

การศึกษาพฤติกรรมสมรรถนะของบุคลากร ของวิทยาลัยเครือข่าย
ภาคกลาง 2 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

เพ็ญรุ่ง วรรณดี, วทม.*

ปวีดา โพธิ์ทอง, พยม.*

ลักขณา ศิริดิทรกุล, พยม.*

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาพฤติกรรมสมรรถนะของบุคลากรของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 จำนวน 250 คน ที่คัดเลือกมาจากการสุ่มอย่างเป็นชั้นภูมิ (Stratified random sampling) เครื่องมือที่ใช้ในวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นพฤติกรรมสมรรถนะ ประกอบด้วย 5 ด้าน จำนวน ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา แจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า พฤติกรรมสมรรถนะบุคลากรของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ภาพรวมอยู่ในระดับดีมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.77 โดย สมรรถนะหลักที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ บริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80 รองลงมาคือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และลำดับสุดท้ายคือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

คำสำคัญ: สมรรถนะ, การพัฒนารูปแบบ, สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

*พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ (ด้านการสอน) วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี

A study of the performance of personnel in College central network 2 Praborom Rajachanok institute, ministry of public health

Penrung Wandee

Prawida Photong

Lakana Siratirakul

Abstract

The Objective of this study was to study about development of behavioral indication competency for personnel in College Central Network 2 Praborom Rajachanok Institute, Ministry of Public Health. The sample were 250 of personnel in College Central Network 2 Praborom Rajachanok Institute that selecting by Stratified Random Sampling. The data collecting instrument was questionnaire. Data were analyzed by using of item objective congruence, percentage, mean, and standard deviation.

The research found that Model of Personnel Competency Assessment of College Central Network 2 Praborom Rajachanok Institute, Ministry of Public Health found that overall evaluated was the best. (mean= 4.77). The core competencies with the highest average scores were service mind and teamwork. (mean=4.80), followed by Integrity, achievement motivation and the last one is expertise. The reliability of the questionnaire was 0.97

Recommendation from this research was that the development of behavioral indication competency at College Central Network 2 Praborom Rajachanok Institute, Ministry of Public Health for self.

Key words: Competency, Pattern development, College Central Network 2 Praborom Rajachanok Institute, Ministry of Public Health

บทนำ

ในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านการเมือง สังคม วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี ระบบเศรษฐกิจ ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนผ่านเป็นสังคมแห่งความรู้ ซึ่งปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของการบริหารจัดการ เพื่อให้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) คือบุคลากรที่มีคุณภาพอันเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กรเนื่องจากเป็นกลไกการขับเคลื่อนแผนงานนำแผนที่วางไว้มาปฏิบัติให้บังเกิดผลรวมถึงการกำกับดูแลแผนการต่างๆ ให้ดำเนินไปอย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ การที่องค์กรจะมีบุคลากรที่มีคุณภาพนั้น กระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) เป็นสิ่งสำคัญที่จะต้องมีการดำเนินงานอย่างเป็นระบบทั้งกระบวนการคัดเลือกพัฒนาและประเมินบุคลากรอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นจึงมีความจำเป็นที่องค์กรนั้นควรจะมีการกำหนดสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรให้มีความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบันและอนาคตเพื่อเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ (อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์, 2548) การที่องค์กรจะบรรลุผลสำเร็จหรือบรรลุตามวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องอาศัยบุคคลที่มีความรู้ความสามารถรวมทั้งคุณลักษณะต่างๆ ที่ช่วยให้องค์กรสามารถปรับตัวได้ทันกับกระแสการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้น(สำนักงาน ก.พ.,2547)

สมรรถนะ (Competency) เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้น สร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนด ในงานที่ตนรับผิดชอบ (McClelland, 1970 อ้างใน สุกัญญา รัศมิธรรมโชติ , 2557) หรือเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากการเรียนรู้ ทักษะความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้

บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร สมรรถนะมีการพัฒนาและสั่งสมมาจากความรู้ ทักษะ และบุคลิกภาพ ซึ่งถ้าบุคคลมีคุณลักษณะที่มีความรู้ ทักษะ ความสามารถแล้ว จะส่งผลให้บุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ ดังนั้นหากไม่มีการกำหนดสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน ของแต่ละบุคคล หรือแต่ละตำแหน่ง จะทำให้องค์กรไม่สามารถสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามตำแหน่งได้ถูกต้อง ไม่มีทิศทางในการกำหนดการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ขาดการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร หน่วยงานไม่ทราบจุดแข็งจุดอ่อนของบุคลากรที่มีอยู่

ในการจัดทำคำอธิบายสมรรถนะเพื่อใช้เป็นปัจจัยนำเข้าของกระบวนการประเมินหลายกรณี พบว่าคำอธิบายสมรรถนะมีความคลุมเครือไม่อยู่ในรูปของตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Behavioral indicators) ทำให้ไม่สามารถใช้ประโยชน์สำหรับการประเมินหรือกำหนดหัวข้อการพัฒนาอย่างเจาะจงและชัดเจนได้และยังพบอีกด้วยว่าวิธีการวิเคราะห์เพื่อจัดทำคำอธิบายสมรรถนะไม่ได้มาจากการค้นหาสมรรถนะหลักที่ส่วนราชการจำเป็นต้องมี (Organizational competency) สำหรับการทำให้ยุทธศาสตร์ 5 ปีบรรลุผลแต่อิงอยู่กับพันธกิจของกระทรวงและกรมเป็นสำคัญทำให้คำอธิบายสมรรถนะไม่ได้สะท้อนความรู้ความสามารถที่จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอย่างแท้จริงกระทั่งคำอธิบายสมรรถนะในระดับกลุ่มงานลงไปซึ่งมักเรียกว่า Functional competency หากมีการจัดทำก็มักอิงอยู่กับงานตามหน้าที่ส่งผลให้คำอธิบายสมรรถนะเป็นเพียงการบ่งบอกคุณลักษณะของบุคลากรที่ช่วยทำให้งานประจำสามารถดำเนินต่อไปได้เท่านั้น

การประเมินสมรรถนะเป็นขั้นตอนแรกในการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรแบบประเมินที่ดีจะต้องมีตัวชี้วัดที่ระบุถึงลักษณะงาน มีความเที่ยงตรง ยุติธรรม น่าเชื่อถือและเป็นที่ยอมรับของหน่วยงาน สมรรถนะที่เหมาะสมเฉพาะเจาะจงกับบุคลากรแต่ละระดับ แต่ละบทบาทหน้าที่ตำแหน่งที่ตนดำรงอยู่จึงเป็นที่มาของการสร้างแบบประเมินสมรรถนะบุคลากรของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการประเมินผลการปฏิบัติงานการพัฒนาบุคลากรให้ตรงกับโอกาสพัฒนาของแต่ละบุคคล เพื่อที่จะเป็นเป้าหมายที่ชัดเจน ในการคัดเลือกพัฒนาและประเมินค่าของบุคลากรท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของสังคมที่รวดเร็ว ให้บุคลากรมีขีดความสามารถที่เหมาะสมเป็นกลไกขับเคลื่อนให้วิทยาลัยฯ ดำเนินงานได้บรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ชั้นนำมีคุณภาพเป็นเลิศในการผลิตพยาบาลที่มีคุณภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ในการวิจัย

เพื่อศึกษาพฤติกรรมสมรรถนะของบุคลากรของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ใช้แนวคิดหลักเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) ของเดวิด ซีแมคเคลแลนด์ (David, C.McClelland, 1973) ที่เน้นศึกษาสมรรถนะตามลักษณะงาน (Competency as asks) ที่ได้พัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาแล้วพบว่าบุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นควรต้องมีทัศนคติ และนิสัยอย่างไรเพื่อกำหนดเป็นสมรรถนะของการปฏิบัติงานและได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ไขปัญหาการคัดเลือกบุคลากรให้แก่หน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกาโดยมีแนวคิดหลักว่าการที่บุคคลจะมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างไรมันขึ้นอยู่กับคุณลักษณะที่บุคคลมีอยู่ซึ่งอธิบาย

