

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

Nalinthip Choochootkaew^{1*} Warangkana Chankong² Theerawut Thammakun³

Received 8 December 2020; Revised 13 December 2020; Accepted 15 December 2020

Abstract

The aims of this research were to identify personal factors, functional competencies, and work empowerment factors; and factors affecting functional competencies. The study was conducted among all 103 professional public health technical officers (professional level) of central units under DDC, using a self-reporting questionnaire, and then analyzed for frequencies, percentages, means, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The results indicated that, 79.8% were single female, master's degree-holder, 44.7 years old on average, monthly salary of 37,458 baht, and 9.7 years of work experience on average. Their overall functional competencies were at a high level, with the highest mean score on data findings, and the lowest mean score on formal work assignments. Overall work empowerment was at a high level, with high mean score in every dimension, except receiving resources which was at a middle level. Factor with statistical significantly affecting their functional competencies was work empowerment regarding receiving of information, with predictive power of 16.5%. Opportunity for improvement was their low capacity to create conditions for others to comply with laws or regulations. Thus, it is suggested that, administrators should provide training course on building capacity to influence others to comply with the law. Moreover, time management, human resource management and up-to-date knowledge resource should be provided.

Keywords: competency, public health technical officer, work empowerment, Department of Disease Control

¹ Master Degree Student, School of Health Science (Public Health administration), Sukhothai Thammathirat Open University

² Associate Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

³ Assistant Professor, School of Health Science, Sukhothai Thammathirat Open University

*Corresponding author: ncpla@yahoo.com

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

นลินทิพย์ ชูโชติแก้ว^{1*} วรางคณา จันทร์คง² อีระวุธ ธรรมกุล³

วันที่รับบทความ 8 ธค. 2563; วันแก้ไขบทความ 13 ธค. 2563; วันตอบรับบทความ 15 ธค. 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงวิเคราะห์นี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล และการเสริมพลังอำนาจในงาน โดยศึกษาในนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค กลุ่มตัวอย่าง 103 คน เครื่องมือที่ใช้ คือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า เป็นเพศหญิง ร้อยละ 79.8 อายุเฉลี่ย 44.7 ปี โสตจปริญญโท มีเงินเดือนเฉลี่ย 37,458 บาท/เดือน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉลี่ย 9.7 ปี มีสมรรถนะประจำกลุ่มงานในภาพรวมระดับสูง ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ การสืบเสาะหาข้อมูล ด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การเสริมพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก รายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นการได้รับทรัพยากรมีระดับปานกลาง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ คือ การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร มีอำนาจทำนาย ร้อยละ 16.5 ปัญหา อุปสรรค ได้แก่ ยังมีสมรรถนะในการสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบน้อย จากการวิจัยนี้ มีข้อเสนอแนะให้พัฒนาสมรรถนะด้านการสั่งการตามอำนาจหน้าที่โดยจัดอบรมหลักสูตรด้านกลไกการบังคับใช้กฎหมายหรือการสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ นอกจากนี้มีข้อเสนอแนะในการเสริมพลังอำนาจในงาน ได้แก่ การจัดสรรเวลา บุคลากรให้เพียงพอ และสนับสนุนแหล่งความรู้ที่ทันสมัย

คำสำคัญ สมรรถนะ, นักวิชาการสาธารณสุข, การเสริมพลังอำนาจในงาน, กรมควบคุมโรค

¹ นักศึกษาปริญญาโทวิชาเอกบริหารสาธารณสุข สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

² รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*ผู้ส่งบทความ: ncpla@yahoo.com

บทนำ (Introduction)

