

## การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ศิริ วัฒนธีรารากร, สุทธาทิพย์ ชายผา,  
นายประทีป กาลเข้ว่า,  
นางรุจี จารุภาชน์  
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร  
จังหวัดขอนแก่น

ประจวบ แผลมหลัก  
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร  
จังหวัดพิษณุโลก

นางรุ่งทิวา สุวรรณวงษ์  
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร  
จังหวัดชลบุรี

นางเดือนจิตต์ พลสังข์ พงศ์จรัสเกษม  
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดตรัง

### บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่อง การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นและความจำเป็นเร่งด่วน ในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ และศึกษาความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ ในภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ทุกเขตตรวจราชการของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 2,486 คน ได้จากการสุ่มแบบ Cluster sampling โดยแยกเป็นเขตการตรวจราชการ และสุ่มจังหวัดที่ศึกษาโดยวิธีการสุ่มอย่างง่าย เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแยกตามกลุ่มประเภทของบุคลากร ข้อมูลวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอ้างอิง ได้แก่ One-way ANOVA

ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรทุกตำแหน่งในหน่วยบริการปฐมภูมิมีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานทั้งด้านบริหาร วิชาการ บริการและอื่นๆ โดยมีความจำเป็นเร่งด่วน ในการพัฒนาความรู้และทักษะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่า หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขและเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ต้องการพัฒนาความรู้เป็นอันดับแรก ได้แก่ การวิจัย สร้างนวัตกรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (CQI) ส่วนพยาบาลวิชาชีพมีความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาความรู้ด้านการดำเนินการศึกษา ค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาสาธารณสุข สำหรับความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาทักษะนั้น หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิต้องการพัฒนาด้านการประสานงานในองค์กร กับผู้บังคับบัญชา แต่ละระดับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง และการมอบหมายงานให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีนอชมัย ให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และได้สัดส่วนกับขนาดประชากรและปัญหาพื้นที่รับผิดชอบ นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุข ต้องการพัฒนาทักษะที่จำเป็นเร่งด่วนเป็นอันดับแรก คือ การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) พยาบาลวิชาชีพต้องการ

พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ด้านการดำเนินการศึกษาค้นคว้า วิเคราะห์และวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาสาธารณสุขเร่งด่วนเป็นอันดับแรก และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ต้องการการร่วมทีมสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) เป็นอันดับแรก ส่วนความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิระหว่างภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ผลการศึกษา พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้และทักษะที่ต้องพัฒนาของหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ ในด้านบริหาร ด้านบริการด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ ระหว่างภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P \text{ value} < 0.001$ ) ข้อเสนอแนะในการศึกษาวิจัย วิทยาลัยในสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ควรเร่งรัดในการพัฒนาหลักสูตรและปรับปรุงหลักสูตรเพื่อใช้ในการพัฒนาและผลิตบุคลากร เพื่อให้บุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิมีความรู้และทักษะตามมาตรฐานการปฏิบัติงานต่อไป

