



ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

THE FACTORS INFLUENCING HIGH PERFORMANCE ORGANIZATION OF DISTRICT PUBLIC HEALTH OFFICERS IN KALASIN PROVINCE

Received: September 25, 2023

Revised: November 03, 2023

Accepted: December 17, 2023

นิสากร พลະสาร^{1*}

NISAKORN PALASARN^{1*}

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางเชิงวิเคราะห์ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางค์กรสมรรถนะสูง และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 272 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนางค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และแบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางค์กรสมรรถนะสูง สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์การพัฒนางค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ในภาพรวมอยู่ในระดับกำลังพัฒนา(คะแนนเฉลี่ย 78.64) 2) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางค์กรสมรรถนะสูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.09$, S.D.= 0.64) 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_3) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X_5) สามารถร่วมกันพยากรณ์ได้ ร้อยละ 59.9 ข้อเสนอแนะ ควรมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพของบุคลากรให้มีความสามารถในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง เพื่อยกระดับสมรรถนะของผู้นำองค์กร และควรปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสม เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

คำสำคัญ: ปัจจัยที่มีอิทธิพล, องค์กรสมรรถนะสูง, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

¹ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์

Kalasin Provincial Public Health Office

*Corresponding author E-mail: nisapls58@gmail.com



Abstract

The research was survey research Cross-sectional analytical study objective were to study the level of high performance organization, opinions of factors high performance organization development and study factors influencing high performance organization of district public health office in Kalasin Province. The sample size were 272 officials of district public health officers in Kalasin Province. Data were collected by questionnaires on opinions concerning the development guidelines for high performance organization MoPH-4T, and opinions concerning factors high performance organization development. The statistical analysis used included frequency, percentage, mean, standard deviation, and stepwise multiple regression analysis.

The research findings that 1) the level of high performance organizational capability, according to the MoPH-4T criteria, was at a developing stage (score of 78.64), 2) the overall opinions on factors contributing to high performance organizational capability were rated as high ($\bar{X}$ = 4.09, S.D. = 0.64), and 3) influential factors on high performance organizational capability, with significant impact at a level of 0.05, included transformational leadership (X_3) and working environment (X_5), which together could predict for 59.9%. The recommendations for improvement of the organizational development into high performance: the organization should focus on developing the potential of personnel to have the ability to transformational leadership continuously to enhance the competency of organizational leaders, and improved of appropriate working environment to enhance the performance.

Keywords: Factor influencing, High Performance Organization, District Public Health Office



บทนำ

ประเทศไทยได้มีการปฏิรูประบบราชการ และพัฒนาการบริหารงานของภาครัฐให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) มุ่งเน้นการพัฒนา ระบบการบริหารจัดการภาครัฐให้มีความทันสมัย ยกกระดับหน่วยงานภาครัฐให้เป็นองค์กรที่มี จิตสมรรถนะสูง มีแนวคิดในการพัฒนาองค์กรให้มีการทำงานอย่างเปิดกว้าง และเชื่อมโยงถึงกัน โดยยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง ตลอดจนเป็นองค์กรสมรรถนะสูงและทันสมัย โดยอาศัยปัจจัยหลัก ที่สำคัญจากการประสานทุกภาคส่วน มีการสร้างนวัตกรรมปรับเข้าสู่การเป็นดิจิทัลภายใต้หลัก ธรรมภิบาลการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี⁽¹⁾ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-พ.ศ.2561) กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการให้มีความทันสมัย และ มีความทันสมัย บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ เพื่อนำมาเป็นเครื่องมือการบริหาร และนำมาพัฒนา หน่วยงาน เพื่อก้าวไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง ดังนั้น เพื่อให้เกิดความยั่งยืนของระบบ และ เป็นการยกระดับคุณภาพมาตรฐานของหน่วยงานภาครัฐ จึงได้มีการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหาร จัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือผลักดันให้การพัฒนาระบบราชการให้มีประสิทธิภาพ โดยได้ดำเนินการพัฒนาเกณฑ์คุณภาพการจัดการภาครัฐ และส่งเสริมให้นำเกณฑ์ไปใช้ในการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการของส่วนราชการ เพื่อเป็นแนวทางที่จะพัฒนาองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการเป็นองค์กรคุณภาพที่มีผลการปฏิบัติงานสูง⁽²⁾

กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักในการพัฒนาระบบบริหารและระบบบริการด้านสุขภาพ ของประชาชน ในปีงบประมาณ พ.ศ.2566-2568 ได้มีการจัดทำแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T เพื่อพัฒนาองค์กรให้มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแนวทางดังกล่าว ถือเป็นกลไกหนึ่งในการขับเคลื่อน การดำเนินงานขององค์กร เพื่อเป็นการยกระดับองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายที่สำคัญ และบรรลุ เป้าหมายสู่องค์กรสมรรถนะสูง⁽³⁾ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ มีสำนักงานสาธารณสุข อำเภอในเขตรับผิดชอบ 18 แห่ง ในการดำเนินงานตามภารกิจของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ให้บรรลุผลสัมฤทธิ์นั้น ได้มีการดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาระบบราชการ ให้มีความสำคัญกับการพัฒนาส่วนราชการ และหน่วยงานของรัฐสู่องค์กรที่มีจิตสมรรถนะสูง (High Performance Organization) จึงได้มีการนำเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้ ประเมินตนเอง ในหน่วยงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และมีการพัฒนาคุณภาพของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข โดยใช้เกณฑ์การพัฒนาคุณภาพ รพ.สต.ติดดาว 5 ดาว 5 ดี เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจได้รับการบริการมีคุณภาพ ปีงบประมาณ 2566 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ มีนโยบายให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่ง ดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาระบบราชการ



กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ที่สอดคล้องกับนโยบาย และทิศทางการดำเนินงานในการขับเคลื่อนนโยบายด้านองค์กร บุคลากร และการสื่อสารองค์กร เพื่อพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอให้เป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กรตามแนวทางที่กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง พัฒนางค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน

จากการทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่ผ่านมา องค์ประกอบการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามกรอบแนวคิดการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T⁽³⁾ ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ คือ 1) Trust การสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรและเครือข่าย 2) Teamwork & Talent การส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงาน ที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี 3) Technology การใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน และการสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็วแม่นยำ 4) Target การทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และ 5) Result ผลลัพธ์การพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ส่วนปัจจัยสำคัญที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ประกอบด้วย ปัจจัย 5 ด้านได้แก่ ด้านกลยุทธ์องค์กร ด้านพัฒนาบุคลากร ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน(Wall (2010)⁽⁴⁾, วารุณี ภูมิศรีแก้ว และคณะ (2566)⁽⁵⁾, สุนิสา ธิปัตย์ และคณะ (2563)⁽⁶⁾, ไสริยา สุภาพผล และคณะ (2564)⁽⁷⁾ จากความเป็นมา และความสำคัญดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ เพื่อนำผลที่ได้จากการศึกษาไปปรับใช้ในการกำหนดนโยบาย และการวางแผนยุทธศาสตร์ เพื่อยกระดับการพัฒนาหน่วยงานให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์



ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยนี้ เป็นการเป็นการวิจัยแบบภาคตัดขวางเชิงวิเคราะห์ (Cross-sectional analytical study) ดำเนินการเก็บรวบรวม ระหว่างเดือนกรกฎาคม-สิงหาคม 2566

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรเป้าหมาย คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ 18 แห่ง จำนวน 924 คน ขนาดกลุ่มตัวอย่าง ได้จากวิธีการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) ซึ่งกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรของเครจซ์และมอร์แกน⁽⁸⁾ ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% และระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ 5% ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 272 คน โดยมีเกณฑ์คัดเข้า คือ สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง และผู้ปฏิบัติหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาองค์กร โดยคำนวณกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตรดังนี้

$$n = \frac{x^2 N p(1-p)}{e^2 (N-1) + x^2 p(1-p)} = \frac{3.841 \cdot 924 \cdot 0.5(1-0.5)}{0.05^2 (924-1) + 3.841 \cdot 0.5(1-0.5)} = \frac{887.27}{3.27} = 272$$

