A regional health promotion center's personnel core competencies under the Department of Health, Ministry of Public Health

Petcharat Aroonpakmongkol[*] Chardsumon Prutipinyo[**] Natnaree Aimyong[***]

[*]Student of M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol Unviersity

*** Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol Unviersity*

Corresponding autor email: chardsumon.pru@mahidol.ac.th

**** Assistant Professor, Department of Epidemiology, Faculty of Public Health, Mahidol Unviersity*

Original article

Received: 28 Sep 2022

Revised: 31 Oct 2022

Accepted: 2 Nov.2022

Abstract

This research aims to measure correlation and predictive power between personal and motivational factors on core competency of personnel at a Regional Health Promotion Center under the Department of Health. The sample consisted of 144 personnel. Data were collected using a quality-checked questionnaire. The data were analyzed using percentage, mean, standard deviation, Independent T-Test, One Way ANOVA, Pearson's Product-Moment correlation and Multiple Regression.

The results showed that majority of the sample were female (84.7%), with a bachelor's degree (79.20 %), and being civil servants (91.7%). Their motivation was at a moderate level. Performance level was moderate. Civil servants and government officials had no different levels of motivation and core competencies. Motivation was statistically related to personnel's core competencies ($r = 0.76$, p-value < 0.001) and had 58.6 percent predictive power

Recommendation for study as a guideline for motivating and developing core competency of personnel for performing their work to the best of their ability to achieve the mission and goals of the organization. Using the results of the study is recommended as a guideline for those who want to study the development of core competencies of health center personnel, Department of Health, in other districts.

Key Words: Core Competencies; Personnel of a Regional Health Promotion Center Under the Department of Health

สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

เพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล* ฉัตรสุมน พฤฒิภิญโญ ณัฐนารี เอมยงค์*****

**นักศึกษาหลักสูตร วท.ม. (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*

***ศาสตราจารย์, ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*

ผู้รับผิดชอบบทความวิจัย ติดต่อ chardsumon.pru@mahidol.ac.th

****ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 28 กย. 2565
วันแก้ไข 31 ตค. 2565
วันตอบรับ 2 พย 2565

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อวัดความสัมพันธ์และอำนาจในการทำนายระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแรงจูงใจต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย จำนวน 144 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบค่าเฉลี่ยของข้อมูล 2 กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกัน วิเคราะห์ความแปรปรวนจำแนกทางเดียว วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 84.7) การศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 79.20) เป็นข้าราชการ (ร้อยละ 91.7) แรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง ระดับสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง ข้าราชการและพนักงานราชการมีระดับแรงจูงใจและสมรรถนะหลักที่ไม่แตกต่างกัน แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากร ($r = 0.76$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$) และมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 58.6

การวิจัยนี้มีข้อเสนอ ผู้บริหารนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาสมรรถนะหลักบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถ ส่งผลให้บรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร และเพื่อใช้ผลการศึกษาเป็นแนวทางให้ผู้ที่ต้องการศึกษาการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัย กรมอนามัย ในเขตอื่นต่อไป

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก / บุคลากรของศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย

บทนำ (Introduction)

ความเจริญก้าวหน้าของเทคโนโลยี ทำให้การสื่อสารเป็นไปอย่างรวดเร็ว ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทำให้การแข่งขันระหว่างองค์กรสูงตามไปด้วย ซึ่งองค์กรต้องมีการปรับปรุงองค์กรหรือเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการทำงาน และปัจจัยที่สำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพงานก็คือการมีบุคลากรที่มีความสามารถมีสมรรถนะสูงในการทำงาน (ศศิวิมล สิริ นันทเกตุ, 2560) กระทรวงสาธารณสุข(กระทรวงสาธารณสุข, 2560) ให้ความสำคัญในเรื่องบุคลากรและการพัฒนาบุคลากร ซึ่งหากบุคลากรมีศักยภาพที่ดีก็จะส่งเสริมผลักดันให้กระทรวงสาธารณสุขดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ในปี 2547 สำนักงานข้าราชการพลเรือน กำหนดให้หน่วยงานภาครัฐที่เป็นหน่วยงานภายใต้กำกับสำนักงานข้าราชการพลเรือน ให้นำระบบการประเมินสมรรถนะมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ ในกรณีที่ผลการประเมินสมรรถนะแล้วพบว่ามีช่องว่าง (GAP) ก็จะต้องจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล และการประเมินสมรรถนะยังเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาการประเมินผลการฏิบัติราชการ เพื่อพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพลเรือน

ศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ดำเนินการประเมินสมรรถนะบุคลากร มาอย่างต่อเนื่อง ผลการประเมินสมรรถนะหลัก 5 ด้านในรอบ 6 เดือนหลัง (เมษายน 2564ถึงกันยายน 2564) (ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี, 2564) พบว่าคะแนนเต็ม 5 คะแนน สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 4.45 คะแนน สมรรถนะด้านการมีจิตสำนึกในการให้บริการ 4.49 คะแนน สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4.32 คะแนน สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม 4.55 คะแนน สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม 4.2 คะแนนน แม้ว่าโดยภาพรวมคะแนนสมรรถนะหลัก 5 ด้านจะอยู่ในเกณฑ์ดี แต่เมื่อเปรียบเทียบคะแนนสมรรถนะที่เป็นอยู่กับสมรรถนะที่คาดหวัง ซึ่งพบว่ามีช่องว่าง (GAP) แต่ยังไม่มีการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เมื่อมีการประเมินสมรรถนะรอบรอบถัดไป จึงพบว่าบุคลากรของศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ยังมีช่องว่าง (GAP) ของสมรรถนะซ้ำๆอย่างต่อเนื่อง จึงควรศึกษาวิจัยและรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ เพื่อนำผลการศึกษาไปปิดช่องว่างของสมรรถนะหลักแต่ละด้านของบุคลากร เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีสมรรถนะหลักที่ดีขึ้น สามารถปฏิบัติงานตามภารกิจองค์กรได้มีประสิทธิภาพ

แรงจูงใจเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของบุคลากร (สุคนทิพย์ รุ่งเรือง, ฉัตรสุมน พฤฒิภิญโญ, นิทัศน์ ศิริโชติรัตน์, & สุธี อยู่สถาพร, (2016) และส่งผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร (สุทธิคุณ วิริยะกุล, 2558) แรงจูงใจตามแนวคิดของ Frederick Herzberg(Herzberg, Frederick and others, 1959) แบ่งเป็น 2 กลุ่มคือ กลุ่มที่ 1 ปัจจัยด้านแรงจูงใจ (Motivation Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับแรงจูงใจภายใน เช่นความสำเร็จในการทำงานของบุคคล การได้รับการยอมรับนับถือ ความก้าวหน้าในงาน ความรับผิดชอบลักษณะของงานที่ปฏิบัติ ปัจจัยจูงใจเหล่านี้ทำให้บุคลากร ชื่นชมยินดีในผลงานและความสามารถของตนเอง ถ้ามีการตอบสนองต่อปัจจัยเหล่านี้ บุคลากรจะตั้งใจทำงานอย่าง สุดความสามารถ เกิดผลงานและปฏิบัติงานที่ดี เพิ่มประสิทธิภาพของงานได้ประสิทธิภาพ กลุ่มที่ 2 ปัจจัยอนามัยหรือปัจจัยที่ช่วยลดความไม่พึงพอใจในการทำงาน (Hygiene Factor) มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงานเช่น เงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านการบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความมั่นคงในงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ไม่ได้เป็นสิ่งจูงใจให้บุคลากรทำงานมากขึ้น แต่มีส่วนช่วยให้บุคลากรทำงานด้วยความสุขสบายขึ้น ป้องกันการลาออกจากงานหรือลาออกจากองค์กร

จากปัญหาที่พบในผลการประเมินสมรรถนะบุคลากรของศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย และจากแนวคิดทฤษฎีแรงจูงใจของ Frederick Herzberg สอดคล้องกับผลการศึกษาของ Orville C. Walker, Jr., Gilbert A. Churchill, Jr. and Neil M. Ford. (Orville C. Walker, Jr., Gilbert A. Churchill, Jr. and Neil M. Ford, 1977) ซึ่งผลการศึกษาพบว่า การศึกษาในเรื่องแรงจูงใจในการทำงาน ควรศึกษาอย่างเป็นระบบ ในรูปแบบการศึกษาวิจัย และจากการทบทวนรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องเช่น มะซาเอะ สาและ(มาซาเอะ สาและ, 2557) ได้ศึกษาเรื่อง แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการ และพนักงานส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่อำเภอรามัน จังหวัดยะลา ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยด้านความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ความมั่นคงปลอดภัยในการทำงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน ความท้าทายในงาน เงินเดือน สวัสดิการ บำเหน็จความชอบ มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน Fang Yang (2011) ได้ศึกษาเรื่อง Work, motivation and personal Characteristic: an in- depyh study of six organization in Ningbo ผลการศึกษาพบว่า มีปัจจัย 12 ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจให้พนักงานทำงานคือ เงินเดือน สภาพแวดล้อมในการทำงาน สวัสดิการที่ดี ระบบโบนัสที่ดี นโยบายบริษัทที่ดี ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ผู้บังคับบัญชาที่ดี ความมั่นคงในงาน งานมีความท้าทาย ความสำเร็จในงาน การได้รับการยอมรับนับถือ งานน่าสนใจ สุมินทร เบ้าธรรม และดวงฤดี อู๋ (2561) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการทำงาน ของหัวหน้าสำนักงานคณะบดีในประเทศไทย ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยแรงจูงใจมีอิทธิพลทางบวกต่อสมรรนะหลัก และสมรรถนะหลักมีอิทธิพลทางบวกกับความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าสำนักงานคณะบดีในประเทศไทย ศิริภูมิ ผายรัศมี (2564) ได้ศึกษาเรื่อง อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการศึกษาพบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการได้รับการยอมรับ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านนโยบายการบริหาร ด้านความสัมพันธ์ ด้านค่าจ้างและผลตอบแทน และด้านความมั่นคง มีผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงาน

จากการทบทวนรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์และมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร ทำให้ผู้วิจัยสนใจศึกษาว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัด กรมอนามัย จะมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรของศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย หรือไม่ และหากมีความสัมพันธ์ จะมีอิทธิพลการทำนายต่อกับสมรรถนะของบุคลากรของศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย หรือไม่ ซึ่งการศึกษาครั้งนี้จะศึกษาเฉพาะสมรรถนะหลัก (Core Competency) เท่านั้น เนื่องจากถือเป็นสมรรถะหลักที่มีความสำคัญของบุคลากรของกรมอนามัยควรมี ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีจิตสำนึกในการให้บริการ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม เพื่อนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางในการสร้างแรงจูงใจของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสมกับบริบทของบุคลากรของศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของบุคลากรของศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรลุพันธกิจและเป้าหมายขององค์กรต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. วัดระดับแรงจูงใจและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย

2. วัดความแตกต่างของแรงจูงใจในข้าราชการและพนักงานราชการ

3. วัดความแตกต่างของสมรรถนะหลักในข้าราชการและพนักงานราชการ

4. วัดความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย

5. เพื่อหาปัจจัยที่มีอำนาจทำนายสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย

สมมุติฐานของการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย อยู่ในระดับปานกลาง

2. แรงจูงใจของข้าราชการแตกต่างจากพนักงานราชการ

3. สมรรถนะหลักของข้าราชการแตกต่างจากพนักงานราชการ

4. ปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย

5. ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีอำนาจในการทำนายสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย

วิธีการวิจัย (Research Method)

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบการวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงวิเคราะห์ (Analytical research) แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional study) เป็นการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย

ประชากร คือ บุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัยประเภทข้าราชการ จำนวน 138 คน พนักงานราชการ จำนวน 13 คน ที่ต้องประเมินสมรรถนะหลัก ในการประเมินผลปฏิบัติราชการรอบ 6 เดือน ปีละ 2 ครั้ง รวมจำนวนประชากรทั้งสิ้น 151 คน (ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี, 2565) กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้วิธีคำนวณของ Daniel (Daniel W. W., 2010) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% (ค่าความคลาดเคลื่อนที่จะยอมรับได้ 5%) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 88 คน เป็นบุคลากรที่เป็นข้าราชการ 80 คน พนักงานราชการ 8 คน แต่พบว่าอาจมีอัตราการตอบแบบสอบถามต่ำ จึงแจกแบบสอบถามให้กับทุกคน ผลปรากฏว่าได้รับการตอบกลับแบบสอบถามที่มีข้อมูลครบถ้วนจำนวน 144 ชุด คิดเป็นร้อยละ 95.36 ทำให้งานวิจัยนี้สามารถใช้เป็นโมเดลไม่เพียงแต่ทำนายผู้ที่กำลังปฏิบัติงานในขณะเก็บข้อมูลเท่านั้นแต่สามารถนำไปทำนายพนักงานใหม่ได้ด้วย ประกอบกับแบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเอง การวัดจะวัดเป็นคะแนนรวมจากแบบสอบถามไม่ได้แบ่งเป็นกลุ่ม หากมีข้อคำถามใดที่เกิด missing จะตัดออกจากการวิจัย เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 30 พฤษภาคม 2565 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2565

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมาจากการศึกษาเอกสาร แนวคิด และทฤษฎีต่างๆ รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยกำหนดข้อคำถามให้สอดคล้องกับตัวแปรที่ศึกษาครอบคลุมตามนิยามศัพท์ ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประเภทบุคลากร และอายุราชการ ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านแรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย จำนวน 55 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบ

เลือกตอบ ตามแนวคิดทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก เพื่อวัดปัจจัยจูงใจและปัจจัยอนามัย 11 ด้าน โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ของ Likert, Rensis (1967) แล้วแปลผลตามเกณฑ์ของ Best and Kahn (1993) คือ ระดับคะแนน 3.35-5.00 หมายถึง แรงจูงใจมาก คะแนน 1.68-3.34 หมายถึง มีแรงจูงใจปานกลาง คะแนน 0.00-1.67 หมายถึง แรงจูงใจน้อย ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย จำนวน 25 ข้อ ตามประกาศเกณฑ์การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร กรมอนามัย เพื่อวัดสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย โดยใช้แบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแบบลิเคอร์ท (Likert Scale) 5 ระดับ ของ Likert, Rensis (1967) แล้วแปรผลตามเกณฑ์ของ Best and Kahn (1993) คือ ระดับคะแนน 3.35-5.00 หมายถึง มีสมรรถนะสูง คะแนน 1.68-3.34 หมายถึง มีสมรรถนะปานกลาง คะแนน 0.00-1.67 หมายถึง มีสมรรถนะต่ำ ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อคิดเห็นอื่นๆ และข้อเสนอแนะ ในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย จำนวน 5 ข้อ เป็นคำถามปลายเปิดนับจำนวนผู้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ สะท้อนปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย แล้วจัดกลุ่มหมวดหมู่ข้อมูลความคิดเห็นที่มีลักษณะเดียวกันออกเป็นข้อๆ แล้วนับความถี่