ด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ว่าความรู้ทักษะความสามารถเป็นส่วนที่ลอยอยู่เหนือน้ำที่สังเกตและวัดได้ง่ายกว่าคุณลักษณะที่เป็นส่วนใต้น้ำ คือบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social Role) ภาพลักษณ์ภายใน (Self-Image) อุปนิสัย (Traits) และแรงจูงใจ (Motives) (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 ฉรงค์วิทย์ แสนทอง, 2547) โดยมีการสรุปนิยามของคำว่าสมรรถนะว่าคือ ลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิผลของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion-Reference) และหรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance) โดยพฤติกรรมนั้นจะเชื่อมโยงกับความสำเร็จและสะท้อนถึงความแตกต่างระหว่างผลงานที่มีประสิทธิภาพกับไม่มีประสิทธิภาพซึ่งสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรจะมีความเกี่ยวข้องกับบริบททั้งภายนอกและภายในองค์กร ซึ่งอธิบายได้ว่าในการวิจัยเพื่อการพัฒนา รูปแบบพฤติกรรมสมรรถนะของบุคลากร ของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 สถาบัน พระบรมราชชนกกระทรวงสาธารณสุข เพื่อกำหนดเป็นแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากรวิทยาลัยพยาบาลที่มีอยู่โดยวิเคราะห์ในมิติของการนำกรอบสมรรถนะของบุคลากร ไปใช้ในการคัดเลือกพัฒนาและการประเมินค่าของบุคลากร

วิธีการดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ศึกษาพฤติกรรมสมรรถนะของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งประกอบไปด้วยวิทยาลัยพยาบาลทั้งหมด 7 แห่ง และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี 1 แห่ง บุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 730 คน ผู้วิจัยใช้การสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย คำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของเครซีและมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ที่มีระดับความเชื่อมั่น

ร้อยละ 95 และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 252 คน

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาและรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะ

1.1 ศึกษารายละเอียดแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก (core competency) และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องได้แก่

เรื่องสมรรถนะจากตำรา บทความวิชาการและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศึกษาเอกสารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนเกี่ยวกับสมรรถนะของข้าราชการไทย

ศึกษาเอกสารของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับสมรรถนะของบุคลากร

1.2 สํารวจสมรรถนะที่ต้องการ และจําเป็นตามภารกิจของบุคลากร โดยใช้แบบสํารวจสมรรถนะที่ต้องการ และจําเป็นตามภารกิจของบุคลากรทั้งหมดของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข โดยเปิดโอกาสให้สามารถตอบแบบสอบถามอย่างอิสระตามความคิดเห็น ความรู้สึก ประสิทธิภาพ และการรับรู้เกี่ยวกับพฤติกรรมสมรรถนะ ใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามคนละ 15-30 นาที

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างเครื่องมือและพัฒนาเครื่องมือ

2.1 วิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถามและประมวลสรุปนำมาวิเคราะห์เนื้อหาและจัดหมวดหมู่เนื้อหาด้วยวิธีจัดกลุ่มข้อมูลที่มีความหมายใกล้เคียงกัน รายการที่มีความซ้ำซ้อนจะแสดงถึงการมีสมรรถนะเดียวกัน ผู้วิจัยจึงนำมารวมให้เป็นข้อเดียวกัน รายการที่มีความแตกต่างผู้วิจัยจำแนกออกเป็นรายชื่อ และผู้วิจัยจึงสรุปและจัดทำเป็นแบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะ

2.2 การตรวจสอบคุณภาพของสร้างเครื่องมือเพื่อหาความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) โดย

