

การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง

The study of government officer's opinion of core competency in Banpong Hospital

วิลาวลัย พุดติ

Wilawan Phutti

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ, โรงพยาบาลบ้านโป่ง

Human Resource Officer, Professional Level, Banpong Hospital

*ผู้นิพนธ์ (Corresponding Author) ; E-mail: wipu1976@gmail.com

(Received: December 5, 2019, Revised: December 14, 2019, Accepted: December 22, 2019)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้วิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1.เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง 2.เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน 3.เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศาสนาสุขระหว่างวันที่ 1-20 พฤศจิกายน 2562 กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรในโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำนวน 263 คน การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยโดยการสำรวจ (Survey) ใช้แบบสอบถามในการเก็บข้อมูล โดยดำเนินการสุ่มตัวอย่างโดยใช้ความน่าจะเป็น (Probability sampling) โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดของโรงพยาบาลบ้านโป่ง ทุกประเภท สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ผลการวิจัย พบว่า 1.ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.574) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.15$, S.D.=0.607) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.616) ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.631) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.97$, S.D.=0.574) และน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.65$, S.D.=0.645) ตามลำดับ 2.บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันได้แก่ ปัจจัยด้านเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักแตกต่างกันบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ที่มีอายุ และสังกัดกลุ่มงานที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน และบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะในการปฏิบัติงาน และตำแหน่งที่ต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักแตกต่างกัน

จากการศึกษาสามารถเสนอแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาศาสนาสุข โดยควรมีการพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ในส่วนที่เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน มีการพัฒนาให้ดีขึ้น เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด และการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : ความคิดเห็น, สมรรถนะหลัก, โรงพยาบาลบ้านโป่ง

ABSTRACT

This research study is quantitative research. (Quantitative Research) by using descriptive research by data collection with questionnaire (Questionnaire) objectives are to study 1.To study the level of core competencies of the staff at Ban Pong Hospital 2.To compare the main competencies of the staff of Ban Pong Hospital According to personal factors that are different. 3.To be a guideline for the development of core competencies of personnel at Ban Pong Hospital in accordance with the policy of health personnel development between 1-20 November, 2019. The sample is hospital personnel. Ban Pong, a total of 263 people. This research is a survey research (Survey) using a questionnaire to collect data. Probability sampling was conducted by selecting simple random sampling from all types of staff belonging to Ban Pong Hospital, the statistics used for data analysis were percentage, arithmetic mean. standard deviation T-test, One-way Analysis of Variance. In case of statistically significant difference of mean values, LSD is tested in pairs.

The results of the research revealed that 1.The level of core competencies of the personnel at Ban Pong Hospital had an overall level of opinions on the core competencies at a medium level ($\bar{X}$ =3.97, S.D.= 0.574). Must be righteous, have the highest mean ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.607), with the mean of the highest level, followed by teamwork With an average of a high level ($\bar{X}$ = 4.08, S.D. = 0.616) for good service There is a high level of average ($\bar{X}$ = 4.00, S.D. = 0.631). With the average value at a medium level ($\bar{X}$ = 3.97, S.D. = 0.574) and the smallest is In accumulating professional expertise The average values were at a moderate level ($\bar{X}$ = 3.65, S.D. = 0.645) respectively. 2. The personnel of Ban Pong Hospital had different personal factors such as gender. Different opinions about main competencies Ban Pong Hospital personnel who are different in age and affiliated with work groups have different opinions about their core competencies. And personnel at Ban Pong Hospital With education Duration of work Different operational statuses and positions have different opinions regarding core competencies.

From the study, it is able to propose guidelines for the development of core competencies of personnel at Ban Pong Hospital in accordance with the policy on health personnel development. There should be development of knowledge management in relation to job responsibilities. Has improved So the personnel has the core competency at the highest level And the performance of duties in providing services are more efficient.

Keywords: opinion, core competency, Ban Pong Hospital

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่ง ที่องค์กรต่างๆ กำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะ ทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ด้วยเหตุผลดังกล่าว องค์กรต่างๆ จึงพยายามที่จะแสวงหากกลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆ มาใช้ ในการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งการบริหาร ผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) และการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน (Competency-based Human Resource Management) ก็เป็นเครื่องมือหนึ่งที่หลายหน่วยงานนำมาใช้ หน่วยงาน ราชการถือว่าเป็นอีกหน่วยงานหนึ่งที่เป็นผู้กำหนดนโยบาย และการวางยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ ในการพัฒนาประเทศ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานราชการหรือบุคลากร ภาครัฐ จึงถือว่ามีความสำคัญมาก หากกำลังคนภาครัฐมี คุณภาพ และคุณธรรม โอกาสในการพัฒนาประเทศให้ ก้าวหน้าต่อไปก็มีมากขึ้น

