Received: 9 Oct. 2025, Revised: 14 Nov.2025
Accepted: 23 Nov.2025

บทความวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

ชวาลา ยิ่งทวีศักดิ์[1*] อิทธิพล ดวงจินดา[2]

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการดังกล่าวของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ใช้การวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ในรูปแบบการทำตามลำดับอธิบายผล (Explanatory Sequential Design) ดำเนินการ 2 ระยะ คือระยะที่ 1 เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรคือบุคลากรจำนวน 116 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ด้วยสถิติเชิงพรรณนาและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ระยะที่ 2 เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ สัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ 26 คน ประกอบด้วย สาธารณสุขอำเภอ ทำการเลือกแบบเจาะจง จำนวน 13 คน และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทำการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 13 คน วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา ผลการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T โดยรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.88, σ = 0.59) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ สถานภาพสมรส (β = 0.233) และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน 5 ด้าน ประกอบด้วย การรับทราบนโยบายและภารกิจอย่างชัดเจน (β = 0.330) การได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน (β = 0.254) งานที่ต้องใช้ทักษะและองค์ความรู้ (β = 0.208) การที่วิชาชีพได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวาง (β = 0.155) และการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงาน (β = -0.169) โดยตัวแปรทั้ง 5 สามารถทำนายความแปรปรวนได้ร้อยละ 44.80 ผลการวิจัยเชิงคุณภาพยืนยันว่า บุคลากรมีความภาคภูมิใจในงานที่ท้าทายและบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล แต่ยังประสบภาระงานหนักและขาดโอกาสใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่

ดังนั้น ควรส่งเสริมการสื่อสารนโยบายให้ชัดเจน สร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม และสนับสนุนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

คำสำคัญ: ความต้องการพัฒนาตนเอง, ความพึงพอใจในการทำงาน, องค์กรสมรรถนะสูง, MoPH-4T

[1*]นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี สถาบันพระบรมราชชนก

[2]อาจารย์ประจำคณะสาธารณสุขศาสตร์และสหเวชศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี สถาบันพระบรมราชชนก

*Corresponding Author: E-mail: 66207501006@phcsuphan.ac.th

Original Article

Self-Development Needs in Compliance with the High Performance Organization, Ministry of Public Health MoPH-4t among the Personnel of the District Public Health Offices, Kanchanaburi Province

Chawala Yingthaweesak[1*], Aittiphol Duangchinda[2]

Abstract

This research aimed to investigate the level of self-development needs for High Performance Organization (HPO) competency practices as outlined in the Ministry of Public Health's MoPH-4T framework and to identify factors influencing these needs among personnel at District Health Offices in Kanchanaburi Province. An explanatory sequential mixed-methods design was employed in two phases. Phase 1 used a quantitative approach, using 116 personnel as the sample. Data were collected using questionnaires and analyzed through descriptive statistics and multiple regression analysis. Phase 2 employed a qualitative approach, conducting in-depth interviews with 26 key informants, comprising 13 district public health officers selected by purposive sampling and 13 district public health office personnel selected by simple random sampling, followed by content analysis.

The overall level of self-development needs for MoPH-4T HPO competency practices was high (μ = 3.88, σ = 0.59). Factors significantly influencing self-development needs at the 0.05 level included marital status (β = 0.233) and five dimensions of job satisfaction: clear understanding of policies and missions (β = 0.330), support from colleagues (β = 0.254), work requiring skills and knowledge (β = 0.208), widespread professional recognition (β = 0.155), and opportunities for creative expression in work (β = -0.169). These variables collectively explained 44.80% of the variance. Qualitative findings confirmed that personnel expressed pride in challenging work and supportive work environments; however, they continued to experience heavy workloads and limited opportunities for full creative expression. Therefore, district health personnel demonstrate substantial self-development needs aligned with HPO competencies. Job satisfaction factors, particularly clarity of organizational direction and collegial support, significantly influence these developmental needs, while constraints on creativity warrant organizational attention.

Keywords: Self-Development Needs, Job Satisfaction, High-Performance Organization, MoPH-4T

[1*]Master of Public Health Program Sirindhorn College of Public Health Suphan Buri, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences Praboromarajchanok Institute.

[2]Intrutor of Public Health Program Sirindhorn College of Public Health Suphan Buri, Faculty of Public Health and Allied Health Sciences Praboromarajchanok Institute.

*Corresponding Author: E-mail: 66207501006@phcsuphan.ac.th

บทนำ

ประเทศไทยมีแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561–2580) เป็นกรอบการดำเนินงานหลัก มีเป้าหมายเพื่อปรับเปลี่ยนหน่วยงานราชการให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูงและทันสมัยเน้นการทำงานแบบเปิดกว้าง เชื่อมโยง และให้ความสำคัญกับประชาชนเป็นศูนย์กลาง นอกจากนี้ยังมีการส่งเสริมการสร้างสรรค์นวัตกรรมและการปรับตัวสู่ระบบดิจิทัลโดยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ก่อนหน้านี้ประเทศไทยได้นำ เกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (PMQA) มาใช้เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาระบบราชการให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้ส่วนราชการสามารถพัฒนาองค์กรไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่เป็นเลิศ และสะท้อนถึงการเป็นองค์กรที่มีคุณภาพ[1] ซึ่งการบรรลุเป้าหมายเหล่านี้ต้องอาศัยความร่วมมือและการพัฒนาจากทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง สำหรับกระทรวงสาธารณสุขผลการวิเคราะห์สถานการณ์ในอดีตได้สะท้อนถึงความท้าทายหลายมิติ ทั้งปัญหาภายในองค์กรที่ส่งผลให้ความสัมพันธ์และความเป็นเอกภาพของบุคลากรลดลงเกิดการแบ่งแยกเป็นกลุ่มก้อน นำไปสู่ความเหลื่อมล้ำและบั่นทอนระบบคุณธรรม แผนงานด้านสาธารณสุขขาดความชัดเจน กระบวนการมีส่วนร่วมและการสื่อสารภายในองค์กรมีประสิทธิภาพลดลง ทำให้การนำแผนไปปฏิบัติไม่เกิดผลสัมฤทธิ์เท่าที่ควร เป็นอุปสรรคสำคัญต่อการบูรณาการการทำงานในทุกระดับ[2]

