



กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ สำหรับบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี

อุทัย นิปัจการสุนทร*

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี

(วันที่รับบทความ: 27 สิงหาคม 2567; วันที่แก้ไข: 12 กันยายน 2567; วันที่ตอบรับ: 16 กันยายน 2567)

บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนา มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี (สสอ.) ดำเนินการวิจัย 4 ขั้นตอน คือ 1) ศึกษาบริบท (R1) 2) พัฒนากลยุทธ์ (D1) 3) ทดลองกลยุทธ์ (R2) 4) นำกลยุทธ์ไปใช้ ประเมินผล ถอดบทเรียนและปรับปรุงกลยุทธ์ (D2) กลุ่มตัวอย่าง 1) การศึกษาบริบทฯ เป็นข้าราชการสาธารณสุข สังกัด สสอ. จำนวน 97 คน 2) การพัฒนากลยุทธ์ 2.1 กลุ่มตัวอย่างในการสร้างกลยุทธ์ฯ เป็นผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านวิชาการและการวิจัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จำนวน 19 คน 2.2 ผู้เชี่ยวชาญประเมินกลยุทธ์ จำนวน 17 คน 3) การทดลองกลยุทธ์ การนำกลยุทธ์ไปใช้ ประเมินผล ถอดบทเรียนและปรับปรุงกลยุทธ์ กลุ่มตัวอย่าง 50 คน เป็นข้าราชการ สสอ.เมืองอุบลราชธานี เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย 1) กลยุทธ์ฯ 2) แบบทดสอบความรู้ฯ 3) แบบประเมินความเหมาะสมและเป็นไปได้ของ กลยุทธ์ 4) แบบสอบถามสมรรถนะฯ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา Paired Sample t-test และการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ. ประกอบด้วย 6 กลยุทธ์ คือ (1) ด้านการวิจัย นวัตกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์ (2) ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ (3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล (4) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (5) การพัฒนาผลงานทางวิชาการและการเผยแพร่ (6) ด้านการพัฒนาวิชาชีพและการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ กลยุทธ์ฯ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, $S.D.=0.23$) 4) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย และสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ สูงกว่าก่อนการพัฒนากลยุทธ์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$) ความพึงพอใจต่อกลยุทธ์ฯโดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, $S.D.=0.32$) ควรนำกลยุทธ์ไปเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากรสาธารณสุขต่อไป

คำสำคัญ: กลยุทธ์, การเสริมสร้างสมรรถนะ, สมรรถนะด้านวิชาการ, ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

*ผู้รับผิดชอบบทความ: อุทัย นิปัจการสุนทร; muangubon2023@gmail.com



Development Strategies for Promoting Academic Competency and Career Path for Personnel under the Muang Ubon Ratchathani District Public Health Office

Uthai Nipadjakarnsoontorn*

Muang Ubon Ratchathani District Public Health Office

(Received: 27 August 2024; Revised: 12 September 2024; Accepted: 16 September 2024)

Abstract

This research aimed to develop strategies for enhancing academic competencies and career path for personnel of the Ubon Ratchathani District Public Health Office (UDPHO). There were four phases of this study including: 1) Context analysis (R1) involving 97 public health officials, 2) Strategy development (D1) with input from 19 executives and experts in personnel development and research, 3) Strategy implementation and evaluation (R2) with a sample of 50 officials, and 4) Strategy application, assessment, reflection, and refinement (D2). Research instruments included strategy documents, knowledge tests, feasibility assessment forms, and competency questionnaires. Data analysis employed descriptive statistics, Paired Sample t-tests, and content analysis. The results found six key strategies for enhancing academic competencies. There were 1) research, innovation, and evidence-based practice, 2) academic and professional knowledge, 3) data analysis and synthesis, 4) utilization of digital technology, 5) academic performance development and dissemination, and (6) professional development and career progression pathways. The strategies were highly appropriate and feasible ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.23). Knowledge of research conduct, academic competence and professional advancement were statistically significantly higher than before the development of the strategy ($p<.001$). Overall satisfaction of the strategies was high level ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.32). The study recommends should be used these strategies to strengthen academic competence and career path among public health personnel.

