

## ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

### The Factors Influencing High Performance Organization of Kalasin Provincial Public Health Office

บุรินทร์ จินดาพรรณ\*

Burin Chindaphan

Corresponding author: E-mail: burinpipe@gmail.com

(Received: September 2, 2023; Revised: September 10, 2023; Accepted: October 4, 2023)

#### บทคัดย่อ

**วัตถุประสงค์ :** เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

**รูปแบบการวิจัย :** การวิจัยเชิงพรรณนา

**วัสดุและวิธีการวิจัย :** กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 131 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบปกติ

**ผลการวิจัย :** ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ในภาพรวมอยู่ในระดับกำลังพัฒนา (ค่าคะแนน ร้อยละ 62.03) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง โดยรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.66, SD.= 0.57) และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ( $X_3$ ) และด้านกลยุทธ์องค์กร ( $X_4$ ) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 58.90 และสามารถเขียนสมการได้ดังนี้

$$\text{สมการคะแนนดิบ } \hat{Y} = -14.148 + 1.025(X_1) - 0.972(X_2) + 13.255(X_3) + 3.907(X_4) + 3.941(X_5)$$

$$\text{สมการคะแนนมาตรฐาน } \hat{Z}_y = 0.043(X_1) - 0.033(X_2) + 0.501(X_3) + 0.186(X_4) + 0.148(X_5)$$

**สรุปและข้อเสนอแนะ :** จากผลการวิจัยครั้งนี้พบว่าการบริหารองค์กรสมัยใหม่และกลยุทธ์องค์กรมีความสำคัญต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

**คำสำคัญ :** ปัจจัยที่มีอิทธิพล; องค์กรสมรรถนะสูง; สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

## ABSTRACT

**Purpose :** To examine level of high performance organization, level opinions , and to examine factors influencing high performance organization of Kalasin provincial public health office.

**Study design :** Descriptive methods of research.

**Materials and Methods :** The sample size were 131 officials of Kalasin provincial public health office. Data were collected by questionnaires on opinions concerning the development guidelines for high performance organization MoPH-4T, and opinions concerning factors high performance organization development. The statistical analysis used included frequency, percentage, mean, standard deviation, and enter multiple regression analysis.

**Main findings :** The research findings that the level of high performance organizational capability, according to the MoPH-4T criteria, was at a developing stage (score of 62.03%),the overall opinions on factors contributing to high performance organizational capability were rated as high (Mean=3.66, SD.=0.57), and influential factors on high performance organizational capability, with significant impact at a level of 0.05, included modern organization administration ( $X_3$ ) and strategy ( $X_5$ ), which together could predict for 58.90%. The equations as follow.

$$\text{Raw score equation } \hat{Y} = -14.148 + 1.025(X_1) - 0.972(X_2) + 13.255(X_3) + 3.907(X_4) + 3.941(X_5)$$

$$\text{Standard score equation } \hat{Z}_y = 0.043(X_1) - 0.033(X_2) + 0.501(X_3) + 0.186(X_4) + 0.148(X_5)$$

**Conclusion and recommendations :** The results of this research indicate that modern organizational management and organizational strategy are important to becoming a high-performance organization.

**Keyword :** Factor Affecting; High Performance Organization; Kalasin provincial public health office

---

\* Public Health Technical Officer, Professional Level. Kalasin Provincial Public Health Office.

## บทนำ

ในปัจจุบันประเทศไทย มุ่งเน้นการปฏิรูประบบราชการ และพัฒนาระบบการบริหารงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น รัฐบาลจึงมีนโยบาย ประเทศไทย 4.0 ในการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่ความมั่นคง ความมั่งคั่งและความยั่งยืน ด้วยเหตุนี้ระบบราชการไทยซึ่งเป็นกลไกหลักสำคัญของภาครัฐ จะต้องมีการปรับระบบเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายดังกล่าว โดยได้มีแผนการขับเคลื่อนการพัฒนาสู่ระบบราชการ 4.0 โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) ในการพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ ได้เน้นให้ภาครัฐมีความทันสมัยทันการเปลี่ยนแปลงและมีขีดสมรรถนะสูง สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ<sup>1</sup> สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ ได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-พ.ศ.2561) เพื่อพัฒนาหน่วยงานภาครัฐไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงจึงได้มีการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพหรือเรียกว่า High Performance Organization<sup>2</sup>