เพื่อแก้ไขปัญหาเชิงโครงสร้างและยกระดับประสิทธิภาพขององค์กร กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์และทิศทางการดำเนินงานที่ชัดเจน โดยอาศัยการปลูกฝังค่านิยมองค์กรเป็นรากฐานสำคัญ และนำมาสู่การขับเคลื่อนนโยบายเร่งด่วน 6 ประการ ซึ่งรวมถึงการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร การพัฒนาระบบบริการให้พร้อมรับสังคมสูงวัย การขับเคลื่อนบริการสู่ความเป็นดิจิทัล การสร้างความมั่นคงด้านสุขภาพ การส่งเสริมให้ไทยเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ และการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (High-Performance Organization) ควบคู่ไปกับการสร้างเสริมคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงานของบุคลากร[2] กระทรวงสาธารณสุขจึงได้พัฒนา “แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T” ขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบในการพัฒนาหน่วยงานทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาคให้มีความสามารถในการบริหารจัดการที่ยอดเยี่ยม ถือเป็นกลไกสำคัญที่ขับเคลื่อนองค์กรผ่านหลักปฏิบัติ 4 ประการ คือ ความไว้วางใจ (Trust), การทำงานเป็นทีมและส่งเสริมคนเก่ง (Teamwork & Talent, เทคโนโลยี (Technology), และการมุ่งเน้นเป้าหมาย (Targets) การนำกรอบแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T มาปรับใช้จึงช่วยยกระดับองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายที่วางไว้ และนำพากระทรวงสาธารณสุขไปสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูงได้สำเร็จตามเป้าหมาย[2] โดยมีเป้าหมายในการขยายผลจากหน่วยงานส่วนกลางและระดับเขตสุขภาพ ไปสู่หน่วยงานในระดับจังหวัด อำเภอ และชุมชน อย่างครอบคลุมทั่วประเทศ ปัจจุบันได้มีกระบวนการคัดเลือกหน่วยงานที่มีการดำเนินงานพัฒนาองค์กรอย่างโดดเด่นเพื่อยกย่องเป็น แนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) ตามกรอบ MoPH-4T ซึ่งข้อมูลในช่วงปีงบประมาณ 2566–2567 พบว่า มีหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกในระดับกรมจำนวน 8 กรม (รวม 68 หน่วยงานย่อย) และในระดับเขตสุขภาพทั้ง 12 เขต (รวม 50 หน่วยงาน) สำหรับในเขตสุขภาพที่ 5 มีหน่วยงานที่ได้รับการคัดเลือกเป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจำนวน 9 แห่ง ในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ยังไม่มีหน่วยงานใดที่ได้รับการพิจารณาคัดเลือกตามเกณฑ์ดังกล่าว[3]

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี มีแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี ได้รับการพัฒนาขึ้นโดยคำนึงถึงบริบทของยุคสมัยที่เปลี่ยนแปลงสู่ระบบดิจิทัล โดยให้ความสำคัญกับการบูรณาการและขับเคลื่อนภารกิจให้สอดรับกับนโยบายในทุกระดับ[4] ได้รับนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขในการมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ซึ่งสะท้อนผ่านวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ว่า “ประชารัฐร่วมใจ ก้าวไกลนวัตกรรม เทคโนโลยีสารสนเทศเลิศล้ำ นำประชาชนสุขภาพดี” ขับเคลื่อนผ่านค่านิยมหลักขององค์กร จากการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าบุคลากรยังประสบปัญหาความไม่ชัดเจนในการตัดสินใจเชิง

ปฏิบัติการ ขาดความเข้าใจถึงคุณค่าและประโยชน์ของการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงอย่างถ่องแท้ และยังไม่มีการกำหนดเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขในจังหวัดกาญจนบุรี ในช่วงปีงบประมาณ 2566–2567 ได้เกิดการเปลี่ยนแปลงครั้งสำคัญ โดยมีการโอนย้ายภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ทั้งหมด 143 แห่ง ให้ไปอยู่ภายใต้การกำกับดูแลขององค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี ซึ่งการถ่ายโอนนี้ครอบคลุมทั้งด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพย์สิน เพื่อรองรับกระบวนการกระจายอำนาจด้านสุขภาพ ก่อนการเปลี่ยนแปลงนี้ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) ดำรงบทบาทเป็นหน่วยงานหลักในการสนับสนุนการดำเนินงานของ รพ.สต. ในทุกมิติผ่านรูปแบบเครือข่ายบริการสุขภาพปฐมภูมิ (CUP)[1] ดังนั้น เมื่อมีการถ่ายโอนภารกิจไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด จึงส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างและการบริหารจัดการ ทำให้บทบาทของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนไปสู่การเป็นหน่วยงานที่เอื้ออำนวยและสนับสนุน การดำเนินงานของ รพ.สต. ทั้งที่ถ่ายโอนและไม่ถ่ายโอนภารกิจ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนเป็นสำคัญ[5]

จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการปฏิบัติงานและการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร เนื่องจากเมื่อบุคลากรเกิดความพึงพอใจ จะเกิดแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน[6] การที่บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย โดยเฉพาะการพัฒนาตนเองด้วยการนำแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T ไปปฏิบัติ นอกจากจะส่งผลดีต่อองค์กรแล้ว ยังส่งผลให้ผู้ปฏิบัติสามารถบรรลุเป้าหมายในการดำเนินชีวิตและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานอีกด้วย จากการศึกษาแนวคิดความพึงพอใจในการทำงานของ Stamps[7] พบว่ามีความเหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้กับบุคลากรในองค์กรสุขภาพหรือองค์กรด้านสาธารณสุข และมีแบบวัดที่สร้างขึ้นอย่างมีมาตรฐานที่ใช้วัดความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากรด้านสาธารณสุข (The Index of Work Satisfaction: IWS) เคยถูกใช้ในการวัดความพึงพอใจในองค์กรสาธารณสุขมาอย่างยาวนาน มีความน่าเชื่อถือในความเที่ยงและความมีมาตรฐาน มีงานวิจัยหลายฉบับที่นำแนวคิดและเครื่องมือนี้มาใช้ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน จึงเป็นเหตุผลที่ผู้วิจัยเลือกแนวคิดของ Stamps มาใช้ในการวิจัยครั้งนี้

ทำให้ผู้วิจัยมีความสนใจศึกษาเรื่องความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขมีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายของกระทรวงสาธารณสุข โดยการศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ในการวางแผนส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากร มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานตามนโยบาย บุคลากร มีคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีขึ้น มีความสมดุลชีวิตกับการทำงาน ส่งผลให้บรรลุตามแผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุขตามเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