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นประเด็นที่ทุกภาคส่วนให้ความสำคัญ และต้องการมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถหรือสมรรถนะ ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ ตลอดจนพฤติกรรมการทำงาน เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถแข่งขัน ยืนหยัด ปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง และนำมาซึ่งผลสำเร็จขององค์กร (กิริติ ยศยิ่งยง, 2549) การพัฒนาแนวคิดเรื่องสมรรถนะ เริ่มมีตั้งแต่ปี ค.ศ. 1970 โดยศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลนด เพื่อช่วยแก้ปัญหาในการคัดเลือกบุคลากร เนื่องจากคะแนนสอบเพื่อคัดเลือกบุคลากรเข้าทำงานไม่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน จึงพัฒนาเครื่องมือใหม่ คือ การสัมภาษณ์โดยอิงพฤติกรรม เพื่อค้นหาว่าผู้สมัครมีผลการปฏิบัติงานที่มีลักษณะพฤติกรรมอย่างไร ซึ่งศาสตราจารย์เดวิด แมคเคลแลนด และริชาร์ด โบยัตซิส (McClelland & Boyatzis, 1980: 369) ได้ให้คำจำกัดความของ สมรรถนะ (Competency) ว่าเป็น กลุ่มของความรู้ แรงจูงใจ อุปนิสัย ภาพลักษณ์ภายใน บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม และทักษะ ซึ่งส่งผลให้บุคคลมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลหรือเหนือกว่าผู้อื่น นอกจากนี้ ยังมีนักวิชาการอีกหลายท่านที่ให้นิยามของคำว่า สมรรถนะ ได้แก่ โลลีย์ เอ็ม. สเปนเซอร์ และลิลี่ เอ็ม. สเปนเซอร์ (Lyle M. Spencer & Sige M. Spencer, 1993) โดยกล่าวว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลที่มีความสัมพันธ์อย่างเป็นเหตุเป็นผลต่อผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์อ้างอิง และ/หรือเหนือกว่าเกณฑ์ ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานของบุคคลนั้น ประกอบด้วย แรงจูงใจ (Motive) ลักษณะส่วนบุคคลหรืออุปนิสัย (Trait) การรับรู้ตนเอง (Self-Concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skill) การพัฒนาสมรรถนะ เริ่มต้นจากการกำหนดต้นแบบสมรรถนะ (Competency Model) ซึ่งเป็นส่วนผสมของสมรรถนะที่องค์กรต้องการ ประกอบด้วย 2 ส่วนหลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก (Core Competency) และสมรรถนะประจำกลุ่มงานหรือตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Functional Competency/Technical Competency) (เกริกเกียรติ ศรีเสริมโชค, 2546; ณรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547)

นักวิชาการสาธารณสุขของกรมควบคุมโรค เป็นกลุ่มบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุข มีบทบาทหน้าที่ในการร่วมพัฒนาวิชาการและเทคโนโลยีด้านการป้องกันและควบคุมโรคของประเทศและระดับนานาชาติ เป็นหนึ่งใน 23 สายงานหลักที่มีจำนวนข้าราชการมากเป็นอันดับหนึ่งของกรมควบคุมโรค ร้อยละ 44.77 (1,245 คน จากข้าราชการกรมควบคุมโรค ทั้งหมด 2,781 คน) ซึ่งสามารถแบ่งระดับของข้าราชการในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ได้ 4 ระดับ ได้แก่ ระดับปฏิบัติการ ร้อยละ 48.11, ระดับชำนาญการ ร้อยละ 35.10, ระดับ

ชำนาญการพิเศษ ร้อยละ 14.78, ระดับเชี่ยวชาญ ร้อยละ 2.09 และแบ่งเป็นหน่วยงาน ส่วนกลาง ร้อยละ 41.77 และหน่วยงานส่วนภูมิภาค ร้อยละ 58.23 (กองบริหารทรัพยากร บุคคล, 2563) นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรม ควบคุมโรคมีบทบาทหน้าที่ในการวิเคราะห์จัดทำแผนงานป้องกันควบคุมโรคและภัยสุขภาพ/ แผนงานเชิงระบบของประเทศ และเป็นผู้จัดการแผนงานระดับประเทศ รวมถึงสื่อสารถ่ายทอด แผนฯ ไปยังหน่วยงานในระดับเขตและพื้นที่ เพื่อร่วมขับเคลื่อนการดำเนินงาน รวมถึงติดตาม ประเมินผลแผนงาน การประเมินสมรรถนะของข้าราชการกรมควบคุมโรค จะให้บุคลากร ประเมินตนเองตามสมรรถนะที่กำหนดไว้สำหรับแต่ละตำแหน่ง และให้หัวหน้ากลุ่ม/ผู้บริหาร เป็นผู้ประเมินสมรรถนะดังกล่าว และจากผลการประเมินสมรรถนะหลักของข้าราชการกรม ควบคุมโรค เมื่อปี 2561 ในภาพรวม พบว่าผ่านเกณฑ์ประเมินสมรรถนะหลักสูงขึ้น (ร้อยละ 78.83) เมื่อเทียบกับปี 2560 (ร้อยละ 61.3) (กองการเจ้าหน้าที่, 2561) ในขณะที่สมรรถนะ ประจำกลุ่มงาน เป็นสมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงานหรือสายงาน เพื่อ สนับสนุนให้ข้าราชการดำรงตำแหน่งในกลุ่มงานเดียวกัน แสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่ หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น สมรรถนะประจำกลุ่มงานของ ข้าราชการกรมควบคุมโรค โดยเฉพาะสมรรถนะที่จำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรคผ่าน เกณฑ์ประเมินสมรรถนะลดลง (ร้อยละ 66.88) เมื่อเทียบกับปี 2560 (ร้อยละ 73.94) อย่างไรก็ตาม กรมควบคุมโรคมีหลักสูตรที่เปิดอบรมสำหรับนักวิชาการสาธารณสุข ได้แก่ โครงการสร้าง ภาวะผู้นำด้านการควบคุมโรค แต่ทั้งนี้ยังไม่มี การนำข้อมูลระดับสมรรถนะของกลุ่มนักวิชาการ สาธารณสุขชำนาญการมาวิเคราะห์โดยเฉพาะ การวิจัยนี้จะทำให้มีข้อมูลเชิงประจักษ์ ซึ่ง จำเป็นเพื่อให้ผู้บริหารสามารถเข้าใจและวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรที่เฉพาะ กลุ่มนักวิชาการสาธารณสุขระดับชำนาญการได้

ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค อันได้แก่ สมรรถนะที่จำเป็น ตามภารกิจของกรมควบคุมโรค และสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ รวมถึงปัจจัยที่มี ผลต่อสมรรถนะดังกล่าว ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล อันประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน โดยประยุกต์จากแนวคิดของ แมค คอรัมิกและลีเจน (Mc Cormick & Leigen, 1985) และเชอร์เมอร์ฮอร์น และคณะ (Schermerhorn, Huntand & Osborn, 1989) และปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน อ้างอิง จากทฤษฎีของคานเตอร์ (1997) ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุนการ

ได้รับทรัพยากร การได้รับโอกาส โดยพัฒนาเครื่องมือในการประเมินตนเอง เพื่อให้ได้ข้อมูลประกอบการวางแผนพัฒนาบุคลากรของกรมควบคุมโรค และช่วยส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการมีสมรรถนะที่ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย (Objectives)

เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (2) อิทธิพลของปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (3) ปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค และการเสริมพลังอำนาจในงาน

วิธีดำเนินการศึกษา (Method)

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytic Research) ประชากรที่ศึกษา ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในกรมควบคุมโรค โดยมีเกณฑ์ในการคัดเลือกได้แก่ มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ และปฏิบัติงานจริงในหน่วยงานส่วนกลางตามที่ระบุในการแบ่งส่วนราชการกรมควบคุมโรค พ.ศ. 2562 และมีเลขที่ตำแหน่งอยู่ในสังกัดของกรมควบคุมโรค ปฏิบัติงานในตำแหน่ง ไม่น้อยกว่า 1 ปี ไม่นับรวมผู้ที่ลาศึกษาต่อ หรือช่วยราชการที่หน่วยงานอื่น หรือเป็นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องโดยตรงกับการพัฒนาสมรรถนะที่เป็นจำเป็นตามภารกิจของกรมควบคุมโรค รวมทั้งหมด 13 หน่วยงาน มีจำนวนประชากรทั้งสิ้น 103 คน โดยเก็บข้อมูลทุกหน่วยประชากร

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีลักษณะเป็นคำถามปลายปิด คำตอบเป็นตัวเลือกให้เลือกตอบ และเติมข้อความ จำนวน 6 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ลักษณะคำถามปลายปิด แบบมาตราประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 10 ด้าน จำนวน 53 ข้อ ประกอบด้วย หลักการทบทวนวิชาการวิจัยและพัฒนา การติดตามและประเมินผล การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน ความเข้าใจ

