

รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับ
บุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท
Core Competency Promotion Model for Health Personnel of
Subdistrict Health Promoting Hospital in Chainat Province

สุวนันท์ ผลพิกุล¹, สุธี โกสิทธิ์² และ นฤมล อนุสนธิ์พัฒน์³
Suwanan Polpikul¹, Sutee Kosit² and Nalaumon Anusonphat³

Received: 14 May 2025; Revised: 11 September 2025; Accepted: 21 September 2025

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาข้อมูลพื้นฐานและความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท และ 2) เสนอรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก พร้อมการประเมินและปรับปรุงรูปแบบดังกล่าว กลุ่มเป้าหมายคือบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 71 แห่ง เครื่องมือที่ใช้ ได้แก่ แบบสอบถามและการสัมภาษณ์ โดยผ่านการตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้วยค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ระดับสูง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน รวมทั้งการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสาธารณสุขต้องการพัฒนาสมรรถนะ ที่สอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของประชาชน รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักที่พัฒนาขึ้น มีชื่อว่า METES Model ประกอบด้วยองค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย ปัจจัยเอื้อและปัจจัยสนับสนุน ผลการวิจัยพบว่าอยู่ในระดับมาก และการถอดบทเรียนชี้ให้เห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขควรมีความเข้มแข็ง สร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน มีสัมพันธภาพและการสื่อสารที่ดีกับหน่วยงาน และสนับสนุนให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการพัฒนาชุมชนอย่างต่อเนื่อง

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก; บุคลากรสาธารณสุข; โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

This research aimed to 1) study basic information and needs for core competency development among public health personnel in sub-district health

^{1 2 3} สาขาวิชาการพัฒนาชุมชนและสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา; Department of Community and Social Development, Graduate School of Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
Corresponding Author Email: sutee@aru.ac.th

promoting hospitals in Chainat Province, and 2) propose a core competency development model, including evaluation and improvement. The target group was public health personnel in 71 sub-district health promoting hospitals. The tools used included questionnaires and interviews, which were quality-checked with a high Index of Conformity (IOC). Data were analyzed using descriptive statistics, including means, percentages, and standard deviations, as well as content analysis.

The results revealed that public health personnel desire competency development that aligns with policy and public needs. The developed core competency development model, called the METES Model, consists of main components, sub-components, enabling factors, and supporting factors. Satisfaction assessment results were high, and lessons learned indicated that public health personnel should be strong, foster collaborative learning processes with communities, maintain good relationships and communication with local authorities, and encourage public participation in ongoing community development.

Keywords: Core Competencies; Health Workers; Sub-district Health Promoting Hospital

บทนำ

องค์การอนามัยโลก ได้ให้ความสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาบริการสุขภาพปฐมภูมิ (Primary Health Care: PHC) เป็นยุทธศาสตร์หลักในการบรรลุเป้าหมายสุขภาพดีถ้วนหน้า (Health for all by year, 2000) ณ เมือง Alma-Ata เมื่อปี ค.ศ. 1978 ทั้งนี้ เป้าประสงค์หลักของนโยบายสุขภาพดีถ้วนหน้า คือการสร้างความเป็นธรรมด้านสุขภาพให้กับประชาชนโดยใช้ยุทธศาสตร์บริการสุขภาพปฐมภูมิ ทำให้ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็นได้อย่างถ้วนหน้าและเป็นกลไกหลักในการเชื่อมประสานกับองค์กรต่าง ๆ ในการพัฒนาสุขภาพของประชาชนในชุมชน WHO (2008: ออนไลน์)

ประเทศไทยมีพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 จึงได้มีการจัดตั้งสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติขึ้น จากนโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าที่จัดให้มีระบบหลักประกันสุขภาพที่ประชาชนไทยเข้าถึงด้วยความมั่นใจ และเข้าถึงบริการสุขภาพที่จำเป็นที่มีคุณภาพ มาตรฐานได้อย่างเท่าเทียมกันอย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ, 2559) ปัจจุบันการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิในประเทศไทยอยู่ภายใต้การดูแลของกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) โดยกระทรวงสาธารณสุขรับผิดชอบด้านนโยบายและการวางแผนระบบสาธารณสุข ส่วน สปสช. ดูแลการ

จัดสรรงบประมาณในระบบหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าระบบบริการสุขภาพของไทยใช้ บริการปฐมภูมิเป็นฐานหลัก โดยมีการยกระดับสถานีนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) และพัฒนาเครือข่ายการส่งต่อระหว่างหน่วยบริการสุขภาพทั้งภาครัฐและเอกชน กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินนโยบายเชิงรุกเพื่อปรับปรุงระบบบริการสุขภาพ และจัดทำแผนการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พ.ศ. 2552-2555 เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการให้บริการระดับปฐมภูมิ (สำนักงานวิจัยและพัฒนาาระบบสุขภาพชุมชน, 2553)

นโยบายการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มุ่งเน้นให้เกิดหน่วยบริการปฐมภูมิที่ยกระดับจากสถานีนามัยให้มีศักยภาพ ความสามารถและความเข้มแข็งในการพัฒนาสุขภาพประชาชนในพื้นที่ ที่รับผิดชอบโดยมุ่งเน้นบทบาทและภารกิจตามหลักการเวชปฏิบัติครอบครัว ภายใต้เงื่อนไขสำคัญ ดังนี้ คือการตั้งอยู่ในชุมชน การมีประชากรที่ต้องดูแลรับผิดชอบชัดเจน การมีขนาดสถานบริการที่ไม่เล็กหรือใหญ่เกินไป การมีทีมประจำทำงานชัดเจน และเป็นทีมที่มีความรู้หลากหลาย สามารถประยุกต์ศาสตร์ทางสังคม การแพทย์และสาธารณสุขในการทำงานได้เป็นอย่างดี ทั้งยังเป็นที่พักอาศัยของครอบครัวประชาชนในชุมชน สามารถจัดบริการที่ต่อเนื่อง เชื่อมโยงกับหน่วยบริการสาธารณสุขในระดับต่าง ๆ และร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในการพัฒนาสุขภาพของประชาชนได้ (สำนักงานวิจัยและพัฒนาาระบบสุขภาพชุมชน, 2560)

จากข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ทำให้ผู้วิจัยเห็นความจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะหลักขึ้น เนื่องจากการปฏิบัติงานและคุณภาพการให้บริการของบุคลากรสาธารณสุข เป็นกิจกรรมหลักของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อประชาชนในเรื่องการส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลและการฟื้นฟูสุขภาพ โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ประชาชนต้องได้รับการปฏิบัติและการบริการที่ดี และเกิดความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรจากผลการวิเคราะห์การประเมินรับรองคุณภาพมาตรฐานของสถานีนามัย ซึ่งยังไม่ผ่านเกณฑ์จึงเป็นผลทำให้เกิดความสนใจที่จะทำการวิจัยเรื่อง รูปแบบการสร้างเสริมสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท เพื่อให้เกิดคุณภาพบริการที่เท่าเทียมกันทุกพื้นที่ ทั้งนี้ เพื่อนำผลวิจัยไปพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาทให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาข้อมูลพื้นฐาน ความต้องการการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรทางสาธารณสุข เพื่อสร้างรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรทางสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท
2. เพื่อเสนอรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักในการประเมินและปรับปรุงรูปแบบการสร้างเสริมสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรทางสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการสร้างเสริมสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยได้ดำเนินการในลักษณะของการวิจัย โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีขั้นตอนวิธีการวิจัยดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ แบ่งเป็น 4 กลุ่มคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาทจำนวน 71 แห่ง มีผู้ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 452 คน อาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานร่วมกับบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท จำนวน 554 คน ประชาชนที่มารับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท และผู้บริหารระดับนโยบายที่เกี่ยวข้องกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท จำนวน 308 คน อาสาสมัครสาธารณสุขที่ปฏิบัติร่วมกับบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 120 คน โดยคัดเลือกแบบเจาะจงและประชาชนที่มารับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท โดยการเลือกแบบบังเอิญ หรือจนกว่าจะได้ข้อมูลที่อิมตัวจึงยุติการสัมภาษณ์

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย การวิจัยครั้งนี้ใช้ แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการศึกษาสภาพการณ์การเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท มีดังนี้

2.1 เครื่องมือเชิงปริมาณที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามเพื่อใช้สอบถามเกี่ยวกับสภาพการณ์การเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส โรคประจำตัว อายุงาน ที่อยู่ปัจจุบัน และบุคคลในครอบครัวที่ต้องดูแลเป็นคำถามแบบเลือกคำตอบ

ตอนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท แบ่งเป็นรายด้าน 5 ด้าน คือ ด้านการทำงาน เป็นทีม ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของลิเครท (Likert) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด แบ่งเป็นระดับการปฏิบัติ คือ

4.51- 5.00 หมายถึง เป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องมากที่สุด

3.51 – 4.50 หมายถึง เป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องมาก

2.51 – 3.50 หมายถึง เป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องปานกลาง

1.51 – 2.50 หมายถึง เป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องน้อย

1.00 – 1.50 หมายถึง เป็นการปฏิบัติที่ถูกต้องน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ข้อเสนอแนะ ในตอนนี้เป็นคำถามแบบ เปิด เพื่อรับความคิดเห็น และข้อเสนอแนะจากผู้ตอบเกี่ยวกับการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท

2.2 เครื่องมือเชิงคุณภาพที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นสัมภาษณ์ เพื่อใช้สำรวจข้อมูลพื้นฐาน เกี่ยวกับสภาพการณ์ ปัญหาและความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลัก และสมรรถนะที่เกี่ยวข้องกับบริบทของตนเองของกลุ่มบุคลากรสาธารณสุข กลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มประชาชนที่มารับบริการสาธารณสุข และกลุ่มผู้บริหารระดับนโยบายเป็นลักษณะคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-dept Interview)

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการใช้แบบสอบถามในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวม ประสานโดยการโทรศัพท์เพื่อขอความร่วมมือกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในกลุ่มเป้าหมาย นำแบบสอบถามที่ได้กลับมาทำการตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ และแบบสัมภาษณ์ใช้การถอดความจากเทปบันทึกเสียงของการสัมภาษณ์ออกมาเป็นภาษาเขียน ศึกษาทำความเข้าใจเพื่อทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) โดยการจัดประเด็นสำคัญ และการสังเคราะห์ข้อมูลความต้องการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ โดยการนำข้อมูลที่ได้จากการรวบรวมข้อมูลทั้ง 2 วิธี คือแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ นำมาสังเคราะห์เข้าด้วยกันเพื่อนำมาใช้เป็นแนวทางประกอบการจัดทำโครงสร้างการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท

4. การวิเคราะห์ข้อมูล เป็นการประเมินความต้องการการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นข้อมูลพื้นฐานความต้องการของผู้ตอบแบบสอบถามด้วยค่าสถิติพื้นฐานได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ส่วนคำถามปลายเปิดจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 308 คน จำแนกตามเพศชาย จำนวน 115 คน คิดเป็นร้อยละ 37.3 เพศหญิงจำนวน 193 คน คิดเป็นร้อยละ 62.7 ส่วนใหญ่มีอายุ 31 – 40 ปี จำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 41.2 รองลงมา 21 – 30 ปี จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 38.3 ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 292 คน คิดเป็นร้อยละ 94.8 สถานภาพการแต่งงาน โสด จำนวน 231 คน คิดเป็นร้อยละ 75.0 รองลงมาเป็นสมรส จำนวน 46 คน คิดเป็นร้อยละ 14.9 ไม่มีโรคประจำตัว จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 71.1 ส่วนใหญ่มีอายุการทำงาน 1-5 ปี จำนวน 196 คน คิดเป็นร้อยละ 63.6 รองลงมา 11-15 ปี จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 18.8 และมีที่อยู่ในตัวเดียวกับที่ตั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 223 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4

2. สมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท จากการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.04$ และ $S.D.=0.62$) สามารถสรุปตามภาพรวมตามตารางดังนี้

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล	ลำดับ
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.13	0.50	มาก	2
2. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.80	0.70	มาก	5
3. การบริการที่ดี	4.04	0.60	มาก	3
4. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ	4.01	0.76	มาก	4
5. จรรยาบรรณวิชาชีพ	4.23	0.56	มาก	1
รวมทั้งหมด	4.04	0.62	มาก	-

