

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

Factors Influencing the Core Competencies of Public Health Personnel in
Sub-district Health Promoting Hospitals, Suphanburi Province

นุชิตา ม่วงงาม¹, จารุวรรณ ธาดาเดช^{2*}, จุฑาธิป ศิลบุตร³

Nuchita Muangngam¹, Charuwan Tadadej^{2*}, Jutatip Sillabutra³

หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล¹

ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล²

ภาควิชาชีวสถิติ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล³

Master of Science Program in Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University¹

Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University²

Department of Biostatistics, Faculty of Public Health, Mahidol University³

(Received: August 28, 2024; Revised: September 10, 2024; Accepted: October 30, 2024)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยเชิงจิต ปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับสมรรถนะหลัก กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี เป็นข้าราชการจำนวน 327 คน ได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามโดยหาค่าสัมประสิทธิ์ Cronbach's Alpha Coefficient พบว่าแบบสอบถามสมรรถนะหลัก ปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยด้านบุคลิกภาพ มีค่าเท่ากับ 0.94, 0.83, 0.88 ตามลำดับ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน สถิติทดสอบไคสแควร์และสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีระดับสมรรถนะหลักอยู่ในระดับปานกลาง (2.90 ± 0.30) ปัจจัยเชิงจิตอยู่ในระดับมาก (3.82 ± 0.50) ปัจจัยด้านบุคลิกภาพอยู่ในระดับมาก (3.51 ± 0.62) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลัก ได้แก่ ปัจจัยเชิงจิต ($r = 0.653$, $p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยด้านบุคลิกภาพ ($r = 0.458$, $p\text{-value} < 0.001$) โดยปัจจัยเชิงจิตเป็นปัจจัยที่ใช้ในการอธิบายสมรรถนะหลักของบุคลากรได้ร้อยละ 42.4

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรนำปัจจัยเชิงจิตไปกำหนดขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบงานให้ชัดเจน การจัดสรรบุคลากรให้เพียงพอกับปริมาณงาน รวมถึงการจัดสรรผลตอบแทนที่เหมาะสมเป็นธรรม เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขมีสมรรถนะหลักที่ดีและส่งผลให้การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประสบผลสำเร็จ

คำสำคัญ : สมรรถนะหลัก, บุคลากรด้านสาธารณสุข, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, ปัจจัยเชิงจิต, ปัจจัยด้านบุคลิกภาพ

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: charuwan.tad@mahidol.ac.th เบอร์โทรศัพท์ 026448833 ต่อ 110)

Abstract

This cross-sectional analytical research aimed to investigate the influence of personal characteristics, motivational factors and hygiene factors on core competencies. The study included 327 public health personnel from sub-district health promoting hospitals in Suphanburi province, selected through cluster sampling. The reliability analysis showed Cronbach's Alpha Coefficients of 0.94, 0.83 and 0.88 for core competencies, motivational factors, and hygiene factors, respectively. Data analysis was conducted using Pearson's Product Moment Correlation Coefficient, Chi-Square test, and Multiple Regression Analysis.

The findings indicated that participants had a moderate level of core competency (2.90 ± 0.30), a high level of motivational factors (3.82 ± 0.50) and a high level of hygiene factors (3.51 ± 0.62). Core competency was positively correlated with both motivational factors ($r = 0.653$, $p < 0.001$) and hygiene factors ($r = 0.458$, $p < 0.001$). Motivational factors were found to be the primary predictor of core competencies, explaining 42.4% of the variance.

It could be suggested that directors of sub-district health promoting hospitals should emphasize motivational factors by establishing clear job responsibilities, ensuring adequate staffing levels to match workload, and implementing fair compensation systems. These measures could enhance the core competencies of public health personnel and improve the overall effectiveness of sub-district health promoting hospitals

Keywords : Core competency, Public health personnel, Sub-district Health Promoting Hospitals, Motivational Factors, Hygiene Factors

บทนำ

สมรรถนะหลักเป็นความสามารถหรือสิ่งต่างๆที่มีอยู่ในตัวบุคคล คุณลักษณะเชิงพฤติกรรม ซึ่งเหล่านี้คือปัจจัยที่ช่วยเพิ่มความสามารถบุคคลก่อให้เกิดประสิทธิผลสำเร็จในการปฏิบัติงานและจากนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) มีเป้าหมายพัฒนาประเทศให้เกิดความยั่งยืน มีความต้องการให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี เน้นการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดีในประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561)

พระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ.2562 ที่มีจุดมุ่งหมายเพื่อขับเคลื่อนระบบสาธารณสุขของประเทศไทย เพื่อให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีคุณภาพ ปฏิรูประบบสุขภาพปฐมภูมิที่เป็นหน่วยบริการด่านหน้าใกล้ชิดชุมชนและประชาชนมากที่สุดเพื่อเพิ่มศักยภาพของหน่วยบริการและลดช่องว่างในการรักษาการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิจึงมีความสำคัญเพื่อเป็นการลดความแออัดในโรงพยาบาล ช่วยให้ประชาชนได้เข้าถึงบริการสุขภาพอย่างทั่วถึง เท่าเทียมและเป็นธรรม (สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ, 2566) เพื่อสร้างสุขภาวะที่ดีให้แก่ประชาชนทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจและด้านสังคม (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

ปีงบประมาณ 2566 ได้มีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการบริหารระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ จากระบบควบคุมสั่งการโดยระบบบริหารราชการส่วนกลางจากกระทรวงสาธารณสุขและระบบบริหารราชการส่วนภูมิภาค โดยสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นระบบกำกับดูแลและส่งเสริม สนับสนุน (พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์ และคณะ, 2566) โดยอยู่ภายใต้การดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัด ซึ่งเป็นองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ โดยมุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี ตอบสนองปัญหาและความต้องการของประชาชนได้ตรงจุดภายใต้หลักธรรมาภิบาลและเพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนในด้านการบริการสุขภาพ (Nationtv Story, 2565)

ข้อมูลของปีงบประมาณ 2566 มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ประสงค์ถ่ายโอนจำนวน 3,263 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 47.5 จากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 6,872 แห่ง ใน 49 จังหวัดที่มีการถ่ายโอน แต่พบว่า มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพียง 6 จังหวัดที่ได้ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด ทั้งหมดร้อยละ 100 (สมธนิ์ก โชติช่วงฉัตรชัย และคณะ, 2565) ซึ่งจังหวัดสุพรรณบุรี ก็เป็นหนึ่งในหกจังหวัดที่มีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปทั้งจังหวัด โดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวนทั้งสิ้น 174 แห่ง

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจึงมีการกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นเพื่อใช้ประเมินบุคลากร ได้แก่ 1.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2.การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3.ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4.การบริการเป็นเลิศ 5.การทำงานเป็นทีม บุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเมื่อได้ถ่ายโอนมายังองค์การบริหารส่วนจังหวัดเป็นบุคลากรของส่วนท้องถิ่น มีความจำเป็นต้องใช้สมรรถนะหลักตามที่คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.อ.) ได้กำหนด ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและให้ประชาชนได้รับประโยชน์ (สมหญิง ทับเรือง, 2564)

นอกจากสมรรถนะหลักที่บุคลากรทางด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพึงมีแล้วนั้น จากผลการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยหลายด้านที่มาเกี่ยวข้อง ซึ่งแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ได้แก่ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (Herzberg et al, 1959) ก็เป็นอีกปัจจัยที่มีความสำคัญที่กล่าวว่าเป็นเครื่องมือกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ

หลังจากการถ่ายโอนการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี พบว่ามีประเด็นปัญหาในส่วนของนโยบายและการบริหารงานที่ยังมีความไม่ชัดเจน ระบบงานไม่มีผู้ที่ติดตามงานในด้านต่างๆโดยตรง ทำให้เกิดช่องว่างในการติดต่อประสานงาน ซึ่งจากทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg ที่กล่าวไปข้างต้นประกอบด้วยปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน (Herzberg et al, 1959) ในองค์ประกอบของปัจจัยค้ำจุนในด้านนโยบายและการบริหารงาน หากความสามารถในการจัดการและบริหารงาน การจัดระบบงานไม่ชัดเจนก็จะส่งผลต่อการปฏิบัติงานและสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรได้