ปัจจุบันหน่วยงานภาครัฐมีการปรับตัวระบบการ บริหารเพื่อรองรับยุคของการเปลี่ยนแปลงและแข่งขันและ เพื่อให้การบริหารทรัพยากรบุคคลของรัฐเป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพและบุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพ โดยได้ มีนโยบายการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และ สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือน เพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะ และระดับสมรรถนะที่จำเป็นของ ข้าราชการ และตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพล เรือน พุทธศักราช 2551 ได้วางหลักการปฏิบัติราชการว่า ต้องเป็นไปเพื่อผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ ความมี ประสิทธิภาพ และความคุ้มค่า สำนักงาน ก.พ. ได้แจ้งเวียน หนังสือ ที่ นร1008/ว 27 ลงวันที่ 29 กันยายน 2552 เรื่อง มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการ พลเรือนสามัญเพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล

โดยกำหนดให้ทุกหน่วยงานกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ สมรรถนะหลักของข้าราชการและนำไปใช้ประกอบ การพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 สำหรับการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะเฉพาะทางที่ปฏิบัติ ให้ นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 เป็นต้นไป¹

โรงพยาบาลบ้านโป่ง เป็นหน่วยงานบริการด้าน สุขภาพของอำเภอบ้านโป่ง จังหวัดราชบุรี โดยได้ให้ ความสำคัญกับการบริหารงานสุขภาพเพื่อสุขภาพของ ประชาชน มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์โดยเน้นการ พัฒนาระบบการบริการด้านการแพทย์ และสาธารณสุขให้ ได้คุณภาพและมาตรฐาน รวมถึงการส่งเสริมสุขภาพและ ป้องกันโรค โดยครอบคลุมพื้นที่ทั้งหมดของอำเภอบ้านโป่ง จำนวน 15 ตำบล และเนื่องจากวิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ ของโรงพยาบาลบ้านโป่ง มีความสำคัญและเกี่ยวข้องกับ ประชาชนเป็นหลัก ทั้งทางด้านการบริหารและการปฏิบัติ ซึ่งเกี่ยวข้องกับกลุ่มคนหลายระดับ บุคลากรที่ปฏิบัติงานอยู่ ในหน่วยงานจึงต้องมีความรับผิดชอบและต้องมีสมรรถนะที่ ดีเพื่อที่จะผลักดันผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามเป้าประสงค์ ของประเด็นยุทธศาสตร์ที่ตั้งไว้ ซึ่งโรงพยาบาลบ้านโป่งได้ ให้ความสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ทางด้านสาธารณสุขเป็นอย่างมาก ส่วนใหญ่บุคลากร ผู้ปฏิบัติงานประกอบด้วย แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย นักกายภาพบำบัด นักกิจกรรมบำบัด นักเทคนิคการแพทย์ นักวิทยาศาสตร์การแพทย์ เจ้าพนักงานรังสีการแพทย์ และ เจ้าหน้าที่เกี่ยวกับการงานสาธารณสุขต่างๆ รวมถึง เจ้าหน้าที่สายงานสนับสนุน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้เป็นผู้ที่ รับผิดชอบการบริหารจัดการด้านสุขภาพ ระดับทุติยภูมิ และระดับตติยภูมิ รวมไปถึงเชื่อมโยงกับโครงการประกัน สุขภาพในระดับเครือข่ายปฐมภูมิ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ในการให้บริการด้านสุขภาพ และสามารถบริหารจัดการใน ภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนคน แผนเงิน และ

แผนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบในอำเภอบ้านโป่ง และพื้นที่ใกล้เคียง ทำให้ประสิทธิภาพการบริหารและการบริการดีขึ้น และเกิดประโยชน์กับระบบราชการ

ด้วยเหตุดังกล่าวผู้วิจัยในฐานะเป็นผู้ปฏิบัติงานด้านงานทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลบ้านโป่ง จึงสนใจที่จะศึกษาถึงสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลบ้านโป่ง เกี่ยวกับสมรรถนะหลักที่หน่วยงานสำนักงาน ก.พ. และสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดไว้ เพื่อทราบถึงความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะหลักที่กำหนด ซึ่งสามารถนำไปเป็นข้อมูลไปใช้ในการวางแผน และพัฒนาบุคลากรทางด้านสาธารณสุขเหล่านี้ เพื่อประโยชน์ และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาบุคลากรด้านสาธารณสุข

วิธีการวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ที่ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey method) โดยใช้วิจัยเชิงพรรณนาด้วยวิธีการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม (Questionnaire)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ เจ้าหน้าที่ในสังกัดโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำนวน 759 คน ซึ่งได้รับการ