**คำสำคัญ:** ความต้องการจำเป็นในการฝึกอบรม; บุคลากรสาธารณสุข; หน่วยบริการปฐมภูมิ

### ความสำคัญและที่มาของการวิจัย

ปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านเศรษฐกิจและสังคม การปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจ โครงการประกันสุขภาพถ้วนหน้า นโยบายการสร้างเสริมสุขภาพตลอดทั้งการเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากรและระบาดของโรคติดต่อใหม่ๆ รวมทั้งปัญหาสุขภาพของประชาชนทั่วทุกภูมิภาค การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยปฐมภูมิซึ่งมีหน้าที่และความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น โดยมีบทบาทสำคัญยิ่งในการดำเนินงานสาธารณสุขทั้งด้านการรักษาโรคเบื้องต้น การป้องกันโรค ส่งเสริมสุขภาพ และฟื้นฟูสุขภาพในขณะที่ยุทธศาสตร์เหล่านี้มีข้อจำกัดในด้านต่างๆ เช่น ภาระงานที่รับผิดชอบมากมาย ในขณะที่กำลังคนที่จะปฏิบัติงานยังขาดแคลน จึงจำเป็นต้องปฏิบัติหน้าที่ และแก้ปัญหาทุกๆ ด้านที่เกิดขึ้นกับประชาชน และใช้เวลาส่วนใหญ่เป็นการปฏิบัติงานประจำ ข้อจำกัดประการสำคัญคือการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิทยาการใหม่ๆ ที่เกิดจากผลของการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี จึงเกิดผลกระทบต่อประชาชนที่มารับบริการ คือการขาดประสิทธิภาพในการให้บริการแก่ประชาชนได้ถูกต้องเหมาะสม และทันกับสภาพการณ์ของปัญหาสุขภาพ ซึ่งการที่จะได้ทราบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่ดูแลสุขภาพประชาชนเหล่านี้ มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานด้านใดบ้าง มากน้อยเพียงใด และงานอะไรที่จำเป็นต้องพัฒนาความรู้และทักษะอย่างเร่งด่วน จากผลการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพระหว่างประจำการของกระทรวงสาธารณสุข สรุปประเด็นสำคัญได้ดังนี้ ประการแรก กำลังคนสุขภาพในอนาคตจะต้องเป็นคนกว้างหมายถึงมีความคิดและความสนใจกว้างมากกว่าเรื่องสุขภาพ เป็น Generalist มากกว่า Specialist เป็นคนเก่ง หมายถึง มีความรู้และทักษะที่จำเป็นในยุคโลกาภิวัตน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เรียนรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา และเป็นคนดีซึ่งหมายถึง มีคุณธรรม จริยธรรม มุ่งผลงานเพื่อองค์กรหรือสังคมมากกว่าตน ประการที่สอง จะต้องเป็น

ผู้ที่มีภาวะผู้นำที่ดีและคิดไกล สามารถจัดการระบบการบริหารจัดการ (Management System) ที่มีประสิทธิภาพได้ ดังนั้นบุคลากรสาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิ จึงควรเร่งพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตให้ได้ (<http://www.moph.go.th/ops/doctor/joly42/bod3.html>)

วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร เป็นหน่วยงานที่สังกัด สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข นอกจากนี้มีหน้าที่หลักในการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพด้านสาธารณสุขในหลักสูตรต่างๆ แล้ว ยังมีหน้าที่ในการฝึกอบรมให้แก่บุคลากรสาธารณสุขประจำการให้มีสมรรถนะมากขึ้นในการปฏิบัติงาน ก่อให้เกิดการพัฒนาในคุณภาพการบริการ (Service Quality) ที่ตอบสนองต่อความต้องการ ความคาดหวังและความพึงพอใจของผู้ใช้บริการได้อย่างเหมาะสมตามมาตรฐานบริการของสถานบริการสาธารณสุขต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยบริการปฐมภูมิได้ ดังนั้น จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องค้นหาความต้องการจำเป็น ในการฝึกอบรมของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเป็นข้อมูลในการปรับปรุงการจัดการเรียนการสอนและ จัดทำหลักสูตรการฝึกอบรมที่เหมาะสม ต่อบริบทการปฏิบัติงานตามสิ่งแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงไปในอนาคตต่อไป

### วัตถุประสงค์การวิจัย

1. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
2. ศึกษาความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

3. ศึกษาความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ ระหว่างภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้

### ขอบเขตการวิจัย

ศึกษาความต้องการจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ในหน่วยบริการปฐมภูมิ ทั้ง 4 ภาค ทั่วประเทศ จำนวน 17 จังหวัด ภาคกลาง ได้แก่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ลพบุรี ฉะเชิงเทรา สมุทรสาคร และชลบุรี ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ได้แก่ จังหวัดชัยภูมิ เลย มหาสารคาม นครพนม และอุบลราชธานี ภาคเหนือ ได้แก่ จังหวัดพิษณุโลก พิจิตร และลำพูน ภาคใต้ ได้แก่ จังหวัดนครศรีธรรมราช กระบี่ และสตูลโดยศึกษาบุคลากรในตำแหน่งต่างๆ ดังนี้ หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

### นิยามศัพท์

ความต้องการจำเป็น หมายถึง ความแตกต่างของความรู้และทักษะที่มีอยู่กับความรู้และทักษะที่ต้องมี เพื่อพัฒนางานตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานจริง ประจำหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

หน่วยบริการปฐมภูมิ หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขในระดับตำบลหรือหมู่บ้านสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

