

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

ฉวีวรรณ ทองทาสี, บธ.บ.*

Received: 15 มี.ค.66

Revised: 6 มิ.ย.66

Accepted: 6 มิ.ย.66

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด จำนวน 229 คน เครื่องมือวิจัยที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ประกอบด้วย 1) ปัจจัยส่วนบุคคล 2) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะบุคลากร 3) สมรรถนะบุคลากร และ 4) ข้อเสนอแนะในการพัฒนา ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ความตรงตามเนื้อหาเท่ากับ .93 ทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟา มีค่าความเชื่อมั่น .84 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ไคสแควร์ และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะของบุคลากรกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .412) ปัจจัยภายในตัวบุคคลความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของบุคลากรระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (r = .835, p < .001) โดยปัจจัยที่มีความความสัมพันธ์ทางบวกสูงสุด ได้แก่ ความตั้งใจในการพัฒนาทัศนคติ (r = .768) รองลงมาคือ ความตั้งใจในการพัฒนาทักษะ (r = .764) และการรับรู้ความสามารถของตนเอง (r = .745) ปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ได้แก่ ความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ (r = .623) ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรทางบวกระดับปานกลาง (r = .626) โดยวัฒนธรรมองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรทางบวกระดับปานกลางมากที่สุด (r = .611) รองลงมาคือ บรรยากาศองค์กร (r = .511)

สรุปได้ว่า ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร จึงควรเน้นพัฒนาในเรื่องการพัฒนาทัศนคติ การพัฒนาทักษะ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง เป็นอันดับแรก รวมถึงการพัฒนาความรู้ การส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่ดีร่วมด้วย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สูงขึ้น ส่งผลให้การทำงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: สมรรถนะ, บุคลากร, สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

* กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

Factors Related to the Competency of Lop Buri Province Public Health Officers

Chawiwat Tongtasi, B.A.A.*

Abstract

This descriptive research aimed to investigate public health officers' competency level and factors to their competency level. The samples consisted of 229 participants who were Lop Buri province public health officers. The instrument was a questionnaire aimed at collecting data about: 1) personal factors, 2) related factors to competency, 3) competency, and 4) suggestions for improvement. The questionnaire was validated by three experts (IOC = .93). Its reliability was .84, was tested using Cronbach's Alpha Coefficient. Data were analyzed by using descriptive statistics, Chi-Square, and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

The research showed that the competency of the public health officers was at a very high level ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .412). Intrapersonal factors (r = .835, p < .001) including attention to develop positive attitudes (r = .768), attention to improve skills (r = .764), and self-efficacy perception (r = .745) were highly related to competency, Attention to develop knowledge (r = .623) and organization factors (r = .626) were moderately associated with competency were related to competency. Among the organizational factors, organizational culture displayed the highest r value (r = .611), followed by climate (r = .511, p < .001).

In conclusion, intrapersonal factors and organizational factors were found related to competency. The research recommended an emphasis on attention to develop positive attitudes and skills, self-efficacy perception, attention develop knowledge, and promotion of good organizational culture and climate. This will result in officers' high competency effective work.

Keywords: Competency, Personnel, Lopburi Provincial Public Health Office

*Human Resource Management Subdivision, Buri province public health officer

บทนำ

สมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่มีประโยชน์อย่างมากต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ทั้งนี้เพราะสมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่องค์กรต้องการได้ สนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น¹ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดให้บุคลากรต้องมีสมรรถนะหลัก 5 ด้านประกอบไปด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและ 5) การทำงานเป็นทีม² การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จึงเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น³

ดังนั้น องค์กรควรให้ความสำคัญในเรื่องของการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อสามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางในการเรียนรู้ รวมทั้งรู้จักตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรได้ สมรรถนะเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อนและสามารถเปลี่ยนแปลงได้ จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1) ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 2) ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ การรับรู้

ความสามารถของตนเอง ความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ ความตั้งใจในการพัฒนาทักษะในการทำงาน และความตั้งใจในการพัฒนาทัศนคติ และ 3) ปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร^{1,4-9}

กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี มีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนาบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี เป็นหน่วยงานที่มีความรับผิดชอบในเขตพื้นที่จังหวัดลพบุรี จำนวน 11 อำเภอ ซึ่งมีความห่างไกลกัน มีความยากลำบากในการติดต่อสื่อสาร และการเดินทาง บริบทในแต่ละอำเภอก็มีความแตกต่างกัน รวมทั้งบุคลากรไม่เพียงพอต่อภาระงาน จากปัญหาดังกล่าว ส่งผลให้ต้องตระหนักถึงความสำคัญของสมรรถนะของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะพัฒนาองค์กรให้เกิดประสิทธิผลสูงสุด