ประเมินสมรรถนะตามสมรรถนะหลัก 5 ด้าน มีจำนวนทั้งสิ้น 759 คน แบ่งเป็น 5 สถานะ ได้แก่ ข้าราชการ 428 คน ลูกจ้างประจำ 84 คน พนักงานราชการ 46 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 193 คน และลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน (เงินบำรุง) 8 คน² ขนาดของกลุ่มตัวอย่างใช้คำนวณหาโดยใช้สูตรของทาโรยามาเน³ ที่ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 และที่ระดับความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 263 คน โดยเลือกสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple random sampling) จากประชากรที่เป็นเจ้าหน้าที่ในสังกัดของโรงพยาบาลบ้านโป่ง ทุกประเภท

ขอบเขตการวิจัย

การศึกษาค้นครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับสมรรถนะหลัก และเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง มีขอบเขตเนื้อหามุ่งประเด็นที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักข้าราชการพลเรือน ในการนำมากำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม โดยมีสมมติฐานปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ที่มีความแตกต่างกันมีระดับสมรรถนะหลักแตกต่างกัน

นิยามศัพท์เฉพาะ

โรงพยาบาล⁴ หมายถึง สถานที่ให้บริการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย คือทั้งตรวจรักษา และป้องกันโรคให้แก่ประชาชน และมีเตียงสำหรับรับคนไข้เข้าพักรักษาด้วย ซึ่งในที่นี้หมายถึง โรงพยาบาลบ้านโป่ง มีภารกิจรับผิดชอบ 5 ด้าน ได้แก่ ภารกิจด้านอำนวยการ ภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ ภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ ภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ และภารกิจด้านการพยาบาล โดยในแต่ละภารกิจจะประกอบด้วยกลุ่มงานต่างๆ รวมจำนวน 51 กลุ่มงานเป็นผู้ที่รับผิดชอบการบริหารจัดการด้านสุขภาพ ระดับ

ทุกิยภูมิ และระดับตติยภูมิ รวมไปถึงเชื่อมโยงกับโครงการประกันสุขภาพในระดับเครือข่ายปฐมภูมิ เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการให้บริการด้านสุขภาพ และสามารถบริหารจัดการในภาพรวม ไม่ว่าจะเป็นการวางแผนคน แผนเงิน และแผนงาน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดต่อประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบในอำเภอบ้านโป่ง และพื้นที่ใกล้เคียงทำให้ประสิทธิภาพการบริหารและการบริการดีขึ้น และเกิดประโยชน์กับระบบราชการ

สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นในองค์การเป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยมและทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อยๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์การชั้นนำต่างๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ต่อเนื่อง สามารถใช้ทรัพยากรได้อย่างถูกต้องทิศทาง และคุ้มค่ากับการลงทุน นอกจากนี้ยังเป็นการสร้างมูลค่าเพิ่มให้แก่บุคลากรในองค์การอีกแนวทางหนึ่งด้วย ดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร

สมรรถนะหลัก หมายถึง สมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนด ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 45 บัญญัติให้ตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญมี 4 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทบริหาร ตำแหน่งประเภทอำนวยการ ตำแหน่งประเภทวิชาการ และตำแหน่งประเภททั่วไป และมาตรา 48 ให้ ก.พ. จัดทำมาตรฐานกำหนดตำแหน่งโดยจำแนกตำแหน่งเป็นประเภทและสายงานตามลักษณะงาน เพื่อให้ยึดถือเป็นหลักในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญทุกตำแหน่งในส่วนราชการ ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งให้ระบุชื่อตำแหน่งในสายงาน หน้าที่ความรับผิดชอบหลัก และคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งไว้ด้วยเพื่อให้เป็นไปตามบทบัญญัติดังกล่าว ก.พ.จึงมีมติให้กำหนดมาตรฐาน

กำหนดตำแหน่ง จำนวน 245 สายงาน มาตรฐานกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยกำหนดสมรรถนะของข้าราชการมี 5 ด้าน⁵ ได้แก่

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้นอีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากหรือท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชนข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise - Exp) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

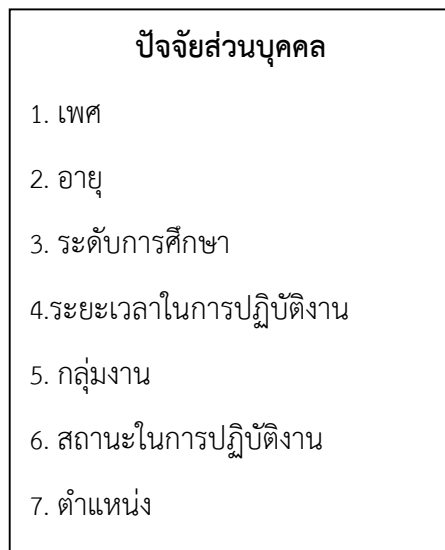
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมหน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