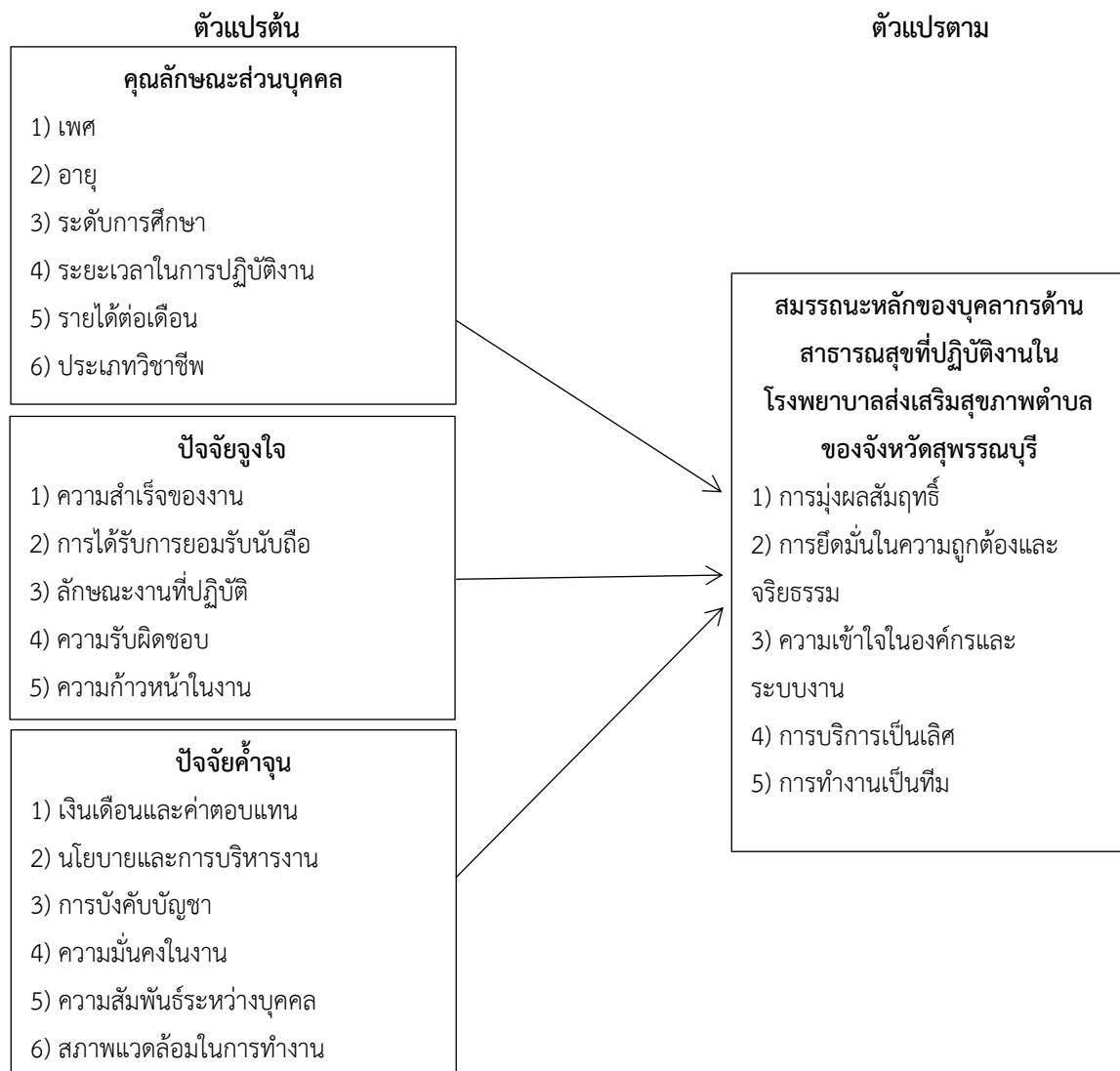
จากเหตุผลข้างต้น วัตถุประสงค์ของการวิจัยนี้จึงมุ่งศึกษาอิทธิพลของปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนกับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ผลจากการศึกษาจะนำมาเป็นข้อมูลพื้นฐานให้ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนำข้อมูลไปเป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะบุคลากรต่อไป

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนกับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งนำมากำหนดเป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาอิทธิพลระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค้ำจุน (Herzberg et al, 1959) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ดังนี้



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม ตั้งแต่วันที่ 27 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 ถึงวันที่ 18 ธันวาคม พ.ศ. 2566

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรีที่เป็นข้าราชการที่มีตำแหน่งการทำงาน ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุขและเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 523 คน

กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน 5 อำเภอของจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งได้จากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งกลุ่ม (Cluster Sampling) ได้แก่ อำเภอเมืองสุพรรณบุรี อำเภอสองพี่น้อง อำเภอด่านช้าง อำเภอบางปลาม้าและอำเภอศรีประจันต์ จำนวน 327 คน

เกณฑ์การคัดเข้า คือ บุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรีเป็นข้าราชการ ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุขและเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีอายุตั้งแต่ 22-60 ปี และมีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

เกณฑ์การคัดออก คือ บุคลากรที่อยู่ระหว่างการลาป่วย ลาพักผ่อน ลาคลดบุตรและลาอุปสมบทในระหว่างการเก็บข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่วิจัย เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและประเภทวิชาชีพ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน จำนวน 44 ข้อ ตามแนวคิดของ Herzberg (1959)

ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน แบ่งเกณฑ์การแปลค่าคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ ระดับมากที่สุด ระดับมาก ระดับปานกลาง ระดับน้อยและระดับน้อยที่สุด ดังนี้

ระดับคะแนน 4.51 – 5.00 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมากที่สุด

ระดับคะแนน 3.51 – 4.50 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.51 – 3.50 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.51 – 2.50 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับน้อย

ระดับคะแนน 1.00 – 1.50 หมายถึง ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับน้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 สมรรถนะหลัก จำนวน 25 ข้อ ตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (สมหญิง ทับเรือง, 2564) และแบ่งเกณฑ์การแปลค่าคะแนนออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับมาก ระดับปานกลาง และระดับน้อย โดยใช้สูตรคำนวณหาความกว้างอันตรภาคชั้นของ Best (1981) ดังนี้