รูปแบบงานวิจัย เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ในการทำตามลำดับอธิบายผล (Explanatory Sequential Design) โดยดำเนินการ 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) คือการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงปริมาณจนเสร็จสิ้นแล้วจึงนำเอาไปเชื่อมต่ออธิบายโดยการวิจัย ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยทำการเก็บข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยเชิงคุณภาพแล้วทำการตีความหมาย เพื่อช่วยอธิบายปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมด 13 แห่ง ประกอบด้วย ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข นักสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ และเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 116 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 30 ตุลาคม 2567)[8] ดังนี้

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เก็บข้อมูลโดยแบบสอบถามจากจำนวนประชากร ทั้งหมดจำนวน 116 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเข้าร่วมการวิจัย ได้แก่ 1) เป็นบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี 2) ต้องปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มากกว่า 3 เดือน 3) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างยื่นใบลาออกจากราชการหรือมีความตั้งใจลาออกภายในระยะเวลา 1 ปี นับจากนี้ และ 4) ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย เกณฑ์การคัดออก ได้แก่ 1) มีอาการเจ็บป่วยรุนแรง กะทันหัน ไม่สามารถให้ข้อมูลได้ 2) ปฏิเสธหรือถอนตัวจากโครงการวิจัย

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

กลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) คือ บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ทั้งหมดจำนวน 26 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ประกอบด้วย 1) สาธารณสุขอำเภอ หรือรักษาการแทนสาธารณสุขอำเภอ หรือผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ทำการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 13 คน และ 2) บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ทำการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จำนวน 13 คน โดยกำหนดเกณฑ์การคัดเข้าร่วมการวิจัย ได้แก่ 1) เป็นบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอที่ปฏิบัติงานในเขตพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี 2) ต้องปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ มากกว่า 3 เดือน 3) ไม่เป็นผู้อยู่ระหว่างยื่นใบลาออกจากราชการหรือมีความตั้งใจลาออก ภายในระยะเวลา 1 ปี นับจากนี้ 4) ยินดีเข้าร่วมโครงการวิจัย กำหนดเกณฑ์การคัดออกการเข้าร่วมวิจัย ได้แก่ 1) มีอาการเจ็บป่วยรุนแรง กะทันหัน ไม่สามารถให้ข้อมูลได้ 2) ปฏิเสธหรือถอนตัวจากโครงการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นโดยการศึกษาค้นคว้ามาจากแนวคิดและทฤษฎีต่างๆ การทบทวนวรรณกรรม รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้องนำมาประยุกต์ใช้ในการสร้างแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน รวมจำนวนทั้งหมด 53 ข้อ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 8 ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษา ระดับตำแหน่งงาน ตำแหน่งสายงาน ระยะเวลา และอัตราเงินเดือน

ส่วนที่ 2 ความพึงพอใจในการทำงาน ผู้วิจัยแปลและประยุกต์จากแบบสอบถาม The Index of Work Satisfaction: IWS ของ Stamps (1997)[7] จำนวน 25 ข้อ เป็นข้อคำถามเกี่ยวกับด้านลักษณะงาน ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน ด้านนโยบายองค์กร ด้านความเป็นอิสระ ด้านสถานภาพของวิชาชีพ และด้านค่าตอบแทน

ส่วนที่ 3 ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T จำนวน 20 ข้อ เป็นคำถามเกี่ยวกับด้านการสร้างความไว้วางใจ (T1: Trust) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (T2: Teamwork & Talent) ด้านการใช้เทคโนโลยี (T3: Technology) และด้านการทำงานที่มุ่งเป้าหมาย (T4: Targets)

โดยเกณฑ์การให้คะแนนส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 จะประเมินคำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ (Rating Scale) ตามวิธีของลิเคิร์ท (Likert scale) ได้แก่ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด โดยรายข้อที่เป็นเชิงบวกมีการให้คะแนนระหว่างปฏิบัติมากที่สุด เท่ากับ 5 คะแนน ซึ่งคะแนนจะลดลงตามลำดับจนถึงปฏิบัติน้อยที่สุด เท่ากับ 1 คะแนน ส่วนรายข้อเชิงลบจะให้คะแนนตรงกันข้ามกัน และใช้เกณฑ์ของ Best (1986)[9] เพื่อการวิเคราะห์ในการแบ่งระดับโดยใช้คะแนนสูงสุดลบด้วยคะแนนต่ำสุด และนำมาหารด้วยระดับการวัดที่ต้องการ คือ 5 ระดับ ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.21 - 5.00 อยู่ในระดับมากที่สุด 3.41 – 4.20 อยู่ในระดับมาก 2.61 – 3.40 อยู่ในระดับปานกลาง 1.81 – 2.60 อยู่ในระดับน้อย 1.00 – 1.80 อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

เก็บข้อมูลด้วยวิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ร่วมกับร่วมกับการสังเกตแบบไม่มีส่วนร่วม (Non-Participant Observation) และบันทึกเทปขณะทำการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยเตรียมเครื่องมือดังนี้ 1) แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi structured Interview) ประเด็นสำคัญที่จะสัมภาษณ์โดยใช้แนวคำถามที่เตรียมไว้ (Interview Guideline) เป็นคำถามปลายเปิด (Open-Ended) ที่ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลระดับลึก 2) เครื่องบันทึกเสียง 3) สมุดสำหรับจดบันทึก

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ แบ่งออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเชิงปริมาณ ผู้วิจัยนำแบบแบบสอบถามที่สร้างขึ้น โดยการเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา (Item Content Validity Index: I-CVI) โดยความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T มีค่า S-CVI เท่ากับ 0.95 และ 1.00 ตามลำดับ จากนั้นนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในพื้นที่ใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่อยู่ในพื้นที่เก็บข้อมูลการวิจัย จำนวน 30 คน วิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach’s Alpha Coefficient)[10] ทั้งฉบับเท่ากับ 0.93 และแบบสอบถามความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T เท่ากับ 0.80 และ 0.97 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือเชิงคุณภาพ เป็นการตรวจสอบคุณภาพของแบบสัมภาษณ์ที่สร้างขึ้น โดยผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน เพื่อตรวจสอบความตรงของเนื้อหา ช่วยประเมินว่าคำถาม สาระหรือหัวข้อที่ใช้ตรงกับวัตถุประสงค์การวิจัย และการตรวจสอบข้อมูลแบบสามเส้า (Triangulation) ผู้วิจัยตรวจสอบข้อมูลด้วยวิธีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลทั้งในเชิงเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มาถูกต้อง และการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายวิธี คือ การสัมภาษณ์ การสังเกต การจดบันทึก และการบันทึกเสียง เพื่อรวบรวมข้อมูลในเรื่องเดียวกัน แล้วนำข้อมูลที่ได้มาตรวจสอบยืนยันกัน การอ้างคำพูด