เมื่อ n แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N แทน ขนาดของประชากร

x^2 แทน ค่าไคสแควร์ที่ df เท่ากับ 1 ณ ระดับความเชื่อมั่น 95% ($x^2 = 3.841$)

P แทน สัดส่วนของโอกาสที่เกิดคุณลักษณะที่จะวัด (ถ้าไม่ทราบให้กำหนด 0.5)

e แทน ความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ยอมรับได้ ไม่เกิน 0.05

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อใช้เก็บข้อมูล และแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดการวิจัย มี 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะทางประชากร **ส่วนที่ 2** แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนาศูนย์สมรรถนะสูง โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ มากที่สุด 5 คะแนน, มาก 4 คะแนน, ปานกลาง 3 คะแนน, น้อย 2 คะแนน, น้อยที่สุด 1 คะแนน การแปลผล โดยนำคะแนนมาจัดระดับตามเกณฑ์ช่วงคะแนน ดังนี้ มากที่สุดช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00, มาก ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49, ปานกลาง ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49, น้อย ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49, น้อยที่สุดช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49 ตามเกณฑ์ของ Likert⁽⁹⁾ **ส่วนที่ 3** แบบสอบถามความคิดเห็นต่อการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาศูนย์สมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้ ระดับ 5 ค่าคะแนน 100 คะแนน, ระดับ 4 ค่าคะแนน 80 คะแนน, ระดับ 3 ค่าคะแนน 60 คะแนน, ระดับ 2 ค่าคะแนน 40 คะแนน, ระดับ 1 ค่าคะแนน 20 คะแนน การแปลผล โดยนำคะแนนมาจัดระดับตามเกณฑ์ช่วงคะแนน ดังนี้ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง ช่วงคะแนนเฉลี่ย 80.00-100.00, กำลังพัฒนาช่วงคะแนนเฉลี่ย 60.00-79.99, ต้องได้รับ



การสนับสนุน ช่วงคะแนนเฉลี่ย 40.00–59.99, ต้องเร่งปรับปรุงช่วงคะแนนเฉลี่ย 20.00–39.99 ตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข⁽³⁾

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน พิจารณาตรวจสอบ พบว่า ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อมีค่ามากกว่า 0.50 และหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้กับกลุ่มบุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดมหาสารคาม จากนั้น วิเคราะห์ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับได้ผลค่า $\alpha = 0.982$

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล โดยค่าสถิติที่ใช้ คือ จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ระดับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงตามเกณฑ์การพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T โดยใช้สถิติ จำนวน (Frequency) ร้อยละ (Percentage) วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ โดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน และทำการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น โดยการทดสอบความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) ซึ่งพิจารณาจากค่า Variance Inflation Factor (VIF) และค่า Tolerance พบว่า ตัวแปรด้านกลยุทธ์องค์กร (X_1) ด้านการพัฒนาบุคลากร (X_2) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_3) ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4) ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5) มีค่า Tolerance ตามลำดับ ดังนี้ 0.402, 0.362, 0.214, 0.446, 0.637 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.2 และเมื่อพิจารณาค่า (VIF) ของตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีค่าตามลำดับดังนี้ 2.487, 2.764, 4.671, 2.241, 1.570 ซึ่งมีค่าไม่มากกว่า 10 สามารถสรุปได้ว่า ไม่เกิดตัวแปรในลักษณะมีความสัมพันธ์กันเองระหว่างคู่ตัวแปร (Multicollinearity) และวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยใช้ค่า R^2 ในการอธิบายอิทธิพลของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม กำหนดค่าระดับนัยสำคัญ (p-value) น้อยกว่า 0.05 ซึ่งในการวิจัยนี้ได้วิเคราะห์ตัวแปรต้นหลายตัวแปรกับตัวแปรตามที่วิเคราะห์คะแนนโดยรวมของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยมีเทคนิคการวิเคราะห์ ดังนี้ 1) วิเคราะห์ bivariate ของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงโดยใช้สถิติ linear regression เพื่อคัดเลือกตัวแปรอิสระที่มีค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 นำเข้าโมเดลการวิเคราะห์ multivariate และ 2) วิเคราะห์ multivariate เพื่อควบคุมตัวแปรอื่นที่มีอิทธิพลร่วม โดยใช้สถิติ multiple linear regression โดยใช้วิธี Stepwise



การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

ในการวิจัยครั้งนี้ ผ่านการรับรองจริยธรรมจากคณะกรรมการจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ รหัสโครงการวิจัย KLS.REC 74/2566 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม 2566 สิ้นสุดวันที่ 5 กรกฎาคม 2567 ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์วิจัยประโยชน์ และผลกระทบจากการวิจัยให้รับทราบ พร้อมแสดงความยินยอมเข้าร่วมการวิจัยเป็นไปโดยความสมัครใจในการเข้าร่วมการวิจัย มิได้บังคับ

ผลการวิจัย

1. จากการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่ เป็น เพศหญิง ร้อยละ 60.70 อายุ 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 40.40 การศึกษาอยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 66.50 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 30 ปีขึ้นไป ร้อยละ 33.80 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งระดับผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบงานด้านการพัฒนาองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ร้อยละ 54.80

2. ผลการวิเคราะห์ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์การพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับกำลังพัฒนา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 78.64 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านผลลัพธ์การพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง (Result) มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด อยู่ในระดับการนำไปสู่องค์กรสมรรถนะสูง 85.42 รองลงมา คือ ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนผู้มีความสามารถโดดเด่นในงานที่สร้างการเปลี่ยนแปลงการทำงานที่ดี (Teamwork & Talent) ด้านการทำงานที่มุ่งเป้าหมาย คนทำงานมีความสุข องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง (Target) และด้านการสร้างความไว้วางใจแก่ประชาชน บุคลากรขององค์กร และเครือข่าย (Trust) อยู่ในระดับกำลังพัฒนา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 77.37, 77.24, 77.09 ตามลำดับ และด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการใช้เทคโนโลยีให้เกิดผลผลิตภาพ และบริการที่มีคุณค่า เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน การสื่อสารภายในองค์กรรวดเร็ว แม่นยำ (Technology) อยู่ในระดับกำลังพัฒนา มีค่าคะแนนเฉลี่ย 73.54 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงคะแนนระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ตามแนวทางการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

องค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T	คะแนนเฉลี่ย	การแปลผล
T1 Trust	77.09	ระดับกำลังพัฒนา
T2 Teamwork & Talent	77.37	ระดับกำลังพัฒนา
T3 Technology	73.54	ระดับกำลังพัฒนา
T4 Target	77.24	ระดับกำลังพัฒนา
Result	85.42	ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง
ภาพรวม	78.64	ระดับกำลังพัฒนา



3. ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 4.09, S.D.= 0.64) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดลำดับแรก คือ ด้านกลยุทธ์องค์กร ($\bar{X}$ = 4.38, S.D.= 0.70) รองลงมา คือ ด้านการพัฒนานวัตกรรม ($\bar{X}$ = 4.37, S.D. = 0.62) ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ($\bar{X}$ = 4.15, S.D. = 0.79) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ($\bar{X}$ = 3.87, S.D. = 0.83) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ($\bar{X}$ = 3.66, S.D. = 0.88) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง

ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูง	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
ด้านกลยุทธ์องค์กร (X_1)	4.38	0.70	มาก
ด้านการพัฒนานวัตกรรม (X_2)	4.37	0.62	มาก
ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_3)	4.15	0.79	มาก
ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (X_4)	3.88	0.83	มาก
ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน (X_5)	3.66	0.88	มาก
รวม	4.09	0.64	มาก

4. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ พบว่า ด้านที่มีอิทธิพลมากที่สุดคือด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (p -value < 0.05) รองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (p -value < 0.05) ตามลำดับ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณอยู่ในระดับสูง (R = 0.774) มีอำนาจในการพยากรณ์ ได้ร้อยละ 59.9 (R^2 = 0.599) ซึ่งสามารถเขียนสมการถดถอยเชิงเส้นแบบขั้นตอน ได้ดังนี้