องค์กรและระบบราชการ การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยประยุกต์จากแบบประเมินสมรรถนะของกรมควบคุมโรค (กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค, 2558) ส่วนที่ 3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ ลักษณะคำถามเป็นข้อคำถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ จำนวน 38 ข้อ มี 4 ด้าน ได้แก่ การได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับทรัพยากร และการได้รับโอกาส ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการเสริมพลังอำนาจในงาน เป็นแบบสอบถามปลายเปิด

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบในด้านความถูกต้องของโครงสร้าง ความชัดเจนในเนื้อหา ความครอบคลุม และความเหมาะสมของสำนวนภาษา มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา เท่ากับ 0.978 หลังจากผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านพิจารณาแล้ว ผู้วิจัยนำเครื่องมือมาปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะ และนำเครื่องมือไปหาค่าความเที่ยง (Reliability) โดยทดลองใช้กับนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนภูมิภาค โดยในที่นี้ คือ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคของกรมควบคุมโรค จำนวน 30 คน และวิเคราะห์หาความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะประจำกลุ่มงานและการเสริมพลังอำนาจในงาน มีค่าความเที่ยงโดยรวมเท่ากับ 0.872 มีค่าความเที่ยงรายด้านอยู่ระหว่าง 0.250-0.806

การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้

สถิติที่ใช้คือความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ และการวิเคราะห์ถดถอยเชิงพหุแบบขั้นตอน

ผลการศึกษา (Results)

ผลการวิจัย พบว่า จากจำนวนตัวอย่าง 103 คน มีผู้ตอบแบบสอบถาม ร้อยละ 91.26 (94 คน) ส่วนใหญ่ เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 79.8) อายุเฉลี่ย 44.7 ปี โดยมีอายุอยู่ในช่วงอายุ 49-55 ปี (ร้อยละ 26.6) รองลงมาอยู่ในช่วงอายุ 42-48 ปี (ร้อยละ 25.5) สถานภาพสมรส โสด ร้อยละ 53.2 รองลงมา มีคู่ ร้อยละ 40.4 ระดับการศึกษาจบปริญญาโท ร้อยละ 78.7

เงินเดือนเฉลี่ย 37,458 บาท/เดือน มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งเฉลี่ย 9.7 ปี โดยสูงสุดอยู่ในช่วง 9-16 ปี ร้อยละ 53.2

จากผลการประเมินตนเองของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ พบว่า มีสมรรถนะประจำกลุ่มงานในภาพรวมระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 3.97 ± 0.46 คะแนนเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับสูงทุกด้าน ทั้ง 10 ด้าน โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด คือการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ เท่ากับ 3.79 ± 0.68 ดังแสดงในตารางที่ 1 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุด ได้แก่ การสืบเสาะหาข้อมูล เท่ากับ 4.21 ± 0.57 ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุด ได้แก่ สามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ เท่ากับ 3.63 ± 0.84

ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจ พบว่า โดยรวมคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เท่ากับ 3.80 ± 0.58 เมื่อพิจารณารายด้าน คะแนนเฉลี่ยรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นการได้รับทรัพยากร มีระดับปานกลาง เท่ากับ 3.66 ± 0.65 ดังแสดงในตารางที่ 2 เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า รายข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำที่สุดหรือได้รับการเสริมพลังอำนาจในงานน้อยที่สุด ได้แก่ หัวหน้าหน่วยงานของท่านจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสมสำหรับกรวิจัย พัฒนาวิชาการ และนวัตกรรม เท่ากับ 3.44 ± 0.85 รองลงมาได้แก่ มีโอกาสปรับเปลี่ยนหน้าที่ความรับผิดชอบตามความเหมาะสม เพื่อการเรียนรู้งาน เท่ากับ 3.45 ± 0.97 และ หน่วยงานของท่านมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน เท่ากับ 3.50 ± 0.88 ตามลำดับ