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ได้นำแบบสอบถามที่ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ตรวจแก้ไขแล้วไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องของเนื้อหา ดูความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวิจัย โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (Item-Objective Congruence Index) เลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งแบบสอบถามของผู้วิจัย ได้ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.67 – 1.00 ตรวจสอบความเที่ยง (Reliability)โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงของเนื้อหาแล้ว ไปทดลองใช้ (Try-out) กับกลุ่มตัวอย่างที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มประชากรที่ศึกษา โดยทดลองใช้กับบุคลากรในศูนย์อนามัยที่ 1 เชียงใหม่ สังกัดกรมอนามัย จำนวน 30 คน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม โดยใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ค่า $\propto$ มากกว่าหรือเท่ากับ 0.7 ซึ่งถือว่ายอมรับความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้ ซึ่งแบบสอบถามของผู้วิจัย ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Cronbach's alpha coefficient)ที่มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามที่ 0.706-0.966 จึงเหมาะสมกับการนำมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้

การแปลผล

ระดับค่าสหสัมพันธ์ (r) (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) ตามเกณฑ์ของ Kotrlik, J. W. & Wiliams, H. A. (2003) ดังนี้

0.90-1.00 มีสหสัมพันธ์กันสูงมาก (Very high Correlation)

0.70-0.89 มีสหสัมพันธ์กันสูง (High Correlation)

0.50-0.69 มีสหสัมพันธ์กันปานกลาง (Moderate Correlation)

0.30-0.49 มีสหสัมพันธ์กันต่ำ (Low Correlation)

0.00-0.29 มีสหสัมพันธ์กันเล็กน้อย (Little Correlation)

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้ ได้ยื่นขอจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยมหิดล คณะกรรมการฯได้ประชุมพิจารณาเมื่อวันที่ 29 เมษายน 2565 อนุมัติโครงการวิจัยตามเอกสารเลขที่ COA. No. MUPH 2022-062 และขอจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย

ได้ประชุมพิจารณาเมื่อวันที่ 20 พฤษภาคม 2565 อนุมัติโครงการวิจัยตามเอกสารเลขที่ 3/2565

ผลการศึกษา (Result)

1. ระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.87 , S.D = 0.36) โดยแรงจูงใจด้านความรับความรับผิดชอบ ($\bar{X}$ = 2.94, S.D = 0.27) และแรงจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($\bar{X}$ = 2.94 , S.D = 0.27) มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 2.49, S.D = 0.59) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานคือระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง

2. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.97, S.D.= 0.20) เมื่อพิจารณารายสมรรถนะ 5 ด้าน พบว่าสมรรถนะรวม 5 ด้าน อยู่ในระดับ ปานกลาง โดยสมรรถนะที่ 4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม มีระดับคะแนนสมรรถนะสูงสุด ($\bar{X}$ = 2.98, S.D.= 0.19) และสมรรถนะที่ 3 ด้านสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีระดับคะแนนสมรรถนะต่ำสุด ($\bar{X}$ = 2.92, S.D.= 0.30) ซึ่งเป็นไปตามสมมตติฐานคือระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

3. แรงจูงใจของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ไม่ขึ้นกับประเภทของบุคลากร (p-value (2-tailed)= 0.971) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานราชราชการ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4. สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ไม่ขึ้นกับประเภทของบุคลากร (p-value (2-tailed)= 0.176) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานราชราชการ มีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5. ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย โดยวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ระดับเล็กน้อย (r = 0.18) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05) อายุราชการ มีความสัมพันธ์ระดับเล็กน้อย (r = 0.17) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001) (ตารางที่ 1)

ตารางที่1 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ ปัจจัยด้านอนามัย ต่อสมรรถนะ หลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งสังกัดกรมอนามัย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (n=144 คน)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ด้านความก้าวหน้าในงาน**	0.47	< 0.001
ด้านความรับผิดชอบ**	0.80	< 0.001
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ**	0.67	< 0.001
ปัจจัยอนามัยโดยรวม 6 ด้าน ปัจจัยอนามัย	0.70	< 0.001

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value
ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน**	0.44	< 0.001
ด้านนโยบายและการบริหารงาน**	0.60	< 0.001
ด้านการบังคับบัญชา**	0.59	< 0.001
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล**	0.62	< 0.001
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน**	0.58	< 0.001
ด้านความมั่นคงในงาน**	0.68	< 0.001

6. วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบ (Multiple Regression Analysis) ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับP< 0.001 มีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัว ที่มีความสามารถในการทำนายสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ได้แก่ แรงจูงใจโดยรวม 5 ด้าน และ มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)เท่ากับ 0.47, 0.24 ตามลำดับ (ตารางที่ 2) ทั้งนี้ความสัมพันธ์และอำนาจในการทำนายของผลการศึกษาวิจัยนี้เกิดขึ้นภายใต้เกณฑ์สมรรถนะหลักเดียวกัน และนิยามความหมายเดียวกัน หากเปลี่ยนแปลงไปจากนี้อาจต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม

ตารางที่ 2 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณของ ปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ ที่มีอำนาจการพยากรณ์สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย (n=144 คน)

ตัวแปร	B	Std.Error	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	35.245	9.271	.000
ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม 5 ด้าน	0.469	0.09	.000
ปัจจัยอนามัยโดยรวม 6 ด้าน	0.240	0.07	.001
เพศ	1.215	2.27	.594
อายุ	0.067	0.24	.777
การศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	-5.538	5.14	.283
การศึกษาระดับปริญญาตรี	-0.151	2.05	.941
การศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป	-12.577	8.71	.151
ระดับตำแหน่ง	-4.187	2.40	.084
อายุราชการ	-0.202	0.22	.349

R = 0.784, R Square = 0.615, Adjust R Square = 0.586, Std.Error of the Estimate = 8.56147

ผลการศึกษาสามารถเขียนสมการพยากรณ์สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ดังนี้

$y = 35.245 + (0.469)(x_1) + (0.240)(x_2)$

โดย y = สมรรถนะหลักของบุคลากร

x_1= ปัจจัยแรงจูงใจรวม 5 ด้าน

x_2= ปัจจัยอนามัยรวม 6 ด้าน

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐานพบว่าตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ได้ดังนี้

เมื่อคะแนนแรงจูงใจรวม 5 ด้านเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้สมรรถนะเพิ่มขึ้น 0.47 คะแนน

เมื่อคะแนนปัจจัยอนามัย 6 ด้าน เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้สมรรถนะเพิ่มขึ้น 0.24 คะแนน

ปัจจัยแรงจูงใจรวม 5 ด้านและปัจจัยอนามัยโดยรวม 6 ด้าน สามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัยได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001

ตัวแปร ปัจจัยแรงจูงใจรวม 5 ด้านและปัจจัยอนามัยโดยรวม 6 ด้าน สามารถอธิบายการเปลี่ยนแปลงของสมรรถนะได้ 58.6 % (Adjust R Square = 0.586)

อภิปรายผล (Discussion)

1. ระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยแรงจูงใจโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.87,S.D=0.36) ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการศึกษาของ สุกัญญา ไก่นิล (สุกัญญา ไก่นิล, 2559) พบว่าแรงจูงใจโดยรวมในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก โดยแรงจูงใจด้านความรับความรับผิดชอบมีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.05) และแรงจูงใจด้านความก้าวหน้ามีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.68)

2.ระดับแรงจูงใจต่อปัจจัยอนามัยโดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.76, S.D = 0.44) โดยแรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ส่วนแรงจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทน และด้านนโยบายและการบริหารงานมีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ซึ่งไม่สัมพันธ์กับผลการศึกษาของ สุกัญญา ไก่นิล(สุกัญญา ไก่นิล, 2559) พบว่าแรงจูงใจต่อปัจจัยอนามัยโดยรวมในการปฏิบัติงานของนักกายภาพบำบัด คณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล อยู่ในระดับมาก แรงจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ($\bar{X}$ = 4.22) แรงจูงใจด้านเงินเดือนค่าตอบแทน มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ($\bar{X}$ = 3.50)

3. ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = 2.97, S.D.= 0.20) เมื่อพิจารณารายสมรรถนะ 5 ด้าน พบว่าสมรรถนะที่ 4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม มีระดับคะแนนสมรรถนะสูงสุด ($\bar{X}$ = 2.98, S.D.= 0.19) รองลงมาคือสมรรถนะที่ 5 ด้านการทำงานเป็นทีม มีระดับคะแนนสมรรถนะ ($\bar{X}$ = 2.97, S.D.= 0.22) สมรรถนะที่ 2 ด้านมีจิตสำนึกในการให้บริการ มีระดับคะแนนสมรรถนะ ($\bar{X}$ = 2.95, S.D.= 0.25) สมรรถนะที่ 1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีระดับคะแนนสมรรถนะ ($\bar{X}$ = 2.92, S.D.= 0.29) และสมรรถนะที่ 3 ด้านสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีระดับคะแนนสมรรถนะต่ำสุด ($\bar{X}$ = 2.92, S.D.= 0.30) อธิบายได้ว่า บุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัยประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวม 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง แตกต่างผลการศึกษาของสุเทพ ยศศักดิ์ศรี (สุเทพ ยศศักดิ์ศรี, 2559) พบว่าบุคลากรของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวม 5 ด้านอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นจากศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย (โครงสร้างการบริหารงานของกรมอนามัย, 2552) เป็นหน่วยงานส่วนกลางเทียบเท่ากับระดับกอง ของกรมอนามัยที่อยู่ในส่วนภูมิภาค มีบทบาทหน้าที่ในการดูแลสุขภาพด้านส่งเสริมสุขภาพ ของประชาชนในพื้นที่เขตบริการสุขภาพที่ 5 รับผิดชอบใน 8 จังหวัดได้แก่ จังหวัดราชบุรี นครปฐม กาญจนบุรี สุพรรณบุรี เพชรบุรี ประจวบคีรีขันธ์ สมุทรสงคราม และสมุทรสาคร ซึ่งมีหน้าที่ศึกษาวิจัย สร้างนวัตกรรมด้านส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนวิชาการ นิเทศกำกับติดตามการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โรงพยาบาล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ทุกแห่งในเขตบริการสุขภาพที่ 5 ซึ่งจะเห็นว่าเป็นภารกิจเชิงวิชาการ ที่กระทำต่อชีวิตและสุขภาพของหน่วยงานสาธารณสุขทุกระดับ ครอบคลุมประชาชนจำนวนมาก ซึ่งมีความยากและซับซ้อนในภารกิจที่ต้องรับผิดชอบ จึงเป็นเหตุผลที่บุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัยประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวม 5 ด้าน โดยรวมอยู่เพียงในระดับปานกลาง หากเทียบกับบุคลากรของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี ประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวม 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นจากเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี (เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี, 2496)เป็นหน่วยงานสังกัดองค์กรปกครองท้องถิ่นในระดับจังหวัด ซึ่งมีบทบาทหน้าที่รับผิดชอบครอบคลุมประชาชนจำนวนน้อยกว่า ลักษณะงานเป็นด้านการบริหารจัดการความเป็นอยู่และสิ่งแวดล้อม ไม่เกี่ยวข้องกับชีวิตหรือความเป็นตายต่อชีวิต ภารกิจมีความง่ายกว่า พื้นที่รับผิดชอบน้อยกว่า ซึ่งแตกต่างจากภารกิจของศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย จึงอาจเป็นเหตุผลที่บุคลากรของเทศบาลเมืองสุพรรณบุรีประเมินสมรรถนะตนเองโดยรวม 5 ด้าน โดยรวมอยู่ในระดับมาก

4. ค่าเฉลี่ยแรงจูงใจของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ไม่ขึ้นกับประเภทของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานราชราชการ มีแรงจูงใจไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

5. ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ไม่ขึ้นกับประเภทของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ บุคลากรประเภทข้าราชการและพนักงานราชราชการ มีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

6. ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่ในสังกัดกรมอนามัย ไม่ขึ้นกับเพศของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ เพศของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

7. ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ไม่ขึ้นกับระดับการศึกษาของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ระดับการศึกษาของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

จากข้อที่ 4, 5, 6, 7 อธิบายได้ว่าเนื่องจากศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กำหนดคุณสมบัติในการคัดเลือกบุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการในตำแหน่งเดียวกันเช่นตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการ ไม่แตกต่างกัน ไม่มีการกำหนดเฉพาะเพศใดเพศหนึ่ง ระดับการศึกษาก็เป็นระดับเดียวกันในตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร วิธีการสรรหาคือสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ ไม่แตกต่างกัน เมื่อรับเข้ามาปฏิบัติงานในหน่วยงานแล้ว ก็มอบหมายงานในลักษณะที่ไม่แตกต่างกัน บุคลากรทั้งที่เป็นข้าราชการและพนักงานราชการในตำแหน่งเดียวกันจึงปฏิบัติงานในงานหมือนกัน เมื่อมีการประชุมอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งข้าราชการและพนักงานราชการก็ได้รับการพัฒนาไปด้วยกัน บุคลากรทั้ง2กลุ่มจึงมีสมรรถนะไม่แตกต่างกัน ซึ่งผลการศึกษาวิจัยนี้เป็นการวัดปัจจัยต่างๆต่อสมรรถนะรวมทั้ง5ด้าน ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของนัดดา รุ่งเดชารัตน์ (นัดดา รุ่งเดชารัตน์; สุรชาติ ณ หนองคาย; ดุสิต สุจิรารัตน์, 2559)ซึ่งผลการศึกษาพบว่าระดับการศึกษามีความสัมพันธ์ทางบวกต่อสมรรถนะหลักโดยรวมของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการ แต่หากวัดปัจจัยส่วนบุคคลต่อสมรรถนะหลักแยกรายด้านของสมรรถนะหลักจะพบว่าปัจจัยส่วนบุคคลด้านประสบการฝึกอบรม มีผลต่อสมรรถนะหลักรายด้านบริการที่ดี ตามผลการศึกษาของปรัชญา แก้วพัฒน์ (ปรัชญา แก้วพัฒน์, 2551)

8. ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ขึ้นกับระดับตำแหน่งของบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 กล่าวคือ ระดับตำแหน่งของบุคลากรที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักที่แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐาน ซึ่ง