(1) สมการคะแนนดิบ

(การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์) = 7.807 + 14.775 (ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 2.429 (ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)

(2) สมการคะแนนมาตรฐาน

Z การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ = 0.659 (Z ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง) + 0.128 (Z ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน)

รายละเอียดดังตารางที่ 3



ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การถดถอยพหุคูณของตัวแปรในการพยากรณ์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอโดยวิธี Stepwise

ปัจจัย	B	Beta	t	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X ₃)	14.775	0.695	14.865**	0.000	0.767	0.588	0.586	-
สภาพแวดล้อมการทำงาน (X ₅)	2.429	0.128	2.728**	0.007	0.774	0.599	0.596	0.011
ค่าคงที่ 7.807, R= 0.774 , R ² = 0.599 , R ² adj. = 0.596v cxz , F = 198.588**								

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัย พบว่า ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T อยู่ในระดับ กำลังพัฒนา ปัจจัยการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลมากที่สุด และรองลงมา คือ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ตามลำดับ

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ สามารถนำผลการวิจัยมาอภิปรายผลดังนี้

1. ระดับการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวมอยู่ในระดับกำลังพัฒนา ทั้งนี้ อาจเนื่องมาจากกระทรวงสาธารณสุขได้มีนโยบายในการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ในปี 2566 การสื่อสาร ถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติยังไม่ชัดเจน ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในระดับอำเภอ บางส่วนยังขาดความรู้ และไม่เข้าใจตัวชี้วัด เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานตามเกณฑ์การพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง ตามเกณฑ์กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T จึงมีความจำเป็นต้องชี้แจงแนวปฏิบัติให้ชัดเจน และนำผลการวิจัยครั้งนี้ไปปรับปรุงและพัฒนาในด้านต่างๆ ที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์ โดยจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมการดำเนินงานตามเกณฑ์พัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T และมีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะส่งผลให้มีการพัฒนาสู่องค์กรสมรรถนะสูงที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข กล่าวว่า องค์กรสมรรถนะสูงเป็นองค์กรที่มีขีดความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร



ให้เป็นไปตามแนวทางที่กำหนด สามารถตอบสนองความต้องการผู้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ องค์กรมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และนำพาองค์กรไปสู่การเติบโตอย่างยั่งยืน⁽³⁾

2. ปัจจัยการพัฒนางานองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก จำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านกลยุทธ์องค์กร มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก สำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม องค์กรไว้อย่างชัดเจน และมีการจัดทำแผนปฏิบัติการ โครงการและกิจกรรมที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสุขภาพระดับจังหวัด และระดับประเทศ สามารถถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติในองค์กรซึ่งสอดคล้องกับการวิจัยของวารุณี ภูมิศรีแก้ว และธนวิทย์ บุตรอุดม (2564) ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของเทศบาลอุดรธานี ได้แก่ ด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ด้านการมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล ด้านผลลัพธ์การดำเนินการตามลำดับปัจจัยทั้ง 3 ร่วมกันพยากรณ์การพัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเทศบาลอุดรธานี ได้ร้อยละ 75.74 โดยด้านการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางบวกมีอำนาจในการพยากรณ์ในระดับมากที่สุด⁽⁵⁾ และสอดคล้องกับการศึกษาของรินทร์ภัส สักดิ์ชัยวัฒนา, จันทรัมย์ ภูดิธวิวัฒน์ และอัจฉรา นิยมภา (2566) ซึ่งสรุปได้ว่ากลยุทธ์องค์กร ส่งอิทธิพลทางตรงต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยมีการส่งอิทธิพล คือ 0.26⁽¹⁰⁾ ส่วนปัจจัยที่อยู่ในระดับมากเป็นอันดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ทั้งนี้ เนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยมีการสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวก มีเครื่องมือ และอุปกรณ์อย่างเพียงพอ และมีคุณภาพในการทำงาน มีการจัดที่พักอาศัยให้บุคลากรเพียงพอตามความต้องการ ทำให้พนักงานมีแรงจูงใจในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของลัดดาวัลย์ ตำราญ, ไสริยา สุภาพล และนิมิตต์ สุขใจ (2564) ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านมิติสัมพันธ์ภาพ ด้านมิติความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน และด้านมิติคงไว้ และการเปลี่ยนแปลงระบบงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) มีอำนาจทำนาย ร้อยละ 72.00⁽¹¹⁾ และสอดคล้องกับผลการวิจัยของลลิตา ปาลกุล และอรนันท์ กลั่นทปฺระ (2565) ซึ่งสรุปได้ว่า สภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจสำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁽¹²⁾