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท

จากตารางสมรรถนะหลัก สำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาทเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพ ($\bar{X}=4.23$ และ $S.D.=0.56$) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.13$ และ $S.D.=0.50$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}=3.80$ และ $S.D.=0.70$)

ตารางแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลรายด้านสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
ด้านการทำงานเป็นทีม			
1. ปฏิบัติงานในฐานะสมาชิกทีมได้อย่างดี	4.16	0.72	มาก
2. เคารพการตัดสินใจของทีม	4.19	0.59	มาก
3. ช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ	4.04	0.18	มาก
4. มีน้ำใจให้การช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อต้องการ โดยไม่ต้องร้องขอ	3.94	0.43	มาก
5. ทำงานร่วมทีมกับผู้อื่นได้อย่างดี	4.32	0.60	มาก
รวม	4.13	0.50	มาก
การมุ่งผลสัมฤทธิ์			
1. สามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้อย่างดี	3.76	0.65	มาก
2. ปฏิบัติงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ	3.72	0.69	มาก
3. กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.75	0.80	มาก
4. ทำงานได้ตามเป้าหมายของหน่วยงานตามระยะเวลาที่กำหนด	3.86	0.53	มาก
5. มีความละเอียดรอบคอบเสมอ	3.94	0.86	มาก
รวม	3.80	0.70	มาก

รายการ	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การบริการที่ดี			
1. ให้บริการที่เป็นมิตรสุภาพเต็มใจ	4.26	0.55	มาก
2. ให้คำแนะนำและติดตามเรื่อง เมื่อผู้รับบริการมีคำถาม ข้อเรียกร้องที่เกี่ยวกับกิจของหน่วยงาน	4.00	0.65	มาก
3. ให้ข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการได้ตลอดการให้บริการ	3.95	0.78	มาก
4. เคยรับเป็นธุระ ช่วยแก้ไข้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไข้ปัญหาเกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ	3.87	0.56	มาก
5. นำเสนอวิธีการให้บริการ ที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด	4.12	0.46	มาก
รวม	4.04	0.60	มาก
การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ			
1. รวบรวมองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน อย่างเป็นระบบ	3.98	0.77	มาก
2. สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้	4.16	0.73	มาก
3. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง	4.11	0.72	มาก
4. ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในหน่วยงานให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้	3.87	0.74	มาก
5. แลกเปลี่ยนองค์ความรู้เพื่อเรียนรู้กับเพื่อนร่วมงานนอกหน่วยงาน	3.95	0.87	มาก
รวม	4.01	0.76	มาก
จรรยาบรรณวิชาชีพ			
1. ปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย	3.77	0.64	มาก
2. มีความซื่อสัตย์ต่อตนเองและผู้อื่น	4.34	0.65	มาก
3. ปฏิบัติงานด้วยกิริยามารยาทและพฤติกรรมที่เหมาะสม	4.34	0.57	มาก
4. เป็นผู้ที่มีความเอื้ออาทรต่อผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน	4.36	0.48	มาก
5. ปฏิบัติงานด้วยความถูกต้อง และเป็นธรรม	4.34	0.56	มาก
รวม	4.23	0.56	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลัก สำหรับบุคลากรสาธารณสุขการทำงานเป็นทีม

1. ด้านการทำงานเป็นทีมภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ทำงานร่วมทีมกับผู้อื่นได้อย่างดี ($\bar{X}=4.32$ และ $S.D.=0.60$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ มีน้ำใจให้การช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อต้องการ โดยไม่ต้องร้องขอ ($\bar{X}=3.94$ และ $S.D.=0.43$)

2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความละเอียดรอบคอบเสมอ ($\bar{X}=3.94$ และ

S.D.=0.86) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานตรงเวลาอย่างสม่ำเสมอ (\bar{X} =3.72 และ S.D.=0.69)

3. ด้านการบริการที่ตีภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ให้บริการที่เป็นมิตรสุภาพเต็มใจ (\bar{X} =4.26 และ S.D.=0.55) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เคยรับเป็นธุระ ช่วยแก้ไขปัญหาคือหาแนวทางแก้ไข ปัญหาเกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการ (\bar{X} =3.87 และ S.D.=0.56)

4. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือ เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ (\bar{X} =4.16 และ S.D.=0.73) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ช่วยสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ในหน่วยงานให้เพื่อนร่วมงานมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้ (\bar{X} =3.87 และ S.D.=0.74)

5. จรรยาบรรณวิชาชีพภาพรวมอยู่ที่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า อยู่ในระดับมากทุกข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ เป็นผู้ที่มีความเอื้ออาทรต่อผู้รับบริการและเพื่อนร่วมงาน (\bar{X} =4.36 และ S.D.= 0.48) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปฏิบัติงานสอดคล้องกับกฎหมาย (\bar{X} =3.77 และ S.D.=0.64)

3. ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักโดยการสัมภาษณ์เชิงลึก แบ่งออกเป็น 2 ประเด็นคือ

3.1 ผลการวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท โดยการสัมภาษณ์บุคลากรสาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุขและประชาชนที่มารับบริการ สรุปได้ว่าความต้องการสมรรถนะหลักของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท ยังคงต้องเน้นสมรรถนะทั้ง 5 ด้าน แต่ควรมีการปรับในรายละเอียดของสมรรถนะบางอย่างเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการมากขึ้น

3.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสมรรถนะหลักหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท โดยการสัมภาษณ์บุคลากรสาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุขและประชาชนที่มารับบริการมีรายละเอียดดังนี้

3.2.1 ด้านการทำงานเป็นทีม (Teamwork) จำเป็นต้องพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ เพราะการทำงานด้านสุขภาพไม่สามารถสำเร็จได้ด้วยบุคคลเดียวเพราะต้องใช้ความรู้ความสามารถในเชิงวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ควบคู่กันไป ส่วนภาระงานที่มีจำนวนมากและหลากหลาย ซึ่งแต่ละภารกิจไม่สามารถทำเพียงลำพังได้ ดังนั้นการทำงานเป็นทีมมีความสำคัญมาก ไม่เพียงมีการทำงานเป็นทีมภายในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เท่านั้น แต่ยังรวมถึงการทำงานเป็นทีมร่วมกับเครือข่ายอื่น ๆ เพื่อสนับสนุนและบูรณาการให้งานมีประสิทธิภาพ

3.2.2 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Effective) องค์กรหรือหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ล้วนมีการวัดผลการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทั้งนั้น เพื่อจะได้ดูว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาคุ้มกับทุนและแรงงานที่

เสียไปหรือไม่ ในด้านสาธารณสุขผู้ที่ลงทุนคือ ประเทศชาติ เงินภาษีที่รัฐเก็บก็นำมาบริหารจัดการด้านต่าง ๆ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทุกแห่งมุ่งหวังให้การบริการด้านสุขภาพกับประชาชนทุกคนในพื้นที่รับผิดชอบของตนได้รับบริการอย่างครอบคลุมทั่วถึง สะดวก รวดเร็ว มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพมากที่สุด

3.2.3 ด้านการบริการที่ดี (Service Mind) การบริการเป็นหัวใจหลักของการบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้วยความเป็นกันเอง การใช้ภาษาในการสื่อสาร แสดงให้เห็นว่าการเข้าใจลึกซึ้งกับประชาชนในชุมชน เป็นยุทธศาสตร์สำคัญของการสาธารณสุข ด้านคุณภาพการให้บริการ ประชาชนส่วนใหญ่พึงพอใจกับผลการดูแลรักษาและการให้คำแนะนำของเจ้าหน้าที่ แต่มักเป็นโรคเบื้องต้น ซึ่งการวินิจฉัยหรือรักษานอกจากเกิดจากความรู้อย่างเชี่ยวชาญแล้ว ยังเกิดจากทักษะประสบการณ์ที่ทำมานาน จึงทำให้ประชาชนค่อนข้างไว้วางใจในการให้บริการกับโรคต่าง ๆ เหล่านี้