สัมพันธ์กับผลการศึกษาของ ปรัชญา แก้วพัฒน์ (ปรัชญา แก้วพัฒน์, 2551)พบว่า ระดับตำแหน่งมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อธิบายได้ว่า สำนักงานข้าราชการพลเรือน (สำนักงานข้าราชการพลเรือน., 2551) ได้กำหนดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับต่างๆ กรมอนามัยภายใต้กำกับของสำนักงานข้าราชการพลเรือน จึงยึดหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งในระดับต่างๆตามที่สำนักงานข้าราชการพลเรือนกำหนด (กรมอนามัย, 2565)ทั้งนี้ระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน จะมีบทบาทที่ยากง่ายตามลำดับของระดับตำแหน่ง เกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งแต่ละระดับต่างๆก็แตกต่างกัน การจัดหลักสูตรอบรมในระดับตำแหน่งต่างๆก็มีความยากง่ายแตกต่างกัน จึงส่งผลต่อสมรรถนะที่ต่างกันในระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นว่า ระดับตำแหน่งมีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย อย่างมีนัยสำคัญ ดีกว่าตัวแปรอื่นของปัจจัยส่วนบุคคล

9. ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน พบว่าอายุมีความสัมพันธ์ระดับเล็กน้อย (r = 0.183) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05) อายุราชการ มีความสัมพันธ์ระดับเล็กน้อย (r = 0.170) กับสมรรถนะหลักของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.05) แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p < 0.001)

ซึ่งไม่สอดคล้องกับผลการศึกษาของวุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์และคณะ (วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ และคณะ, 2560) ซึ่งได้ศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ผลพบว่าอายุและอายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากร ส่วนปัจจัยแรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักสูงมากนั้น ผลการศึกษาของMohammed Alshmemri, Lina Shahwan- Akl and Phillip Maude (Mohammed Alshmemri, Lina Shahwan-Akl and Phillip Maude., 2017) พบว่าปัจจัยอนามัยมีความสำคัญต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรน้อยกว่าปัจจัยแรงจูงใจตามกรอบแนวคิดทฤษฎี Herzberg's Two-Factor Theory

10. ปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านแรงจูงใจมีอำนาจในการทำนายสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ผู้วิจัยใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.001 มีตัวแปรอิสระเพียง 2 ตัว ที่มีความสามารถในการทำนายสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ได้แก่ แรงจูงใจโดยรวม 5 ด้าน ปัจจัยอนามัยโดยรวม 6 ด้าน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอย (Beta)เท่ากับ .469, .240 ตามลำดับ (ตารางที่ 4.12) โดยทั้ง 2 ตัวแปรสามารถมีอำนาจในการทำนายสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัยได้ร้อยละ 58.6 (Adjust R^2=.586) สัมพันธ์กับผลการศึกษาของ Prasetyo Adi Wibowo และคณะ (Prasetyo Adi Wibowo,et al.,2017) พบว่าแรงจูงใจมีอำนาจในการทำนายสมรรถนะหลักได้ร้อยละ 19.9

ทั้งนี้ความสัมพันธ์และอำนาจในการทำนายของผลการศึกษาวิจัยนี้เกิดขึ้นภายใต้เกณฑ์สมรรถนะหลักเดียวกัน และนิยามความหมายเดียวกัน หากเปลี่ยนแปลงไปจากนี้อาจต้องมีการศึกษาเพิ่มเติม

ข้อเสนอแนะการวิจัย (Recommendations)

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1) ผลการศึกษาพบว่า เมื่อคะแนนแรงจูงใจรวม 5 ด้านเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้สมรรถนะเพิ่มขึ้น 0.47 คะแนน เมื่อคะแนนปัจจัยอนามัย 6 ด้านเพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะส่งผลให้สมรรถนะเพิ่มขึ้น 0.24

คะแนน ศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย ควรมีมาตรการในการเสริมแรงจูงใจบุคลากร ซึ่งเมื่อเพิ่มแรงจูงใจจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร

2) หากต้องการทราบภาพรวมของสมรรถนะหลักของบุคลากรในสังกัดกรมอนามัยทั้งหมด ควรขยายการศึกษาวิจัยไปในหน่วยงานภายใต้สังกัดกรมอนามัยทั้งหมด

ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ

1. จัดทำโครงการรองรับมาตรการในการเสริมแรงจูงใจบุคลากร ซึ่งเมื่อเพิ่มแรงจูงใจจะส่งผลต่อการเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร เพื่อให้สามารถนำสู่การปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรตามผลการศึกษาวิจัย เป็นการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์

2. ศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัยควรจัดกลุ่มในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรตามระดับตำแหน่ง จะทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่นแบ่งกลุ่มระดับปฏิบัติการออกจากกลุ่มระดับชำนาญการหรือระดับชำนาญการพิเศษเป็นต้น

เอกสารอ้างอิง (References)

กระทรวงสาธารณสุข. (2560). แนวทางปฏิบัติตามจรรยาบรรณกระทรวงสาธารณสุข (MoPH Code of Conduct). พงศธรพอกเพิ่มดี. P7-20.