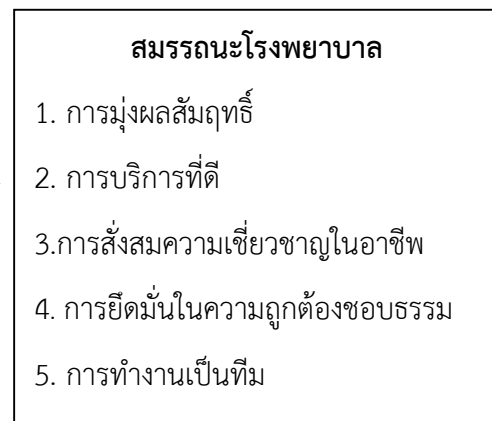
ประโยชน์ที่จะได้รับการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะหลัก 5 ด้านของบุคลากรของโรงพยาบาลบ้านโป่ง
2. สามารถนำผลการศึกษาที่ได้นำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงพยาบาลบ้านโป่งต่อไป

ตัวแปรอิสระ



ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมเพื่อการวิจัยเชิงพรรณนา ในครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) ที่มีคำถามชนิดปลายปิด (Close-ended Questionnaire) โดยแบ่งโครงสร้างคำถามออกเป็น 3 ส่วน ได้แก่ 1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา กลุ่มงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง โดยเป็นแบบสอบถามแบบปลายปิด 2. แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับสมรรถนะหลัก 5 ด้าน 3. ข้อเสนอแนะอื่นๆ การตรวจสอบความตรงของเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน ได้ค่า IOC เท่ากับ .84 และนำแบบสอบถามไปทดสอบ (Tryout) กับกลุ่มตัวอย่างของโรงพยาบาลโพธาราม จำนวน 30 ราย นำมาหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของ Cronbrach⁶ ได้ค่าความเชื่อมั่น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัยเรื่อง การศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสารบทความทฤษฎีหลักการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดขอบเขตของการวิจัยและสร้างเครื่องมือวิจัยให้ครอบคลุมความมุ่งหมายของการวิจัย

.85 จากนั้นได้แจกแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 263 ราย นำแบบสอบถามที่ได้ตรวจสอบความสมบูรณ์จำนวน 255 ชุด คิดเป็นร้อยละ 96.95 และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลตามหลักสถิติต่อไป

จริยธรรมและพิทักษ์สิทธิอาสาสมัคร

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามซึ่งผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยเกี่ยวกับมนุษย์ โรงพยาบาลบ้านโป่ง เลขที่โครงการวิจัย REC 019/2562E เมื่อวันที่ 19 กันยายน 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา โดยใช้ค่าสถิติประเภทร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานการทดสอบค่าที (t-test) การ

วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way Analysis of Variance) กรณีพบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติจะทดสอบเป็นรายคู่โดยวิธี LSD

ในการทดสอบสมมติฐานครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กำหนดระดับความเชื่อมั่นที่ 95% หรือกำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพิจารณาเงื่อนไขการยอมรับ หรือปฏิเสธ สมมติฐานดังนี้

1. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้มีค่ามากกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะยอมรับสมมติฐานหลัก

2. หากค่าความน่าจะเป็นที่คำนวณได้มีค่าน้อยกว่าค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ จะปฏิเสธสมมติฐานหลัก และยอมรับสมมติฐานรอง

ผลการดำเนินงาน

การวิจัยเรื่องนี้เป็นการศึกษาเชิงสำรวจโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลและนำเสนอข้อมูลด้วยตาราง มีขั้นตอนดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 255 ราย พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดเป็นเพศหญิง จำนวน 216 ราย คิดเป็นร้อยละ 84.71 และเพศชาย จำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 15.29 ตามลำดับ ผู้ตอบแบบสอบถามมากที่สุดมีอายุตั้งแต่ 46 ปีขึ้นไป จำนวน 110 ราย คิดเป็นร้อยละ 43.14 รองลงมาคือ อายุ 36 - 45 ปี จำนวน 95 ราย คิดเป็นร้อยละ 37.25 อายุ 26-35 ปี จำนวน 42 ราย คิดเป็นร้อยละ 16.47 และต่ำกว่า 25 ปี จำนวน 8 ราย คิดเป็นร้อยละ 3.14 ตามลำดับมีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 143 ราย คิดเป็นร้อยละ 56.08 รองลงมาคือ ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน

82 ราย คิดเป็นร้อยละ 32.16 ระดับปริญญาโท จำนวน 28 ราย คิดเป็นร้อยละ 10.98 และน้อยที่สุด คือ ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 2 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.78 ตามลำดับมีระยะเวลาในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปีขึ้นไป จำนวน 153 ราย คิดเป็นร้อยละ 60 รองลงมาคือ ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6 -10 ปี จำนวน 41 ราย คิดเป็นร้อยละ 41 ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี จำนวน 38 ราย คิดเป็นร้อยละ 14.90 และน้อยที่สุดคือ ระยะเวลาปฏิบัติงาน 11-15 ปี จำนวน 23 ราย คิดเป็นร้อยละ 9.02 ตามลำดับมีสถานะเป็นข้าราชการ จำนวน 136 ราย คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาคือ สถานะเป็นพนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 65 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.49 สถานะเป็นลูกจ้างประจำ จำนวน 29 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.37 สถานะเป็นพนักงานราชการ จำนวน 16 ราย คิดเป็นร้อยละ 6.27 และน้อยที่สุดคือ สถานะเป็นลูกจ้างชั่วคราว (รายเดือน) จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.96 ตามลำดับ ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานภารกิจด้านการพยาบาล จำนวน 101 ราย คิดเป็นร้อยละ 39.61 รองลงมา คือผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานภารกิจด้านบริการทุติยภูมิและตติยภูมิ จำนวน 68 ราย คิดเป็นร้อยละ 26.67 ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานภารกิจอำนวยการ จำนวน 54 ราย คิดเป็นร้อยละ 21.18 ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานภารกิจด้านพัฒนาระบบบริการและสนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน 21 ราย คิดเป็นร้อยละ 8.24 น้อยที่สุด คือ ผู้ปฏิบัติงานในกลุ่มงานภารกิจด้านบริการปฐมภูมิ จำนวน 11 ราย คิดเป็นร้อยละ 4.24 ตามลำดับส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อื่นๆ จำนวน 158 ราย คิดเป็นร้อยละ 61.96 รองลงมา คือตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ จำนวน 75 ราย คิดเป็นร้อยละ 29.41 ตำแหน่งเภสัชกร จำนวน 14 ราย คิดเป็นร้อยละ 5.49 ตำแหน่งทันตแพทย์ จำนวน 5 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.96 น้อยที่สุด คือ ตำแหน่งนายแพทย์ จำนวน 3 ราย คิดเป็นร้อยละ 1.18 ตามลำดับ

2. ผลค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง

สมรรถนะ	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน	แปลความ
	$\bar{X}$	(S.D.)	
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.97	0.574	ปานกลาง
ด้านการบริการที่ดี	4.00	0.631	มาก
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	3.65	0.645	ปานกลาง
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.15	0.607	มาก
ด้านการทำงานเป็นทีม	4.08	0.616	มาก
สมรรถนะโดยรวม	3.97	0.574	ปานกลาง

จากตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง โดยรวมในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.97$, S.D. = 0.574) โดยเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\bar{X}=4.15$, S.D. = 0.607) โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}= 4.08$, S.D. = 0.616) ด้านการบริการที่ดี มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.00$, S.D. = 0.631) ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.97$, S.D. = 0.574) และน้อยที่สุดคือ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.65$, S.D. = 0.645) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำแนกตามเพศ

สมรรถนะหลัก	เพศ				T	p
	ชาย (n = 39)		หญิง (n =216)			
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.62	0.600	4.03	0.540	-4.31	0.000
ด้านการบริการที่ดี	3.64	0.668	4.06	0.603	-3.92	0.000
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	3.44	0.598	3.69	0.646	-2.32	0.021
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	3.69	0.655	4.23	0.562	-5.32	0.017
ด้านการทำงานเป็นทีม	3.59	0.595	4.17	0.579	-5.70	0.000
รวม	3.59	0.586	4.03	0.514		

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีเพศแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำแนกตามอายุ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์					
ระหว่างกลุ่ม	0.835	3	0.27	0.84	0.47
ภายในกลุ่ม	82.914	251	0.33		
รวม	83.749	254			
ด้านการบริการที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	1.177	3	0.39	0.98	0.40
ภายในกลุ่ม	99.819	251	0.39		
รวม	100.996	254			
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	1.032	3	0.34	0.82	0.48
ภายในกลุ่ม	104.599	251	0.41		
รวม	105.631	254			
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	0.731	3	0.24	0.65	0.57
ภายในกลุ่ม	92.900	251	0.37		
รวม	93.631	254			
ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	0.229	3	0.07	0.19	0.89
ภายในกลุ่ม	96.203	251	0.38		
รวม	96.431	254			

จากตารางที่ 3 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีอายุแตกต่างกันทั้งในภาพรวมและรายด้าน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำแนกตามระดับการศึกษา

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์					
ระหว่างกลุ่ม	7.552	3	2.51	8.29	0.000
ภายในกลุ่ม	76.197	251	0.30		
รวม	83.749	254			

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	p
ด้านการบริการที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	9.691	3	3.23	8.88	0.000
ภายในกลุ่ม	91.305	251	0.36		
รวม	100.996	254			
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	7.792	3	2.59	6.66	0.000
ภายในกลุ่ม	97.839	251	0.39		
รวม	105.631	254			
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	11.274	3	3.75	11.45	0.000
ภายในกลุ่ม	82.357	251	0.32		
รวม	93.631	254			
การทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	10.403	3	3.46	10.11	0.000
ภายในกลุ่ม	86.029	251	0.34		
รวม	96.431	254			