3.2.4 การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ (Expertise) ความเชี่ยวชาญของแต่ละงานไม่เหมือนกัน แต่อาจคล้ายกันตรงที่ทำงาน บ่อย ๆ จะต้องมีการคิดที่จะพัฒนาในสิ่งที่ทำบ่อย ๆ ให้เกิดความรวดเร็วและมั่นใจในการปฏิบัติ และต้องประหยัดทรัพยากร สิ่งสำคัญอย่างหนึ่งคือ มีการถ่ายทอดความรู้ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยจะเน้นสอนงานแบบพี่สอนน้องหรือแบบ On the job training บางประเด็นส่งเจ้าหน้าที่ไปอบรมและกลับมาให้ความรู้แก่เจ้าหน้าที่คนอื่น ๆ การทำงานจะต้องสร้างความมั่นใจแก่เจ้าหน้าที่รุ่นใหม่ให้เขาเหล่านั้น เห็นว่าตนเองมีศักยภาพในการทำงาน

3.2.5 จรรยาบรรณ (Ethics) เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่าทุกโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต่างปฏิบัติตามหลักจรรยาบรรณวิชาชีพทั้งในเรื่องการทำงานให้บริการ การไม่นำทรัพย์สินของราชการไปใช้ส่วนตัว โดยเจ้าหน้าที่เห็นตรงกันว่าสิ่งสำคัญประการหนึ่งของการทำงาน คือ จรรยาบรรณวิชาชีพผู้ให้บริการ เจ้าหน้าที่เกือบทุกคนระบุว่าจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นพร้อมกับวัฒนธรรมในองค์กรคือ ระบบการทำงานในองค์กรต้องเอื้อให้เกิดการปฏิบัติต่อวิชาชีพ ต้องมีกฎระเบียบที่ดีมีผู้บังคับบัญชาที่ทุ่มเทกับงาน ใส่ใจรายละเอียดทุกแง่มุม เป็นตัวอย่างหรือแบบอย่างให้กับลูกน้อง

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาทครั้งนี้สามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. บุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาท มีความต้องการเสริมสร้างสมรรถนะหลักโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปน้อย พบว่า ด้านจรรยาบรรณวิชาชีพอยู่ในระดับมาก และมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ตามลำดับ แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน

จังหวัดชัยนาท มีการพัฒนาสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะหน่วยงานมีการส่งเสริมให้แสดงความ คิดเห็นเพื่อส่งเสริมให้สามารถพัฒนางานให้ดีขึ้น มีการจัดอบรมการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เปิดโอกาสให้แสวงหาความรู้ใหม่ ๆ เพื่อพัฒนางานในหน้าที่ มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในหน่วยงาน สอดคล้องกับงานวิจัยของ พิสมัย ชัยมหา (2558) ได้ทำการวิจัยเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุดภาค 1 โดยรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และแนวปฏิบัติสาธารณสุขแนวใหม่

2. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีหลักการคือ ยึดหลักการเรียนรู้จากการได้ปฏิบัติทั้งในระดับบุคคล และระดับกลุ่ม โดยให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานเป็นกลุ่ม มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งรูปแบบการฝึกอบรมจะมุ่งเน้นการมีส่วนร่วม การแสดงความ คิดเห็น และการยอมรับผู้อื่น และสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อไปได้ โดยมีวัตถุประสงค์ในการนำความรู้ไปใช้ร่วมกัน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานมีทักษะในการเสริมสร้างสมรรถนะของตนเองและเพื่อนร่วมงาน เพื่อพัฒนาไปสู่ความสำเร็จในระดับองค์กรได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรวีวรรณ เผ่ากัณฑ์ (2548) ได้ศึกษาสมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ งานวิจัยของสุปราณี ยมพุก (2554) ได้ศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และงานวิจัยของภาชุดา อึ้งภากรณ์ (2552) ได้ศึกษา การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนอนามัย จากผลการเสริมสร้างสมรรถนะหลักที่เป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลวัดสุวรรณ มีบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานมานาน และเป็นผู้ประสานงานได้ดีกับทุกภาคส่วนได้รับความไว้วางใจจากประชาชนในพื้นที่ จึงสามารถเป็นผู้ดำเนินการในเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ต่าง ๆ ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบกับการอยู่ร่วมกับชุมชนมานาน จึงมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้นำชุมชนจนได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี ดังนั้น เมื่อผู้วิจัยได้นำรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเข้าไปทดลองใช้ จึงสามารถผสมผสานกับความต้องการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขตามแผนที่นโยบายได้กำหนดไว้ และยังได้เปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร่วมกันมองภาพรวมของชุมชน จากการสะท้อนกลับจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลมีบุคลากรน้อยกว่าภาระงาน ทำให้ที่ผ่านมามีคนต่างทำงานของตนเองให้ทัน ไม่มีโอกาสในการเรียนรู้ร่วมกัน และเมื่อรูปแบบที่นำมาใช้ สามารถปฏิบัติได้จริงทำให้ผู้ปฏิบัติงานให้ความร่วมมือเป็นอย่างดี จึงควรให้ความสำคัญต่อการสร้างพื้นที่ที่ก่อให้เกิดการจัดกิจกรรมในชุมชน เปรียบเสมือนการส่งต่อความรู้ที่จะได้รับร่วมกัน ในการค้นหา