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือหลัก โดยผู้วิจัยที่ผ่านการอบรมเกี่ยวกับการใช้เครื่องมือวิจัยเป็นผู้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องโดยตรง ทั้งนี้ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูลประกอบไปด้วย การบันทึกคำตอบของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ลงในแบบสอบถาม จากนั้นทำการตรวจสอบความครบถ้วนและความถูกต้องของข้อมูล เมื่อผ่านการตรวจสอบแล้ว จึงไปลงรหัสเพื่อเตรียมการวิเคราะห์ข้อมูลในขั้นตอนต่อไป ในการสัมภาษณ์แบบสัมภาษณ์เชิงลึก เมื่อข้อมูลอิ่มตัว (Data Saturation) ผู้วิจัยจึงหยุดการสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยสรุปผลที่ได้จากการสัมภาษณ์ และนำเสนอข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล

ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของประชากร ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ความพึงพอใจในการทำงาน ความต้องการพัฒนาตนเอง องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T การแจกแจงค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี โดยใช้การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) กำหนดค่าระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ระยะที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Data Analysis)

โดยใช้รูปแบบเชิงอธิบาย (Explanatory Sequential Design) เนื่องจากในการวิจัยระยะนี้ เป็นการเก็บข้อมูลเพื่ออธิบายผลที่ได้จากการวิจัยระยะที่ 1 มีการตรวจสอบสามเส้าด้านข้อมูล โดยการตรวจสอบแหล่งข้อมูลทั้งในเชิงเวลา สถานที่ และบุคคล เพื่อตรวจสอบว่าข้อมูลที่ได้มาถูกต้อง และการตรวจสอบสามเส้าด้านวิธีการรวบรวมข้อมูล โดยใช้วิธีการเก็บข้อมูลหลายวิธี และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ในประเด็นที่ต้องการหาคำตอบ ข้อมูลที่ได้จึงเป็นเนื้อหา (Content) และนำมาเขียนในเชิงบรรยาย

การพิจารณาจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดสุพรรณบุรี ใบรับรองโครงการวิจัยเลขที่ PHCSP 2568 - 020 ลงวันที่ 6 พฤษภาคม 2568

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไป

ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี 116 คน พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 62.93 มีอายุเฉลี่ย 43.85 ปี (σ = 10.19) มีสถานภาพคู่ ร้อยละ 59.48 ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 72.42 อยู่ในตำแหน่งทางสายงานเป็นนักวิชาการสาธารณสุข/นักสาธารณสุข ร้อยละ 54.31 ไม่มีตำแหน่งทางบริหาร ร้อยละ 74.14 ระยะเวลาการปฏิบัติงานเฉลี่ย 20.28 ปี (σ = 11.69) และมีอัตราเงินเดือน 50,001 บาทขึ้นไป ร้อยละ 32.76

2. ความพึงพอใจในการทำงาน

ความพึงพอใจในการทำงานทั้งหมด 6 ด้าน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.70, σ = 0.44) ด้านลักษณะงาน อยู่ในระดับมาก (μ = 3.94, σ = 0.58) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน อยู่ในระดับมาก (μ = 4.18, σ = 0.66) ด้านนโยบายองค์กร อยู่ในระดับมาก (μ = 3.75, σ = 0.65) ด้านความเป็นอิสระ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.59, σ = 0.69) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก (μ = 3.48, σ = 0.55) และด้านค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง (μ = 3.23, σ = 0.80) รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ความพึงพอใจในการทำงาน ทั้งหมด 6 ด้าน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี (N = 116)

ความพึงพอใจในการทำงาน	μ	σ	แปลผล
ด้านลักษณะงาน	3.94	0.58	มาก
ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน	4.18	0.66	มาก
ด้านนโยบายองค์กร	3.75	0.65	มาก
ด้านความเป็นอิสระ	3.59	0.69	มาก
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	3.48	0.55	มาก
ด้านค่าตอบแทน	3.23	0.80	ปานกลาง
รวม	**3.70**	**0.44**	**มาก**

3. ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ทั้ง 4 ด้าน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.88, σ = 0.59) ด้านการสร้างความไว้วางใจ (T1: Trust) อยู่ในระดับมาก (μ = 3.90, σ = 0.67) ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (T2: Teamwork & Talent) อยู่ในระดับมาก (μ = 3.95, σ = 0.71) ด้านการใช้เทคโนโลยี (T3: Technology) อยู่ใน

ระดับมาก (μ = 3.87, σ = 0.67) และด้านการทำงานที่มุ่งเป้าหมาย (T4: Targets) อยู่ในระดับมาก (μ = 3.81, σ = 0.60) รายละเอียดตามตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ทั้งหมด 6 ด้าน ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี (N = 116)

ความต้องการพัฒนาตนเอง ในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T	**μ**	**σ**	**แปลผล**
ด้านการสร้างความไว้วางใจ (T1: Trust)	3.90	0.67	มาก
ด้านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (T2: Teamwork & Talent)	3.95	0.71	มาก
ด้านการใช้เทคโนโลยี (T3: Technology)	3.87	0.67	มาก
ด้านการทำงานที่มุ่งเป้าหมาย (T4: Targets)	3.81	0.60	มาก
รวม	**3.88**	**0.59**	**มาก**

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) โดยใช้วิธี Enter พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคล จำนวน 1 ตัวแปร ได้แก่ สถานภาพ (X_3) ที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 โดยสถานภาพมีผลเชิงบวก (β = 0.233, p = 0.036) และสามารถเขียนสมการ y = a + bx ได้ดังนี้ $Y = 73.431 + 2.860 (X_3)$

ส่วนตัวแปรอื่น ๆ ได้แก่ เพศ (X_1), อายุ (X_2), ระดับการศึกษา (X_4), ระดับตำแหน่งงาน (X_5), ตำแหน่งสายงาน (X_6), ระยะเวลาการปฏิบัติงาน (X_7) และอัตราเงินเดือน (X_8) ไม่พบความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (Y) รายละเอียดตามตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (N = 116)

ตัวแปร	b	SE	**β**	t	p
Constant	73.431	5.990		12.259	0.000
X_1	2.508	2.639	0.102	0.950	0.344
X_2	5.519	4.633	0.161	1.191	0.236
X_3	6.058	2.860	0.233	2.119	0.036*
X_4	2.598	4.759	0.052	0.546	0.586
X_5	-2.142	3.154	-0.079	-0.679	0.499
X_6	1.360	2.559	0.057	0.531	0.596
X_7	-7.083	3.780	-0.256	-1.874	0.064
X_8	-3.423	3.492	-0.129	-0.980	0.329