### วิธีการศึกษา

เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา โดยศึกษาความต้องการจำเป็นและความจำเป็นเร่งด่วนในการฝึกอบรมของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ และศึกษาความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ ระหว่างภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือและภาคใต้ กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้แก่ หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข โดยสุ่มเลือกจังหวัดตามเขตตรวจราชการของกระทรวงสาธารณสุขโดยการจับสลาก เขตละ 1 จังหวัด และกลุ่มตัวอย่างเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิทุกคน รวม 6,989 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม มีทั้งหมด 5 ชุด โดยแบบสอบถามในส่วนของความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะเป็นแบบวัดประมาณค่า 3 ระดับ โดยได้ทดสอบหาความเชื่อมั่นของแบบวัดทุกฉบับได้ค่าความเชื่อมั่น 0.94 ขึ้นไปทุกชุด โดยส่งแบบสอบถามให้ทุกคนที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิในจังหวัดที่สุ่มตัวอย่างได้ และได้รับแบบสอบถามคืนมาและมีความสมบูรณ์ นำมาวิเคราะห์ข้อมูลได้ 2,486 ชุด คิดเป็นร้อยละ 35.37 ของแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด

การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน, ร้อยละ, ค่าเฉลี่ยเลขคณิตและค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและสถิติเชิงอ้างอิง ใช้ One-way ANOVA

### ผลการศึกษา

1. ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ได้ดังนี้

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิจำแนกตามประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ (n = 2,486)

ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ	จำนวน (ร้อยละ)					รวม จำนวน (ร้อยละ)
	หัวหน้า หน่วยบริการ ปฐมภูมิ (n = 810)	นักวิชาการ สาธารณสุข (n = 580)	พยาบาล วิชาชีพ (n = 528)	เจ้า พนักงาน สาธารณสุข (n = 446)	เจ้าพนักงาน ทันต สาธารณสุข (n = 122)	
ภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ	445(54.94)	308(53.1)	271(51.33)	187(41.93)	29(23.77)	1240(49.88)
ภาคเหนือ	105(12.96)	73(12.59)	75(14.20)	71(15.92)	28(22.95)	352(14.16)
ภาคกลาง	197(24.32)	158(27.24)	127(24.05)	156(34.98)	55(45.08)	693(27.88)
ภาคใต้	63(7.78)	41(7.07)	55(10.42)	32(7.17)	10(8.20)	201(8.09)
<b>รวม</b>	<b>810(100)</b>	<b>580(100)</b>	<b>528(100)</b>	<b>446(100)</b>	<b>122(100)</b>	<b>2486(100)</b>

จากตารางที่ 1 บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ทุกตำแหน่ง ที่ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ยกเว้นเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในภาคกลาง

**ตารางที่ 2** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานการปฏิบัติงานของหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ จำแนกตามความรู้ที่ต้องมี ความรู้ที่มีอยู่ ทักษะที่ต้องมีและทักษะที่มีอยู่ (n = 810)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความรู้ที่ต้องมี		ความรู้ที่มีอยู่		ทักษะที่ต้องมี		ทักษะที่มีอยู่	
	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd
ด้านการบริหาร	2.72	0.38	2.17	0.40	2.70	0.38	2.15	0.52
ด้านการบริการ	2.80	0.43	2.38	0.52	2.77	0.45	2.33	0.52
ด้านวิชาการ	2.68	0.50	1.86	0.54	2.63	0.52	1.87	0.55
ด้านอื่น ๆ	2.63	0.55	2.04	0.50	2.64	0.48	2.00	0.51

จากตารางที่ 2 พบว่า **หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ** มีความเห็นว่าการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานวิชาการมากที่สุด เนื่องจากความรู้และทักษะที่มีอยู่น้อยที่สุด

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข จำแนกตามความรู้ที่ต้องมี ความรู้ที่มีอยู่ ทักษะที่ต้องมีและทักษะที่มีอยู่ (n = 580)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความรู้ที่ต้องมี		ความรู้ที่มีอยู่		ทักษะที่ต้องมี		ทักษะที่มีอยู่	
	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd
ด้านการบริหาร	2.70	0.38	2.12	0.40	2.66	0.39	2.10	0.41
ด้านการบริการ	2.80	0.39	2.28	0.43	2.76	0.40	2.23	0.42
ด้านวิชาการ	2.78	0.38	2.03	0.65	2.74	0.41	1.99	0.44
ด้านอื่น ๆ	2.83	0.39	2.14	0.62	2.79	0.42	2.11	0.51