ระดับคะแนน 3.68 – 5.00 หมายถึง สมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก

ระดับคะแนน 2.34 – 3.67 หมายถึง สมรรถนะหลักอยู่ในระดับปานกลาง

ระดับคะแนน 1.00 – 2.33 หมายถึง สมรรถนะหลักอยู่ในระดับน้อย

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะและอื่นๆ เป็นคำถามปลายเปิดให้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ ปัจจัย
ค้ำจุนและสมรรถนะหลัก จำนวน 1 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. ผู้วิจัยได้ทำการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) ของแบบสอบถาม ตามเทคนิค
Content Validity Index (CVI) โดยนำแบบสอบถามที่พัฒนาขึ้น ให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ด้านเวชศาสตร์
ชุมชน การพยาบาลและการประยุกต์ใช้ทางสถิติ เพื่อตรวจสอบความถูกต้องและความตรงตามเนื้อหาในแต่ละข้อ
คำถาม ผลการทดสอบค่าความตรงเชิงเนื้อหาทั้งฉบับ มีค่าเท่ากับ 0.89

2. การตรวจสอบความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยนำไปทดสอบกับประชากรที่มี
คุณลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอสามชุก จังหวัด
สุพรรณบุรี จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์
Cronbach's Alpha Coefficient พบว่าแบบสอบถามสมรรถนะหลัก มีค่าเท่ากับ 0.94 แบบแบบสอบถามปัจจัย
จูงใจมีค่าเท่ากับ 0.83 และแบบแบบสอบถามปัจจัยค้ำจุน มีค่าเท่ากับ 0.88

การเก็บรวบรวมข้อมูล

คณะผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลโดยขอจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยใน
มนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล จากนั้นดำเนินการส่งแบบสอบถามผ่านทางไปรษณีย์ให้แก่
บุคลากรทุกคนที่ผ่านเกณฑ์การคัดเลือก พร้อมเอกสารชี้แจงรายละเอียด หนังสือยินยอมเข้าร่วมการวิจัยและขอรับ
แบบสอบถามคืนด้วยตนเองทั้งหมด และได้รับแบบสอบถามกลับคืน จำนวน 314 ชุด เมื่อผู้วิจัยตรวจสอบความ
สมบูรณ์ของแบบสอบถาม สามารถนำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้มีจำนวนทั้งหมด 302 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.18
ของแบบสอบถามที่ได้รับการตอบกลับ

การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สถิติทดสอบ
ไคสแควร์ (Chi-Squared Test) และสถิติถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

จริยธรรมวิจัย

การศึกษานี้ได้รับอนุมัติดำเนินการวิจัยโดยผ่านการพิจารณาจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย
ในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2566 COA.No. MUPH 2023-129
และคณะผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัยอย่างเคร่งครัดและชี้แจงรายละเอียดของแบบสอบถามให้
ผู้เข้าร่วมการวิจัย รวมถึงความยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยและสิทธิในการตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการ
วิจัย หากผู้ตอบแบบสอบถามเกิดความไม่สบายใจหรือไม่สะดวกที่จะให้ข้อมูลระหว่างการวิจัย สามารถปฏิเสธ
การเข้าร่วมวิจัยได้ทันที

ผลการวิจัย

1. **คุณลักษณะส่วนบุคคล** กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 76.20 มีอายุระหว่าง 22-60 ปี อายุเฉลี่ย 40.71 ± 9.41 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 87.40 มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานระหว่าง 1 – 40 ปี โดยมีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 - 70,000 บาท ส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 33.44

2. **ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี**

ตาราง 1 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักในรายด้านและภาพรวม ($n = 302$)

สมรรถนะหลัก	Mean $\pm$ S.D.	ระดับ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	2.72 ± 0.45	ปานกลาง
การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	2.91 ± 0.28	ปานกลาง
ความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	2.71 ± 0.46	ปานกลาง
การบริการเป็นเลิศ	2.92 ± 0.27	ปานกลาง
การทำงานเป็นทีม	2.89 ± 0.31	ปานกลาง
ภาพรวม	2.90 ± 0.30	ปานกลาง

จากตาราง 1 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับปานกลาง (2.90 ± 0.30) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักด้านการบริการเป็นเลิศ (2.92 ± 0.27) มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (2.91 ± 0.28) ด้านการทำงานเป็นทีม (2.89 ± 0.31) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2.72 ± 0.45) และด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน (2.71 ± 0.46) ตามลำดับ

3. **ระดับปัจจัยจูงใจของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี**

ตาราง 2 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจในภาพรวมและรายด้าน ($n = 302$)