จากตารางที่ 4 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันในรายด้าน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับปริญญาโท มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี กับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 5 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำแนกตามระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์					
ระหว่างกลุ่ม	3.841	3	1.28	4.02	0.008
ภายในกลุ่ม	79.908	251	0.31		
รวม	83.749	254			

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการบริการที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	2.871	3	0.95	2.44	0.064
ภายในกลุ่ม	98.125	251	0.39		
รวม	100.996	254			
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	1.168	3	0.38	0.93	0.424
ภายในกลุ่ม	104.463	251	0.41		
รวม	105.631	254			
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	2.433	3	0.81	2.23	0.085
ภายในกลุ่ม	91.198	251	0.36		
รวม	93.631	254			
ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	2.662	3	0.88	2.37	0.071
ภายในกลุ่ม	93.769	251	0.37		
รวม	96.431	254			

จากตารางที่ 5 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในรายด้าน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 6-10 ปี กับผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป และบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-15 ปี กับผู้ที่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 16 ปี ขึ้นไป มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 6 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำแนกตามสถานะในการปฏิบัติงาน

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์					
ระหว่างกลุ่ม	7.703	4	1.92	6.33	0.000
ภายในกลุ่ม	76.046	250	0.30		
รวม	83.749	254			

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการบริการที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	13.524	4	3.38	9.66	0.000
ภายในกลุ่ม	87.472	250	0.35		
รวม	100.996	254			
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	10.675	4	2.66	7.02	0.000
ภายในกลุ่ม	94.957	250	0.38		
รวม	105.631	254			
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	16.058	4	4.01	12.93	0.000
ภายในกลุ่ม	77.573	250	0.31		
รวม	93.631	254			
ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	10.386	4	2.59	7.54	0.000
ภายในกลุ่ม	86.046	250	0.34		
รวม	96.431	254			

จากตารางที่ 6 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีสถานะในการปฏิบัติงานแตกต่างกันในรายด้าน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งสถานะข้าราชการ กับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และสถานะพนักงานราชการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการบริการที่ดี บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งสถานะข้าราชการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข สถานะข้าราชการกับลูกจ้างประจำ สถานะพนักงานราชการกับพนักงานกระทรวงสาธารณสุข และพนักงานราชการกับลูกจ้างประจำ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 7 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำแนกตามกลุ่มงานภารกิจ

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์					
ระหว่างกลุ่ม	0.766	4	0.19	0.57	0.680
ภายในกลุ่ม	82.983	250	0.33		
รวม	83.749	254			

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการบริการที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	1.507	4	0.37	0.94	0.438
ภายในกลุ่ม	99.483	250	0.39		
รวม	100.996	254			
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	0.309	4	0.07	0.18	0.947
ภายในกลุ่ม	105.322	250	0.42		
รวม	105.631	254			
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	0.488	4	0.12	0.32	0.859
ภายในกลุ่ม	93.141	250	0.37		
รวม	93.631	254			
ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	1.106	4	0.25	0.66	0.617
ภายในกลุ่ม	95.415	250	0.38		
รวม	96.431	254			

จากตารางที่ 7 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานภารกิจแตกต่างกันในรายด้าน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง จำแนกตามตำแหน่ง

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์					
ระหว่างกลุ่ม	6.150	4	1.53	4.95	0.001
ภายในกลุ่ม	77.599	250	0.31		
รวม	83.749	254			
ด้านการบริการที่ดี					
ระหว่างกลุ่ม	8.160	4	2.04	5.49	0.000
ภายในกลุ่ม	92.836	250	0.37		
รวม	100.996	254			
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ					
ระหว่างกลุ่ม	5.243	4	1.31	3.26	0.012
ภายในกลุ่ม	100.388	250	0.40		
รวม	105.631	254			

แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	P
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม					
ระหว่างกลุ่ม	5.795	4	1.44	4.12	0.003
ภายในกลุ่ม	87.837	250	0.35		
รวม	93.631	254			
ด้านการทำงานเป็นทีม					
ระหว่างกลุ่ม	7.917	4	1.97	5.59	0.000
ภายในกลุ่ม	88.514	250	0.35		
รวม	96.431	254			

จากตารางที่ 8 พบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งที่มีตำแหน่งแตกต่างกันในรายด้าน มีความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นความถูกต้องชอบธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 จึงทำการเปรียบเทียบรายคู่ด้วยวิธีการ LSD พบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งตำแหน่งเจ้าหน้าที่อื่นๆ กับตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่อื่นๆ กับตำแหน่งทันตแพทย์ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการบริการที่ดี และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งตำแหน่งเภสัชกรกับพยาบาลวิชาชีพ ตำแหน่งเจ้าหน้าที่อื่นๆ กับพยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ด้านการทำงานเป็นทีม ตำแหน่งทันตแพทย์กับเจ้าหน้าที่อื่นๆ ตำแหน่งเภสัชกรกับทันตแพทย์ ตำแหน่งเภสัชกรกับพยาบาลวิชาชีพ และตำแหน่งเจ้าหน้าที่อื่นๆ กับพยาบาลวิชาชีพ มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายการวิจัย

การอภิปรายผลการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งดังต่อไปนี้

1. จากผลการศึกษาผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง พบว่าบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีความคิดเห็นต่อสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งโดยส่วนใหญ่เป็นบุคคลที่มีภูมิลำเนาอยู่ในพื้นที่และการถูกปลูกฝังให้รักและซื่อสัตย์ต่อหน้าที่ ต่องานที่รับผิดชอบ รวมถึงการ

ทำงานที่เกี่ยวข้องเป็นเรื่องของความอยู่รอดด้านสุขภาพอนามัยของชีวิตประชาชน จึงเป็นสิ่งที่บุคลากรต้องให้ความสำคัญส่งผลให้บุคลากรเหล่านี้ถือการดำรงตำแหน่งและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมายบังคับ จรรยาบรรณวิชาชีพ จรรยาบรรณข้าราชการเพื่อคงศักดิ์ศรีและเกียรติความภาคภูมิใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับผลการศึกษาของ กัญญ์วรา ผลเจริญ⁷ ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 1 มีระดับค่าเฉลี่ยเรียงจากมากไปหาน้อย คือ จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ การทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน และการพัฒนาตนเอง ตามลำดับ

2. จากผลการศึกษายังพบว่า บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งมีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ทั้งนี้ เนื่องจากบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งในปัจจุบันประสบปัญหาด้านบุคลากรสูงวัยและขาดกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้สูญเสียบุคลากรที่มีความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงานออกไปมาก บุคลากรที่ได้รับการบรรจุเข้าทำงานใหม่มีเพิ่มมากขึ้น แต่ยังแก้ปัญหาการขาดแคลนบุคลากรด้านการแพทย์และสาธารณสุขไม่ได้ทั้งหมด ซึ่งเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นกับทุกพื้นที่ ส่งผลให้มีการปฏิบัติงานบางอย่างไม่ตรงตามความต้องการทำให้ภาระงานเพิ่มมากขึ้น ทำให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรเหล่านี้ได้เท่าที่ควร ปัญหาการขาดเครื่องมืออุปกรณ์ การขาดการสนับสนุนในการพัฒนาเป็นส่วนหนึ่งเช่นกัน ทำให้ยังขาดทักษะและความรู้เชิงวิชาการเพื่อนำไปปฏิบัติงานอย่างถูกต้องเต็มประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าวบุคลากรเองที่สามารถบอกได้ถึงปัญหาดังกล่าวส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพมีค่าน้อยที่สุด

3. การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยความคิดเห็นของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก ตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า

3.1 บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ที่มีเพศแตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ทั้งนี้เมื่อพิจารณาถึงค่าเฉลี่ยเปรียบเทียบของสองกลุ่มพบว่า เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยมากกว่าเพศชายทุกด้านซึ่งอาจเนื่องมาจากผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง การบริการส่วนใหญ่เป็นงานที่เหมาะสมกับเพศหญิง และลักษณะงานที่ต้องพบปะผู้คน เพศหญิงจะทำได้ดีกว่าส่งผลให้ค่าเฉลี่ยในทุกด้านสูงกว่าเพศชาย เมื่อเปรียบเทียบถึงความแตกต่างโดยใช้สถิติทดสอบ T-test ที่การยอมรับ 95% ถือว่าแตกต่าง ชัดแจ้งกับ กฎญูวร่า ผลเจริญ⁷ ทำการศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา

เขต 1 พบว่าครูเพศชายและครูเพศหญิง โดยรวมและรายด้านแตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีการส่งเสริมและสนับสนุนให้ครูเพศชายและครูเพศหญิงได้รับการฝึกอบรมในด้านต่างๆ จะทำให้ครูที่มีเพศต่างกันมีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน

3.2 บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ที่มีอายุและสังกัดกลุ่มงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและด้านการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับสมฤทัยอยู่รอด⁸ ทำการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีที่สังกัดหน่วยงานต่างกัน มีความเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในภาพรวมและรายด้าน ได้แก่การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

3.3 บุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง ที่มีระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน สถานะในการปฏิบัติงาน และตำแหน่ง ที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักแตกต่างกัน ผลการศึกษาที่ได้ขัดแย้งกับบดินทร์ อินทร์พันธ์⁹ ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด พบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรในบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด ที่มีต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ในภาพรวม จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคลพบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพส่วนบุคคลต่างกัน มีความเห็นต่อสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ทุกด้าน

