ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

กัญญ์วณัฏฐชนก เผ่าพันธ์, *ศศ.บ.*[1], กำพล เข็มทอง, *ส.ด.*[2], ฉัตรปวีณ์ เมษะพงศ์ศรี, *วท.บ.*[3]

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบสำรวจภาคตัดขวางมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ กลุ่มตัวอย่างเป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจงบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 797 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามบุคลากรสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มี 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป จำนวน 8 ข้อ ส่วนที่ 2 สมรรถนะหลักของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 95 ข้อ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา และ ความพึงพอใจตอคุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน หาความสัมพันธ์ของปัจจัย ได้แก่ สถิติสหสัมพันธ์ correlation

ผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.0 ชาย มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 17.7 มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.0 มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.5 มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 16.2 เป็นระดับตำแหน่ง ผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 69.3 การปฏิบัติงานในตำแหน่งอื่นๆ ร้อยละ 51.4 มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 22.1 มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 4.81 ส่วนใหญ่มีสมรรถนะระดับสูง ร้อยละ 81.4 ระดับค่อนข้างสูง ร้อยละ 17.7 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในภาพรวมอยู่ในระดับมาก คะแนนเฉลี่ย 4.18 ร้อยละ 51.4 ความพึงพอใจรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน คะแนนเฉลี่ย 4.19 และด้านความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา คะแนนเฉลี่ย 4.16

ในการประเมินสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขนี้ไม่ได้เฉพาะเจาะจงหรือชี้เป้าไปที่กรอบอัตรากำลัง หรือตำแหน่งหรือกลุ่มวิชาชีพใด เพื่อให้การวิจัยนี้เป็นส่วนช่วยในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจมากกว่าเป็นการประเมินบุคคลหาข้อบกพร่องและตำหนิการปฏิบัติงานของบุคลากร

คำสำคัญ: สมรรถนะบุคลากรสาธารณสุข, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, การบริหารทรัพยากรบุคคล

[1] นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ *E-mail*: poo.hr1557@gmail.com

[2] นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ *E-mail*: baokamk@gmail.com

[3] นักทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ *E-mail*: khiim0611@gmail.com

Factors related to the Competency Development of Public Health Personnel in Health Promoting Hospitals under the Sisaket Provincial Public Health Office

Karnvanatchanok Phaophan, *B.A.*[1], Kampol Khemthong, *Dr.P.H.* [2], Chatpawee Maysapongsri, *B.Sc.*[3]

Abstract

This research is a cross-sectional survey study that was aimed at studying the factors related to the competency of public health personnel in the Health Promoting Hospitals under the Sisaket Provincial Public Health Office. The sample group was selected by purposive sampling: 797 public health personnel working in sub-district Health Promoting Hospitals under the Sisaket Provincial Public Health Office. The sample. The research instrument was a questionnaire of public health personnel in sub-district Health Promoting Hospitals, consisting of 3 parts: Part 1: General characteristics, 8 items; Part 2: Core competency of public health personnel, 95 items: Focus on good service results, accumulation of professional expertise, adherence to fairness and ethics, and teamwork; and Part 3: Satisfaction with public health personnel's work, 30 items: Satisfaction with the organization's human resource management in the past year and satisfaction with quality of life: work-life balance. Data were analyzed using descriptive statistics, including frequency, percentage, mean, standard deviation, and inferential statistics, to find the relationship of factors, including correlation statistics.

These results found that most of the sample were female (73.0%) and male aged 36-40 years (17.7%); 58.0% were married, 70.5% had a bachelor's degree, 16.2% were in the position of an operator, 69.3% were working in other positions, and 51.4% had an income of less than 5,000 baht (22.1%). High level of competence, average score 4.81; most of them have high level of competence (81.4%), quite high level (17.7%), a high level of overall satisfaction with work performance, average score 4.18%; 51.4% Satisfaction in each aspect found that satisfaction with quality of life (work-life balance) had an average score of 4.19 and satisfaction with human resource management of the agency in the past year had an average score of 4.16.

In assessing the competence of public health personnel, this is not specific or targeted to any workforce framework or position or professional group. In order for this research to be a part of helping to develop the core competence of personnel, that is, to build morale rather than evaluating individuals to find shortcomings and criticize the performance of personnel.

KEYWORDS: Public health personnel competence, Subdistrict health promotion hospital, Human resource management

[1] Human Resource Officer, Professional Level, Sisaket Provincial Public Health Office, *E-mail*: poo.hr1557@gmail.com

[2] Public Health Technical Officer, Senior Professional Level, Sisaket Provincial Public Health Office, E-mail: baokamk@gmail.com

[3] Human Resource Officer, Sisaket Provincial Public Health Office, E-mail: khiim0611@gmail.com