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข เพื่อรองรับนโยบายดังกล่าว โดยมีเป้าหมายสำคัญคือ ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ในด้านการพัฒนาศักยภาพขององค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง ได้มีการกำหนดแนวทางในการพัฒนาคุณภาพองค์กรไว้ทุกระดับ ได้มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กร โดยนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนการพัฒนาองค์กร<sup>3</sup> สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินการอยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจงานในการสนับสนุน ดำเนินงานตามภารกิจต่างๆ ภายในระดับภูมิภาคของกระทรวงสาธารณสุขให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ มีการกำหนดโครงสร้างเป็นกลุ่มงาน จำนวน 14 กลุ่มงาน มีหน่วยงานสาธารณสุขในความรับผิดชอบครอบคลุม 18 อำเภอ ประกอบด้วย โรงพยาบาลทั่วไป 1 แห่ง โรงพยาบาลชุมชน 17 แห่ง สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 18 อำเภอและ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข 105 แห่ง ในการพัฒนาองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง (High Performance Organization) ได้มีการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ประเมินตนเองในหน่วยงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ผลการประเมิน ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2562-2565 พบว่า สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ร้อยละ 100<sup>4</sup>

จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่า การพัฒนาหน่วยงานภาครัฐให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มักใช้แนวคิดด้านคุณภาพด้วยเกณฑ์รางวัลคุณภาพ PMQA เป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงาน ซึ่งเกณฑ์ดังกล่าว เป็นเครื่องชี้บอกแนวทางที่ต้องปฏิบัติ ไม่สามารถบอกได้ว่าผ่านเกณฑ์ในระดับไหน ดีไม่ดีและไม่มีการตรวจสอบยืนยันว่าปฏิบัติแล้วนำไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ จากเหตุผลดังกล่าว สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ จำเป็นต้องพัฒนาแนวทางการดำเนินงานเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง สอดคล้องกับเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขที่ต้องการยกระดับขีดความสามารถของส่วนราชการในสังกัดให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อจะได้เป็นข้อมูลให้ผู้บริหารและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัย เพื่อยกระดับการพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

## วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาและปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

## วิธีดำเนินการวิจัย

### รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างเดือน กรกฎาคม - สิงหาคม 2566

### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานจริงในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 198 คน ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของเครซี่และมอร์แกน กำหนดระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ในการหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) โดยเก็บข้อมูลจากบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่สะดวกตอบแบบสอบถาม จำนวนขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 คน

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้แบบสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยได้มีการศึกษาเอกสารและตำราที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงเพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดและการออกแบบสร้างแบบสอบถาม สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับการดำเนินงานตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การทดสอบหาค่าความเที่ยงตรง (Validity) ด้วยการนำแบบสอบถามที่พัฒนาไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา เพื่อหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับคุณลักษณะตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง

(Item Objective Congruence : IOC)ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50

2. การทดสอบหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) หรือความสอดคล้องภายใน โดยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จำนวน 30 คน จากนั้นวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับโดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ผลค่า  $\alpha = 0.982$

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ดำเนินการส่งแบบสอบถามให้กับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 131 คน โดยทำการแจกแบบสอบถามผ่านทางอีเมลล์และแอปพลิเคชันไลน์ ภายในองค์กร โดยรายละเอียดของแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ชี้แจงวัตถุประสงค์และอธิบายรายละเอียดของคำถามอย่างชัดเจน

### การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมาตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนทุกฉบับ และนำไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้ วิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล โดยใช้การแจกแจงความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T โดยใช้ค่าร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบปกติ (Enter Multiple Regression Analysis)

### การพิทักษ์สิทธิและจริยธรรมการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผ่านการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุข

จังหวัดกาฬสินธุ์รหัสโครงการวิจัย KLS.REC 75/2566 ลงวันที่ 11 กรกฎาคม 2566 สิ้นสุดวันที่ 10 กรกฎาคม 2567 ผู้วิจัยแจ้งวัตถุประสงค์วิจัยประโยชน์และผลกระทบจากการวิจัยให้รับทราบพร้อมแสดงความยินยอมตามแบบฟอร์มการยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเป็นไปโดยความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัย มีได้บังคับ

### ผลการวิจัย

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคลพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (66.4%) มีอายุในช่วง 30-39 ปี มากที่สุด (34.40%) ส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี (60.30%) และมีอายุราชการอยู่ในช่วง 10-19 ปี (35.90%)

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์การพัฒนางค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับกำลังพัฒนา มีค่าคะแนน (62.03%) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับกำลังพัฒนาทุกด้าน โดยเรียงค่าคะแนนจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านผลลัพธ์การพัฒนางค์กรสมรรถนะสูง (Result) มีคะแนนมากที่สุด (63.70%) รองลงมา คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลผลิตภาพและบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็ว แม่นยำ (Technology) (63.36%) ด้านการทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (Target) (62.60%) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี (Teamwork & Talent) (61.92%) ตามลำดับ และด้านที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ ด้านการสร้างควมไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กรและเครือข่าย (Trust) (60.03%) ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1** แสดงคะแนน ความคิดเห็นระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามแนวทางการพัฒนางค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

องค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T	คะแนนที่ได้	ร้อยละ	ระดับ
Trust (คะแนนเต็ม 500)	300	60.03	กำลังพัฒนา
Teamwork & Talent (คะแนนเต็ม 500)	310	61.92	กำลังพัฒนา
Technology (คะแนนเต็ม 200)	127	63.36	กำลังพัฒนา
Target (คะแนนเต็ม 200)	125	62.60	กำลังพัฒนา
Result (คะแนนเต็ม 400)	254	63.70	กำลังพัฒนา
ภาพรวม	1116	62.03	กำลังพัฒนา

3. ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (Mean=3.66, SD.=0.57) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมาก 3 ด้าน ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ

ด้านกลยุทธ์องค์กร (Mean=3.87, SD.=0.84) รองลงมา คือด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ (Mean=3.82, SD.=0.67) และด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล (Mean=3.71, SD.=0.74) พบว่าอยู่ในระดับปานกลาง 2 ด้าน คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (Mean=3.46, SD.=0.61) และด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ (Mean=3.43, SD.=0.67) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

**ตารางที่ 2** แสดงค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง

ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง	Mean(SD.)	ระดับ
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ( $X_1$ )	3.71(0.74)	มาก
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_2$ )	3.46(0.61)	ปานกลาง
การบริหารองค์กรสมัยใหม่ ( $X_3$ )	3.43(0.67)	ปานกลาง
กลยุทธ์องค์กร ( $X_4$ )	3.87(0.84)	มาก
เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_5$ )	3.82(0.67)	มาก
รวม	3.66(0.57)	มาก

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 ได้แก่ ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่และด้านกลยุทธ์องค์กร โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณในระดับสูง ( $R=0.767$ ) มีอำนาจในการ

พยากรณ์ ได้ร้อยละ 58.9 ( $R^2 = 0.589$ ) และมีความคาดเคลื่อนที่เกิดจากการพยากรณ์ (SEE) เท่ากับ 11.573 โดยด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ( $Beta=0.501$ ) รองลงมาคือด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ( $Beta=0.186$ ) ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

**ตารางที่ 3** แสดงผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยวิธี Enter

ปัจจัย	B	SE	Beta	t	p	Tolerance	VIF
ค่าคงที่	-14.148	6.915		-2.046**	0.043		
การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ( $X_1$ )	1.025	2.260	0.043	0.453	0.651	0.373	2.679
สภาพแวดล้อมในการทำงาน ( $X_2$ )	-0.972	2.031	-0.033	-0.479	0.633	0.676	1.479
การบริหารองค์กรสมัยใหม่ ( $X_3$ )	13.255	2.801	0.501	4.732**	0.000	0.293	3.414
กลยุทธ์องค์กร ( $X_4$ )	3.907	1.684	0.186	2.321**	0.022	0.510	1.963
เทคโนโลยีสารสนเทศ ( $X_5$ )	3.941	2.229	0.148	1.768	0.007	0.467	2.141