$R = 0.315$, $R^2 = 0.099$, $R^2_{Adj} = 0.032$, $SE_{EST} = 11.68573$, Durbin-Watson = 1.899

5. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของกลุ่มตัวอย่าง ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T โดยใช้วิธี Stepwise พบว่า ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่มีผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ รับทราบนโยบายและภารกิจเกี่ยวกับงานอย่างชัดเจน (X_9) (β = 0.330, p = 0.001), งานที่ทำต้องการทักษะหรือองค์ความรู้ในการปฏิบัติ (X_{19}) (β = 0.208, p = 0.009), ได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานและได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ (X_6) (β = 0.254, p = 0.002), สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่ (X_2) (β = -0.169, p = 0.021) และ วิชาชีพของผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นวิชาชีพสำคัญ (X_{18}) (β = 0.155, p = 0.049)โดยพบว่ามีตัวแปรที่มีผลทางลบต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (Y) คือสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่ (X_2) โดยตัวแปรทั้ง 5 ตัวร่วมกันมีอำนาจกำหนดความแปรปรวนของความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (Y) ได้ร้อยละ 44.80 (R^2 = 0.448, R^2_{Adj} = 0.423, F = 17.867, p < 0.001) และสามารถเขียนสมการ y = a + bx ได้ดังนี้ $Y = 22.404 + 5.501(X_9) + 3.460(X_{19}) + 4.238(X_6) - 1.791(X_2) + 1.745(X_{18})$ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T (N = 116)

ตัวแปร	b	SE	β	t	p
Constant	22.404	7.063		3.172	0.002*
X_9	5.501	1.418	0.330	3.878	0.001*
X_{19}	3.460	1.304	0.208	2.652	0.009*
X_6	4.238	1.315	0.254	3.224	0.002*
X_2	-1.791	0.766	-0.169	-2.339	0.021*
X_{18}	1.745	0.877	0.155	1.990	0.049*

R = 0.669, R^2 = 0.448, R^2_{Adj} = 0.423, SE_{EST} = 9.02039, Durbin-Watson = 1.839

6. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ

ผลการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) จำนวนทั้งหมด 26 คน ประกอบด้วยสาธารณสุขอำเภอ (Public Health Executive: PE) จำนวน 13 คน และบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (Public Health: PH) จำนวน 13 คน เกี่ยวกับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T จากการวิเคราะห์ข้อมูลระยะที่ 1 ทำให้ผู้วิจัยสามารถสรุปประเด็นที่สำคัญจากข้อมูลเชิงปริมาณ เพื่อให้เป็นแนวทางในการสังเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก ทั้ง 6 ประเด็น โดยมีรายละเอียดดังนี้

6.1 ด้านลักษณะงาน

บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับ และงานที่มีความซับซ้อนท้าทายเป็นแรงกระตุ้นให้พัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“มีการกำหนดงานที่ได้รับผิดชอบอย่างชัดเจน ทำให้รู้ว่าตัวเองสามารถวางแผนการทำงานได้...เรามีการเขียน Action Plan ทุกปี ให้สอดคล้องกับงานที่ได้รับผิดชอบ” (PH02, ผู้ให้สัมภาษณ์, 4 สิงหาคม 2568)

6.2 ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน

บรรยากาศการทำงาน มีความเป็นมิตร มีความร่วมมือ และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ต้องสร้างทีมงาน...ดูแลทีมงาน เน้นการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน” (PE05, ผู้ให้สัมภาษณ์, 5 สิงหาคม 2568)

“การสื่อสารทางตรงโดยการพูดคุย และทางอ้อมผ่านทางโทรศัพท์ เช่น Line Facebook และมีการประชุมชี้แจงงานและนโยบายทุกเดือน” (PH13, ผู้ให้สัมภาษณ์, 7 สิงหาคม 2568)

6.3 ด้านนโยบายองค์กร

นโยบายและภารกิจขององค์กรมีความชัดเจน และมีการสื่อสารให้รับทราบอย่างต่อเนื่อง แต่กฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานบางครั้งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“การกำหนดแผนร่วมกัน...เมื่อรับทราบนโยบายแล้ว จะนำมาทำแผนร่วมกันของสำนักงาน และกำหนดเข็มมุ่ง โดยพิจารณาจากยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่กระทรวงให้ความสำคัญในปีนั้น ๆ เช่น NCD, อาหารปลอดภัย, ยาเสพติด, ไตเสื่อม” (PE06, ผู้ให้สัมภาษณ์, 5 สิงหาคม 2568)

6.4 ด้านความเป็นอิสระ

บุคลากรต้องการอิสระในการตัดสินใจและความเชื่อมั่นจากผู้บังคับบัญชา ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ในหน่วยงานเดียวกันจะมีการทำงานแบบพี่น้อง เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเป็นอิสระในการทำงาน โดยกำหนดความสำเร็จร่วมกัน” (PE05, ผู้ให้สัมภาษณ์, 5 สิงหาคม 2568)

6.5 ด้านสถานภาพของวิชาชีพ

มีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และเห็นว่างานที่ทำต้องใช้ทักษะและองค์ความรู้เฉพาะด้านที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคม โดยทักษะหรือองค์ความรู้ในการปฏิบัติงาน และการยอมรับ ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“ทักษะความรู้ความสามารถที่ผ่านมา ได้โอกาสเลื่อนขั้นบ่อย ๆ แต่ตำแหน่งยังคงอยู่ที่ระดับชำนาญการ อยากให้เปิดโอกาสคล้ายกับกระทรวงศึกษา ที่ตำแหน่งสามารถเลื่อนได้” (PH04, ผู้ให้สัมภาษณ์, 5 สิงหาคม 2568)

6.6 ด้านค่าตอบแทน

รายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการครองชีพ และเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงานที่แท้จริง ดังคำสัมภาษณ์ที่ว่า

“รายได้ไม่เพียงพอเลย ไม่สามารถเก็บออมได้ มาปฏิบัติงานที่ สสอ.ก็จะมีรายได้แค่ทางเดียวคือเงินเดือน ยังไม่มีเงินค่าประจำตำแหน่ง และเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ” (PH08, ผู้ให้สัมภาษณ์, 6 สิงหาคม 2568)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

ความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี เป็นการวิจัยแบบผสานวิธี (Mixed Methods Research) ในรูปแบบการทำตามลำดับอธิบายผล (Explanatory Sequential Design) แบ่งเป็น 2 ระยะ คือ ระยะที่ 1 การวิจัยเชิงปริมาณ ระยะที่ 2 การวิจัยเชิงคุณภาพ พบว่า ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง

กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ภาพรวมอยู่ในระดับมาก (μ = 3.88, σ = 0.59) ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 ได้แก่ ปัจจัยส่วนบุคคล ด้านสถานภาพ (β = 0.233) และปัจจัยความพึงพอใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.05 จำนวน 5 ตัวแปร ได้แก่ รับทราบนโยบายและภารกิจเกี่ยวกับงานอย่างชัดเจน (β = 0.330) งานที่ทำต้องการทักษะหรือองค์ความรู้ในการปฏิบัติ (β = 0.208), ได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานและได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ (β = 0.254), สามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่ (β = -0.169) และวิชาชีพของผู้ปฏิบัติได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นวิชาชีพสำคัญ (β = 0.155) โดยที่ความสามารถในการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานที่ทำอย่างเต็มที่ ส่งผลเชิงลบอย่างมีนัยสำคัญ ยิ่งบุคลากรรู้สึกพึงพอใจน้อยลงต่อการใช้ความคิดสร้างสรรค์ในงานปริมาณความต้องการพัฒนาตนเองกลับยิ่งเพิ่มสูงขึ้น ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าการพัฒนาตนเองถูกมองเป็นเครื่องมือในการรับมือกับข้อจำกัดเชิงระบบมากกว่าการเพิ่มอิสระในการสร้างสรรค์ สามารถอภิปรายตามวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. ระดับความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T

ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี มีความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T โดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับทฤษฎีความต้องการของ Maslow[11] ที่กล่าวว่า ความต้องการด้านความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs) เป็นความต้องการในระดับสูงสุด อะนุสอน จันทะปะเสิด และคณะ[12] ที่พบว่าบุคลากรสาธารณสุขใน สปป.ลาว ยังขาดทักษะความเชี่ยวชาญที่สูงขึ้น และมีความต้องการในการอยากพัฒนาตนเองทั้งด้านการเข้ารับการฝึกอบรมและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น รวมทั้งการศึกษาของ เนาวรัตน์ มณีนิล และคณะ[13] ที่พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีความต้องการการพัฒนาโดยการศึกษาต่อ

2. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี

2.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

สถานภาพ เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี อธิบายได้ว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสจะมีความต้องการพัฒนาตนเองสูงกว่าบุคลากรที่มีสถานภาพโสด หม้าย หรือหย่าร้าง ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีความต้องการของ Maslow[11] ที่กล่าวว่า เมื่อบุคคลได้รับการตอบสนองความต้องการขั้นพื้นฐานด้านความรักและความผูกพันแล้ว จะเกิดความต้องการในระดับที่สูงขึ้น อนุชา มหานิล[14] ที่พบว่าปัจจัยความสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการพัฒนาตนเองของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของ เนาวรัตน์ มณีนิล และคณะ[13]ที่พบว่าการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพเป็นความต้องการของมารดาหรือผู้ปกครอง รวมถึงการศึกษาของ พรชลิศา ยะจะนะ[15] ที่พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพทางครอบครัวที่แตกต่างกันมีความต้องการพัฒนาตนเองแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ปัจจัยด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาการปฏิบัติงาน และอัตราเงินเดือนไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชุติกาญจน์ สลาหลง[16] ที่พบว่าเพศ ประสบการณ์ วุฒิการศึกษา มีความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน

2.2 ปัจจัยความพึงพอใจในการทำงาน

1) ด้านลักษณะงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยมีความพึงพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในปัจจุบันสูงที่สุด สอดคล้องกับแนวคิดของ Stamps[7] ที่อธิบายว่า ความพึงพอใจในประเภทของงานและ

ชนิดของงานที่ผู้ปฏิบัติงานต้องปฏิบัติเป็นประจำ เป็นองค์ประกอบสำคัญของความพึงพอใจในการทำงาน โดยเฉพาะในบุคลากรสาธารณสุขที่ต้องมีการปฏิบัติงานที่หลากหลายและซับซ้อน และผลการวิจัยยังพบว่าบุคลากรรู้สึกพอใจในหน้าที่ความรับผิดชอบของงานที่ได้รับมอบหมายในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกภาคภูมิใจและพึงพอใจในความรับผิดชอบที่ได้รับ แม้งานมีความซับซ้อนและภาระมาก แต่กลับเป็นแรงกระตุ้นให้บุคลากรพัฒนาความรู้ ทักษะ และศักยภาพของตนเอง แสดงให้เห็นว่าการมีความชัดเจนในหน้าที่ความรับผิดชอบและการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ส่งผลให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจและมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และสอดคล้องกับทฤษฎีปัจจัยจูงใจของ Herzberg[17] ที่กล่าวว่า ลักษณะงานที่สนใจเป็นปัจจัยจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของงานและการได้รับการยกย่องชมเชย เมื่อบุคลากรมีความพึงพอใจในลักษณะงานที่ปฏิบัติ จะเป็นแรงจูงใจให้เพิ่มผลผลิตและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน การได้รับความช่วยเหลือเมื่อเกิดปัญหาในการทำงานและการได้รับคำปรึกษาจากเพื่อนร่วมงาน ส่งผลเชิงบวกต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า บรรยากาศการทำงานภายในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีความเป็นมิตร มีความร่วมมือ และการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกว่าได้รับคำปรึกษาและการสนับสนุนจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและความผูกพันในองค์กร สอดคล้องกับมิติ Teamwork ขององค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ที่เน้นความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และสอดคล้องกับการศึกษาของขวัญใจ จิรัฐจินดา[18] ที่ศึกษารูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของรพ.สต. พบว่าผลการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ช่วยกระตุ้นให้เกิดการปรับบทบาทของบุคลากรสาธารณสุขในการพัฒนาสมรรถนะตนเองเพิ่มขึ้น และบุคลากรสาธารณสุขต้องมีความเข้มแข็งที่จะสร้างกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันในชุมชน มีสัมพันธภาพและการสื่อสารที่ดีกับหน่วยงานในพื้นที่