ผู้ทรงคุณวุฒิ (Seek the Content Experts) จำนวน 4 ท่าน เป็นผู้ที่มีความรู้และความเชี่ยวชาญในเนื้อหา (Content Expert) และมีความเชี่ยวชาญในการสร้างเครื่องมือวิจัยแบบวัดหรือแบบประเมินต่างๆ รวมทั้งมีประสบการณ์ด้านการวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างองค์ประกอบพฤติกรรมสมรรถนะของผู้เชี่ยวชาญ (Item Objective Congruency Index: OIC) ซึ่งกำหนดค่า IOC มากกว่า 0.5 ขึ้นไป (กาญจนา วัชรสุนทร, 2550) ถือว่าสิ่งที่เหมาะสม และปรับปรุงแบบประเมินแต่ละข้อที่มีค่า IOC น้อยกว่า 0.5 ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ได้ค่าความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามความคิดเห็นระดับความสำคัญเกี่ยวกับพฤติกรรมสมรรถนะ เท่ากับ 0.86 แสดงว่าแบบสอบถามความคิดเห็นที่ใช้ในการวิจัยนี้มีคุณภาพด้านความตรงตามเนื้อหาอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินคุณภาพของเครื่องมือ

3.1 การหาความเที่ยง (Reliability) ผู้วิจัยนำเครื่องมือวิจัยที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่คล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา ในวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนี ที่ไม่ได้ถูกสุ่มเป็นกลุ่มตัวอย่าง รวมทั้งสิ้น 30 คน โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.97

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบพฤติกรรมสมรรถนะ จำนวน 1 ชุด ประกอบด้วย 2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลประกอบด้วย อายุ เพศ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งระดับการศึกษาสูงสุด โดยลักษณะแบบสอบถามเป็น

แบบตรวจสอบรายการ (Check list) และเติมข้อความลงในช่องว่าง

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสมรรถนะ ประกอบด้วยข้อคำถามอันเป็นตัวแปรเกี่ยวกับพฤติกรรมสมรรถนะ ซึ่งครอบคลุมตัวประกอบตามที่ได้รวบรวมข้อมูลและบูรณาการมาจากการทบทวนวรรณกรรม และการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร โดยสร้างเป็นแบบสอบถามปลายปิด ลักษณะของแบบสอบถามความคิดเห็น เป็นแบบสอบถามปลายปิดแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยพิจารณาจากรายการสมรรถนะแต่ละข้อคำถามนั้นว่ามีความสำคัญต่อพฤติกรรมสมรรถนะ อยู่ในระดับใด ซึ่งในแต่ละระดับมีความหมาย ดังนี้

5 = สำคัญมากที่สุด หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมสมรรถนะมากที่สุด

4 = สำคัญมาก หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมสมรรถนะมาก

3 = สำคัญมาก หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมสมรรถนะปานกลาง

2 = สำคัญมาก หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมสมรรถนะน้อย

1 = สำคัญมาก หมายถึง ข้อความนั้นมีความสำคัญต่อพฤติกรรมสมรรถนะน้อยที่สุด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ถึงวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 ขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

2. ผู้วิจัยประสานและชี้แจงกับงานวิจัยแต่ละวิทยาลัย เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลวิจัย

3. เก็บรวบรวมแบบสอบถาม และตรวจความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทุกฉบับเลือกเฉพาะ

แบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์ รวมทั้งสิ้น 250 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 99.21

4. นำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล และทำการวิเคราะห์ข้อมูลการพิทักษ์สิทธิ์กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยส่งโครงร่างวิจัยเข้ารับการพิจารณาด้านจริยธรรมการวิจัย จากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัย วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี เมื่อผ่านการอนุมัติ ผู้วิจัยได้ทำการพิทักษ์สิทธิ์ของกลุ่มตัวอย่างแนะนำตัว ชี้แจงในการเข้าร่วมวิจัยให้ผู้เข้าร่วมการวิจัยทราบวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย พร้อมทั้งลงนามยินยอมและขอความร่วมมือในการรวบรวมข้อมูล โดยชี้แจงสิทธิ์ที่กลุ่มตัวอย่างสามารถเข้าร่วมการวิจัย หรือสามารถปฏิเสธที่จะไม่เข้าร่วมการวิจัยในครั้งนี้ได้ โดยไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานใดๆ ที่จะได้รับ สำหรับข้อมูลที่ได้อาจจากการวิจัยครั้งนี้จะไม่มีการเปิดเผยให้เกิดความเสียหายแก่กลุ่มตัวอย่างที่ทำการวิจัยโดยผู้วิจัยเสนอการวิจัยในภาพรวมและนำมาใช้ประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้ออกกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป มีขั้นตอนการวิเคราะห์ตามลำดับ ดังนี้