$R= 0.767$  ,  $R^2 = 0.589$  ,  $Adj. R^2 = 0.573$  ,  $SEE = 11.573$  ,  $F = 35.823^{**}$

หมายเหตุ : \*\* หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ซึ่งสามารถเขียนสมการพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน ได้ดังนี้

$$\hat{Y} = -14.148 + 1.025(X_1) - 0.972(X_2) + 13.255(X_3) + 3.907(X_4) + 3.941(X_5)$$

$$\hat{Z}_y = 0.043(Z_{X_1}) - 0.033(Z_{X_2}) + 0.501(Z_{X_3}) + 0.186(Z_{X_4}) + 0.148(Z_{X_5})$$

สัญลักษณ์แทนในสมการ  $\hat{Y}$  หมายถึง ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

- X<sub>1</sub> หมายถึง ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล  
 X<sub>2</sub> หมายถึง ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน  
 X<sub>3</sub> หมายถึง ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่  
 X<sub>4</sub> หมายถึง ด้านกลยุทธ์องค์กร  
 X<sub>5</sub> หมายถึง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ

## วิจารณ์

1. ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับกำลังพัฒนา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากกระทรวงสาธารณสุขได้มีการกำหนดนโยบายในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์ MoPH-4T โดยเริ่มดำเนินการในปีงบประมาณ 2566 การสื่อสารทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางในการดำเนินงานตามเกณฑ์ดังกล่าวยังไม่ชัดเจนและไม่ครอบคลุมทั่วถึงบุคลากรทุกคนในองค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่จะต้องชี้แจงแนวปฏิบัติให้ชัดเจน และนำผลการวิจัยที่ได้ในครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ยังไม่บรรลุตามเกณฑ์เป้าหมาย โดยการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องตามเกณฑ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T ซึ่งจะส่งผลให้การพัฒนาองค์กรไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์พบว่า

2.1 ด้านกลยุทธ์องค์กรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับมากซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวลัยพร สุขปลั่ง และคณะ<sup>5</sup> พบว่าองค์ประกอบในการพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบหลักคือ 1) ด้านการมุ่งเน้นการพัฒนาบุคลากรในองค์กร 2) ด้านการกำหนดทิศทางกลยุทธ์ขององค์กร 3) ด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง 4) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5) ด้านการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ 6) ด้านวัฒนธรรมองค์กรและ 7) ด้านสภาพแวดล้อม และมีความสอดคล้องกับการศึกษาของรังสรรค์ ตรงฉากและฐานันดรศักดิ์ บวรนนท์กุล<sup>6</sup> ที่ศึกษาการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กร

สมรรถนะสูงของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าในด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์ ความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การวางแผนของหน่วยงานยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตามความเหมาะสมและสิ่งท้าทาย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และนโยบาย มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพของจังหวัดและจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการกิจกรรมที่มีการระบุวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดและแนวทางในการปฏิบัติอย่างชัดเจน มีการถ่ายทอดลงสู่ผู้ปฏิบัติ รวมทั้งมีการติดตามประเมินผลและนำผลที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง ผู้วิจัยเห็นว่าด้านกลยุทธ์องค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาองค์กรให้มีขีดสมรรถนะสูง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรมุ่งเน้นที่กระบวนการพัฒนายุทธศาสตร์และการทำให้องค์กรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกัน สามารถถ่ายทอดกลยุทธ์ไปสู่ผู้ปฏิบัติได้ทั่วถึงและชัดเจน