3) ด้านนโยบายองค์กร การรับทราบนโยบายและภารกิจเกี่ยวกับงานอย่างชัดเจน ส่งผลเชิงบวกต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า นโยบายและภารกิจขององค์กรมีความชัดเจน และมีการสื่อสารให้รับทราบอย่างต่อเนื่อง มีข้อสะท้อนถึงข้อจำกัดของกฎระเบียบและขั้นตอนการทำงานที่บางครั้งเป็นอุปสรรคต่อการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ โอกาสในการก้าวหน้าในสายงานยังถูกมองว่ายังไม่ทั่วถึง ซึ่งประเด็นเหล่านี้สะท้อนความต้องการของบุคลากรที่จะมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและต้องการความยืดหยุ่นมากขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาของจตุพล พงศษฏ์ธนพิบูล[19] ที่พบว่าปัจจัยตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับระดับความพึงพอใจและแรงจูงใจด้านนโยบายและการบริหารงานองค์กร และข้อเสนอแนะว่าความชัดเจนในกฎระเบียบและการพัฒนาศักยภาพบุคลากรจะทำให้เกิดแรงจูงใจและความพึงพอใจในการปฏิบัติงานเพิ่มขึ้น รวมทั้งความรู้สึกผูกพันและเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) ด้านความเป็นอิสระ ไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี สอดคล้องกับการศึกษาของจุรีวรรณ จันพลา และคณะ[20] ที่พบว่าปัจจัยลักษณะงานมีความเหมาะสมกับคุณลักษณะงานบางประเภท เช่น งานที่ใช้ความคิดสร้างสรรค์ งานที่ไม่ต้องมีปฏิสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องกับผู้อื่นมากนัก ซึ่งอาจไม่สอดคล้องกับลักษณะงานสาธารณสุขที่ต้องมีมาตรฐานและแนวปฏิบัติที่ชัดเจน

5) ด้านสถานภาพวิชาชีพ การที่วิชาชีพได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางว่าเป็นวิชาชีพสำคัญ และงานที่ทำต้องการทักษะหรือองค์ความรู้ในการปฏิบัติ ส่งผลเชิงบวกต่อความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่าบุคลากรสาธารณสุขมีความภาคภูมิใจในวิชาชีพ และเห็นว่างานที่ทำต้องใช้ทักษะและองค์ความรู้เฉพาะด้านที่สำคัญต่อการพัฒนาสังคม มีการสอดคล้องกับแนวคิด Talent ในองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ที่มุ่งเน้นการสร้างคุณค่าของบุคลากรและการพัฒนาศักยภาพอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับ Stamps[7] ที่กล่าวว่า การได้รับการยอมรับนับถือจากผู้อื่นเป็นปัจจัยจูงใจสำคัญที่ทำให้บุคคลต้องการพัฒนางานและพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น เมื่อบุคลากรรับรู้ว่าวิชาชีพของตนมีคุณค่า มีความสำคัญต่อระบบสุขภาพ และต้องใช้ความรู้ความชำนาญเฉพาะด้าน จะกระตุ้นให้เกิดความต้องการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อรักษาและยกระดับมาตรฐานวิชาชีพ และสอดคล้องกับการศึกษาของกรรณิกา เรืองเดช ชาวสวนศรีเจริญ และคณะ[21] ที่พบว่านักวิชาการสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ 12 มีความต้องการพัฒนาสมรรถนะตนเองในด้านการพัฒนางานวิชา การวิจัย และนวัตกรรมสุขภาพอยู่ในระดับสูงที่สุด

6) ด้านค่าตอบแทน ไม่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเอง สอดคล้องกับผลการวิจัยเชิงคุณภาพที่พบว่า รายได้และค่าตอบแทนที่ได้รับยังไม่เพียงพอต่อการครองชีพและไม่สามารถเก็บออมได้มากนัก แม้จะยอมรับว่าอัตราเงินเดือนอยู่ในระดับปานกลางเมื่อเทียบกับข้าราชการกลุ่มอื่น แต่ยังมีความรู้สึกว่าเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนไม่สอดคล้องกับภาระงานที่แท้จริง สะท้อนว่าความจำเป็นที่องค์กรต้องมีการปรับระบบค่าตอบแทนเพื่อสร้างแรงจูงใจมาก และสอดคล้องกับแนวคิด Stamps[7] ที่จัดค่าตอบแทนเป็นปัจจัยค้ำจุน ที่ป้องกันความไม่พอใจ แต่ไม่ใช่ปัจจัยจูงใจที่แท้จริง ผลการวิจัยนี้แตกต่างจากการศึกษาของจตุพล พงศษฎ์ธนพิบูล[19] ที่พบว่าปัจจัยด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทนและสวัสดิการมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการศึกษา

1.1 ผู้บริหารควรนำมิติครอบครัวเป็นแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองของบุคลากร เนื่องจากการสถานภาพครอบครัวมีแนวโน้มที่จะเพิ่มแรงจูงใจในการสร้างความมั่นคงและความก้าวหน้าในชีวิต

1.2 ผู้บริหารควรสื่อสารและถ่ายทอดนโยบายและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของกระทรวงกระทรวงสาธารณสุข โดยเฉพาะแนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง MoPH-4T อย่างสม่ำเสมอและชัดเจน ควรจัดทำเข็มมุ่งหรือแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ร่วมกับบุคลากรในแต่ละปี เพื่อให้ทุกคนทราบความต้องการขององค์กรและตนเองในการพัฒนาทักษะเพื่อตอบสนองเป้าหมายนั้น

1.3 ควรส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นมิตร และสนับสนุนการทำงานเป็นทีม เพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความรู้สึกปลอดภัยในการทำงานแก่บุคลากร ส่งเสริมการทำผลงานวิชาการหรือการวิจัย เพื่อให้บุคลากรคงไว้ซึ่งความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ และตอบสนองความมุ่งมั่นภายในของบุคลากร จัดเวทีและช่องทางยกย่องชมเชย ผลงานที่ต้องใช้ทักษะสูงอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ทบทวนขั้นตอนและกฎระเบียบที่ทำให้งานมีลักษณะเชิงตั้งรับมากกว่าเชิงรุก เพื่อเพิ่มโอกาสให้บุคลากรได้ใช้ความคิดริเริ่มและตัดสินใจในงานมากขึ้น โดยให้การสนับสนุนทรัพยากรที่จำเป็นอย่างเพียงพอ เมื่อมอบหมายงานที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์

1.5 ผู้บริหารควรพิจารณาทบทวนเกณฑ์การให้ค่าตอบแทน ค่าตอบแทนอื่น ๆ หรือสวัสดิการ ที่เหมาะสมและยุติธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่แท้จริงและความเชี่ยวชาญที่ต้องใช้ การจัดการเรื่องเงินจะช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและเพิ่มความสุขในการทำงาน

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1 ควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาตนเองกลุ่มตัวอย่างที่มีความแตกต่างกันในด้านของสถานภาพ เพื่อศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T และศึกษาในบริบทการเปลี่ยนแปลงที่แตกต่างกัน ควรขยายการศึกษาไปในพื้นที่อื่น ๆ หรือหน่วยงานอื่น ๆ ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มีบริบทการเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างที่แตกต่างกัน โดยเฉพาะหลังจากมีการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.)