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างซึ่งเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Check List) และเติมข้อความลงในช่องว่าง ผู้วิจัยวิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ แจกแจง ความถี่ และร้อยละ

2. แบบสอบถามตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับพฤติกรรมสมรรถนะ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ นำมาแจกแจงความถี่ หาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ซึ่งค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของแต่ละข้อ โดยวิเคราะห์ตามเกณฑ์

ผลการวิจัย

ตอนที่ 1 ผลการศึกษาสมรรถนะที่ต้องการ และ
จำเป็นตามภารกิจของบุคลากร

สมรรถนะที่ต้องการ และจำเป็นตามภารกิจของ
บุคลากร โดยพบว่า ผลการสอบถามความคิดเห็น
เกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการ และจำเป็นตามภารกิจของ
บุคลากร ของบุคลากรวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 ทั้ง 5
ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะ ลำดับที่ 1

ได้แก่ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 48.8 ลำดับที่ 2
ได้แก่ บริการที่ดี ร้อยละ 28.0 ลำดับที่ 3 ได้แก่ การส่ง
สมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ร้อยละ 42.8 ลำดับที่ 4
ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ร้อยละ 36.8
และลำดับที่ 5 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ร้อยละ 48.0
ดังนี้

ตารางที่ 1 ลำดับความสำคัญของสมรรถนะหลักตามความคิดเห็นของบุคลากร (n= 250)

พฤติกรรมสมรรถนะหลัก	ลำดับความสำคัญของสมรรถนะ				
	ลำดับที่ 1	ลำดับที่ 2	ลำดับที่ 3	ลำดับที่ 4	ลำดับที่ 5
	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ	ร้อยละ
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	48.8	19.2	11.6	6.0	14.4
บริการที่ดี	3.2	28.0	12.8	36.0	20.0
การส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	17.2	23.6	42.8	7.6	8.8
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	27.2	15.6	11.6	36.8	8.8
การทำงานเป็นทีม	3.6	13.6	21.2	13.6	48.0

ระยะที่ 2 แบบประเมินสมรรถนะตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการหาความตรงตามเนื้อหาโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จากสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน พบว่า มีค่าดัชนีความสอดคล้อง
มากกว่า 0.80 ทุกด้าน โดยค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.80-1.00 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าดัชนีความสอดคล้องของผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบพฤติกรรมสมรรถนะหลัก (n=4)

พฤติกรรมสมรรถนะรายด้าน	IOC
สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.80
สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	1.00
สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในอาชีพ	1.00
สมรรถนะด้านจริยธรรม	0.80
สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ	1.00
รวม	0.80

ผลการพัฒนารูปแบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะ โดยนำแบบประเมินสมรรถนะที่ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา และได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่าง พบว่า แบบประเมินพฤติกรรมสมรรถนะ มีค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามได้เท่ากับ 0.97 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับ (Reliability)

พฤติกรรมสมรรถนะรายด้าน	ค่า Cronbach's Alpha Coefficient
สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.89
สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	0.96
สมรรถนะด้านความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.94
สมรรถนะด้านจริยธรรม	0.84
สมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ	0.98
รวม	0.97

โดยพบว่าผลการสอบถามความคิดเห็นของบุคลากร ทั้ง 5 ด้าน มีค่าเฉลี่ย 4.77 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าสมรรถนะแต่ละด้านมีความเหมาะสมมากเพียงพอที่จะเป็นสมรรถนะในการประเมินสมรรถนะผลการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณารายละเอียดของสมรรถนะในแต่ละด้านพบว่า สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 4.67 ถึง 4.80 ซึ่งมีค่าอยู่ในระดับมากที่สุด แสดงว่าตัวชี้วัดแต่ละข้อมีความเหมาะสมที่จะใช้เป็นองค์ประกอบในรูปแบบประเมินที่พัฒนาขึ้น ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 พฤติกรรมสมรรถนะหลัก จำแนกรายด้านตามความคิดเห็นของบุคลากร (n=30)