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ มี 2 ปัจจัย คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (X_3) และด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน (X_5) สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้



3.1 ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอิทธิพลทางบวก หรือมีอำนาจในการพยากรณ์ในระดับมากที่สุด เนื่องจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำพยายามเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานให้ทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เกิดความจงรักภักดี เกิดความไว้วางใจ และเชื่อถือในผู้นำ เกิดความมั่นใจในตนเอง มีความรับผิดชอบในงานที่ปฏิบัติ และอุทิศตนเพื่อองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้การพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูงเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุนิสา ธิปัตย์, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และสุภารัตน์ สารสว่าง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมการแพทย์ทหารบก ซึ่งสรุปได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของสมาชิกองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรงต่อองค์กรสมรรถนะสูง ของกรมการแพทย์ทหารบก และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์กรสมรรถนะสูง โดยมีอิทธิพลผ่านสมรรถนะของสมาชิกองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ⁽⁶⁾ และสอดคล้องกับการศึกษาของ วัชรพล โพธิ์พูนศักดิ์ (2564) ซึ่งสรุปได้ว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโดยภาพรวมขององค์กรรัฐวิสาหกิจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับสูง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ สามารถร่วมกันพยากรณ์องค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจ และส่งผลในทางบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁽¹³⁾ ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมุ่งเน้นแนวทางที่จะพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจึงต้องมีความรู้ความสามารถในการโน้มน้าวให้คนทำสิ่งต่างๆ ด้วยความสมัครใจ เป็นแบบอย่างที่ดีให้คนในองค์กรปฏิบัติตามได้ ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานแสดงออกถึงความรู้ความสามารถให้มีโอกาสพัฒนาตนเองให้ดีกว่าเดิม สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรตระหนักถึงความสำคัญในการทำงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กร

3.2 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ที่มีอิทธิพลทางบวก หรือมีอำนาจในการพยากรณ์การพัฒนาองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์ ในอันดับที่ 2 เนื่องจากการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการพัฒนาองค์กร การปรับปรุงสิ่งแวดล้อมให้มีความปลอดภัย การสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกให้แก่บุคลากรที่ทันสมัย และมีความพร้อมในการปฏิบัติงาน เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการพัฒนาสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของโสธยา สุภาพล และคณะ (2564) ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก พบว่า ปัจจัย



สภาพแวดล้อมในการทำงาน ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งใน จังหวัดสุพรรณบุรี มีอำนาจทำนาย ร้อยละ 42.00 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05⁽⁷⁾ และสอดคล้องกับ ผลการวิจัยของกวนาถ ภาคิเกียน และจิรพงษ์ จันทรงาม (2566) ซึ่งสรุปได้ว่า ปัจจัยสภาพแวดล้อม การทำงานมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทางการบัญชี สำนักงาน อัยการสูงสุด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05⁽¹⁴⁾ ดังนั้น สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมี การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดีสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ จากผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลเชิงบวกต่อ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ดังนั้น หากต้องการ พัฒนาให้สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเป็นองค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง จึงควรมุ่งเน้นพัฒนาศักยภาพ ของบุคลากรให้สามารถเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอุดมการณ์ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กร เป็นแบบอย่างที่ดีให้คนในองค์กรปฏิบัติตามได้ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้คนในองค์กรตระหนัก ถึงความสำคัญการทำงานเพื่อประโยชน์แก่องค์กร และควรมีการปรับปรุงพัฒนาสภาพแวดล้อม การทำงานอย่างเหมาะสม เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆ ที่คาดว่าจะมีอิทธิพลต่อ การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เช่น ปัจจัยด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง ด้านการเป็นองค์กร แห่งการเรียนรู้ ด้านความผูกพันองค์กร เป็นต้น เนื่องจากปัจจัยดังกล่าว อาจจะมีอิทธิพลต่อการเป็น องค์กรสมรรถนะสูงของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์