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค จำแนกตามระดับสมรรถนะโดยรวมและรายด้าน (n=94)

สมรรถนะ	mean	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1.หลักธรรมาภิบาล	3.89	0.65	สูง
2.การวิจัยและพัฒนา	3.90	0.68	สูง
3.การติดตามและประเมินผล	3.88	0.53	สูง
4.การคิดวิเคราะห์	4.11	0.57	สูง
5.การมองภาพองค์รวม	4.02	0.54	สูง
6.การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	4.04	0.54	สูง
7.ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	4.17	0.63	สูง
8.การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น	4.05	0.60	สูง

สมรรถนะ	mean	S.D.	ระดับสมรรถนะ
9.การสั่งการตามอำนาจหน้าที่	3.79	0.68	สูง
10.การสืบเสาะหาข้อมูล	4.21	0.57	สูง
สมรรถนะโดยรวม	3.97	0.46	สูง

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการเสริมพลังอำนาจในงานของ นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรม ควบคุมโรค โดยรวมและรายด้าน

การเสริมพลังอำนาจในงาน	mean	S.D.	ระดับ
1. การได้รับข้อมูลข่าวสาร	3.91	0.62	มาก
2. การได้รับการสนับสนุน	4.02	0.63	มาก
3. การได้รับทรัพยากร	3.66	0.65	ปานกลาง
4. การได้รับโอกาส	3.69	0.69	มาก
โดยรวม	3.80	0.58	มาก

เมื่อวิเคราะห์ด้วยสหสัมพันธ์ของเพียร์สัน พบว่า การเสริมพลังอำนาจในงานทุก ด้านและภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.326 - 0.427$) กับสมรรถนะ ประจำกลุ่มงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ดังแสดงในตารางที่ 3 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสารมากที่สุด ในขณะที่ปัจจัยส่วนบุคคลทุกตัว แปรไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลาง สอดคล้องกับการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ซึ่งพบว่า ตัวแปรที่สามารถอธิบายความผันแปรของสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุข ข้าราชการได้ คือ การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($p = < 0.0001$) ดังแสดงในตารางที่ 4 โดยสามารถเขียนเป็นสมการ ดังนี้ สมรรถนะ ประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ = $2.785 + 0.303$ (การเสริมพลังอำนาจ ในงานด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร) โดยมีอำนาจในการทำนายร้อยละ 16.5 ($R^2 = 0.165$)

ตารางที่ 3 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงาน กับสมรรถนะประจำกลุ่มงาน (n=94)

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

ตารางที่ 4 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ถดถอยระหว่างปัจจัยการเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูล กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค

ตัวแปร	B	SEB	Beta	t	p-value
การเสริมพลังอำนาจในงานด้านการได้รับข้อมูล	0.303	0.071	0.407	4.269	<0.0001
ข่าวสาร					
ค่าคงที่	2.785	0.281			

R = 0.407 R² = 0.165 R_a² = 0.156 Std. Error of the Estimate = 0.421

F = 18.22 df = 1 p = < 0.0001

อภิปรายผล (Discussion)

จากผลการศึกษาข้างต้น จะเห็นได้ว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค มีเพียงการเสริมพลังอำนาจในงานโดยด้านที่สามารถทำนายสมรรถนะประจำกลุ่มงานได้ คือ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร เนื่องจากกรมควบคุมโรคมีการสื่อสารนโยบายและทิศทางการดำเนินงานจากผู้บริหารระดับสูงเป็นประจำ ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ การประชุมหัวหน้าส่วนราชการระดับกรมและประชุมคณะกรรมการบริหารในระดับหน่วยงาน การสัมมนา ประกอบกับปัจจุบันมีเทคโนโลยีในการสื่อสารที่ทันสมัย เช่น Application Line ฯลฯ ทำให้เจ้าหน้าที่สามารถได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างรวดเร็ว ซึ่งพบว่านักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค มีสมรรถนะด้านสืบเสาะหาข้อมูลมีคะแนนสูงที่สุด

สมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค ในภาพรวมทั้ง 10 ด้านอยู่ในระดับสูง สอดคล้องกับผลการวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559) ซึ่งศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการอยู่ในระดับสูง ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ และด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น โดยการวิจัยที่จังหวัดร้อยเอ็ด จะประเมินสมรรถนะตนเองเพียง 3 ด้าน คือ การคิดวิเคราะห์ การดำเนินงานเชิงรุก การใส่ใจและ

พัฒนาผู้อื่น ซึ่งการวิจัยครั้งนี้ประเมินสมรรถนะ 10 ด้านแต่ไม่มีการประเมินสมรรถนะด้านการดำเนินงานเชิงรุก นอกจากนี้พบว่า ลำดับของคะแนนสมรรถนะมีความแตกต่างกันโดยนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จังหวัดร้อยเอ็ด มีสมรรถนะด้านการใส่ใจและพัฒนาผู้อื่นสูงที่สุด และด้านการคิดวิเคราะห์มีคะแนนต่ำที่สุด ในขณะที่นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการส่วนกลางของกรมควบคุมโรค มีคะแนนสมรรถนะสืบเสาะหาข้อมูลสูงที่สุด และสมรรถนะการสั่งการตามอำนาจหน้าที่ มีคะแนนต่ำที่สุด อาจเนื่องจากจากหน่วยงานส่วนกลางมีบทบาทหน้าที่ในการกำหนดนโยบาย แผนงานโครงการในระดับประเทศ ทำให้ต้องมีสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับการสืบเสาะ/ค้นหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในงานป้องกันควบคุมโรค ในขณะที่การสั่งการตามอำนาจหน้าที่มีคะแนนน้อยที่สุด อาจเนื่องจากส่วนใหญ่การดำเนินงานนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการส่วนกลางกรมควบคุมโรค จะเป็นลักษณะการสนับสนุนด้านวิชาการให้กับเขตและจังหวัด และเป็นการขอความร่วมมือเพื่อร่วมกันดำเนินการป้องกันควบคุมโรคในพื้นที่ แต่ไม่มีอำนาจหน้าที่ในการสั่งการโดยตรงซึ่งหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ อาทิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาลระดับต่างๆ ส่วนใหญ่สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ สามารถสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมายหรือระเบียบ ซึ่งกรมควบคุมโรค เป็นหน่วยงานที่บทบาทในการป้องกันควบคุมโรคของประเทศ และมีกฎหมายที่ต้องพัฒนาให้เกิดกลไกการบังคับใช้กฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การออกอนุบัญญัติ การออกประกาศกระทรวง ฯลฯ ภายใต้พระราชบัญญัติต่างๆ อาทิ พระราชบัญญัติควบคุมเครื่องดื่มแอลกอฮอล์ พ.ศ. 2551 พระราชบัญญัติโรคติดต่อ พ.ศ. 2558 พระราชบัญญัติควบคุมผลิตภัณฑ์ยาสูบ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติควบคุมโรคจากการประกอบอาชีพและโรคจากสิ่งแวดล้อม พ.ศ. 2562 ซึ่งผลการวิจัยนี้มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ ทวีวงศ์ (2557) ที่มีการศึกษาในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล จังหวัดนครนายก ซึ่งพบว่า การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ มีค่าน้อยที่สุด

ปัจจัยด้านการเสริมพลังอำนาจในงาน ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่เกือบทุกด้านอยู่ในระดับมากมีเพียงด้านการได้รับทรัพยากรที่อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559) คือ ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร การได้รับการสนับสนุน การได้รับโอกาส อยู่ในระดับสูง ในขณะที่ด้านการได้รับทรัพยากร อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของรุ่งรัตน์ ทวีวงศ์ (2557) ซึ่งพบว่า การได้รับทรัพยากรมีค่าต่ำที่สุด ทั้งนี้ อาจเนื่องจากทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็น