Keywords: strategy, strengthening competency, academic competency, professional advancement

*Corresponding author: Uthai Nipadjakarnsoontorn; muangubon2023@gmail.com



บทนำ

การพัฒนาบุคลากรเป็นหนึ่งในประเด็นสำคัญในการพัฒนาประเทศที่สำคัญตามกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) โดยมีแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติแผนการปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570) กระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสุขภาพ ได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) โดยประยุกต์ใช้แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่น ๆ ส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ องค์กรต่างๆ จึงพยายามหากลยุทธ์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการการข้าราชการพลเรือน, 2567) การพัฒนาวิชาชีพที่มีการสนับสนุนทางวิชาการทำให้บุคลากรมีความมั่นใจในการทำงานและช่วยให้การบริการมีประสิทธิภาพมากขึ้น (สุดารัตน์ สุขสมบูรณ์, 2565) การพัฒนาบุคลากรเช่น การอบรมและการเข้าร่วมประชุมวิชาการช่วยเพิ่มโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งและพัฒนาทักษะ (มานพ ด้านจุลละทรัพย์ และปิยธิดา พลากิจการ, 2563) ส่วนการพัฒนาทักษะ การศึกษาเพิ่มเติม และการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชามีผลต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสาธารณสุข (อุไร ทรัพย์เมือง และ ศิริชัย อินทร์บัว, 2564) การวิจัยเป็นเครื่องมือในการสร้างเสริมเพิ่มพูนองค์ความรู้และนวัตกรรม ส่วนความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพเป็นปัจจัยกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรคผลงานทางวิชาการและทำงานได้อย่างเต็มศักยภาพ หากองค์กรมีแนวโน้มทิศทางการพัฒนาสมรรถนะของแต่ละบุคคลที่มีความชัดเจน เห็นภาพอนาคตความก้าวหน้าในวิชาชีพและได้รับการตอบสนองเรื่อง ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน จะช่วยจูงใจให้บุคลากรที่เกิดความผูกพันต่อองค์กร ดังนั้นองค์กรจะต้องตระหนักถึงศักยภาพและความพร้อมในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะ เพื่อเปิดโอกาสให้มีบทบาทความรับผิดชอบในตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น เพื่อรักษาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถไว้กับองค์กรในระยะยาว (ยุวดี ศิริทรัพย์, 2560) ทั้งนี้การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเป็นกระบวนการสำคัญของการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้มีความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attribute) สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนทำให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้า และทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น (จันทร์ทา มั่งคามี, 2562)

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) เมืองอุบลราชธานี มีบุคลากรในสังกัดหลากหลายวิชาชีพ ให้บริการสุขภาพประชาชนในพื้นที่ การดำเนินงานที่ผ่านมายังไม่ตอบสนองความพึงพอใจต่อผู้มารับบริการ ส่วนหนึ่งเกิดจากการขาดสมรรถนะที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพ บุคลากรยังขาดความรู้ และทักษะในการวิจัยและการจัดทำผลงานวิชาการ (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ, 2567) ในช่วง 5 ปีที่ผ่านมา (พ.ศ. 2561-2566) ส่วนใหญ่ไม่มีผลงานวิจัย ร้อยละ 95.00 ไม่มีรูปแบบการดำเนินงานที่ชัดเจน ปัญหาสำคัญคือขาดความรู้และทักษะในด้านวิชาการ การวิจัยนี้มุ่งพัฒนากลยุทธ์เสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี โดยมุ่งเน้นการพัฒนาแนวทางที่ชัดเจนและเหมาะสมตามความถนัดของบุคลากร ผลการศึกษาก่อนหน้านี้ (สุดารัตน์ สุขสมบูรณ์, 2565) แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาวิชาชีพที่ได้รับการสนับสนุนทางวิชาการช่วยเพิ่มความมั่นใจใน