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ยังไม่มีการศึกษาเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของบุคลากร นั้นมีสมรรถนะเป็นอย่างไร มีปัจจัยใดที่เกี่ยวข้องบ้าง ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี เพื่อนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในกำหนดแนวทางการพัฒนา ปรับปรุง และส่งเสริมสมรรถนะบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญตามสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และช่วยขับเคลื่อนภารกิจขององค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อไป

คำถามในการวิจัย

1. สมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับใด
2. ปัจจัยอะไรที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับสูง
2. ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

ขอบเขตของการวิจัย

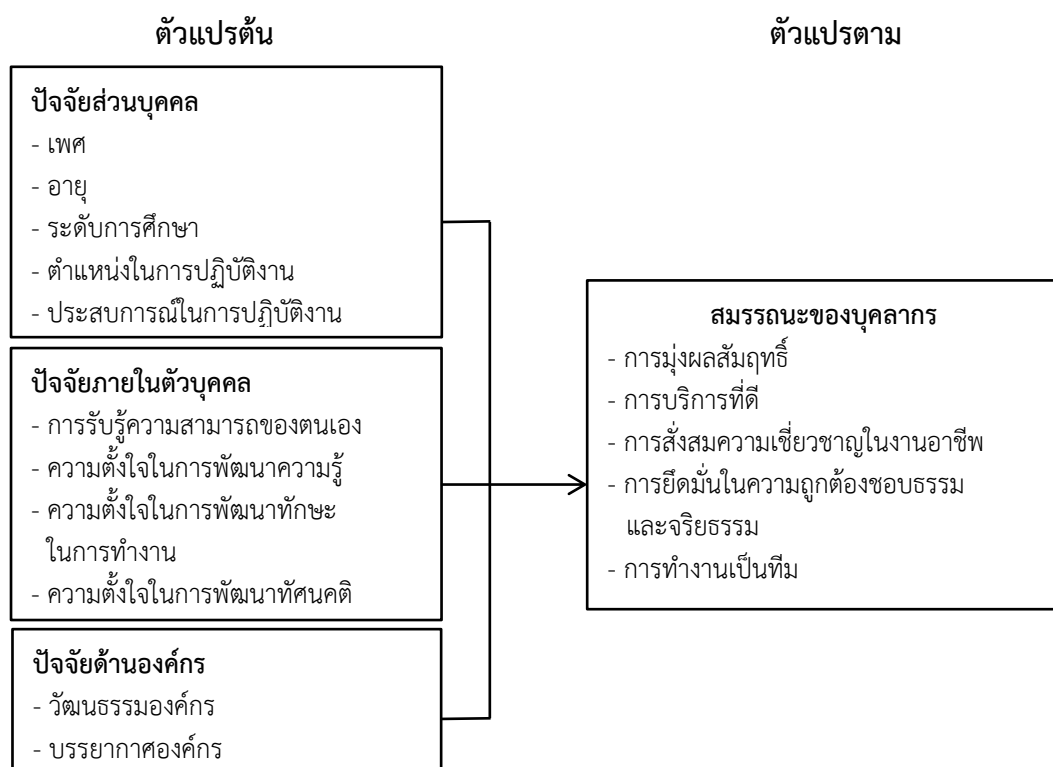
การวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาระดับสมรรถนะและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปฏิบัติงานในปี 2565 ในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี จำนวน 229 คน

ระยะเวลาในการวิจัย ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2565 ถึงเดือน มกราคม 2566

ตัวแปรในการวิจัย

ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ปัจจัย ดังนี้ ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ปัจจัยภายในตัวบุคคล ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ ความตั้งใจในการพัฒนาทักษะในการทำงาน และความตั้งใจในการพัฒนาทัศนคติ และปัจจัยด้านองค์กร ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร

ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

กรอบแนวคิดในการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา กลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2565 ที่มีคุณสมบัติตามที่กำหนด เก็บรวบรวมข้อมูล ตั้งแต่เดือน พฤศจิกายน 2565 – มกราคม 2566 รวมระยะเวลา 3 เดือน