ปัจจัยจูงใจ	Mean $\pm$ S.D.	ระดับ
ความสำเร็จของงาน	4.02 ± 0.58	มาก
การได้รับการยอมรับนับถือ	3.60 ± 0.61	มาก
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.60 ± 0.69	มาก

ปัจจัยจิตใจ	Mean $\pm$ S.D.	ระดับ
ความรับผิดชอบ	4.05 $\pm$ 0.65	มาก
ความก้าวหน้าในงาน	3.46 $\pm$ 0.74	ปานกลาง
ภาพรวม	3.82 $\pm$ 0.50	มาก

จากตาราง 2 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีปัจจัยจิตใจอยู่ในระดับมาก (3.82 $\pm$ 0.50) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด (4.05 $\pm$ 0.65) รองลงมาด้านความสำเร็จของงาน (4.02 $\pm$ 0.58) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ (3.60 $\pm$ 0.61) ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ (3.60 $\pm$ 0.69) และด้านความก้าวหน้าในงาน (3.46 $\pm$ 0.74) ตามลำดับ

4. ระดับปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

ตาราง 3 ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยค้ำจุนในภาพรวมและรายด้าน (n = 302)

ปัจจัยค้ำจุน	Mean $\pm$ S.D.	ระดับ
เงินเดือนและค่าตอบแทน	3.00 $\pm$ 0.78	ปานกลาง
นโยบายและการบริหารงาน	3.51 $\pm$ 0.73	มาก
การบังคับบัญชา	3.52 $\pm$ 0.71	มาก
ความมั่นคงในงาน	3.43 $\pm$ 0.88	ปานกลาง
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.79 $\pm$ 0.75	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน	3.37 $\pm$ 0.69	ปานกลาง
ภาพรวม	3.51 $\pm$ 0.62	มาก

จากตาราง 3 เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า บุคลากรมีปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก (3.51 $\pm$ 0.62) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด (3.79 $\pm$ 0.75) รองลงมาด้านการบังคับบัญชา (3.52 $\pm$ 0.71) ด้านนโยบายและการบริหารงาน (3.51 $\pm$ 0.73) ด้านความมั่นคงในงาน (3.43 $\pm$ 0.88) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (3.37 $\pm$ 0.69) และด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (3.00 $\pm$ 0.78) ตามลำดับ

5. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลัก (n = 302)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ระดับสมรรถนะหลัก		χ^2	df	p-value
	มาก n (%)	ปานกลาง n (%)			
เพศ			0.175	1	0.675
ชาย	66 (91.70)	6 (8.30)			
หญิง	207 (90.00)	23 (10.00)			
อายุ (ปี)			1.042	3	0.791
22-30	39 (90.70)	4 (9.30)			
31-40	105 (92.10)	9 (7.90)			
41-50	80 (87.90)	11 (12.10)			
51-60	49 (90.70)	5 (9.30)			
ระดับการศึกษา			2.573	2	0.276
ปวส.หรือเทียบเท่า	12 (100.00)	0 (0.00)			
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	236 (89.40)	28 (10.60)			
ปริญญาโทขึ้นไป	25 (96.20)	1 (3.80)			
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (ปี)			5.914	3	0.116
1-5	62 (88.60)	8 (11.40)			
6-10	88 (95.70)	4 (4.30)			
11-15	61 (84.70)	11 (15.30)			
16 หรือมากกว่า	62 (91.20)	6 (8.80)			
รายได้ต่อเดือน (บาท)			4.842	4	0.304
10000 - 20000	59 (89.40)	7 (10.60)			
20001 - 30000	77 (90.60)	8 (9.40)			
30001 - 40000	35 (94.60)	2 (5.40)			
40001 - 50000	47 (83.90)	9 (16.10)			
50001ขึ้นไป	55 (94.80)	3 (5.20)			

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลัก (n = 302) (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	ระดับสมรรถนะหลัก		χ^2	df	p-value
	มาก n (%)	ปานกลาง n (%)			
ประเภทวิชาชีพ			6.60	4	0.159
พยาบาลวิชาชีพ	94 (93.10)	7 (6.90)			
นักวิชาการสาธารณสุข	82 (88.20)	11 (11.80)			
แพทย์แผนไทย	4 (100.00)	0 (0.00)			
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	66 (85.70)	11 (14.30)			
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	27 (100.00)	0 (0.00)			

หมายเหตุ *p-value < 0.05

จากตาราง 4 พบว่า การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือนและประเภทวิชาชีพกับสมรรถนะหลัก โดยใช้การวิเคราะห์หาความสัมพันธ์โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-Squared Test) พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

6. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

ตาราง 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r) ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยคำจูนกับสมรรถนะหลัก (n = 302)

ตัวแปร	สมรรถนะหลัก		ขนาดความสัมพันธ์
	r	p-value	
ปัจจัยจิตใจ	0.653**	<0.001	สูง
ปัจจัยคำจูน	0.458**	<0.001	ปานกลาง