บทนำ

ในปี พ.ศ. 2556 - 2558 กระทรวงสาธารณสุข ได้นำเสนอแผนการดำเนินงานนโยบายด้านสาธารณสุข 11 เรื่อง แบ่งเป็น แผน 3 ระยะ คือ ระยะเร่งด่วน ระยะกลาง และระยะยาว การปรับปรุงระบบการริการสุขภาพของภาครัฐทุกระดับให้ได้ มาตรฐาน การพัฒนาระบบเครือข่ายการส่งต่อในทุกระดับให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงแนวทางการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข มุ่งจัดการที่ต้นเหตุของปัญหาสุขภาพ พื้นที่บริการระดับตำบลจึงเป็นด่านแรกและพื้นฐานที่สำคัญโดยเฉพาะเป็นการให้บริการแก่คนยากจนและประชาชนทั่วไปซึ่งเป็นประชากรส่วนใหญ่ของประเทศ (กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด, 2555)

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2568 กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโนบายและทิศทางการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ 6 ประเด็น คือ 1) เพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร ยกระดับการสร้างความรอบรู้ด้านสุขภาพในทุกมิติ 2) ยกระดับระบบบริการรองรับสังคมสูงวัย และลดอัตราตายโรคสำคัญ 3) ผลักดันการบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขสู่ยุคดิจิทัล 4) ยกระดับความมั่นคงทางสุขภาพ 5) ส่งเสริมให้ประเทศไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์และสุขภาพนานาชาติ และ 6) พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น โดยผ่านกลไกการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะอนุกรรมการการขับเคลื่อนนโยบายแต่ละประเด็น (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2566) โดยการขับเคลื่อนนโยบายที่สำคัญ “ประเด็นที่ 6 พัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูง” และบุคลากรมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน ที่ดี ได้จัดทำแผนขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมี 3 มาตรการหลัก คือ มาตรการที่ 1 สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง มาตรการที่ 2 บุคลากรมีสมรรถนะ มีความสุข และความผูกพันองค์กร และมาตรการที่ 3 การสื่อสารภายในองค์กร เครือข่ายและประชาชนที่มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งให้กระทรวงสาธารณสุขเป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพเป็นที่พึ่งและเป็นที่ไว้วางใจของประชาชน โดยบุคลากรมืออาชีพ และเพื่อเป็นการผลักดันและขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากรและ การสื่อสารองค์กร ตามมาตรการที่ 1 สร้างความเข้มแข็งของระบบบริหารจัดการสู่องค์กรสมรรถนะสูง (กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2566)

สมรรถนะเป็นผลรวมของความรู้ที่จำเป็น ความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใด ทักษะ และคุณลักษณะ ส่วนบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ นำไปสู่ผลงานที่ดีและการบรรลุเป้าหมายการดำเนินงานขององค์กร (สุกัญญา รัศมีธรรมโชต, 2548) สมรรถนะของบุคคลสัมพันธ์กับปัจจัย ทั้งในระดับบุคคลเอง เช่น เพศ อายุ ระดับการศึกษา (รัชนี บุญกล่ำ, 2555) ตำแหน่งงาน (สุคนทิพย์ รุ่งเรือง และคณะ, 2559) และแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน (ธีรวัช พิมพ์วงค์, 2562) และปัจจัยระดับองค์กร เช่น นโยบายสนับสนุนการปฏิบัติงาน(ประจักษ์ บัวผัน, 2562) เพื่อให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข หรือ MoPH-4T ซึ่งหมายถึง องค์กรที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง นำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน โดยขับเคลื่อนการดำเนินการขององค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประเด็น คือ ประเด็นที่ 1 T1 Trust : การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรและเครือข่าย ประเด็นที่ 2 T2 Teamwork & Talent: การส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถ โดดเด่นในงาน ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี ประเด็นที่ 3 T3 Technology: การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่าเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็ว แม่นยำ ประเด็นที่ 4 T4 Target : การทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และ ประเด็นที่ 5

Result : ผลลัพธ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นสถานบริการสาธารณสุขด่านแรกในระดับตำบล มีกรอบอัตรากำลังตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด แม้ว่าจะมีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล) ไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น(อปท.) ตามประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินีและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) (ราชกิจจานุเบกษา, 2542) เป็นการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญของระบบสุขภาพไทยโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพมากขึ้น และพบว่า ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในประเทศไทย จำนวน 9,787 แห่ง ซึ่งถ่ายโอนไปยัง อบจ. จำนวน 3,263 แห่ง (เริงชาติ ศรีขจรวงศ์, 2565) นอกจากการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าวแล้ว แผนการกระจายอำนาจยังได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนบุคลากรและการจัดสรรรายได้ให้แก่ อปท. ควบคู่ไปด้วย เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามภารกิจที่ถ่ายโอนไปให้แก่ อปท.อย่างต่อเนื่องและเพื่อให้หน่วยบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิสามารถให้บริการแก่ประชาชนได้ตามเป้าหมายที่กำหนด แต่จากข้อมูลการติดตามประเมินผลการถ่ายโอนภารกิจดังกล่าว ได้ก่อให้เกิดปัญหาอุสรรคและความท้าทายมากมายหลายด้าน จากบทเรียนของการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้ อปท. ที่ผ่านมา พบว่ามากกว่าครึ่ง มีปัญหาด้านการบริหารจัดการ เช่น การจัดสรรงบประมาณ บุคลากร ข้อมูลข่าวสาร การฝึกอบรมและวิชาการ เป็นต้น บางแห่งเกิดความห่างเหินหรือขัดแย้งกับหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดซึ่งเป็นต้นสังกัดเดิม อีกทั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บางแห่งยังถูกตัดการสนับสนุนจากหน่วยบริหารจัดการเครือข่ายบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ (Contracted unit of primary care; CUP) ตลอดจนคุณภาพการให้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคในพื้นที่ที่ถ่ายโอน แล้วยังปฏิบัติงานต่างๆ ได้ไม่เต็มที่ (วราภรณ์ ผ่องอ่วย, 2565) การถ่ายโอน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้แก่ อบจ. เป็นกลไกที่สำคัญที่จะเพิ่มประสิทธิภาพการให้บริการด้านสุขภาพของรัฐให้เข้าถึงประชาชนได้ดี รวดเร็ว และตรงกับความต้องการของประชาชนในพื้นที่ นอกจากนี้ ยังเป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนได้มีส่วนร่วมคิดวิเคราะห์ ร่วมจัดทำแผนพัฒนาด้านสุขภาพ อย่างไรก็ดี การจัดบริการด้านสาธารณสุขของ อบจ. นั้นยังคงเป็นการดำเนินการภายใต้มาตรฐานตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้ โดยคำนึงถึงหลักการกระจายอำนาจ(ราชกิจจานุเบกษา, 2542) ซึ่งกำหนดไว้ให้ อปท. ที่รับการถ่ายโอน จากส่วนราชการจะต้องจัดทำบริการกิจกรรมสาธารณะให้แก่ประชาชนได้อย่างมีมาตรฐานไม่น้อยกว่าที่ส่วนราชการได้ดำเนินการไว้เพื่อมุ่งหวังให้ประชาชนมีสุขภาวะและคุณภาพชีวิตที่ดีผ่านกระบวนการสร้างเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค รักษาและฟื้นฟูสุขภาพ แต่จากบทเรียนที่ผ่านมาในการถ่ายโอนจึงอาจส่งผลกระทบ ต่อการบริหารจัดการเพื่อการอภิบาลระบบ และการจัดบริการสุขภาพที่มีคุณภาพให้แก่ประชาชนอย่างทั่วถึง (ชุติเดช ยะภักดี, 2565) โดยเฉพาะผลกระทบด้านการจัดบริการป้องกันควบคุมโรคตามมาตรฐานที่เป็นบทบาทและภารกิจสำคัญของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อันเนื่องจากการป้องกันโรคเป็นมาตรการและกิจกรรมที่ดำเนินการก่อนที่จะเกิดโรคหรือภัย สำหรับการควบคุมโรคนั้นเป็นมาตรการและกิจกรรมที่ดำเนินการหลังจากที่เกิดโรคหรือภัยขึ้นแล้วเพื่อให้โรคหรือภัยนั้นสงบโดยเร็วก่อให้เกิดความเสียหายต่อชีวิตและความเป็นอยู่น้อยที่สุด และไม่เกิดขึ้นอีก อีกทั้งปัจจัยแห่งความสำเร็จในการควบคุมโรคคือการมีระบบการเฝ้าระวังที่ดี สามารถตรวจจับได้เร็วมีระบบข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้อง แม่นยำ

รวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ มีกลไกในการควบคุม กำกับที่เข้มแข็ง การสนับสนุนการดำเนินงาน การบังคับใช้กฎหมาย ซึ่งมาตรการหรือกิจกรรมนั้นสามารถดำเนินการโดยโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นหน่วยบริการที่ใกล้ชิด กับประชาชนมากที่สุดที่จะสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งข้อมูลการถ่ายโอนภารกิจไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดจังหวัดศรีสะเกษ เดิมมีจำนวนทั้งสิ้น 254 แห่ง ได้ถ่ายโอนในปีงบประมาณ 256 จำนวน 117 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 46.05 ปีงบประมาณ 2567 ถ่ายโอน 4 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 1.57 และปี 2568 ถ่ายโอน 1 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 0.39 รวมที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ทั้งสิ้น จำนวน 122 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 48.03 ขณะนี้ยังคงเหลือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่ถ่ายโอน จำนวน 132 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 51.97 ซึ่งยังคงสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มากกว่าถ่ายโอน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ, 2567)

สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ยังไม่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษนั้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ, 2567) พบว่าจากการทบทวนวรรณกรรมที่ผ่านมายังไม่พบการศึกษาถึงผลกระทบการถ่ายโอนภารกิจ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยัง อบจ. ต่อระบบการบริหารจัดการด้านการป้องกันควบคุมโรคของประเทศไทย ตามแนวคิดของ 6 เสาหลักของระบบสุขภาพ (6 Building Blocks) (ชุติเดช ยะภักดี, 2565) ได้แก่ 1) ระบบบริการ 2) กำลังคนด้านสุขภาพ 3) ระบบข้อมูลข่าวสาร 4) ผลิตภัณฑ์ทางการแพทย์ วัคซีน และเทคโนโลยี 5) ค่าใช้จ่ายด้านสุขภาพ และ 6) ภาวะผู้นำและธรรมาภิบาล ที่จะส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ของระบบบริหารจัดการในประเด็น 1) การเข้าถึงการจัดบริการ 2) ความครอบคลุมของการจัดบริการ และ 3) คุณภาพการจัดบริการ พร้อมทั้งผลลัพธ์ทางสุขภาพของประชาชนในการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ โรคไม่ติดต่อ และการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค เมื่อจำแนกลักษณะการถ่ายโอนเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) การถ่ายโอนภารกิจ และ 2) ไม่ได้ถ่ายโอนภารกิจ เพื่อผลการวิจัยจะเป็นข้อมูลสารสนเทศในการบริหารจัดการในระดับนโยบาย และเพื่อนำไปสู่การวางแผนการดำเนินการ (สมธนึก โชติช่วงฉัตรชัย และคณะ, 2565)

จากเหตุผลและปัญหาอุปสรรคที่กล่าวมา จึงเป็นข้อมูลแรงบันดาลใจและการตัดสินใจสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังไม่ถ่ายโอนไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ กอรปกับกระทรวงสาธารณสุขที่มีนโยบายพัฒนาสมรรถนะ สร้างขวัญกำลังใจ เพิ่มค่าตอบแทน เพิ่มกรอบอัตรากำลัง การกำหนดตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้กับบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขได้มากขึ้นกว่าที่ผ่านมาและมีโอกาสที่จะมีความก้าวหน้าในสาขาวิชาชีพเพิ่มมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษเพื่อการวางแผนและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขในระดับพื้นที่ต่อไป

วัตถุประสงค์

วัตถุประสงค์ทั่วไป

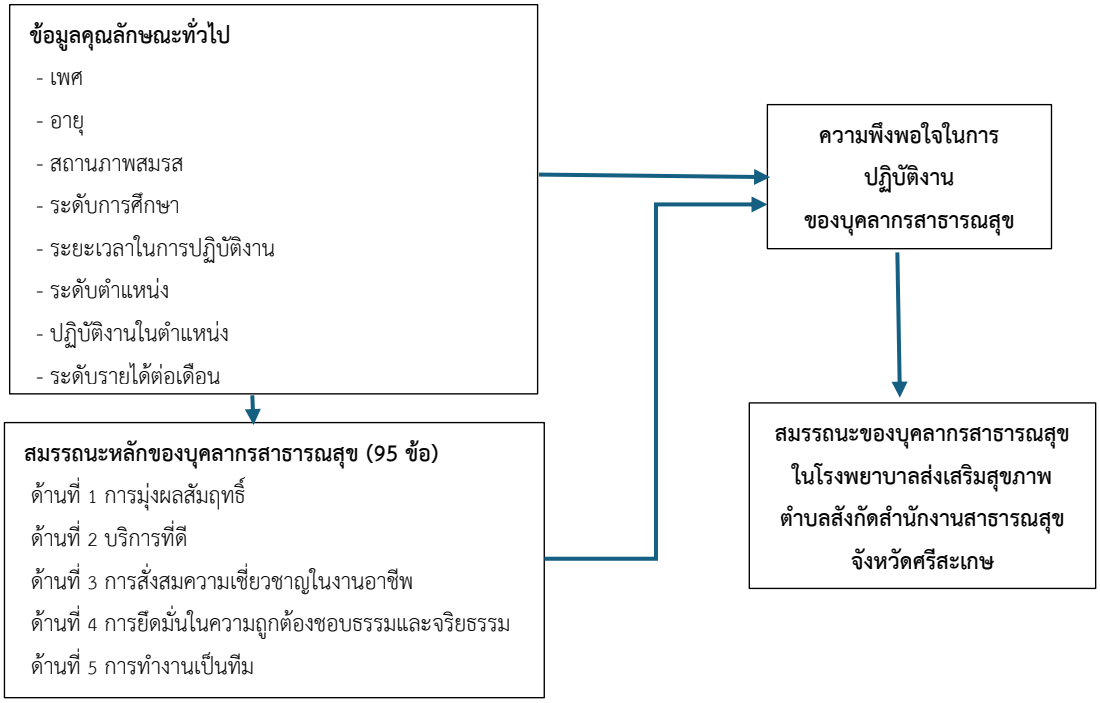
เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

วัตถุประสงค์เฉพาะ

1. ศึกษาสถานการณ์อัตรากำลังของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

2. เพื่อศึกษาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษตามกรอบอัตรากำลัง

กรอบแนวคิดการวิจัย



รูปภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาวิจัยแบบสำรวจภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) เพื่อจะนำผลการวิจัยมาใช้ในการวางแผนกรอบอัตรากำลังและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ โดยมีเป้าหมายให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายอย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรศึกษา ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นักวิชาการสาธารณสุข นักสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ แพทย์แผนไทยและลูกจ้างที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 132 แห่ง

กลุ่มตัวอย่าง เป็นการเลือกกลุ่มตัวอย่างโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง ที่เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 797 คน

เกณฑ์การคัดเข้าศึกษา (inclusion criteria) โดย 1) ปฏิบัติงานในพื้นที่ศึกษาในระหว่างการศึกษาวิจัย 2) มีความยินดีเข้าร่วมการศึกษาวิจัยตลอดระยะเวลาศึกษาวิจัย และ 3) ปฏิบัติงานในสายงานที่กำหนดตามเงื่อนไขการศึกษาวิจัย

เกณฑ์คัดออกจากการศึกษา (exclusion criteria) เมื่อ 1) ย้ายไปปฏิบัติงานนอกพื้นที่ศึกษาในระหว่างการศึกษาวิจัย 2) ไม่สามารถเข้าร่วมกิจกรรมการศึกษาวิจัยได้ตลอด 3) เสียชีวิตระหว่างการศึกษาวิจัย 4) ปฏิเสธการให้ข้อมูลการศึกษาวิจัย และ 5) หน่วยงานถ่ายโอนไปองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษในระหว่างการศึกษาวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือวิจัยเป็นแบบสอบถามบุคลากรสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไป จำนวน 8 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน ระดับตำแหน่ง ปฏิบัติงานในตำแหน่ง และระดับรายได้ต่อเดือน ส่วนที่ 2 สมรรถนะหลักของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 95 ข้อ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม และ ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 30 ข้อ ได้แก่ ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา และ ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา(Content validity) จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ให้มีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.5 ขึ้นไป แล้วนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับแพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นักวิชาการสาธารณสุข นักสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ แพทย์แผนไทยที่ปฏิบัติงานประจำ ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในอำเภอข้างเคียงกับเป้าหมายกลุ่มตัวอย่าง ซึ่งมีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง รวม 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช ที่มีค่าความเที่ยง ของแบบสอบถามเท่ากับตั้งแต่ 0.75 ส่วนเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพตรวจสอบการใช้ภาษาและโครงสร้างจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เช่นเดียวกัน

ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ในการศึกษาวิจัยผู้วิจัยได้เตรียมการและดำเนินการตามลำดับการศึกษาวิจัย การประสานงานการเตรียมผู้ช่วยวิจัยในการช่วยการเก็บรวบรวมข้อมูล โดย **ขั้นตอนที่ 1** การศึกษาบริบทและวิเคราะห์สถานการณ์การบริหารจัดการอัตรากำลัง สมรรถนะของบุคลากร การรับโอน การย้าย การเลื่อนระดับ การบรรจุแต่งตั้ง ของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ **ขั้นตอนที่ 2** การเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจงานของบุคลากรสาธารณสุขและข้อมูลสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ยังสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ **ขั้นตอนที่ 3** การวิเคราะห์ข้อมูล สรุปผลและนำเสนอผลการศึกษาวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามโดยผู้วิจัยจัดส่งหนังสือถึงกลุ่มเป้าหมายในพื้นที่เป้าหมายเพื่อแจ้งกำหนดการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยและผู้ช่วยนักวิจัยที่ผ่านการฝึกอบรมเทคนิคการจัดเก็บข้อมูลตามแบบสอบถาม ดำเนินการจัดเก็บข้อมูลตามกำหนดการในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2567 ถึงเดือนกุมภาพันธ์ 2568

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descript Statistic) ได้แก่ ความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน หาความสัมพันธ์ของปัจจัย ได้แก่ สถิติสหสัมพันธ์ correlation

จริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ตามหนังสือรับรอง เลขที่ SPPH 2024-211 วันที่รับรอง 11 พฤศจิกายน 2567 หมดอายุ 10 พฤศจิกายน 2568