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดลพบุรี ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 132 แห่ง มีข้าราชการทั้งหมด 452 คน

กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดลพบุรี ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ 2565 มีการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรคำนวณของประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ดังนี้ (Wayne, 1995) ดังนี้

$$n = \frac{NZ^2\alpha_2\sigma^2}{e^2(N-1) + NZ^2\alpha_2\sigma^2}$$

n แทน จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

N แทน จำนวนข้าราชการทั้งหมด 452 คน

e แทน ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 10% of

σ เท่ากับ 0.025

Z แทน ค่าปกติมาตรฐานที่ α เท่ากับ 0.05

σ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เท่ากับ 0.25

แทนค่าลงในสูตร

$$n = \frac{452(1.96)^2(0.25)^2}{(0.025)^2(452-1) + (1.96)^2(0.25)^2}$$

$$= 207.91 \text{ คน} \approx 208 \text{ คน}$$

กลุ่มตัวอย่างจากการคำนวณมีจำนวน 208 คน เพิ่มกลุ่มตัวอย่างร้อยละ 10 เพื่อป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างหรือการได้ข้อมูลไม่สมบูรณ์¹⁰ รวมเป็น 229 คน เลือกกลุ่มตัวอย่างโดยการสุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified sampling) ตามกลุ่มการปฏิบัติงาน คือ หัวหน้าหน่วยงาน และผู้ปฏิบัติงาน คำนวณจากประชากร 452 คน เก็บข้อมูล 229 คน คิดเป็นร้อยละ 50.66 ทั้ง 2 กลุ่ม เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบกำหนดโควตา (Quota sampling) กระจายไปสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทุกอำเภอตามจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ดังนี้

ลำดับ	อำเภอ	รพ.สต. (แห่ง)	จำนวนบุคลากร (คน)			จำนวนเก็บข้อมูล (คน)		
			หัวหน้า	ผู้ปฏิบัติ	รวม	หัวหน้า	ผู้ปฏิบัติ	รวม
1	เมืองลพบุรี	27	27	74	101	14	37	51
2	บ้านหมี่	23	23	46	69	12	23	35
3	ท่าม่วง	11	11	29	40	6	15	21
4	โคกสำโรง	13	13	35	48	7	18	25
5	หนองม่วง	7	7	14	21	3	7	10
6	โคกเจริญ	4	4	12	16	2	6	8
7	พัฒนานิคม	11	11	35	46	6	18	24
8	สระโบสถ์	5	5	13	18	2	7	9
9	ชัยบาดาล	19	19	38	57	10	19	29
10	ท่าหลวง	5	5	13	18	2	7	9
11	ลำสนธิ	7	7	11	18	3	5	8
รวม		132	132	320	452	67	162	229

ใช้การสุ่มตัวอย่างง่าย โดยการจับฉลากเรียงตามรายชื่อและตามคุณสมบัติที่กำหนดตามเกณฑ์ดังนี้

เกณฑ์ในการคัดเลือก เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และปฏิบัติงานมากกว่า 1 ปี ขึ้นไป โดยปฏิบัติงานก่อนวันที่ 1 ตุลาคม 2564

เกณฑ์ในการคัดออก ไม่สมัครใจเข้าร่วมงานวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ที่ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องแล้วนำมาพัฒนาขึ้น^{1,4} โดยให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเอง แบ่งเป็น 4 ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ เป็นแบบให้เลือกตอบ

ส่วนที่ 2 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร คือ ปัจจัยภายในตัวบุคคล และปัจจัยด้านองค์กร จำนวน 29 ข้อ

ส่วนที่ 3 สมรรถนะของบุคลากร จำนวน 44 ข้อ มีคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ กำหนดระดับความเห็นตามค่าน้ำหนักคือ น้อยที่สุดถึงมากที่สุด ให้คะแนน 1-5 คะแนน

กำหนดระดับการแปลผล โดยนำผลรวมที่ได้ไปปรับค่าเป็นคะแนนเต็ม 5 คะแนน หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) คำนวณค่าอันตรภาคชั้นได้ 0.80 คะแนน ใช้เกณฑ์การแปลผล ดังนี้

คะแนน 1.00 – 1.80 หมายถึง อยู่ในระดับต่ำที่สุด

คะแนน 1.81 – 2.60 หมายถึง อยู่ในระดับต่ำ

คะแนน 2.61 – 3.40 หมายถึง อยู่ในระดับปานกลาง

คะแนน 3.41 – 4.20 หมายถึง อยู่ในระดับสูง

คะแนน 4.21 – 5.00 หมายถึง อยู่ในระดับสูงที่สุด

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี เป็นคำถามปลายเปิดโดยให้ผู้ตอบแบบสอบถามตอบตามความคิดเห็นของตนเอง