หมายเหตุ *p-value < 0.001

จากตาราง 5 พบว่า การศึกษานี้ปัจจัยจิตใจมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001) ส่วนปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001)

7. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี

ตาราง 6 ผลการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก (n = 302 คน)

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value
ค่าคงที่	1.654		9.784	<0.001
ปัจจัยจิตใจ	0.680	0.685	10.665	<0.001
ปัจจัยคำจูน	-0.36	-0.44	-0.681	0.497
$R^2 = 0.428$, Adjusted $R^2 = 0.424$				

จากตาราง 6 การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบ Enter โดยตัวแปรที่นำเข้าสู่การวิเคราะห์ คือ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูน ผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรที่สามารถทำนายสมรรถนะหลักได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) คือ ปัจจัยจิตใจ (Beta = 0.685) อธิบายความแปรปรวนสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 42.4 (Adjusted $R^2 = 0.424$) ส่วนตัวแปรปัจจัยคำจูนไม่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก ซึ่งจากผลการวิเคราะห์สามารถสร้างสมการทำนายสมรรถนะหลักดังนี้ สมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้ สมรรถนะหลัก = $1.654 + 0.680$ (ปัจจัยจิตใจ)

อภิปรายผล

การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี เมื่อพิจารณาคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า บุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี มีอายุระหว่าง 22-60 ปี จบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า เนื่องจากบุคลากรส่วนใหญ่มีประเภทวิชาชีพเป็นพยาบาลวิชาชีพและนักวิชาการสาธารณสุขที่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี และมีบุคลากรบางส่วนที่มีประเภทวิชาชีพเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขและเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่มีการศึกษาต่อในระดับปริญญาตรี

บุคลากรส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000 – 40,000 บาท ซึ่งเงินเดือนเพิ่มขึ้นตามอายุราชการมีความสอดคล้องกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานที่กว่าครึ่งหนึ่งบุคลากรมีระยะเวลาปฏิบัติงานอยู่ในช่วง 6-10 ปี สอดคล้องกับการศึกษาในบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอโกสุมพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ที่ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงและบุคลากรส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ที่ระดับปริญญาตรี

สมรรถนะหลักของบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง (2.90 ± 0.30) ซึ่งการประเมินสมรรถนะหลักในบุคลากรด้านสาธารณสุขตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น ภายหลังจากการถ่ายโอนภารกิจเป็นสิ่งสำคัญ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีศักยภาพและให้ประชาชนได้รับประโยชน์สูงสุด ซึ่งการมีสมรรถนะหลักจะเป็นส่วนช่วยในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร นำไปสู่การปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและสามารถพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับการศึกษาของเพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล และคณะ (2566) และ

วิลาวัลย์ พุดติ (2562) แต่แตกต่างจากการศึกษาของเทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์ (2562) เป็นการศึกษาในช่วงก่อนการถ่ายโอนภารกิจพบว่าสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก

นอกจากนี้จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนช่วยเพิ่มความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความสำเร็จของงาน Herzberg, et al (1959) และจากการศึกษาของ Bytyqi. (2020) เมื่อบุคลากรมีระดับปัจจัยจูงใจที่ดีจะส่งผลให้บุคลากรนั้นยินดีที่จะทำงานให้สำเร็จอย่างเต็มความสามารถและสามารถแก้ไขปัญหาในการทำงานได้ดียิ่งขึ้น จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยจูงใจของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (3.82 ± 0.50) สอดคล้องกับการศึกษาของศิริินภา ภูซาดา และคณะ (2566) และประวีณา สุขขุนทด และคณะ (2566) และ Karaferis, et al (2022) เมื่อพิจารณาารายด้านของปัจจัยจูงใจในด้านความรับผิดชอบมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (4.05 ± 0.65) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ Kumarasinghe, & Samaranayake. (2020) ที่ศึกษากับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศรีลังกา

ปัจจัยค้ำจุนเป็นปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พอใจในการทำงาน หากบุคลากรมีปัจจัยค้ำจุนที่ดี เช่นเงินเดือนและค่าตอบแทนที่เหมาะสม ก็จะทำให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเหมาะสม จากการศึกษา พบว่าปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรอยู่ในระดับมาก (3.51 ± 0.62) สอดคล้องกับการศึกษาของนพร รัตนจริยา และชนะพล ศรีฤทธา (2564) และการศึกษาของวรารณณ์ เขตผดุง, และคณะ (2567) แต่เมื่อพิจารณาารายด้านของปัจจัยค้ำจุนพบว่าด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด (3.79 ± 0.75) แตกต่างจากการศึกษาของ Rai, et al (2021) ที่ศึกษากับพยาบาลใน Bangalore พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด

การศึกษานี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี ($r = 0.653$, $r = 0.458$, $p\text{-value} < 0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาของสุวัฒน์ โคตรสมบัติ (2566) และการศึกษาของเทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์ (2562) และสอดคล้องกับทฤษฎีของ Herzberg ที่ปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งที่ผลักดันให้บุคลากรแสดงศักยภาพในการทำงานและปฏิบัติงานได้ตามสมรรถนะหลักที่องค์กรคาดหวัง ส่วนปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ เงินเดือนและค่าตอบแทน, นโยบายและการบริหารงาน, การบังคับบัญชา, ความมั่นคงในงาน, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานจะช่วยส่งเสริมให้การทำงานเป็นไปด้วยดี

คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน รายได้ต่อเดือน และประเภทวิชาชีพ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของฉวีวรรณ ทองทาสี (2566) แต่แตกต่างจากการศึกษาของ Hye-Young Park, et al (2017) ที่ศึกษากับพยาบาลในประเทศเกาหลี

นอกจากนี้การศึกษานี้ พบว่า ปัจจัยจูงใจมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก โดยสามารถทำนายสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรีได้ร้อยละ 42.4 (Adjusted $R^2 = 0.424$) ในการศึกษาครั้งนี้บ่งชี้ว่า ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคลากรควรได้รับงานที่ตรงกับความสามารถของตนเอง รวมถึงการได้รับการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม จึงส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจในงาน พร้อมปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรและเป็นไปตามสมรรถนะหลักที่องค์กรคาดหวัง

การส่งเสริมให้บุคลากรมีปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนที่ดีมีบทบาทสำคัญในการช่วยให้บุคลากรแสดงศักยภาพซึ่งส่งผลให้บุคลากรเกิดความร่วมมือกันภายในองค์กรและนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จ Ariyani, & Setiyadi (2024) เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ สุดท้ายนี้ปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนเป็นส่วนสำคัญในการเพิ่มสมรรถนะหลักของบุคลากรด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี เนื่องจากบุคลากรเข้าใจบทบาทการทำงานของตนเองและสามารถแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างอิสระ รวมถึงการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน

การนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการศึกษา พบว่า ตัวแปรปัจจัยจิตใจมีอิทธิพลกับสมรรถนะหลักของบุคลากร ซึ่งตัวแปรปัจจัยจิตใจประกอบด้วยความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความรับผิดชอบและความก้าวหน้าในงาน ผู้บังคับบัญชาควรส่งเสริมบุคลากรในด้านนี้ เช่น ควรมีการจัดอบรมทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน รวมทั้งมีบุคลากรที่สามารถเป็นที่ปรึกษาในงานด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานและสามารถรับมือกับปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงานและทำให้งานประสบผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาควรเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น ให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน ให้การยอมรับ รวมถึงให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีอิสระในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบและให้อำนาจในการตัดสินใจ ผู้บังคับบัญชาควรให้การสนับสนุนบุคลากร ช่วยเหลือและให้ความเป็นธรรมแก่บุคลากรทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน เช่น มีการเลื่อนขั้นเงินเดือนที่เหมาะสม ให้ความก้าวหน้าในงานตามความรู้ความสามารถและผลการปฏิบัติงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ผลการวิจัยครอบคลุมปัญหายิ่งขึ้นและเพื่อให้บุคลากรสามารถสะท้อนความต้องการได้ดียิ่งขึ้น
2. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในพื้นที่อื่นๆ เพื่อให้มีผลการศึกษาเปรียบเทียบในพื้นที่ที่ถ่ายโอนภารกิจและไม่ได้ถ่ายโอนภารกิจ เพื่อจะได้ทราบถึงและสมรรถนะหลักของแต่ละพื้นที่ เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ในการพัฒนาต่อไป
3. ควรมีการศึกษาเพิ่มเติมในทฤษฎีหรือตัวแปรอื่นๆที่สามารถอธิบายถึงสมรรถนะหลักของบุคลากรได้

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2565). คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. สืบค้นเมื่อ 16 ตุลาคม 2565. จาก https://pakphananghealth.com/data2555/1/b1293010020_3.pdf
- ฉวีวรรณ ทองทาสี. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี. วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรี, 32(1), 28-40.
- เทพอินทร เสนีย์วงศ์ ณ อยุธยา, และสุวิทย์ อุดมพาณิชย์. (2562). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 12(2), 42-51.