พฤติกรรมสมรรถนะหลัก	\bar{x}	S.D.	ระดับ
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.73	0.37	มากที่สุด
2. บริการที่ดี	4.80	0.34	มากที่สุด
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.67	0.40	มากที่สุด
4. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม	4.77	0.34	มากที่สุด
5. การทำงานเป็นทีม	4.80	0.36	มากที่สุด

สรุปผลและอภิปรายผล

ผลการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะที่ต้องการ และจำเป็นตามภารกิจของบุคลากร ของบุคลากรวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 ทั้ง 5 ด้าน โดยเรียงลำดับความสำคัญของสมรรถนะ ลำดับที่ 1 ได้แก่ การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ร้อยละ 48.8 ลำดับที่ 2 ได้แก่ บริการที่ดี ร้อยละ 28.0 ลำดับที่ 3 ได้แก่ การส่งสมรรถนะเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ร้อยละ 42.8 ลำดับที่ 4 ได้แก่ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ร้อยละ 36.8 และลำดับที่ 5 ได้แก่ การทำงานเป็นทีม ร้อยละ 48.0 อธิบายได้ว่า สอดคล้องกับงานวิจัย เบญจวรรณ วรณูปถัมภ์ และคณะ (2555) ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์ พบว่า ระดับสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์มากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ ด้านการมุ่งเน้นการให้บริการ ($\bar{x}=3.63$) ด้านการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x}=3.58$) และด้านคุณธรรม และจริยธรรม ($\bar{x}=3.55$) ดังนั้นควรมีเครือข่ายความร่วมมือจากผู้เกี่ยวข้อง (Stakeholder) ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย จะต้องนำไปเป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายให้เกิดกระบวนการที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องในการกระตุ้นระดับสมรรถนะของบุคลากรในวิทยาลัย ซึ่งจะสามารถใช้ทำนวยความสำเร็จของวิทยาลัยได้

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรของวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งสมรรถนะเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม และสมรรถนะหลักที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากัน คือ บริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม (มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.80) รองลงมาคือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และลำดับสุดท้ายคือ การส่งสมรรถนะเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

อธิบายได้ว่า สอดคล้องกับการวิจัยของ ดวงเนตร นนท์ เต็ม (2559) ได้ศึกษาการพัฒนาแบบพฤติกรรมสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามบันไดวิชาชีพการพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม พบว่า ระดับการยอมรับพฤติกรรมการบ่งชี้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ที่ได้รับการยอมรับสูงกว่าเกณฑ์และเป็นลำดับแรก คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้รับการยอมรับสูงมากกว่าร้อยละ 80 แต่พฤติกรรมการบ่งชี้สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพที่ได้รับการยอมรับต่ำที่สุด คือ การส่งสมรรถนะเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของ วรณรัตน์ ศรีกนก (2556) ศึกษาการพัฒนากรอบสมรรถนะหลักของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก พบว่า สมรรถนะทั้ง 5 ด้าน เป็นสมรรถนะหลักของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ด้วยเช่นกัน ทั้งนี้จากผลการศึกษาอาจเป็นผลมาจากวิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 เป็นหน่วยงานภาครัฐที่มีการบริหารจัดการองค์กรที่ตรงตามแนวคิดขององค์กรภาครัฐทั่วไป

ผลการประเมินแบบพฤติกรรมสมรรถนะตามความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแสดงในตารางที่ 2 โดยพบว่าผู้ทรงคุณวุฒิมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ทั้ง 5 สมรรถนะ ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่าอยู่ในช่วง 0.80-1.00 แสดงให้เห็นว่ามีความเหมาะสมในการใช้ในการประเมินสมรรถนะบุคลากร เนื่องจากแบบประเมินได้มาจากการสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ และนักวิชาการผู้รับผิดชอบในการประเมินสมรรถนะข้าราชการในกระทรวงสาธารณสุข จึงส่งผลให้ผลประเมินมีความสอดคล้องกัน อธิบายได้ว่า สอดคล้อง กับการศึกษาของกาญจนา วันชนสุนทร (2550) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนารูปแบบการประเมินคุณภาพ อาจเลือกจากการประเมินวิธีใดวิธีหนึ่งหรือหลายวิธี สำหรับการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นการให้ผู้ทรงคุณวุฒิในด้านที่ศึกษาเป็นผู้ตัดสินใจถึง