เป็นบุคลากร งบประมาณ อุปกรณ์ หรือวัสดุที่ใช้ในการทำงานมีจำกัด ทำให้อาจไม่เพียงพอ ส่งผลให้นักวิชาการต้องมีการวางแผนการดำเนินงาน มีการจัดลำดับความสำคัญของงานที่จะดำเนินการ ในขณะที่ข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ การจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสม สำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการและนวัตกรรม อาจเนื่องด้วยภารกิจของกรมควบคุมโรคที่ค่อนข้างมาก ในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรคและภัยสุขภาพของประชาชน ส่งผลให้นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการประเมินว่า หน่วยงานยังขาดการจัดสรรเวลาให้เหมาะสม สำหรับการวิจัย พัฒนาวิชาการและนวัตกรรม และข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดรองลงมา ได้แก่ มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์ (2559) ซึ่งข้อที่ได้คะแนนต่ำที่สุด คือ มีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน และผลการวิจัยนี้ มีความแตกต่างจากงานวิจัยของรุ่งรัตน์ ทวีวงศ์ (2557) ที่พบว่า ข้อที่มีคะแนนน้อยที่สุด คือ มีเงินทุนสนับสนุนงานวิจัย รองลงมาคือ มีการจัดสรรเวลาสำหรับการวิจัย

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานส่วนกลางของกรมควบคุมโรค มีสมรรถนะประจำกลุ่มงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง การเสริมพลังอำนาจในงานที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงาน คือด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร และปัญหา อุปสรรค ได้แก่ ยังมีสมรรถนะในการสร้างเงื่อนไขเพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบน้อย

ข้อเสนอแนะ (Recommendations)

กรมควบคุมโรคควรพัฒนาหลักสูตรด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้องเพื่อส่งเสริมให้นักวิชาการมีสมรรถนะในการสร้างเงื่อนไขหรือกลไกการบังคับใช้กฎหมาย/กฎระเบียบได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงมีนโยบายในการจัดสรรเวลาสำหรับการพัฒนางานด้านวิจัย/วิชาการ/นวัตกรรม หรือสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางาน รวมถึงมีนโยบายสนับสนุนแหล่งความรู้ที่ทันสมัย หรือเข้าถึงง่ายเพิ่มขึ้น และมีการประชาสัมพันธ์จูงใจให้เข้าไปใช้งาน

เอกสารอ้างอิง (References)

- กิริติ ศยียงยง. (2549). *ขีดความสามารถ*. กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก็อปปี.
- เกริกเกียรติ ศรีเสริมโภค. (2546). *การพัฒนาความสามารถเชิงสมรรถนะ*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์นาโถดำ.

- กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค. (2558). *คู่มือแนวทางการประเมินสมรรถนะและการจัดทำ IDP* ปี พ.ศ.2558. สืบค้นจาก <http://person.ddc.moph.go.th/hr/index.php/downloads/form/106-patana/210-00019>
- กองการเจ้าหน้าที่ กรมควบคุมโรค. (2561). *สรุปผลการประเมินสมรรถนะของบุคลากรกรมควบคุมโรค รอบ 6 เดือน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2561*. สืบค้นจาก <http://person.ddc.moph.go.th/person1/index.php/information/hrd/382-summary-of-the-assessment>
- กองบริหารทรัพยากรบุคคล กรมควบคุมโรค. (2563). จำนวนนักวิชาการสาธารณสุข กรมควบคุมโรค [Excel].
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). *มารู้จัก Competency กันเถอะ*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ปทุมทิพย์ สุ่มมาตย์. (2559). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- รุ่งรัตน์ ทวีวงศ์. (2557). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดนครนายก*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.
- Kanter R.M. (1997). *Frontiers of management*. Cambridge: A Harvard Business Review Book.
- McClelland, D.C. (1973). Testing for competence rather than for “Intelligence.” *American Psychologist*, 28(1): 1–14.
- McClelland, D.C., and Boyatzis, R.E. (1980). Opportunities for Counsellors from the Competency Assessment Movement. *Personnel and Guidance Journal*. January: 368- 372.
- McCormick, J. E., & Ilgen, R. D. (1985). *Industrial and organizational psychology*. 3 rd ed. Newjercy : Prentice-Hall,Inc.
- Schermerhorn, Jr, John R. Hunstand, Jane G. and Osborn Richard N. (1989). *Managing Organizational Behavior*. New York. John Wiley & Sons, Inc.
- Spencer, L.M. JR. & Spencer, S.M. (1993). *Competence at Work: Model for Superior Performance*. John Wiley & Sons.