- นพพร รัตนจริยา, และชนะพล ศรีฤๅชา. (2564). แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการควบคุมการติดเชื้อตามมาตรฐานของทันตบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดบุรีรัมย์. *วารสารศูนย์อนามัยที่ 9*, 15(38), 588-604.
- ประวีณา สุ่มขุนทด, และประจักษ์ บัวผัน. (2566). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครราชสีมา. *วารสารวิจัยและพัฒนาด้านสุขภาพ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา*, 9(2), 32-45.
- พระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562. (2562, 30 เมษายน). *ราชกิจจานุเบกษา*. เล่มที่ 136 ตอนที่ 56 ก, หน้า166.
- พีรสิทธิ์ คำนวนศิลป์, อิชณนิม สุทธิพงษ์ประชา, ศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม, กฤษฎวรรณ โสวัชรินทร์, และปานปั้น ร่องหานาม. (2566). การขับเคลื่อนการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิขององค์การบริหารส่วนจังหวัด กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2566. จาก <https://kb.hsri.or.th/dspace/bitstream/handle/11228/5835/hs2955.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- เพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล, ฉัตรสมัน พฤตมิญโญ, และณัฐนารี เอมยงค์. (2566). สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 9(1), 36-47.
- วราภรณ์ เขตผดุง, นพรัตน์ เสนาฮาด, สุรัชย์ พิมพ์า, และนครินทร์ ประสิทธิ์. (2567). แรงจูงใจและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน*, 10(2), 22-32.
- วิลาวัลย์ พุดติ. (2562). การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง. *วารสารหัวหินสุขใจไกลกังวล*, 4(3).
- ศิริณา ภูชาดา, มกราพันธ์ จุฑะรสก, และประจักษ์ บัวผัน. (2566). แรงจูงใจและปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 16(2), 74-96.
- สุธนฐรดา กุบแก้ว. (2562). ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี. [วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยเกริก.
- สุวัฒน์ โคตรสมบัติ. (2566). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อพัฒนาองค์กรให้มีคุณภาพ. *วารสารวิชาการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ*, 19(1), 29-36.
- สมณีก ไซติช่วงฉัตรชัย, กมลพัฒน์ มากแจ้ง, ศรณีย์ อวนศรี, วัฒนรัตน์ ถนอมศรีเดชชัย, ธนินทร์ พัฒนศิริ, ศักดิธัช อธิพิสิฐ, วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร, และวลัยพร พชรณมุล. (2565). รายงานฉบับสมบูรณ์ กลไกการประมวลสถานการณ์และการสนับสนุนงานวิชาการนโยบายและระบบสุขภาพ กรณีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด. สืบค้นเมื่อ 3 พฤษภาคม 2566. จาก <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/5864?locale-attribute=th>

- สมหญิง ทับเรือง. (2564). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะสำหรับข้าราชการส่วนท้องถิ่น คู่มือสมรรถนะหลัก*. สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2566. จาก https://www.nongspring.go.th/project_detail.php?hd=24&dolP=1&checkIP=chkIP&id=30776&checkAdd=chkAd&dum=43169_ypk
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). *ยุทธศาสตร์ชาติพ.ศ. 2561 - 2580*. สืบค้นเมื่อ 15 ตุลาคม 2565. จาก http://nscr.nesdc.go.th/wpcontent/uploads/2023/06/NS_PlanOct2018.pdf
- สำนักสนับสนุนระบบสุขภาพปฐมภูมิ. (2566). *คู่มือคุณภาพมาตรฐานบริการสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ.2566*. สืบค้นเมื่อ 19 เมษายน 2566. จาก <https://www.uckkpho.com/download/3685>
- Ariyani E.D., & Setiyadi N.A. (2024). The relationship between motivation and the performance of toddler integrated service post cadres in the Serogiri community health center work area. *Journal of UINSU*, 6(1), 222-231.
- Best J.W. (1981). *Research in Education*. New Jersey: Prentice – Hall.
- Bytyqi Q. (2020). The impact of motivation on organizational commitment: An empirical study with Kosovar employees. *Prizren Social Science Journal*, 4(3), 24-32.
- Herzberg F., Mausner B., & Snyderman BB. (1959). *The motivation to work*. New York: Routledge.
- Hye-Young Park, & Ji-Soo Kim. (2017). Factor influencing disaster nursing core competencies of emergency nurse. *Journal of Elsevier*, 37, 1-5.
- Karaferis D., & Aletras V., & Raikou M., & Niakas D. (2022). Factor influencing motivation and work engagement of healthcare professionals. *Journal of Mater Sociomed*, 34, 216-224.
- Kumarasinghe M., & Samaranayake D. (2020). Job satisfaction and associated factors among Public Health Inspectors in Sabaragamuwa Province, Sri Lanka: pre-COVID-19 era. *Sri Lanka Journal of Social Sciences*, 43(2), 99-108.
- Nationtv Story. (2565). รพ.สต.ถ่ายโอนสู่อบจ. จี๊จขอว์ขึ้นสำคัญ กระจายอำนาจด้านสุขภาพ. สืบค้นเมื่อ 2 พฤษภาคม 2567. จาก <https://www.nationtv.tv/news/social/378886741>
- Rai R., & Thekkekara J.V., & Kanhare R. (2021). Herzberg's Two Factor Theory: A Study on Nurses's Motivation. *Journal of Allied Health Sciences*, 1(1), 13-17.