2.2 ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของวิชญ์ เทพสินธพ<sup>7</sup> ที่พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่มีอิทธิพลในเชิงบวกต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง และสอดคล้องกับธนกิจ ยงยุทธและคณะ<sup>8</sup> พบว่าปัจจัยการนำองค์การ การบริหารยุทธศาสตร์ การบริหารองค์กรสมัยใหม่และการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงทางบวก ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ผู้วิจัยเห็นว่าการบริหารองค์กรสมัยใหม่มีความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ดังนั้นสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ควรมีการจัดโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนไปตามภารกิจ มีการนำเทคนิคและวิธีการ

ทางการบริหารแบบสมัยใหม่มาใช้ในองค์กร และนำเทคโนโลยีที่ทันสมัย มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการกระจายอำนาจการทำงาน เน้นการทำงานเป็นทีม เน้นผลงานที่เป็นรูปธรรมมากกว่ากฎระเบียบ ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ มี 2 ปัจจัย คือ ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ( $X_3$ ) และด้านกลยุทธ์องค์กร ( $X_4$ )

3.1 ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของปิกิต มุลเพ็ญและอดิพร เกิดเรือง<sup>9</sup> ซึ่งพบว่า ปัจจัยการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ภาวะผู้นำและลักษณะเฉพาะองค์การสมรรถนะสูงที่ส่งผลต่อการดำเนินงาน เพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล ได้แก่ กลยุทธ์ โครงสร้างองค์กร รูปแบบบริหารหรือการควบคุมทักษะบุคลากร ระบบปฏิบัติการ วิสัยทัศน์ผู้นำและความยืดหยุ่นของผู้นำในองค์การภาครัฐและสอดคล้องกับมยูลี ปันทะโชติและปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์<sup>10</sup> พบว่าปัจจัยที่ส่งผลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาเขต 2 ได้แก่ ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่และด้านการนำองค์กร สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ร้อยละ 68.90 อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 จากผลการวิจัย จะเห็นได้ว่า ด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเกิดประสิทธิผลสูงสุด ดังนั้นควรมุ่งเน้นแนวทางที่จะพัฒนากระบวนการบริหารให้มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีเป้าหมายและวิสัยทัศน์ในการทำงาน มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นแบบอย่างที่ดีและน่าเชื่อถือเอาคารพศรัทธาต่อบุคลากรในองค์กร มีการกำหนดแนวทางในการลด

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน มีนวัตกรรมสมัยใหม่ที่เป็นประโยชน์ในการพัฒนาองค์กรและสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เปิดใจกว้าง ยอมรับความคิดเห็น มีการสร้างขวัญกำลังใจและความภาคภูมิใจต่อองค์กร

3.2 ด้านกลยุทธ์องค์กร พบว่าเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์การพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ในอันดับที่ 2 รองจากด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาวารุณี ภูมิศรีแก้วและธนวิทย์ บุตรอุดม<sup>11</sup> พบว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเทศบาลอุดรธานี ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านผลลัพธ์การดำเนินการตามลำดับ ปัจจัยทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาให้ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเทศบาลอุดรธานี ได้ร้อยละ 75.74 โดยด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเทศบาลอุดรธานี ที่มีอิทธิพลทางบวกหรือมีอำนาจในการพยากรณ์ในระดับมากที่สุด และสอดคล้องกับผลการวิจัยของ อรุโณทัย สุริยะและธนาญ ภูวิทย์ยาธร<sup>12</sup> พบว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์ขององค์กร ด้านบุคลากรและด้านค่านิยมร่วมส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูง ของบุคลากรในสำนักงานบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 4 (สุราษฎร์ธานี) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีอำนาจในการพยากรณ์ร้อยละ 85.00 จากผลการวิจัยจะเห็นได้ว่า ปัจจัยด้านกลยุทธ์องค์กรเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้เช่นเดียวกัน ควรมีการกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ยุทธศาสตร์และนโยบายรัฐบาล มีการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร เพื่อใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีการถ่ายทอดลงสู่ปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร มีการติดตามประเมินผลความก้าวหน้าผลการดำเนินงาน เพื่อนำมาปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

## ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำการวิจัยไปใช้จากผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีน้ำหนักพหุคูณสูงสุด คือ ปัจจัยด้านการบริหารองค์กรสมัยใหม่ ดังนั้นหากต้องการให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์เป็นองค์กรสมรรถนะสูง จึงควรมีการปรับปรุงระบบการบริหารที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีการกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาองค์กรตามศักยภาพ มีการสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาทักษะด้านต่างๆ ให้ความสำคัญการทำงานเป็นทีมมากกว่าการทำงานแบบเฉพาะตัวบุคคล เพื่อให้เจ้าหน้าที่ทุกคนสามารถร่วมกันทำงานที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี โดยมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดมสมองร่วมกัน เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นริเริ่ม มีการสร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เช่น ปัจจัยด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านความผูกพันองค์กร ด้านวัฒนธรรมองค์กร เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าว อาจจะมีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

## กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนจาก นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดและหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้

## เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. คู่มือแนวทางการพัฒนาองค์กรสู่ระบบราชการ 4.0. กรุงเทพมหานคร: สถาบันส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ; 2561.

2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-2561). กรุงเทพมหานคร: วิชั่นพรีนธ์แอนด์มีเดีย; 2556.
3. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการรายงานระบบการพัฒนางานองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566. กรุงเทพมหานคร: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร; 2565.
4. กระทรวงสาธารณสุข. ระบบการพัฒนางานองค์กรตามเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) ปีงบประมาณ 2562-2565 [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: กลุ่มพัฒนาระบบบริหาร; 2565 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <http://pmqa.moph.go.th>
5. วลัยพร สุขปลั่ง, กนกวรรณ พลเทพ, จริญญา กิ่งโพธิ์, จุรีรัตน์ จันทาทอง, รุ่งฤดี เทพวงศ์, ศิริศักดิ์ สารบาล. การพัฒนาบุคลากรมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง [อินเทอร์เน็ต]. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; 2566 [เข้าถึงเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2566]. เข้าถึงได้จาก: <http://www.bba.ubru.ac.th/files/researchfiles/attachment-1623636127.pdf>
6. รังสรรค์ ตรงฉาก, ฐันนตรีศักดิ์ บวรนนท์กุล. การพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง: ศึกษากรณีกองบังคับการปราบปรามการกระทำความผิดเกี่ยวกับอาชญากรรมทางเศรษฐกิจ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ. วารสารคุณภาพชีวิตกับกฎหมาย. 2562;15(1):23-34 .
7. วิชญ์ เทพสินธพ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตภาคเหนือตอนล่าง. [วิทยานิพนธ์]. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์; 2560.
8. ธนกิจ ยงยุทธ, พนมพัทธ์ สมิตานนท์, นพพล อัครชาติ. การพัฒนาเพื่อมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเรือนจำ อำเภอยะบะตาบ จังหัดลพบุรี. วารสารการบริหารปกครอง. 2564;10(1):474-97.

9. ปกิต มูลเพ็ญ, อติพร เกิดเรือง. ประสิทธิภาพการดำเนินงานเพื่อเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกองบังคับการสายตรวจและปฏิบัติการพิเศษ กองบัญชาการตำรวจนครบาล. วารสาร มจร อุบลปริทรรศน์. 2564;6(2):49-62.
10. มยุลี ปันทะโชติ, ปริยาภรณ์ ตั้งคุณานันต์. ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2. วารสารศิลปการศึกษาศาสตร์วิจัย. 2564;13(1):195-209.
11. วารุณี ภูมิศรีแก้ว, ธนวิทย์ บุตรอุดม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์. 2564;9(1):25-36.
12. อรุโณทัย สุริยะ, ธนาญ ภูวิทยาธร. ปัจจัยการบริหารจัดการที่ส่งผลกระทบต่อการพัฒนาองค์กรให้มีศักยภาพสูงของสำนักบริหารพื้นที่อนุรักษ์ที่ 4 (สุราษฎร์ธานี) [การค้นคว้าอิสระ]. สุราษฎร์ธานี : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี; 2564