ความรู้ที่ฝังลึก เป็นการเรียนรู้ที่เป็นอยู่ตามแบบธรรมชาติ ไม่ใช่การจดบันทึกความรู้เพียงอย่างเดียว

องค์ความรู้ใหม่

องค์ความรู้ที่เกิดจากการวิจัยครั้งนี้สะท้อนให้เห็นว่า การเสริมสร้างสมรรถนะหลักของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่สามารถดำเนินการในลักษณะการฝึกอบรมเฉพาะบุคคลหรือเชิงเทคนิคเพียงอย่างเดียว หากแต่ต้องเป็นกระบวนการพัฒนาเชิงระบบที่บูรณาการมิติของบุคคล ทีมงาน องค์กร และชุมชนเข้าด้วยกันอย่างสอดคล้อง ผลการวิจัยได้สังเคราะห์กรอบสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การทำงานเป็นทีม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ และจรรยาบรรณวิชาชีพ ซึ่งพบว่ามีเชื่อมโยงกันในลักษณะพลวัต โดยเฉพาะการที่จรรยาบรรณวิชาชีพและการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูง สะท้อนให้เห็นว่าวัฒนธรรมองค์กรและความสัมพันธ์เชิงสังคมเป็นฐานสำคัญของประสิทธิภาพการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ องค์ความรู้ดังกล่าวช่วยยืนยันว่า “สมรรถนะ” มิใช่เพียงคุณลักษณะส่วนบุคคล แต่เป็นผลลัพธ์ของโครงสร้างการทำงาน การเรียนรู้ร่วมกัน และบริบทของชุมชนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

นอกจากนี้ งานวิจัยยังได้สร้างองค์ความรู้เชิงแบบจำลองผ่านการพัฒนา METES Model ซึ่งเป็นรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักที่ยึดหลักการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง (learning by doing) และการมีส่วนร่วมของผู้เกี่ยวข้องหลายภาคส่วน ทั้งบุคลากรสาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุข และประชาชนในพื้นที่ แบบจำลองดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะที่ยั่งยืนจำเป็นต้องอาศัยกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การถอดบทเรียน และการถ่ายทอดองค์ความรู้จากรุ่นสู่รุ่น ควบคู่กับการสนับสนุนเชิงนโยบายและโครงสร้างการบริหารที่เหมาะสม องค์ความรู้ที่ได้จึงมีนัยสำคัญต่อการพัฒนาระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิ โดยชี้ให้เห็นแนวทางเชิงรูปธรรมในการยกระดับสมรรถนะบุคลากร ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนและบริบทพื้นที่ ซึ่งสามารถประยุกต์ใช้เป็นต้นแบบ ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่อื่นที่มีลักษณะใกล้เคียงกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและข้อเสนอแนะ

สรุปผลการวิจัยพบว่า 1) รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาทประกอบด้วย 5 ด้าน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีมด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพและจรรยาบรรณวิชาชีพ 2) พบว่าค่าเฉลี่ยรูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดชัยนาทภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1. ข้อเสนอแนะทั่วไป

1.1 จากผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะที่มีผลคะแนนต่ำที่สุด คือ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีความสำคัญต่อความคาดหวังของประชาชน ดังนั้น หน่วยงานต้นสังกัดโดยตรง ควรส่งเสริมให้เกิดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะ ด้านนี้ให้มากยิ่งขึ้น

