed)	.154	.357	.257	.000	.000	.000	.000		.431	.198	.533	.844	.803	.001	.000	.000
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
ความเป็นหญิง	Pearson Correlation	-.012	-.030	-.008	.051	.085	.047	.094	.082	1	.165	-.125	-.146	.127	-.048	.024	-.003
	Sig. (2-tailed)	.908	.778	.938	.624	.416	.652	.369	.431		.112	.229	.159	.224	.643	.820	.980
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
โสด	Pearson Correlation	-.106	-.166	-.024	-.138	-.195	-.069	-.097	-.134	.165	1	-.878**	-.056	.137	-.161	-.077	-.119
	Sig. (2-tailed)	.308	.109	.817	.186	.060	.509	.353	.198	.112		.000	.589	.187	.121	.462	.254
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
คู่	Pearson Correlation	.038	.078	-.055	.054	.138	-.002	.054	.065	-.125	-.878**	1	.037	-.101	.104	.021	.059
	Sig. (2-tailed)	.719	.453	.597	.605	.184	.984	.604	.533	.229	.000		.721	.331	.317	.840	.573
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

		อายุ	อัตรา เงินเดือน	ระยะเวลาใน การ ปฏิบัติงาน ในตำแหน่งฯ	ได้รับ ข้อมูล	ได้รับ สนับสนุน	ได้รับ ทรัพยากร	ได้รับ โอกาส	Emp รวม	ความเป็น หญิง	โสด	คู่	ป.ตรี	ป.โท	สมรรถนะ ตามภารกิจ กรมฯ	สมรรถนะ ตามลักษณะ งานฯ	สมรรถนะ รวม
ป.ตรี	Pearson Correlation	-.227*	-.187	-.245*	-.013	.009	-.121	.025	-.021	-.146	-.056	.037	1	-.700**	-.050	.071	.011
	Sig. (2-tailed)	.028	.071	.018	.904	.928	.245	.813	.844	.159	.589	.721	.000	.632	.498	.915	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
ป.โท	Pearson Correlation	-.016	-.042	-.043	.046	-.052	.128	-.015	.026	.127	.137	-.101	-.700**	1	-.042	-.081	-.063
	Sig. (2-tailed)	.881	.688	.678	.657	.617	.221	.884	.803	.224	.187	.331	.000	.685	.439	.543	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
สมรรถนะตาม ภารกิจกรมฯ	Pearson Correlation	.091	.083	.102	.307**	.295**	.268**	.300**	.334**	-.048	-.161	.104	-.050	-.042	1	.745**	.934**
	Sig. (2-tailed)	.385	.424	.329	.003	.004	.009	.003	.001	.643	.121	.317	.632	.685	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
สมรรถนะตาม ลักษณะงานฯ	Pearson Correlation	.170	.126	.167	.488**	.443**	.374**	.437**	.496**	.024	-.077	.021	.071	-.081	.745**	1	.929**
	Sig. (2-tailed)	.102	.227	.108	.000	.000	.000	.000	.000	.820	.462	.840	.498	.439	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94
สมรรถนะรวม	Pearson Correlation	.130	.104	.127	.407**	.377**	.326**	.385**	.427**	-.003	-.119	.059	.011	-.063	.934**	.929**	1
	Sig. (2-tailed)	.212	.318	.222	.000	.000	.001	.000	.000	.980	.254	.573	.915	.543	.000	.000	
	N	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94	94

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**ประวัติผู้วิจัย**

<b>ชื่อ</b>	นางสาวนลินทิพย์ ชูโชติแก้ว
<b>วัน เดือน ปีเกิด</b>	30 มีนาคม 2527
<b>สถานที่เกิด</b>	กรุงเทพมหานคร
<b>ประวัติการศึกษา</b>	วิทยาศาสตรบัณฑิต (เคมี) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ พ.ศ. 2549 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (เทคโนโลยีชีวภาพ) มหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2552
<b>สถานที่ทำงาน</b>	กองโรคจากการประกอบอาชีพและสิ่งแวดล้อม กรมควบคุมโรค
<b>ตำแหน่ง</b>	นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการ