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ด้านสมรรถนะของบุคลากร 3 ท่าน ประกอบด้วย รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดลพบุรี หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี และรองหัวหน้าพยาบาลด้านบริหาร โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช เพื่อตรวจสอบความสมบูรณ์ของเนื้อหาและความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม หาค่าความตรงตามเนื้อหา IOC (Index of item objective congruence) ได้เท่ากับ 0.93 นำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระบุรี จำนวน 30 ชุด วิเคราะห์คุณภาพเครื่องมือโดยหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วย Cronbach's Alpha Coefficient มีค่าความเชื่อมั่นตั้งแต่ 0.84 ขึ้นไป ดังนี้

ปัจจัยภายในตัวบุคคล มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

- การรับรู้ความสามารถของตนเอง มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

- ความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.87

- ความตั้งใจในการพัฒนาทักษะในการทำงาน มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.90

- ความตั้งใจในการพัฒนาทัศนคติ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.89

ปัจจัยด้านองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.88

- วัฒนธรรมองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.84

- บรรยากาศองค์กร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.86

สมรรถนะของบุคลากร มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.97

- การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.92

- การบริการที่ดี มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.91

- การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95

- การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.94

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

งานวิจัยนี้ได้ผ่านการรับรองจริยธรรมการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โดยคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช ใบรับรองเลขที่ KNH 20/2565 ออกให้ ณ วันที่ 6 กันยายน 2565 ผู้วิจัยเก็บรักษาข้อมูลในการตอบแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างไว้เป็นความลับ โดยลงนามยินยอมเข้าร่วมการวิจัยทุกรายและมีการฉีกปิดซองทุกซอง ผลการวิจัยจะนำเสนอในลักษณะภาพรวมไม่สามารถสืบค้นถึงกลุ่มตัวอย่างได้ หลังจากดำเนินการวิจัยเสร็จเรียบร้อยแล้วจะทำลายเอกสารทั้งหมดภายใน 3 ปี

ขั้นตอนดำเนินการวิจัย

ระยะเตรียมการ

1. นำเสนอโครงร่างวิจัยผ่านคณะกรรมการพิจารณาการศึกษาวิจัยในมนุษย์ โรงพยาบาลพระนารายณ์มหาราช

2. ขอความร่วมมือในการทำวิจัย รวมทั้งประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้อง

3. ชี้แจงทำความเข้าใจรายละเอียดของแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ลพบุรีทั้งฉบับกับสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดลพบุรี หรือตัวแทน

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. เก็บข้อมูลโดยมอบแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีให้กับสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดลพบุรี หรือตัวแทน

2. สาธารณสุขอำเภอในจังหวัดลพบุรี หรือตัวแทน ชี้แจงทำความเข้าใจรายละเอียดของแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีทั้งฉบับกับกลุ่มตัวอย่างในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3. ผู้วิจัยติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี จากสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดลพบุรี หรือตัวแทนทุกอำเภอ ได้จำนวน 229 ฉบับ ใช้เวลารวม 3 เดือน

การวิเคราะห์ข้อมูล

หลังจากเก็บรวบรวมข้อมูลแล้ว ทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ ความถูกต้องของข้อมูลนำมาตรวจให้คะแนนและลงรหัสเตรียมข้อมูลเพื่อนำไปวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป กำหนดระดับความเชื่อมั่นในการทดสอบทางสถิติที่ระดับนัยสำคัญ .05 สถิติที่ใช้มีดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร และสมรรถนะของบุคลากร วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่เป็นจำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกับสมรรถนะของบุคลากร ใช้สถิติวิเคราะห์ ได้แก่ ไคสแควร์ (Chi-Square Test) และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัย

ตารางที่ 1 คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน แปรผล และอันดับ ตามระดับผลการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสมรรถนะของบุคลากร (n = 229 คน)

สมรรถนะของบุคลากร	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.42	.471	สูงที่สุด
การทำงานเป็นทีม	4.34	.468	สูงที่สุด
การบริการที่ดี	4.23	.465	สูงที่สุด
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.07	.478	สูง
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.99	.514	สูง
สมรรถนะของบุคลากร	4.22	.412	สูงที่สุด