1.2 ควรมีระบบการประเมินสมรรถนะที่มีความยืดหยุ่นและเป็นมาตรฐาน ซึ่งสามารถสะท้อนถึงความสามารถในการทำงานจริง เช่น การประเมินจากผลการปฏิบัติงาน การประเมินจากการรับรู้ของผู้ป่วยและครอบครัว หรือการประเมินจากเพื่อนร่วมงาน

1.3 จากผลการวิจัย พบว่า ควรมีการวางแนวทางในเรื่องการประเมินผลการปฏิบัติงาน ให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เพื่อกระตุ้นให้เกิดการประเมินตนเอง และคิดวางแผนการพัฒนาตนเอง ทำให้เกิดแรงผลักดันทั้งตนเองและทีมงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอีกทางหนึ่งด้วย

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรพัฒนาหลักสูตรที่ครอบคลุมสมรรถนะหลักทั้งในด้านทักษะทางวิชาชีพและการสื่อสาร รวมถึงการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ ๆ ให้ทันสมัยตามการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและแนวโน้มการดูแลสุขภาพ

2.2 ควรมีการอบรมทักษะการจัดการภาวะฉุกเฉิน การแก้ไขปัญหาทางสุขภาพในพื้นที่ที่มีข้อจำกัด รวมถึงทักษะการบริหารจัดการทรัพยากร

2.3 ควรมีการนำกระบวนการวิจัยไปใช้กับบุคลากรสาธารณสุขในพื้นที่อื่น เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดเล็ก ซึ่งอาจจะมีการจัดการไม่ซับซ้อน และมีความแตกต่างทางวัฒนธรรมค่อนข้างน้อย เพราะเป็นพื้นที่ที่อยู่ในภาคกลางเหมือนกัน หากนำรูปแบบการ พัฒนาสมรรถนะหลักนี้ไปใช้ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลขนาดกลางและขนาดใหญ่ หรือมีความแตกต่างทางวัฒนธรรม เช่น ภาคอีสานกับภาคใต้ อาจได้ผลลัพธ์ที่แตกต่างกันไป

เอกสารอ้างอิง

ปภาชุดา อึ้งภากรณ์. (2552). *การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนีออนามัย*. (ดุขุณีนิพนธ์ ปรังษญาดุขุณีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพฯ.

พิสมัย ชัยมหา. (2558). *การพัฒนาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในหน่วยบริการปฐมภูมิในการสัมภาษณ์เพื่อการช่วยเหลือสตรีที่ถูกกระทำรุนแรง: กรณีศึกษาอำเภอมวกเหล็ก จังหวัดอุบลราชธานี*. (การศึกษาอิสระปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ขอนแก่น.

รวีวรรณ เผ่ากัณหา. (2548). *สมรรถนะทางการบริหารของผู้บริหารระดับภาควิชา สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยของรัฐ*. (วิทยานิพนธ์การศึกษาดุขุณีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยบูรพา, ชลบุรี.

- ศิริหงษ์ อินนาคกุล. (2555). *สมรรถนะที่เอื้อต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานของปลัดอำเภอในจังหวัด อุตรดิตถ์ ตามทัศนะของผู้ร่วมงาน*. (วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยราชภัฏอุตรดิตถ์, อุตรดิตถ์.
- สำนักงานวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน. (2560). *สถานการณ์งานวิจัยและแนวทางการพัฒนารอบการวิจัยเพื่อพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ*. ม.ป.ท.: สำนักงานวิจัยและพัฒนา ระบบสุขภาพชุมชน สหพัฒนไพศาล.
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2559). *คู่มือบริหารกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2559 เล่มที่ 1 การบริหารงบบริการทางการแพทย์เหมาจ่ายรายหัว*. ม.ป.ท.: ม.ป.ท.
- สุปราณี ยมพุก. (2554). *สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข*. (ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, นครปฐม.
- World Health Organization. (2008). *Health for all series No.1: Primary health care*. Geneva: World Health Organization.
- World Health Organization. (2006). *The Ottawa charter for health promotion*. Geneva: World Health Organization. Publisher.