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป ของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 73.0 ชาย ร้อยละ 27.0 มีอายุระหว่าง 36-40 ปี ร้อยละ 17.7 รองลงมา มีอายุระหว่าง 51-55 ปี ร้อยละ 16.4 อายุ 26-30 ปี ร้อยละ 13.0 อายุ 56 ปีขึ้นไป ร้อยละ 12.7 อายุ 31-35 ปี ร้อยละ 12.4 อายุ 46-50 ปี ร้อยละ 11.7 อายุ 41-45 ปี ร้อยละ 10.5 และน้อยสุดมีอายุน้อยกว่า 25 ปี ร้อยละ 5.5 อายุเฉลี่ย 41.9 ปี อายุน้อยสุด 20 ปี มากสุด 60 ปี มีสถานภาพสมรส ร้อยละ 58.0 รองลงมาโสด ร้อยละ 35.1 และหม้าย/หย่า/แยก ร้อยละ 6.9 ตามลำดับ มีระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 70.5 รองลงมา ต่ำกว่าอนุปริญญา ร้อยละ 17.1 ปริญญาโท ร้อยละ 7.4 อนุปริญญา ร้อยละ 4.9 และน้อยสุดระดับปริญญาเอกร้อยละ 0.1 ตามลำดับ มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานระหว่าง 4-6 ปี ร้อยละ 16.2 รองลงมา ระหว่าง 7-9 ปี ร้อยละ 15.8 ระหว่าง 1-3 ปี ร้อยละ 15.6 ระหว่าง 10-12 ปี ร้อยละ 15.1 มากกว่า 20 ปีขึ้นไป ร้อยละ 13.6 ระหว่าง 17-20 ปี ร้อยละ 9.8 น้อยกว่า 1 ปี ร้อยละ 8.5 และน้อยสุดระหว่าง 13-16 ปี ร้อยละ 5.5 ตามลำดับ โดยระยะเวลาปฏิบัติงานเฉลี่ย 15.6 ปี น้อยสุด 1 ปี มากสุด 40 ปี เป็นระดับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงาน ร้อยละ 69.3 รองลงมาเป็นตำแหน่งอื่นๆ ร้อยละ 16.4 และน้อยสุดเป็นผู้บริหาร ร้อยละ 14.3 สำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่ง พบว่าส่วนใหญ่เป็นตำแหน่งอื่นๆ ร้อยละ 51.4 รองลงมาเป็นนักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ ร้อยละ 14.3 นักสาธารณสุขปฏิบัติการ ร้อยละ 12.0 พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ ร้อยละ 8.8 นักสาธารณสุขชำนาญการ ร้อยละ 5.6 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 5.3 แพทย์แผนไทยชำนาญการ ร้อยละ 1.0 นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ ร้อยละ 0.8 พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ ร้อยละ 0.6 และน้อยสุดเป็นแพทย์แผนไทยปฏิบัติการ ร้อยละ 0.1 ตามลำดับ ระดับรายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่ มีรายได้น้อยกว่า 5,000 บาท ร้อยละ 22.1 รองลงมา มีรายได้ระหว่าง 10,000-14,999 บาท ร้อยละ 16.8 ระหว่าง 20,000-24,999 บาท ร้อยละ 11.5 ระหว่าง 5,000-9,999 บาท ร้อยละ 10.9 ระหว่าง 25,000-29,999 บาท ร้อยละ 10.8 ระหว่าง 15,000-19,999 บาท ร้อยละ 9.0 ระหว่าง 35,000-39,999 บาท ร้อยละ 5.9 ตั้งแต่ 45,000 บาทขึ้นไป ร้อยละ 5.4 ระหว่าง 30,000-34,999 บาท ร้อยละ 4.9 และน้อยสุดระหว่าง 40,000-44,999 บาท ร้อยละ 2.6 โดยมีรายได้เฉลี่ย 30,029.8 บาท น้อยสุด 3,000 บาท มากสุด 88,000 บาท รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (n=797)

ข้อมูลลักษณะประชากร		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	215	27.0
	หญิง	582	73.0
อายุ	น้อยกว่า 25 ปี	44	5.5
	26 - 30 ปี	104	13.0
	31 - 35 ปี	99	12.4
	36 - 40 ปี	141	17.7
	41 - 45 ปี	84	10.5
	46 - 50 ปี	93	11.7
	51 - 55 ปี	131	16.4
	56 ปีขึ้นไป	101	12.7

$\bar{X}$=41.9, min=20, max=60, S.D.=10.7

ตาราง 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (n=797) (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะประชากร		จำนวน	ร้อยละ
สถานภาพสมรส	โสด	280	35.1
	สมรส	462	58.0
	หม้าย/หย่า/แยก	55	6.9
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าอนุปริญญา	136	17.1
	อนุปริญญา	39	4.9
	ปริญญาตรี	562	70.5
	ปริญญาโท	59	7.4
	ปริญญาเอก	1	0.1
ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	น้อยกว่า 1 ปี	68	8.5
	1 - 3 ปี	124	15.6
	4 - 6 ปี	129	16.2
	7 - 9 ปี	126	15.8
	10 - 12 ปี	120	15.1
	13 - 16 ปี	44	5.5
	17 - 20 ปี	78	9.8
	มากกว่า 20 ปีขึ้นไป	108	13.6
$\bar{x}$=15.6, min=1, max=40, S.D.=11.2			
ระดับตำแหน่ง	ผู้บริหาร	114	14.3
	ผู้ปฏิบัติงาน	552	69.3
	อื่นๆ(ระบุ).....	131	16.4
ปฏิบัติงานในตำแหน่ง	ผอ.รพ.สต.	42	5.3
	พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติการ	70	8.8
	พยาบาลวิชาชีพชำนาญการ	5	0.6
	นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ	6	0.8
	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ	114	14.3
	นักสาธารณสุขปฏิบัติการ	96	12.0
	นักสาธารณสุขชำนาญการ	45	5.6
	แพทย์แผนไทยปฏิบัติการ	1	0.1
	แพทย์แผนไทยชำนาญการ	8	1.0
	อื่นๆ	410	51.4

ตาราง 1 ข้อมูลคุณลักษณะทั่วไปของบุคลากรสาธารณสุขประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (n=797) (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะประชากร		จำนวน	ร้อยละ
ระดับรายได้ต่อเดือน (บาท)	<5,000 บาท	176	22.1
	5,000-9,999 บาท	87	10.9
	10,000-14,999 บาท	134	16.8
	15,000-19,999 บาท	72	9.0
	20,000-24,999 บาท	92	11.5
	25,000-29,999 บาท	86	10.8
	30,000-34,999 บาท	39	4.9
	35,000-39,999 บาท	47	5.9
	40,000-44,999 บาท	21	2.6
	45,000 บาทขึ้นไป	43	5.4
$\bar{x}$=30,029.8, min=3,000, max=88,000, S.D.= 19,201.9			

2. สมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ผลการศึกษาโดยภาพรวมพบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง คะแนนเฉลี่ย 4.81 โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 81.4 มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ร้อยละ 17.7 มีสมรรถนะอยู่ในระดับค่อนข้างสูง และร้อยละ 0.9 มีสมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง โดยพบว่าไม่มีบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษที่มีสมรรถนะในระดับค่อนข้างต่ำและระดับต่ำ รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ (n = 797)

ระดับสมรรถนะบุคลากร	จำนวน	ร้อยละ	$\bar{x}$	S.D.
			4.81	.418
สมรรถนะอยู่ในระดับต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80)	0	-		
สมรรถนะอยู่ในระดับ ค่อนข้างต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60)	0	-		
สมรรถนะอยู่ในระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40)	7	.9		
สมรรถนะอยู่ในระดับค่อข้างสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20)	141	17.7		
สมรรถนะอยู่ในระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00)	649	81.4		

2. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีคะแนนเฉลี่ย 4.18 โดยส่วนใหญ่ ร้อยละ 51.4 มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.8 ระดับปานกลาง ร้อยละ 11.5 ระดับน้อย ร้อยละ 1.5 และน้อยสุดเป็นระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.8 ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาความพึงพอใจรายด้าน พบว่า ด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ มีคะแนนเฉลี่ย 4.19 ซึ่งสูงกว่าด้านความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ซึ่งมีคะแนนเฉลี่ย 4.16 ทั้งสองด้านมีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต : ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจระดับมาก ร้อยละ 50.2 รองลงมามีความพึงพอใจระดบมากที่สุด ร้อยละ 35.8 ระดับปานกลาง ร้อยละ 11.9 ระดับน้อย ร้อยละ 1.1 และน้อยสุดเป็นระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 1.0 ตามลำดับ ส่วนด้านความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในระดับมาก ร้อยละ 50.2 รองลงมาอยู่ในระดับมากที่สุด ร้อยละ 34.5 ระดับน้อย ร้อยละ 12.8 ระดับปานกลาง ร้อยละ 1.9 และน้อยสุดเป็นระดับน้อยที่สุด ร้อยละ 0.6 ตามลำดับ รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับความพึงพอใจ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่เสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ (n = 797)

ความพึงพอใจ	ระดับความพึงพอใจ					$\bar{x}$	S.D.	ระดับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1.ด้านความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของหน่วยงานในรอบ 1 ปีที่ผ่านมา	275 (34.5)	400 (50.2)	15 (1.9)	102 (12.8)	5 (.6)	4.16	.761	มาก
2. ด้านความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต: ความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	285 (35.8)	400 (50.2)	95 (11.9)	9 (1.1)	8 (1.0)	4.19	.761	มาก
ภาพรวมความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข	277 (34.8)	410 (51.4)	92 (11.5)	12 (1.5)	6 (.8)	4.18	.748	มาก

สรุปและอภิปรายผล

ผลจากการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมรรถนะอยู่ในระดับสูง ซึ่งสมรรถนะสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษ ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้กำหนดให้บุคลากรสาธารณสุขต้องมีความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและให้มีความรู้ด้านกฎหมายและกฎระเบียบในการปฏิบัติราชการ ซึ่งจะต้องมีทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานและต้องมีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) ด้านการมุ่งสัมฤทธิ์ 2) ด้านการบริการที่ดี 3) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) ด้านการทำงานเป็นทีม(สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) ทั้งนี้ยังต้องมีสมรรถนะทั้งทางด้านการคิดวิเคราะห์ ด้านการดำเนินการเชิงรุกและด้านการสร้างสัมพันธภาพกับผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ สมรรถนะจึงเป็นสิ่งที่มีความซับซ้อน อีกทั้งยังมีปัจจัยต่าง ๆ ที่มีอิทธิพลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อสมรรถนะ (นิตยา อินกลิ่นพันธ์, 2539)

จากการศึกษาครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษาของสานิตย์ เพชรสุวรรณ (2554) พบว่าสมรรถนะโดยรวมของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดศรีสะเกษอยู่ในระดับสูง เมื่อดูรายด้านคะแนนสูงสุด 3 อันดับ พบว่าด้านการมีจริยธรรม ด้านความร่วมแรงร่วมใจ และด้านการบริการดี สอดคล้องกับการ ศึกษาของขจิต หมู่ดี พบว่าผลการศึกษาสมรรถนะทั้ง 8 ด้านพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ 2 ผ่านเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดปทุมธานีทั้งหมดเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ 3 ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านความร่วมแรงร่วมใจเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ 4 ต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์ส่วนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับ 5, 6 และ 7 ต้องพัฒนาสมรรถนะทั้ง 8 ด้านเรียง ลำดับดังนี้ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การคิดวิเคราะห์การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ความร่วมแรงร่วมใจการดำเนินการเชิงรุกการบริการที่ดี การพัฒนาศักยภาพและจริยธรรม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากงานวิจัย

1. การประเมินสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลดำเนินการประเมินในภาพรวม ซึ่งผลที่ได้ไม่ได้เฉพาะเจาะจงหรือชี้เป้าไปที่กรอบอัตรากำลัง หรือตำแหน่งหนึ่งตำแหน่งใดหรือกลุ่มวิชาชีพหนึ่งวิชาชีพใด ทั้งนี้ เพื่อให้การวิจัยนี้เป็นส่วนช่วยในการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรที่เป็นการเสริมสร้างขวัญกำลังใจ มากกว่าจะเป็นการประเมินบุคคลหรือหาข้อบกพร่องและตำหนิการปฏิบัติงานของบุคลากร

2. การวิจัยนี้เป็นการสำรวจเจาะจง ให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายของบุคลากรสาธารณสุขเพื่อประเมินในภาพลักษณะที่ไม่ให้คุณให้โทษและเลี่ยงการเพ่งเล็งจากผู้บริหารและจากเพื่อนร่วมงาน

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1.ควรมีการศึกษาถึงปัจจัยภาวะผู้นำ ปัจจัยส่งเสริมขวัญและแรงจูงใจให้กับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้เพียงพอและเหมาะสม

2. การพัฒนาและยกระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้สามารถสร้างกลยุทธ์เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรให้มีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. สร้างแรงจูงใจในการกระตุ้นให้บุคลากรมีความกระตือรือร้นในการพัฒนาสมรรถนะหลักของตนเองให้เหมาะสมและตรงตามบทบาทหน้าที่ที่รับผิดชอบ

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา คงวารี. (2556). ความคาดหวังและการรับรู้ของประชาชนที่มีต่อคุณภาพบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต อำเภอคลองลาน จังหวัดกำแพงเพชร. นครปฐม, มหาวิทยาลัยมหิดล.

คณะกรรมการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุข สำนกงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์.(2549). เครื่องมือประเมินสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ ปี พ.ศ. 2549.

จิตติมา พะนา. (2550). การตัดสินใจเลือกใช้บริการโรงพยาบาลในโครงการประกันสังคม. สาขาวิชาเทคโนโลยีการจัดการ : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี.

จุฑามาศ นันทะเนตร และคณะ. (2560). การพัฒนาประสิทธิภาพการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสวน จังหวัดชลบุรี.วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ, 8(4),164.

ชมนาด ม่วงแก้ว. (2555). ความคาดหวังและความพึงพอใจต่อคุณภาพการให้บริการงานกิจกรรม นักศึกษาและงานทะเบียนนักศึกษา. ปทุมธานี, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

ชุติเดช ยะภักดี. การถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ความก้าวหน้าและปัญหาในการถ่ายโอนภารกิจ. วารสารสหวิทยาการวิจัยและวิชาการ 2565;2(3): 263-78. 14.

ทิพย์สุคนธ์ ศรีลาธรรม. (2559). คุณภาพบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี. ปทุมธานี, มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.

บุญชม ศรีสะอาด.(2554). วิธีการทางสถิติส าหรับการวิจัย เล่ม 1.พิมพ์ครั้งที่4,กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.

ประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด. (19 พฤศจิกายน 2564). ราชกิจจานุเบกษา 2564; เล่ม 138 ตอนพิเศษ 254 หน้า 14 15.2.

ศันสนีย์ วงม่วย และวิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี. (2556). แรงจูงใจที่มีผลต่อสมรรถนะประจำกลุ่มงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 6(3). กรกฎาคม-กันยายน.

สมธนีก โชติช่วงฉัตรชัย, กมลพัฒน์ มากแจ้ง, ศรวณีย์อวนศรี, วิมลรัตน์ ถนอมศรีเดชชัย, ธนินทร์ พัฒนศิริ, ศักดิธัช อิทธิพิสิฐ และคณะ.(2565). กลไกการประมวลสถานการณ์และการสนับสนุนงานวิชาการนโยบายและระบบสุขภาพ: กรณีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด. นนทบุรี:

สานิตย์ เพชรสุวรรณ. (2554). ปัจจัยทำนายสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล. ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยทักษิณ. กรุงเทพ ฯ.

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ. (2550). การพัฒนาสมรรถนะหลัก (Core Competecies) สำหรับนักวิชาการสาธารณสุขแนวใหม่. แผนงานการพัฒนา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง. กรุงเทพ ฯ: บริษัทประชุมช่าง จำกัด.

สำนกงานเลขาธิการ.(2548). สำนกงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.). รายงานความกาวหน้าของการพัฒนาระบบราชการในรอบ 3 ปี. กรงเทพมหานคร.

อำพล จินดาวัฒนะ.(2542). สถานการณกำลังคนโรงพยาบาลชุมชน. วารสารโรงพยาบาลชุมชน 2542; 1: 8-15.

World Health Organization. Monitoring the building blocks of health systems: a handbook of indicators and their measurement strategies.Geneva: WHO Document Production Services;2010.9.

Creswell JW, Creswell JD. Research design:qualitative, quantitative, and mixed methodsapproaches. 5th ed. Thousand Oaks, California:SAGE Publication; 2018.