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

ในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะดังต่อไปนี้

1.1 จากการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก พบว่า ค่าเฉลี่ยระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ดังนั้นจึงถือว่าเป็นจุดแข็งและเป็นสิ่งที่สำคัญที่ต้องรักษาระดับสมรรถนะดังกล่าวให้คงระดับไว้หรือมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นโดยการอบรมพัฒนาอย่างต่อเนื่องควบคู่กับสมรรถนะในด้านอื่นๆ

1.2 จากการศึกษาพบว่าค่าเฉลี่ยสมรรถนะในด้านด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพมีค่าน้อยที่สุด ดังนั้นหน่วยงานหรือผู้บริหารที่เกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรควรให้ความสำคัญในเรื่องดังกล่าวอย่างมากหรือมีการอบรม พัฒนาอย่างเร่งด่วน ซึ่งสมรรถนะดังกล่าวถึงว่าเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานในด้านสาธารณสุขซึ่งเกี่ยวข้องกับชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชนอย่างแท้จริง จึงควรมีโครงการอบรมและพัฒนาเพื่อส่งเสริมและพัฒนาความรู้ของบุคลากรอย่างต่อเนื่องและจริงจังเป็นหนึ่งในนโยบายเร่งด่วนมากที่สุด

1.3 จากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับระดับความคิดเห็นต่อสมรรถนะหลัก 5 ด้าน พบว่า สถานะในการปฏิบัติงาน ตำแหน่ง ระยะเวลาการปฏิบัติงาน หรือประสบการณ์ในการทำงาน และระดับการศึกษา เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลต่อทัศนคติและระดับความคิดเห็นดังนั้นการจัดการพัฒนาและฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ควรพิจารณาในเรื่องของปัจจัยเหล่านี้ของบุคลากรเป็นเกณฑ์ประกอบในการพิจารณาในการพัฒนาสมรรถนะทุกด้าน

1.4 การส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากร ควรมุ่งเน้นให้ตรงตามความต้องการของบุคลากร มีการเพิ่มพูนความรู้และทักษะทั้งโดยการอบรมพัฒนา การสอนงานโดยหัวหน้างาน ส่งเสริมให้บุคลากรทำงานให้ตรงตามความสามารถความถนัดให้มากที่สุด อีก

ทั้งควรมีการประเมินทดสอบสมรรถนะบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เสริมสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร ส่งเสริมให้องค์กรมีสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม เน้นความสามัคคี รวมถึงการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสมเพียงพอเพื่อเป็นการเสริมให้สมรรถนะด้านอื่นได้รับการพัฒนายิ่งขึ้น

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ในการศึกษารังต่อไปควรศึกษาระดับความคิดเห็นหรือประเมินสมรรถนะของผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ทราบถึงมุมมองของสองกลุ่มที่แตกต่างกันอันนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรอย่างตรงประเด็นปัญหามากที่สุด

2.2 ควรทำการศึกษาสมรรถนะหลักเฉพาะรายด้านของบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชิงลึกและละเอียดมากขึ้นในการพัฒนาสมรรถนะหลักในด้านนั้นๆ

2.3 ศึกษาและประเมินสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่งแต่ละด้านอย่างต่อเนื่องในแต่ละปีหรือทุกๆ 2 ปี

บรรณานุกรม

1. กรมที่ดิน. การประเมินความรู้ความสามารถทักษะและสมรรถนะเฉพาะทางที่ปฏิบัติให้นำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ. กรุงเทพฯ : กรมที่ดิน; 2553.
2. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลบ้านโป่ง. รายงานอัตรากำลังประจำเดือน กรกฎาคม 2562: โรงพยาบาลบ้านโป่ง; 2562.
3. ยุทธพงษ์ กัยวรรณ. พื้นฐานการวิจัย. กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น; 2543.
4. สำนักงานราชบัณฑิตยสถาน. [อินเทอร์เน็ต]. กรุงเทพฯ: พจนานุกรม ฉบับราชบัณฑิตยสถาน ; 2554 [เข้าถึงเมื่อ 25 สิงหาคม 2562]. เข้าถึงได้จาก <http://royin.go.th/dictionary/>

5. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน:คู่มือสมรรถนะหลัก.นนทบุรี: แอลทีเพรส; 2553.
6. Cronbach, L.J. : Essentials of psychological testing(3rd ed). New York : Harper & Collins; 1990.
7. กัญญ์วรา ผลเจริญ: การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 [วิทยานิพนธ์]. บุรพา : มหาวิทยาลัย; 2559.
8. สมฤทัย อยู่รอด : ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) สังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี [วิทยานิพนธ์]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี; 2555.
9. บดินทร์ อินทร์พันธ์: สมรรถนะหลักและแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของพนักงานบริษัท มอนซานโต้ไทยแลนด์ จำกัด[วิทยานิพนธ์]. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัย; 2544.