กิตติกรรมประกาศ

รายงานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยการสนับสนุนจาก นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด กาฬสินธุ์ รองนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด และหัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข ที่ได้ ให้ข้อเสนอแนะ และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่านที่เสียสละเวลาใน การตอบแบบสอบถามให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวิจัยครั้งนี้



เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580). พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ :สำนักงานเลขาธิการคณะกรรมการยุทธศาสตร์ชาติ ; 2562.
2. สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-2561). กรุงเทพฯ: วิชั่นพริ้นท์แอนคัมมิดี; 2556.
3. กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T. กรุงเทพฯ: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน กระทรวงสาธารณสุข; 2566.
4. De Waal, A.A. The characteristics of a high performance organization; 2010 [cited 10 Sep 2023]. Available from: http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=931873
5. วารุณี ภูมิศรีแก้ว และธนวิทย์ บุตรอุดม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงของเทศบาลนครอุดรธานี. วารสารมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ปริทัศน์ 2564; 9(1): 25-36.
6. สุนิสาร ธิปัตย์, พร้อมพิไล บัวสุวรรณ และสุดาร์ตน์ สารสว่าง. ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบก. วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ 2563; 11(2) :103-118.
7. ไสริยา สุภาพผล, สุวรรณิ หงส์วิจิตร, ลัดดาวัลย์ ตำราญ, ชุติพร ลักษณะพิพัฒน์ และเพ็ญพิชชา โพธิากุล. ปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานโรงพยาบาลแห่งหนึ่งในจังหวัดสุพรรณบุรี. วารสาร มจร.สังคมศาสตร์ปริทรรศน์ 2564; 10(2): 211-225.
8. บุญธรรม กิจปรีดาภิรตสุทธิ และพิสมัย เสรีจรกิจเจริญ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์ทางการสาธารณสุข กรณีศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร. กรุงเทพฯ: จามจุรีโปรดักส์; 2560.
9. Likert, R. The human organization: Its management and values. New York: McGraw-Hill. 1967.
10. รินทร์ถลัส ศักดิ์ชัยวัฒนา, จันทรศัม ภูติอริยวัฒน์ และอัจฉรา นิยมภา. การพัฒนาโมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่ส่งอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการศึกษาขั้นพื้นฐาน. วารสารสหวิทยาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2566; 6(3): 1244-1265.



11. ลัดดาวัลย์ ตำราญ โสธยา สุภาพล และนิมิตต์ สุขใจ. ปัจจัยวัฒนธรรมองค์กร และปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของพนักงานบริษัท เสริมสุข จำกัด (มหาชน) สาขาอุททอง. วารสารสังคมศาสตร์ 2564; 10(1): 76-85.
12. สถิตา ปาละกุล และอรนันท์ กลั่นทปฺระ. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของข้าราชการตำรวจ สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ. วารสารวิจัยมหาวิทยาลัยเวสเทิร์น มนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ 2565; 8(3): 162-175.
13. วัชรพล โพธิ์พูนศักดิ์. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงขององค์กรรัฐวิสาหกิจ. วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยอีสเทิร์นเอเซียมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์. 2564; 11(2): 57-69.
14. ภูวนาถ ภาคีเคียนและจิรพงษ์ จันทรงาม. อิทธิพลของการยอมรับเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการใช้งานระบบสารสนเทศทางการบัญชี สำนักงานอัยการสูงสุด. วารสารการบริหารจัดการและนวัตกรรมท้องถิ่น 2566; 5(7): 35-47.