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะของบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.22, S.D. = .412) เมื่อแยกเป็นรายด้าน ด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.42, S.D. = .471) รองลงมา การทำงาน

เป็นทีมอยู่ในระดับสูงที่สุด ($\bar{X}$ = 4.34, S.D. = .468) ส่วนด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 3.99, S.D. = .514) รองลงมา การมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับสูง ($\bar{X}$ = 4.07, S.D. = .478)

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับสมรรถนะของบุคลากร (n = 229 คน)

ปัจจัยส่วนบุคคล	สมรรถนะของบุคลากร		χ^2	df	p-value
	สูงที่สุด	สูง			
เพศ					
- ชาย	28	23	3.181	1	.074
- หญิง	71	103			
ระดับการศึกษา					
- ปวส./ปวท./อนุปริญญา หรือเทียบเท่า	14	8	3.904	2	.142
- ปริญญาตรี	74	101			
- ปริญญาโทขึ้นไป	11	17			
ตำแหน่งในการปฏิบัติงาน					
- หัวหน้าหน่วยงาน	35	33	1.015	1	.314
- ผู้ปฏิบัติงาน	67	93			
ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน					
- น้อยกว่าหรือเท่ากับ 5 ปี	7	17	4.076	3	.253
- มากกว่า 5 ปี - 10 ปี	11	20			
- มากกว่า 10 ปี - 15 ปี	18	18			
- มากกว่า 15 ปีขึ้นไป	63	71			

จากตารางที่ 2 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่งในการ

ปฏิบัติงาน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของบุคลากร (n= 229 คน)

ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง	สมรรถนะของบุคลากร		
	r	p-value	ความสัมพันธ์
ปัจจัยส่วนบุคคล			
- อายุ	.100	.130	ไม่สัมพันธ์
ปัจจัยภายในตัวบุคคล	.835	<.001**	สูง
- การรับรู้ความสามารถของตนเอง	.745	<.001**	สูง
- ความตั้งใจในการพัฒนาความรู้	.623	<.001**	ปานกลาง
- ความตั้งใจในการพัฒนาทักษะการทำงาน	.764	<.001**	สูง
- ความตั้งใจในการพัฒนาทัศนคติ	.768	<.001**	สูง
ปัจจัยด้านองค์กร	.626	<.001**	ปานกลาง
- วัฒนธรรมองค์กร	.611	<.001**	ปานกลาง
- บรรยากาศองค์กร	.511	<.001**	ปานกลาง

จากตารางที่ 3 พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร ส่วนปัจจัยภายในตัวบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของบุคลากรระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .835$, $p < .001$) โดยปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของบุคลากรระดับสูง ได้แก่ ความตั้งใจในการพัฒนาทัศนคติ, ความตั้งใจในการพัฒนาทักษะ และการรับรู้ความสามารถของตนเอง ($r = .768$, $.764$ และ $.745$) ตามลำดับ และปัจจัยภายในตัวบุคคลที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของบุคลากรระดับปานกลาง ได้แก่ ความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ ($r = .623$) และปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของบุคลากรระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .626$, $p < .001$) โดยปัจจัยด้านองค์กรที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของบุคลากรระดับปานกลาง ได้แก่ วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร ($r = .611$ และ $.511$) ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร สรุปได้เป็นประเด็นดังต่อไปนี้

1. ด้านบุคลากร จำนวนบุคลากรน้อย ไม่เพียงพอกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้น ทำให้การทำงานขาดประสิทธิภาพ เพราะต้องทำงานด้วยความรีบเร่ง ขาดขวัญกำลังใจในการทำงาน ดังนั้น ควรมีการเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน ลดภาระงาน ได้แก่ ลดจำนวนตัวชี้วัดให้น้อยลง มีเฉพาะตัวชี้วัดที่จำเป็นเท่านั้น

2. ด้านการพัฒนา ควรมีการอบรม/ประชุม/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับระเบียบวิธีการทำงาน การบริหารการเงิน พัสดุ การใช้เทคโนโลยี การยอมรับความผิดพลาด รวมถึงการใช้ Form การเงิน การจัดซื้อจัดจ้างที่เป็น Plat Form เดียวกัน ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน

3. ด้านผู้บริหาร ควรเข้าใจและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพให้เต็มที่ ติดตาม ดูแลอย่างเท่าเทียมกันและจริงจัง รวมถึงสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และ

Update ข้อมูลด้านการบริหารและยุทธศาสตร์อยู่เสมอผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น การประชุม กวป., ประชุมวิชาการ, Online เป็นต้น

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 229 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 70.90 มีอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 36.20 อายุเฉลี่ย 42.46 ปี จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 77.30 ตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 70.70 และประสบการณ์ในการทำงาน มากกว่า 15 ปี ขึ้นไป ร้อยละ 59.80 ปัจจัยภายในตัวบุคคลอยู่ในระดับสูงมาก พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 4.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .414 ปัจจัยด้านองค์กรอยู่ในระดับสูง พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 4.12 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .446 สมรรถนะของบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงมาก พบว่ามีคะแนนเฉลี่ย 4.22 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน .412 ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร ปัจจัยภายในตัวบุคคลมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของบุคลากรระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .835$, $p < .001$) และปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของบุคลากรระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = .626$, $p < .001$) ข้อเสนอแนะของบุคลากรเพื่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ ด้านบุคลากร ด้านการพัฒนา และด้านผู้บริหาร

อภิปรายผลการวิจัย

ผลจากการศึกษาพบว่า สมรรถนะของบุคลากรของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับสูงที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม, การทำงานเป็นทีม และการบริการที่ดี และสมรรถนะของบุคลากรอยู่ในระดับสูง คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 1 อธิบายได้ว่า บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในการทำงานมากกว่า 15 ปีขึ้นไป การปฏิบัติงานทางบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขเป็นงานบริการที่ต้องเคร่งครัดในระเบียบวินัย มุ่งประโยชน์ต่อสังคมและวิชาชีพ ต้องอาศัยความรับผิดชอบ และคุณธรรมจริยธรรมอย่างสูง จึงให้ความสำคัญกับการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อีกทั้งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี มีนโยบายด้านคุณธรรม จริยธรรม และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้บุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ ยึดมั่นในหลักการยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง อุทิศตนเพื่อความยุติธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งศักดิ์ศรี และส่งเสริมชื่อเสียงเกียรติคุณ ซึ่งเป็นไปตามแนวคิดของสำนักงานข้าราชการพลเรือน¹¹ ที่กล่าวไว้ว่า สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม (Ethics) เป็นการครองตน และประพฤติปฏิบัติตนถูกต้อง เหมาะสมทั้งตามหลักกฎหมาย และคุณธรรม ตลอดจนแนวทางในวิชาชีพของตน ทั้งนี้ เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมากเช่นกัน^{5, 8, 12}

ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะ^{5-6, 12-13} แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร^{1, 4, 14}

ปัจจัยภายในตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรทางบวกระดับสูง สอดคล้องกับสมมติฐานข้อที่ 2 โดยความตั้งใจในการพัฒนาทัศนคติ, ความตั้งใจในการพัฒนาทักษะ และการรับรู้ความสามารถของตนเองมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในทิศทางบวกระดับสูง

และความตั้งใจในการพัฒนาความรู้มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรทางบวกระดับปานกลาง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีการเรียนรู้ของบลูม (Bloom's Taxonomy) กล่าวถึงการจำแนกการเรียนรู้แบ่งเป็น 3 ด้าน คือ ด้านพุทธิพิสัย ด้านจิตพิสัย และด้านทักษะพิสัย การที่จะเรียนรู้อย่างมีประสิทธิภาพจะต้องมีความกระตือรือร้นตลอดเวลา นั่นคือ จะต้องมีความตั้งใจ (Attention) และจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในสิ่งที่เรียนรู้ เมื่อเข้าใจแล้วต้องวิเคราะห์ให้ได้ก่อนถึงจะประเมินค่าจากทฤษฎีกล่าวว่า มนุษย์จะเกิดการเรียนรู้ใน 3 ด้าน คือ ด้านสติปัญญา ด้านร่างกาย และด้านจิตใจ ทุกสิ่งนี้ต้องดำเนินไปอย่างพร้อมๆ กันถึงจะเป็นการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพ¹⁵ นอกจากนี้ ทฤษฎีการรับรู้ความสามารถของตนเองของแบนดูราที่อธิบายว่า การที่บุคคลจะตัดสินใจกระทำพฤติกรรมใดพฤติกรรมหนึ่งหรือไม่นั้น ส่วนหนึ่งอยู่ที่การรับรู้ความสามารถของตนเอง และความคาดหวังในผลที่จะเกิดขึ้น การรับรู้ความสามารถของตนเองเป็นตัวที่ตัดสินใจสามารถทำงานได้ระดับใด ถ้าบุคคลรู้ว่าการกระทำนั้นๆ จะส่งผลที่เป็นประโยชน์แก่ตนเอง และรับรู้ว่าตนเองมีความสามารถเพียงพอที่จะกระทำพฤติกรรมนั้น บุคคลก็มีแนวโน้มว่าจะกระทำสิ่งนั้น¹⁶ และสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า การรับรู้ความสามารถของตนเอง ความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ ความตั้งใจในการพัฒนาทัศนคติในการทำงาน และความตั้งใจในการพัฒนาทักษะ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร^{4, 6, 17} อธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรมีความตั้งใจในการพัฒนาทัศนคติในการทำงาน และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงรับรู้ในความสามารถของตนเองว่า มีความสามารถ มีประสิทธิภาพ และเชื่อว่าจะสามารถพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้ เมื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองได้แล้วจะทำให้เกิดผลลัพธ์ตามมามากมาย อาทิเช่น การเพิ่มเงินเดือน การเลื่อนตำแหน่ง ได้รับรางวัล คำชม

หรือเกียรติบัตร สร้างความภาคภูมิใจให้กับตนเอง ครอบครัว หน่วยงาน และประเทศชาติ จึงทำให้เกิดความความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ เพื่อสนองต่อความต้องการนั้นๆ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายหรือความคาดหวังในผลลัพธ์ที่ตั้งใจไว้ จึงส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สูงขึ้น สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของบุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะด้านบุคลากร ที่กล่าวว่า ควรมีการเพิ่มขวัญกำลังใจในการทำงาน เช่น เพิ่มค่าตอบแทน ลดภาระงาน ด้านการผู้บริหารที่ว่า ควรเข้าใจและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพให้เต็มที่ ซึ่งจะเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรเกิดการรับรู้ในความสามารถตนเอง ส่งผลให้เกิดความความตั้งใจในการพัฒนาความรู้ และด้านการพัฒนา ควรมีการอบรม/ประชุม/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เกี่ยวกับระเบียบวิธีการทำงาน การบริหารการเงิน พัสดุ การใช้เทคโนโลยีให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งทั้งหมดนี้จะส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สูงขึ้นต่อไป

ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรทางบวกระดับปานกลาง ตรงตามสมมุติฐานข้อที่ 2 โดยวัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรทางบวกระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่า วัฒนธรรมองค์กร และบรรยากาศองค์กร มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากร^{4, 18-19} อธิบายได้ว่า วัฒนธรรมองค์กร ก็คือคุณค่าขององค์กรนั่นเอง สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี มีเป้าหมาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่ชัดเจน เป็นการกำหนดคุณค่าให้กับองค์กร ทำให้บุคลากรมี “เข็มทิศ” ในการดำเนินงาน ช่วยเพิ่มทั้งประสิทธิภาพการทำงาน และสร้างผลผลิตในองค์กรให้ดีขึ้น นอกจากนี้ยังทำให้บุคลากรมีแนวทางในการปฏิบัติ และรู้สึกมีเป้าหมายร่วมกับองค์กร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีและเหมาะสมกับ เทรนด์ของโลก ปัจจุบันก็คือ สิ่งที่ต้ององค์กรต้องเปิดรับและปรับตัว

เพื่อให้วัฒนธรรมองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีสร้างความรู้สึกด้านบวก และก่อให้เกิดการพัฒนาในทุกภาคส่วนขององค์กรต่อไปในอนาคต^{4, 18-19} สอดคล้องกับข้อเสนอแนะของบุคลากรในการพัฒนาสมรรถนะในส่วนที่ 4 ของแบบสอบถาม ด้านผู้บริหาร สรุปได้ว่าผู้บริหารควรเข้าใจและส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพให้เต็มที่ ติดตาม ดูแลอย่างเท่าเทียมกัน และจริงจัง รวมถึงสนับสนุนด้านงบประมาณ วัสดุอุปกรณ์อย่างเพียงพอ ซึ่งเป็นการสร้างวัฒนธรรมองค์กรและบรรยากาศองค์กรที่ดี เมื่อปัจจัยด้านองค์กรดี จะช่วยเสริมให้บุคลากรมีสมรรถนะที่สูงขึ้น มีผลการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นต่อไป