กรมอนามัย. (2565). ประกาศกรมอนามัย: ระเบียบการคัดเลือกเพื่อบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเข้ารับราชการในตำแหน่งต่างๆ สังกัดกรมอนามัย ปี 2565. (cited 2022 July 16) Available from: https://anamai.thaijobjob.com/

โครงสร้างการบริหารงานของกรมอนามัย ตามกฎกระทรวงแบ่งส่วนราชการกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ.2552. (cited 2022 January 14) Available from : http://www.oic.go.th/FILEWEB/CABINFOCENTER17/DRAWER002/GENERAL/DATA0000/00000811.PDF

เทศบาลเมืองสุพรรณบุรี.(2496). อำนาจหน้าที่ของเทศบาลตามพระราชบัญญัติเทศบาล พ.ศ. 2496. (cited 2022 July 16) Available from: http://www.suphancity.go.th/parakit.html

นัดดา รุ่ง เดชา รัตน์; สุร ชาติ ณ หนองคาย; ดุสิต สุจิ รา รัตน์. 2016. สมรรถนะ หลัก ของ พยาบาล วิชาชีพระดับปฏิบัติการ โรง พยาบาล มหาวิทยาลัย แห่ง หนึ่ง. *Vajira Nursing Journal*, 18(2), 33-41.

ปรัชญา แก้วพัฒน์. 2551. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสระแก้ว. (วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

มาซาเอะ สาและ. (2557). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและพนักงานส่วนท้องถิ่นในพื้นที่อำเภอรามัน จังหวัดยะลา. บทคัดย่อ. มหาวิทยาลัยทักษิณ.

วุฒิชัย อารักษ์โพชฌงค์ และคณะ. (2560). การประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 208-239.

ศศิวิมล สิรินันทเกตุ. 2560. ความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทุนมนุษย์ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะ หลักของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต) กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล. 229.

ศิริภูมิ ผายรัศมี. (2564). อิทธิพลของแรงจูงใจในการทำงานและพฤติกรรมอันพึงประสงค์ของพนักงาน ที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน บริษัทตัวแทนจำหน่ายและศูนย์บริการรถยนต์แห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยปทุม, 13(2), 76-92.

ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี. (2564). เอกสารข้อมูลบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.

ศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี. (2565). เอกสารข้อมูลบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 5 ราชบุรี.

สุกัญญา ไก่นิล. (2559). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและสมรรถนะเฉพาะสายอาชีพนักกายภาพบำบัด: กรณีศึกษาคณะกายภาพบำบัด มหาวิทยาลัยมหิดล. (วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล. 168.

สุคนทิพย์ รุ่งเรือง, ฉัตร สุมน พฤฒิ ภิญโญ, นิทัศน์ ศิริโชติ รัตน์ และ สุธี อยู่ สถาพร. (2559). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ ต่อ สมรรถนะ ของ นัก วิชาการ สาธารณสุข กรณี ศึกษา เขต บริการ สุขภาพ ที่ 4. *Public Health Policy and Laws Journal*. 2(1), 15-29.

สุทธิคุณ วิริยะกุล. (2558). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการสำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงการต่างประเทศ (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล. 179.

สุเทพ ยศศักดิ์ศรี. (2559). อิทธิพลของภาวะผู้นำส่งผลต่อสมรรถนะหลักของการบริหารงานเสศบาลเมือง: กรณีศึกษาเทศบาลเมืองสุพรรณบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล. 144.

สุมินทร เบ้าธรรม และดวงฤดี อู่. 2561. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่มีอิทธิพลต่อความสำเร็จการทำงาน ของหัวหน้าสำนักงานคณะบดีในประเทศไทย. วารสารการบัญชีและการจัดการ มหาวิทยาลัยสารคาม. 10(3), 218-233.

สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2551). พระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551: มาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง (สายงานประเภทวิชาการ). (cited 2022 July 16) Available from: OCSC.go. th/job/วิชาการสาธารณสุข.

Best. J. and Khan, J. V. (1993). Research in Education(7th ed.). Boston: Allyn and Bacon.

Daniel W. W. (2010). Biostatistics: Basic Concepts and Methodology for the Health Sciences. (9th ed). New York: John Wiley & Sons.

Fang Yang. Work. (2011). motivation and personal characteristic : an in-depth study of six Organization In Ningbo. Chinese Management Studies. 5(3), 272-297.

Herzberg, Frederick and others. (1959). The Motivation to work. New York: John Wiley and Sons.

Kotrlik, J. W. & Wiliams, H. A. (2003). The incorporation of effect size in information technology, learning, and performance research. *Information Technology, Learning, and Performance Journal. 21*(1), 1-7

Likert, Rensis. (1967). "The Method of Constructing and Attitude Scale". In Reading in Fishbeic, M (Ed.), Attitude Theory and Measurement (pp. 90-95). New York: Wiley & Son.

Mohammed Alshmemri, Lina Shahwan-Akl and Phillip Maude. (2017). Herzberg's Two-Factor Theory. *Journal of Life Science*. 14 (5), 12-16.

Orville C. Walker, Jr., Gilbert A. Churchill, Jr. and Neil M. Ford. (1977). Motivation and performancein Industrial selling: present knowledge and needed research. *Journal of American Marketing Association.* 14 (2), 156-168.

Prasetyo Adi Wibowo. Et al. (2017).Correlation Between Motivation and Achievement of Competencies in the Hands-On Learning Method.