จากตารางที่ 3 นักวิชาการสาธารณสุข มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานวิชาการมากที่สุด เนื่องจากความรู้และทักษะที่มีอยู่น้อยที่สุด

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ จำแนกตามความรู้ที่ต้องมี ความรู้ที่มีอยู่ ทักษะที่ต้องมีและทักษะที่มีอยู่ (n = 528)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความรู้ที่ต้องมี		ความรู้ที่มีอยู่		ทักษะที่ต้องมี		ทักษะที่มีอยู่	
	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd
ด้านการบริการ	2.86	0.28	2.34	0.40	2.83	0.30	2.29	0.38
ด้านวิชาการ	2.80	0.40	1.93	0.55	2.76	0.44	1.87	0.54
ด้านอื่นๆ	2.89	0.31	2.35	0.51	2.84	0.35	2.30	0.52

จากตารางที่ 4 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานวิชาการมากที่สุด เนื่องจากความรู้และทักษะที่มีอยู่น้อยที่สุด

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำแนกตามความรู้ที่ต้องมี ความรู้ที่มีอยู่ ทักษะที่ต้องมีและทักษะที่มีอยู่ (n = 446)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความรู้ที่ต้องมี		ความรู้ที่มีอยู่		ทักษะที่ต้องมี		ทักษะที่มีอยู่	
	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd
ด้านการบริการ	2.72	0.35	2.15	0.37	2.67	0.36	2.11	0.51
ด้านวิชาการ	2.70	0.52	1.90	0.65	2.65	0.57	1.87	0.63
ด้านอื่นๆ	2.76	0.41	2.26	0.49	2.75	0.43	2.22	0.50

จากตารางที่ 5 พบว่า เจ้าพนักงานสาธารณสุข มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานวิชาการมากที่สุดเนื่องจากความรู้และทักษะที่มีอยู่น้อยที่สุด

**ตารางที่ 6** ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำแนกตามความรู้ที่ต้องมี ความรู้ที่มีอยู่ ทักษะที่ต้องมีและทักษะที่มีอยู่ (n = 122)

มาตรฐานการปฏิบัติงาน	ความรู้ที่ต้องมี		ความรู้ที่มีอยู่		ทักษะที่ต้องมี		ทักษะที่มีอยู่	
	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd	$\bar{x}$	sd
ด้านการบริการ	2.73	0.40	2.26	0.41	2.71	0.40	2.18	0.39
การปฏิบัติงานวิชาการ	2.73	0.43	2.15	0.49	2.71	0.45	2.00	0.49
การปฏิบัติงานด้านบริหารงาน	2.76	0.41	2.23	0.49	2.75	0.42	2.20	0.47

จากตารางที่ 6 พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข มีความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานวิชาการมากที่สุด เนื่องจากความรู้และทักษะที่มีอยู่น้อยที่สุด

2. ความจำเป็นเร่งด่วนในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข 3 อันดับแรก ได้ดังนี้

**ตารางที่ 7** ร้อยละของความจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก (N=810)

อันดับ	ความรู้ที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ	ทักษะที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ
1	การวิจัย สร้างนวัตกรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (CQI)	69.14	การประสานงานในองค์กร กับผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง	62.10
2	การเขียนรายงานและการนำเสนอผลงาน	63.33	การมอบหมายงานให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีนอมนำให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ	61.23
3	การให้คำปรึกษาและสนับสนุนในการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) แก่ผู้ได้บังคับบัญชา	62.47	การแก้ไขข้อขัดแย้งในสถานที่ปฏิบัติงาน	60.37

จากตารางที่ 7 พบว่า หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิที่มีความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้ในเรื่องการวิจัย สร้างนวัตกรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (CQI) การเขียนรายงานและการนำเสนอผลงาน และการให้คำปรึกษาและสนับสนุนในการทำวิจัย สร้างนวัตกรรม และการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) แก่ผู้ได้บังคับบัญชา ส่วนการพัฒนาทักษะในเรื่อง การประสานงานในองค์กร กับผู้บังคับบัญชาแต่ละระดับ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้อง การมอบหมายงานให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถและได้สัดส่วนกับขนาดประชากรและปัญหาพื้นที่รับผิดชอบและการแก้ไขข้อขัดแย้งในสถานที่ปฏิบัติงาน

**ตารางที่ 8** ร้อยละของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของนักวิชาการสาธารณสุข ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก (N=580)

อันดับ	ความรู้ที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ	ทักษะที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ
1	การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)	72.76	การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)	69.48
2	การกำหนดเป้าหมายและกลวิธีในการดำเนินงานในส่วนที่รับผิดชอบ	72.41	การนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	68.28
3	การวางระบบงานเพื่อบรรลุมาตรฐานอื่นๆ ร่วมกับหัวหน้าสถานีนามัย เช่น คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA)	71.90	การศึกษา ค้นคว้า สืบค้น วิเคราะห์และวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาสาธารณสุข	68.10

จากตารางที่ 8 พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขต้องการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะในเรื่องการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) เป็นอันดับแรก

ตารางที่ 9 ร้อยละของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของพยาบาลวิชาชีพ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก (N=528)

อันดับ	ความรู้ที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ	ทักษะที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ
1	การดำเนินการศึกษา ค้นคว้า สืบค้น วิเคราะห์และวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาสาธารณสุข	71.97	การดำเนินการศึกษา ค้นคว้า สืบค้น วิเคราะห์และวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาสาธารณสุข	71.78
2	การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)	68.18	การนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	70.27
3	การนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน	67.99	การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)	68.75

จากตารางที่ 9 พบว่า พยาบาลวิชาชีพ ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะ ใน 3 อันดับแรก ในเรื่อง การดำเนินการศึกษา ค้นคว้า สืบค้น วิเคราะห์และวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาสาธารณสุข การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) และ การนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 10 ร้อยละของความถี่จำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะของเจ้าพนักงานสาธารณสุข ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก (N=446)

อันดับ	ความรู้ที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ	ทักษะที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ
1	การร่วมทีมสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)	63.90	การร่วมทีมสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)	62.78
2	การดำเนินงานตามกฎหมายสาธารณสุข	63.68	การใช้กล้องจุลทรรศน์	60.76
3	การตรวจรักษาผู้ป่วย	63.45	การเก็บสิ่งส่งตรวจเพื่อการชันสูตร	60.76

จากตารางที่ 10 พบว่า เจ้าพนักงานสาธารณสุข ต้องการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะเป็นอันดับแรกในเรื่องการร่วมทีมสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)

ตารางที่ 11 ร้อยละของความถี่จำเป็นในการพัฒนาความรู้และทักษะเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน 3 อันดับแรก (N=122)

อันดับ	ความรู้ที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ	ทักษะที่ต้องพัฒนา	ร้อยละ
1	การร่วมทีมสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)	68.03	การร่วมทีมสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI)	66.39
2	การร่วมทีมการวิจัยระดับอำเภอหรือจังหวัด	62.30	การร่วมทีมการวิจัยระดับอำเภอหรือจังหวัด	61.48
3	การร่วมวางแผนปฏิบัติงานทันตสาธารณสุขชุมชนในพื้นที่เซตรับมิตรขอบ	55.74	การฝึกอบรมเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยเครือข่ายที่รับผิดชอบงานทันตสาธารณสุข	60.66

จากตารางที่ 11 พบว่า เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ต้องการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะเป็นอันดับแรกในเรื่อง การร่วมทีมสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) ส่วนลำดับที่ 2 เรื่อง การร่วมทีมการวิจัยระดับอำเภอหรือจังหวัด

3. ความแตกต่างของความต้องการจำเป็นในการพัฒนาด้านความรู้ และทักษะ ตามมาตรฐานการปฏิบัติงาน ของบุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ ระหว่างภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้

จากการศึกษา พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ที่ต้องพัฒนา และทักษะที่ต้องพัฒนา ของหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ ในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ ระหว่างภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value <0.001)

ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ที่ต้องพัฒนาและทักษะที่ต้องพัฒนา ด้านบริหาร ของนักวิชาการสาธารณสุข ระหว่างภาคกลาง ภาคเหนือ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ และภาคใต้ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value = 0.005 และ 0.039 ตามลำดับ) ในด้านบริการ ทั้ง 4 ภาค ไม่แตกต่างกัน (P value = 0.117 และ 0.202 ตามลำดับ) ด้านวิชาการ ทั้ง 4 ภาค ไม่แตกต่างกัน (P value = 0.186 และ 0.294 ตามลำดับ) และความรู้ที่ต้องพัฒนาและทักษะที่ต้องพัฒนา ด้านอื่นๆ ทั้ง 4 ภาค ไม่แตกต่างกัน (P value = 0.187 และ 0.491 ตามลำดับ)

ในกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ที่ต้องพัฒนา และทักษะที่ต้องพัฒนา ในด้านบริการ ทั้ง 4 ภาค แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (P value = 0.007 และ 0.001 ตามลำดับ) ส่วนความรู้ที่ต้องพัฒนาในด้านวิชาการ ด้านอื่นๆ ทั้ง 4 ภาค ไม่มีความแตกต่างกัน (P value = 0.281 และ 0.870 ตามลำดับ) และทักษะที่ต้องพัฒนาในด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ ทุกภาคไม่มีความแตกต่างกัน (P value = 0.160 และ 0.377 ตามลำดับ) ในกลุ่มเจ้าพนักงานสาธารณสุข พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ที่ต้องพัฒนา ในด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ ทั้ง 4 ภาค ไม่มีความแตกต่างกัน (P value = 0.075 , 0.052 และ 0.398

ตามลำดับ) และทักษะที่ต้องพัฒนา ในด้านบริการ ด้านวิชาการ และด้านอื่นๆ ทั้ง 4 ภาค ไม่มีความแตกต่างกัน (P Value= 0.414 , 0.356 และ 0.844ตามลำดับ)

ในกลุ่มเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข พบว่า ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยคะแนนความรู้ที่ต้องพัฒนา ในด้านบริการ ด้านวิชาการ และ ด้านบริหาร ทุกภาคไม่มีความแตกต่างกัน (P value = 0.621 , 0.830 และ 0.850 ตามลำดับ) และทักษะที่ต้องพัฒนา ในด้านบริการ ด้านวิชาการ และ ด้านบริหาร ทุกภาคไม่มีความแตกต่างกัน (P value = 0.562 , 0.250 และ 0.837 ตามลำดับ)

### สรุป อภิปราย และข้อเสนอแนะ

ผลการศึกษาด้านความต้องการในการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ พบว่า บุคลากรทุกกลุ่มต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการปฏิบัติงานวิชาการมากที่สุดเป็นอันดับหนึ่ง โดยหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิต้องการพัฒนาความรู้และทักษะวิชาการในเรื่องการวิจัย และการสร้างนวัตกรรม การพัฒนาอย่างต่อเนื่องก่อนเป็นลำดับแรก ส่วนนักวิชาการสาธารณสุขต้องการพัฒนาทั้งความรู้และทักษะในเรื่อง การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง (CQI) เป็นอันดับแรก สำหรับพยาบาลวิชาชีพต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในเรื่องการดำเนินการศึกษา ค้นคว้า สืบค้น วิเคราะห์และวิจัย เพื่อแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานและปัญหาสาธารณสุข และการนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเป็นอันดับแรก ส่วนเจ้าพนักงานสาธารณสุข ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะในงานวิชาการมากที่สุดโดยต้องการพัฒนาในเรื่องการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นอันดับแรก และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขต้องการพัฒนาความรู้และทักษะการปฏิบัติงานด้านวิชาการมากที่สุดโดยต้องการพัฒนา

ความรู้และทักษะในเรื่อง การสร้างหรือพัฒนานวัตกรรม มาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง เช่นเดียวกับเจ้าพนักงานสาธารณสุข

จะเห็นได้ว่า ความต้องการพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรกลุ่มนี้ สอดคล้องกับการศึกษาของ ผจกจิตต์ พิทักษ์ภากร (2542) ที่ศึกษาความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรสาธารณสุขในภาพรวมทั่วประเทศ โดยจำแนกเป็น 3 ด้าน คือ ด้านบริหาร ด้านวิชาการ และด้านความรู้ทั่วไป พบว่า ด้านบริหาร ต้องการอบรมด้านการบริหารการเงินการบัญชี การพัสดุและงบประมาณ ด้านวิชาการ ต้องการอบรมตามสายงานที่ตนเองปฏิบัติงานอยู่ เช่น ระเบียบวิธีวิจัย การวินิจฉัยโรคเบื้องต้น และหลักสูตรการพยาบาลเฉพาะทางอื่นๆ ดังนั้น สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีบทบาทหน้าที่ในการพัฒนากำลังคนด้านสาธารณสุข ต้องมอบหมายให้วิทยาลัยในสังกัด ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร ได้สร้างและพัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้และทักษะบุคลากรที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิตามความต้องการเพื่อบุคลากรเหล่านี้ได้นำความรู้และทักษะไปปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อประโยชน์ของประชาชนในฐานะผู้รับบริการจะได้รับบริการจากบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถต่อไป และจะเป็นประโยชน์ต่อระบบบริการสาธารณสุขในระดับพื้นที่ที่จะมีบุคลากรที่ช่วยแก้ปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ และมีโอกาสที่จะช่วยคิดสร้างสรรค์วิธีการแก้ปัญหาใหม่ๆ ได้ เนื่องจากบุคลากรทุกกลุ่มต้องการพัฒนาความรู้และทักษะด้านการสร้างหรือพัฒนานวัตกรรมมาใช้ในการปฏิบัติงานและการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ซึ่งคุณสมบัตินี้ของบุคลากรจะช่วยพัฒนางานขององค์กรให้พัฒนาและเจริญก้าวหน้าต่อไปได้เป็นอย่างดี

### กิตติกรรมประกาศ

การวิจัยครั้งนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เนื่องจากคณะผู้วิจัยได้รับความช่วยเหลือและสนับสนุน โดย ได้รับทุนอุดหนุนการทำวิจัย จากเครือข่ายสถาบันวิชาการสาธารณสุขและเทคโนโลยีทางการแพทย์ (สวสท.) สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข ผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิระศักดิ์ ชายผา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น นายแพทย์ครุชิต เจิมจิตรผ่อง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมัญจาคีรี ประธานหน่วยคู่สัญญาหน่วยบริการปฐมภูมิมัญจาคีรี อำเภอมัญจาคีรี จังหวัดขอนแก่น นายพิชิต แสนเสนา นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สาธารณสุขอำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น นายถนัด จ่ากลาง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สาธารณสุขอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น และนางอุรินทร์ เขมฤกษ์อำพล นักวิเคราะห์นโยบายและแผนชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น สำหรับการเก็บข้อมูล ได้รับการอำนวยความสะดวกจากทีมงานของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครพนม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมหาสารคาม และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเลย ตลอดจนบุคลากรทุกท่านที่ปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิ ที่ตอบแบบสอบถามการวิจัยในครั้งนี้ นางเบญญาภา กาลเซว้า นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ทำหน้าที่อำนวยความสะดวกให้แก่ทีมวิจัยในการออกแบบเครื่องมือ

คณะผู้วิจัยขอขอบพระคุณผู้มีรายนามดังกล่าว และบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้องมิได้เอ่ยนามในที่นี้ ในการช่วยเหลืออำนวยความสะดวก ให้งานวิจัยเรื่องนี้สำเร็จตามความมุ่งหมายของคณะผู้วิจัย

### เอกสารอ้างอิง

กรรณิกา เจริญเทียนชัย. **การศึกษาร่างคน คนสร้างชาติ**. วารสารศรีปทุมทัศน์ 2,1 (มกราคม-มิถุนายน 2545) หน้า 22-29. กรุงเทพมหานคร: 2545.

จรีพร บรรณดุสิตดี. **สภาพปัญหา ปัญหา ความต้องการและแนวทางพัฒนาบุคลากรโรงพยาบาลขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น.วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิตคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**. 2542.

จีระ หงส์ลดารมภ์. **ทรัพยากรมนุษย์พันธุ์แท้**. ค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2550, จาก [gotoknow.org/blog/chirakm/29245-841k](http://gotoknow.org/blog/chirakm/29245-841k): ม.ป.ป.

บดีรินทร์ วิจารณ์. (2550) **เอกสารประกอบการศึกษาระบบวิชา HU 942 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงยุทธศาสตร์บูรณาการ เรื่อง ยุทธศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง,คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง.

ดวงใจ ศุภสารัมภ์. **เรื่องของผู้จัดการโครงการฝึกอบรมควรรู้**. ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2547 ,จาก <http://www.tu.ac.th/org/ofrector/person/train/handbook/necessity.html>.