2 ควรศึกษาในกลุ่มบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับการขับเคลื่อน องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T โดยตรง ควรขยายกลุ่มตัวอย่างไปยังผู้บริหารระดับสูง นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาล และคณะกรรมการที่รับผิดชอบการขับเคลื่อนนโยบาย องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T ในระดับจังหวัดและระดับเขต เพื่อรวบรวมมุมมองและความคาดหวังที่แตกต่างกันระหว่างผู้นำกับผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่

3 ควรศึกษาเชิงลึกในมิติของความคิดสร้างสรรค์ เนื่องจากผลการวิจัยพบความสัมพันธ์เชิงลบ ระหว่างความพึงพอใจในการทำงานด้านการใช้ความคิดสร้างสรรค์อย่างเต็มที่กับความต้องการพัฒนาตนเอง การวิจัยครั้งต่อไปควรใช้รูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) หรือการวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Methods Research) เพื่อเจาะลึกถึงสาเหตุเชิงระบบและเชิงวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรรับรู้ว่าการพัฒนาตนเองเป็นการรับมือกับข้อจำกัด

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณผู้เกี่ยวข้องทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์และสนับสนุนในการเก็บรวบรวมข้อมูล ในเขตพื้นที่จังหวัดกาญจนบุรี ทั้ง 13 แห่ง ขอขอบคุณผู้ทรงคุณวุฒิ และอาจารย์ที่ปรึกษาที่ได้ให้คำแนะนำ

เอกสารอ้างอิง

1. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. การขับเคลื่อนค่านิม MOPH สู่การปฏิบัติ. นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560.
2. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. แนวทางการพัฒนาองค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T. นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2566.
3. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. Best Practice องค์กรสมรรถนะสูง กระทรวงสาธารณสุข MoPH-4T. นนทบุรี: สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขม, 2567.
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี. แผนยุทธศาสตร์ 5 ปี (2566-2570) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี [อินเตอร์เน็ต]. กาญจนบุรี: สำนักงานสาธารณสุขกาญจนบุรี; 2566 [เข้าถึงเมื่อ 10 พ.ย. 2567]. เข้าถึงได้จาก: https://somdet19.moph.go.th/web/ planning/planning100.pdf

5. รัตน์นริศ สุวรรณรัตน์, วีรศักดิ์ เดชอรัญ. รูปแบบการดำเนินงานตามบทบาทสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหลังการกระจายอำนาจของกระทรวงสาธารณสุข จังหวัดสงขลา. วารสารวิชาการเพื่อการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิและสาธารณสุข. 2566;1(3):1-13.
6. ดุษฎี อรรจน์อังกูร. ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยแห่งหนึ่ง [ปริญญานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; 2561.
7. Stamps L. Nurses and work satisfaction: An index for measurement**.** 2nd ed. Chicago: Health Administration; 1997.
8. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี. ข้อมูลบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารสุขจังหวัดกาญจนบุรี. กาญจนบุรี: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี. 2567.
9. Best JW. Research in Education. 5th ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1986.
10. Cronbach LJ. Coefficient Alpha and the Internal Structure of Tests. Psychometrika. 1951;16(3):297–334. doi:10.1007/BF02310555
11. Maslow, A. H. Theory of human motivation. 2nd ed. New York: Harpers and Row; 1980.
12. อะนุสอน จันทะปะเสิด, กุลชญา ลอยหา, เด่นดวงดี ศรีสุระ. การพัฒนาตนเองเพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขในสำนักงานสาธารณสุขแขวงจำปาสัก สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี. 2565;11(2):25-41.
13. เนาวรัตน์ มณีนิล, วงศา เล้าหศิริวงศ์, ไพศาล บางชวด, กิตติพงษ์ สอนล้อม, สถิรกร พงศ์พานิช, ทัศนีย์ บัวคำ, สมใจ สุดจิต มานะ เปาทุย, อเนก ทิมทับ, สุพจน์ เจริญพร, คณิต หนูพลอย. สมรรถนะ ความต้องการการพัฒนาความก้าวหน้าในวิชาชีพและปัจจัยที่เกี่ยวข้องของนักสาธารณสุขในประเทศไทย. วารสารวิทยาศาสตร์สุขภาพแห่งประเทศไทย. 2566;4(4):27-35.
14. อนุชา มหานิล. ปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติตามค่านิยม MOPH ของข้าราชการในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม. วารสารอนามัยสิ่งแวดล้อมและสุขภาพชุมชน. 2566;8(1):205-219.
15. พรชลิศา ยะจะนะ. การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายวิชาการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 2564;7(9):287-302.
16. ชุติกาญจน์ สกาหลง. ความต้องการและความคาดหวังในการพัฒนาตนเองของข้าราชการครูสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 13 จังหวัดตรัง. [ปริญญานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสสนศาสตรมหาบัณฑิต]. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; 2563.
17. Herzberg F, Bernard M, Barbara B.S. The Motivation to Work. U.S.A.: Transaction Publishers; 1990.
18. ขวัญใจ จิรัฐจินดา. รูปแบบการเสริมสร้างสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากรสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [อินเตอร์เน็ต] [ปริญญานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2557 [เข้าถึงเมื่อ 25 พ.ย. 2567]. เข้าถึงได้จาก: https://sure.su.ac.th/ xmlui/handle/123456789/10374
19. จตุพล พงศษฎ์ธนพิบูล. ความพึงพอใจและแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดลำพูน. วารสารการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมล้านนา. 2568;15(1):191-206
20. จุรีวรรณ จันพลา, โสภณ สระทองมา, พชร ใจอารีย์. ความพึงพอใจในการทำงาน ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานและความตั้งใจในการลาออกจากงาน: กรณีศึกษาพนักงานที่ทำงานที่บ้านในจังหวัดนครปฐม. วารสารวิชาการศรีปทุม ชลบุรี. 2565;19(2):72-83

21. กรรณิกา เรืองเดช ชาวสวนศรีเจริญ, ไพบูลย์ ชาวสวนศรีเจริญ, เสาวลักษณ์ คงสนิท, และจิตนา เซ่งสิ้ม. การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสมรรถนะตนเองเพื่อการปฏิบัติงานในหน่วยบริการปฐมภูมิและเครือข่ายหน่วยบริการปฐมภูมิ (คลินิกหมอครอบครัว) ของนักวิชาการสาธารณสุขในเขตสุขภาพที่ 12. วารสารการบริหารนิติบุคคลและนวัตกรรมท้องถิ่น. 2563;6(2): 149-168.