ความเหมาะสมของรูปแบบที่สร้างขึ้น ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ และนอกจากนี้ผู้ทรงคุณวุฒิยังมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่สำคัญ ดังนี้ คือ ควรระบุหัวข้อเครื่องมือ และวิธีการประเมินให้ชัดเจนในแต่ละองค์ประกอบของการประเมิน เพื่อให้ผู้นำแบบประเมินไปใช้ได้ศึกษาและทำความเข้าใจให้ชัดเจนก่อนนำไปใช้เพื่อความสะดวกและลดข้อผิดพลาดในการประเมินได้ จากข้อเสนอดังกล่าวสามารถนำไปใช้เป็นแนวทางพัฒนารูปแบบประเมินสมรรถนะของบุคลากร วิทยาลัยเครือข่ายภาคกลาง 2 จากกลุ่มตัวอย่าง ผลการวิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามพบว่าอยู่ในช่วง 0.84-0.98 แสดงว่าเครื่องมือมีคุณภาพเพียงพอที่จะนำไปใช้ประเมินในระดับมากที่สุด

ข้อเสนอแนะ

10.1 ควรมีการศึกษาสมรรถนะที่พึงประสงค์ และตัวชี้วัดของบุคลากร โดยแยกศึกษาในแต่ละกลุ่ม เช่น อาจารย์ และสายสนับสนุน

10.2 ควรมีการนำแบบประเมิน พฤติกรรมสมรรถนะที่ได้จากผลงานวิจัยนี้ ไปใช้ในการประเมินจริงกับวิทยาลัย และควรมีการประเมินคุณภาพเครื่องมือจากผู้ที่ใช้แบบประเมิน

กิตติกรรมประกาศ

คณะผู้วิจัยขอขอบคุณวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สุพรรณบุรี ที่ให้การสนับสนุนทุนวิจัยในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณอาจารย์ลัดดาวัลย์ ไวยสุระสิงห์ และอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่ให้ความกรุณาตรวจสอบเครื่องมือ และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินการวิจัยให้สำเร็จลุล่วงไปเป็นอย่างดี

เอกสารอ้างอิง

กาญจนา วัธนสุนทร. (2550). *การพัฒนารูปแบบการวิจัย เทคนิคและวิธีการขั้นสูง*. วารสาร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช .

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2544). *การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ ภาคปฏิบัติ*. กรุงเทพมหานคร. เอช อาร์ เซ็นเตอร์.

ดวงเนตร นนท์เต็ม . (2559). *การพัฒนาแบบพฤติกรรมสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพตามบันไดวิชาชีพการพยาบาล งานการพยาบาลผู้ป่วยวิกฤตอายุรกรรม*. วิทยาลัยเซ็นหลุยส์. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา.

เบญจวรรณ วรรณปลั่งมภ์ และคณะ. (2555). *รายงานการวิจัย ศึกษาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี*. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.

วรรณรัตน์ ศรีกนก. (2556). *การพัฒนากรอบสมรรถนะของบุคลากร วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก*. *วารสารพยาบาลกองทัพบก* .14(3). น.151.

วิชา จันทรศิริ. (2551). *การพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสายสนับสนุนในมหาวิทยาลัยของรัฐ*. วิทยานิพนธ์ศึกษบัณฑิต. สาขาบริหารและพัฒนาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2557). “Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้” *Productivity* (53)9 .น.44-48.

สำนักงาน ก.พ. *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. (2547). *เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะข้าราชการ*. โรงพยาบาลขอนแก่น.

อากรณ ภูวิทย์พันธุ์. (2548). *Competency Dictionary*. กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์. น.12.