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการวิจัย แม้ว่าบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีจะมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก แต่ผู้บริหารควรพัฒนาและส่งเสริมให้บุคลากรมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงมาก และคงอยู่ต่อไป เพื่อเป็นการพัฒนาคุณภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2. ปัจจัยภายในตัวบุคคลมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในทิศทางบวกในระดับสูง ดังนั้น ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แสดงศักยภาพให้เต็มที่ตรงตามความสามารถของบุคลากรแต่ละบุคคล เพื่อเพิ่มการรับรู้ในความสามารถตนเอง เกิดความมั่นใจในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น รวมทั้งควรสนับสนุนในการเพิ่มความรู้ความสามารถและทักษะเฉพาะด้านแก่บุคลากร

3. ปัจจัยด้านองค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรในทิศทางบวกระดับปานกลาง ดังนั้น ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี รวมถึงสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมาย

ที่ชัดเจน รวมถึงสนับสนุนงบประมาณ อย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึก จะทำให้ได้ข้อมูลที่สมบูรณ์ เพื่อส่งเสริมการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรต่อไป

2. ควรศึกษาวิจัยกึ่งทดลองเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

เอกสารอ้างอิง

1. ศรีณพัชร ไผ่พล. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์. [วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม; 2559.
2. สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies). กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด; 2553.
3. จันทรรักษ์ มิ่งคำมี. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่. [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2562.
4. ยาใจ ธรรมพิทักษ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานโรงแรมในประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2559.
5. โสภณ นิละพันธ์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะข้าราชการประเภทวิชาการของกรมสรรพากร. [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรธุรกิจมหาบัณฑิต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช; 2561.
6. ชูติกาญจน์ ฉลาดสกุล และคณะ. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามสายงานของพนักงานรักษาความปลอดภัยภาคเอกชน. วารสารสังคมศาสตร์และมานุษยวิทยาเชิงพุทธ 2563; 5(6): 245-60.
7. วรณภา ชมกรด. การพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรมพัฒนาชุมชน

- กรณีศึกษา สำนักงานพัฒนาชุมชนจังหวัดปทุมธานี. [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต]. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยรามคำแหง; 2563.
8. อีระพล เจริญสุข. การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขตกรุงเทพมหานคร. [การค้นคว้าอิสระหลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; 2564.
 9. สิริวดี ชูเชิด. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์ (มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์) 2565; 12(1): 223-38.
 10. ถาวร มาตัน และเสน่ห์ แสงเงิน. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการสร้างเสริมสุขภาพของผู้สูงอายุจังหวัดสุโขทัย. วารสารสาธารณสุข 2560; 41(1): 67-78.
 11. สำนักงาน ก.พ. สมรรถนะของข้าราชการพลเรือนไทย. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ พี.เอ.ลิฟวิ่ง; 2548.
 12. พิชรี อมรสิน. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี; 2560.
 13. ศตวรรษ กล้าดิษฐ์. สมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตใน อุตสาหกรรม การผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาคากิจจำกัด. [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลกรุงเทพ; 2560.
 14. อรุณโรจน์ เข้มแข็ง. ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการสื่อสารของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัท ยูเนี่ยนพลาสติก จำกัด (มหาชน). วารสารศิลปศาสตรและวิทยาการจัดการ 2562; 6(2): 82-90.
 15. Bloom Benjamin S., et al. Taxonomy of Educational Objectives. New York : David Mckay Company; 1956.
 16. Bandura, A. Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. Psychological Review 1977; 84(2): 191-215.
 17. ยศพล พิชญเดชาวงศ์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน กรุงเทพมหานคร. [วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต]. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี; 2561.
 18. เชษฐกิตติ์ บุญพลิชฐ์ไธน และชนะพล ศรีฤชา. บรรยากาองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะเชิงวิชาชีพของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลระดับตติยภูมิแห่งหนึ่งในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2564; 14(1): 441-9.
 19. วิทยธร ท่อแก้ว. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร. [อินเทอร์เน็ต]. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2565 [เข้าถึงเมื่อ 22 พ.ย.2565]. เข้าถึงได้จาก: <https://commarts.stou.ac.th/การสร้างวัฒนธรรมองค์กร%202565.pdf>