ผุสดี สุทธาเวช, พรจิต พร้อมเพราะ,รัศมี เพชรโสภณ และสุวิชา สังข์พันธ์. **สภาพปัญหาและความต้องการในการเพิ่มความรู้ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร. กรุงเทพมหานคร : 2548.**

ผจญจิตต์ พิทักษ์ภากร. **สาระพัฒนา 2 พัฒนาคงงานวิชาการ นวัตกรรมสู่ความเป็นเลิศ**. สถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: 2541.

พัฒนา สุขประเสริฐ. **กลยุทธ์การฝึกอบรม**. สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: 2550. **ไพโรจน์ อุลิต**. **การฝึกอบรม**. ค้นเมื่อวันที่ 2 กรกฎาคม 2552 , จาก <http://it.ripa.ac.th/courseware2/deita/chapter8/c86.html>.

รุจี จารุภาชนี่. **รายงานการวิจัยเรื่อง การค้นหาความจำเป็นในการฝึกอบรมของบุคลากรสาธารณสุข ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. เอกสารอัดสำเนา . 2547.

วันชัย ปานจันทร์ . **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรโดยใช้ฐานการจัดการความรู้**. ค้นเมื่อวันที่ 5 กรกฎาคม 2552 จาก [www.stou.ac.th/Thai/Grad\\_stdy/school/shs/DOC/no4/no4-3.doc](http://www.stou.ac.th/Thai/Grad_stdy/school/shs/DOC/no4/no4-3.doc).

ศิริ วัฒนธีรวงูร ,รุจี จารุภาชนี่ , ประภาพร พรหมเดชบุญ และ กัลยา ทักษิณาเจเนกิจ . **รายงานการวิจัยเรื่อง คุณลักษณะที่ต้องการของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล** . เอกสารอัดสำเนา . 2551.

สำเร็จ แหียงกระโทก และรุจิรา มังคละศิริ . **ศูนย์สุขภาพชุมชน หนทางสู่ระบบบริการที่พึงประสงค์**. พิมพ์ครั้งที่ 2 . นครราชสีมา : บริษัทสมบูรณการพิมพ์จำกัด : 2545. <http://bps.ops.moph.go.th> . ค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2552 . <http://vclass.mgt.psu.ac.th> . ค้นเมื่อ 7 กรกฎาคม 2552.

Research article

## Training needs Assessment of the health personnel working in primary care units, Ministry of Public Health.

---

Siri Watanatherangool

Sirindhorn College of Public Health,  
Khon Kaen province

Suddhatip Chaiphap

Sirindhorn College of Public Health,  
Khon Kaen province

Rujee Charupash

Sirindhorn College of Public Health,  
Khon Kaen province

Prateep Kankhwao

Sirindhorn College of Public Health,  
Khon Kaen province

et al.

### Abstract

The objectives of this study are to study normal needs and express needs for development in standard knowledge and standard skills and to study the differences of those aspects in each region. Sample group is health personnel working in primary care units from all parts of Ministry of Public Health, total number is 2,486. Cluster and simple random sampling were used. Research tool are questionnaires. The data analysis included: percentages, means, standard deviations, one- way Anova and content analysis.

Results of study found that all health personnel needed to improve standard knowledge and standard skill in all aspects, including administration, academics, service and the others.

For express needs, it is found that first prioritize needs of heads of primary care units, Public Health Technical officers, health workers and dental health workers are as follows: research, innovation and continuous quality improvement. For nurses, first prioritize needs were community health problem assessment, analysis and solving. For skill aspects, heads of primary care units needed to improve skills of cooperation within organization and inter-organizations, including senior officers and local government organizations and skill on jobs assignments.

For public health technical officers and health workers, their first express needs were setting up and innovation development and continuous quality improvement (CQI). Nurses needed skill of community health problem assessment, analysis and solving. And dental nurses needed skills of setting up and develop innovation and continuous quality improvement. The differences between each regions,

it was found that means score of knowledge and skills needed to be improved, in all aspects of heads of primary health care units were statistically significant different at P value <0.001.

Suggestions, all colleges under Praboromarajchanok Institute should improve curriculum in order to produce and develop personnel which full of standard knowledge and skills for working in primary health care units

**Key words** : Training needs; health personel; primary care units.