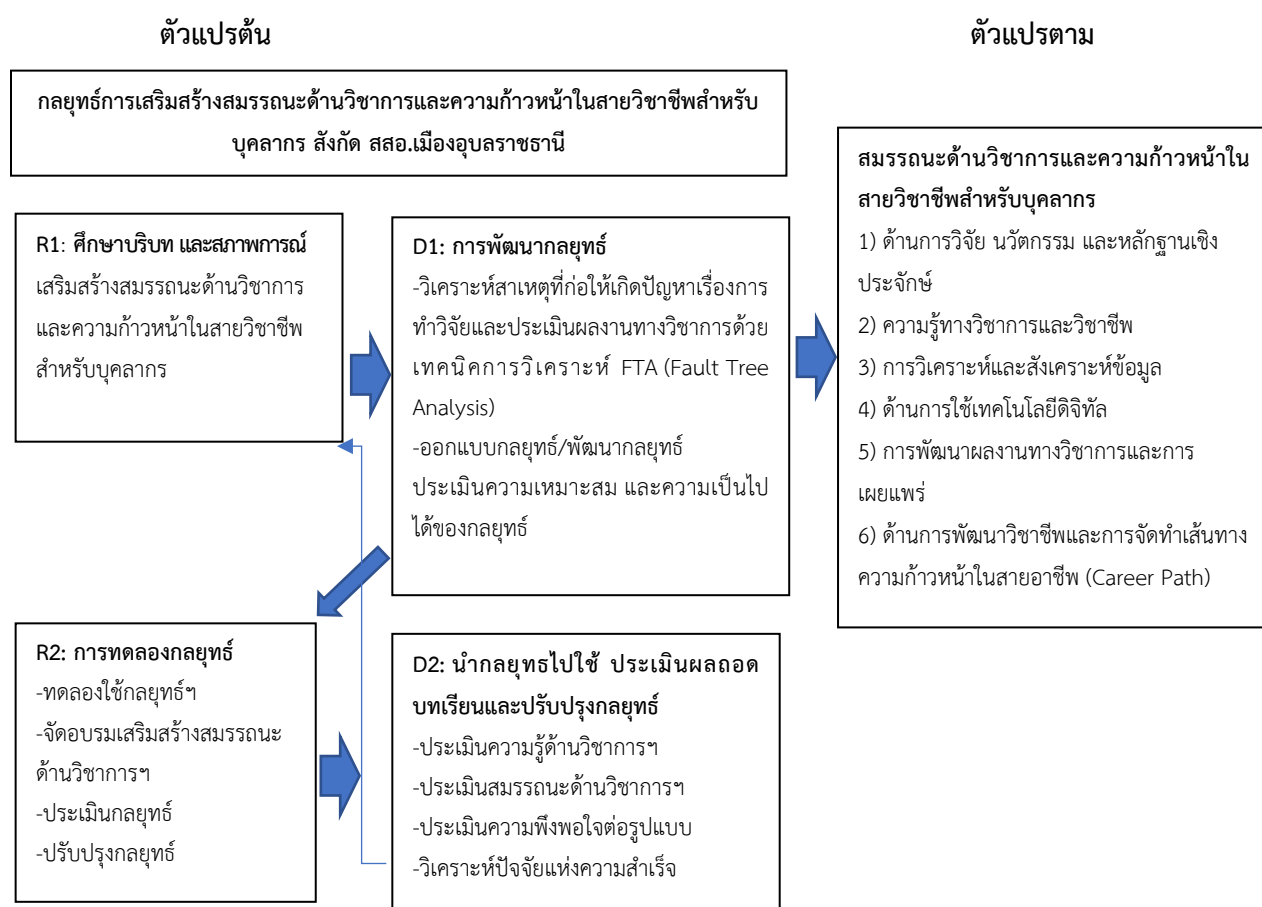


การทำงานและยกระดับประสิทธิภาพการบริการ ในการนี้ ผู้วิจัยตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนากลยุทธ์ควบคู่กับการจัดการคุณภาพโดยรวม (TQM) เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะและพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี
2. เพื่อประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



ระเบียบวิธีวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยและพัฒนา (Research and Development) โดยใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ด้วยวิธีการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น 4 กลุ่มตามลักษณะการเก็บข้อมูล ดังนี้

1) ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาบริบท และสภาพการณ์เสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการ ประชากร เป็นข้าราชการสาธารณสุข เป็นข้าราชการสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี ปีงบประมาณ 2567 รวม 127 คน กลุ่มตัวอย่างเป็น ข้าราชการสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี จำนวน 97 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) โดยการสุ่มเชิงช่วงชั้นอย่างมีสัดส่วน (Proportion Stratified Random Sampling) เพื่อคัดเลือกตัวอย่างจากประชากรในแต่ละกลุ่มออกมาทำการศึกษาตามสัดส่วนของกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการทำการศึกษา มี

เกณฑ์การคัดเข้า คือ 1) บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นข้าราชการสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี สมัครใจและยินดีเข้าร่วมในการวิจัย 3) ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

เกณฑ์การคัดออก คือ ย้ายออก หรือขอลอนตัวออกจากการวิจัย

2) ขั้นตอนที่ 2 การพัฒนากลยุทธ์

2.1 กลุ่มตัวอย่างในการร่างกลยุทธ์ฯ เป็นผู้บริหาร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาบุคลากร ด้านวิชาการและการวิจัย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 19 คน โดยเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

เกณฑ์การคัดเข้า คือ 1) สาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี 2) หัวหน้าฝ่ายบริหาร/ผู้รับผิดชอบงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล 3) ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี 4) หัวหน้ากลุ่มงานสนับสนุนวิชาการและบริการ 5) หัวหน้าฝ่ายยุทธศาสตร์ 6) ประธานโซน/ตัวแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7) ตัวแทนบุคลากรสาธารณสุข 8) บุคลากรที่มีผลงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง 9) บุคลากรที่ผ่านการประเมินผลงานวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ในช่วงเวลา 2 ปี (ปี 2565-2566)

เกณฑ์การคัดออก คือ ย้ายออก หรือขอลอนตัวออกจากการวิจัย

2.2 ผู้เชี่ยวชาญประเมินกลยุทธ์ฯ จำนวน 17 คน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านวิชาการ นักวิชาการ/อาจารย์ผู้สอนด้านการสาธารณสุข และผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร หรือกำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้วิธีการคัดเลือกแบบเฉพาะเจาะจง

เกณฑ์การคัดเข้า คือ 1) ผู้บริหารสาธารณสุข ระดับเชี่ยวชาญขึ้นไป หรือ 2) นักวิชาการจบการศึกษา ระดับปริญญาเอกขึ้นไป และ 3) มีประสบการณ์ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

เกณฑ์การคัดออก คือ ย้ายออก หรือขอลอนตัวออกจากการวิจัย

3) ขั้นตอนที่ 3 การทดลองกลยุทธ์

ขั้นตอนที่ 3 และขั้นตอนที่ 4 กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง การนำกลยุทธ์ไปใช้ ประเมินผล ถอดบทเรียน



และปรับปรุงกลยุทธ์ เป็นบุคลากรสาธารณสุขสังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี ที่เป็นข้าราชการ คำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G*Power 3.1.9.2 ในขั้นตอนการคำนวณ เลือก t-test ทดสอบค่าเฉลี่ยแบบ match pairs ซึ่ง เลือก Effect size 0.5 (ค่า α เท่ากับ 0.05) ค่า Power 0.90 ได้ ขนาดตัวอย่าง เท่ากับ 36 คน และมีการป้องกันการสูญหายของกลุ่มตัวอย่างในระหว่างการศึกษา ได้จำนวนกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 50 คน สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling)

เกณฑ์การคัดเข้า คือ 1) บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นข้าราชการสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี 2) สมัยใจและยินดีเข้าร่วมในการวิจัย 3) ไม่มีการเจ็บป่วยรุนแรงที่เป็นอุปสรรคต่อการเข้าร่วมกิจกรรม

เกณฑ์การคัดออก คือ ย้ายออก หรือขอถอนตัวออกจากการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณ ได้แก่

1) แบบสอบถามสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ 3 ตอน ดังนี้

1.1) ข้อมูลทั่วไป จำนวน 6 ข้อ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพการสมรส การศึกษา ตำแหน่ง บทบาท/หน้าที่

1.2) ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย นวัตกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์ จำนวน 30 ข้อ เป็นแบบเลือกตอบ 4 ตัวเลือก ตอบถูกได้ 1 คะแนน ตอบผิดได้ 0 คะแนน ใช้เกณฑ์ในการแบ่งระดับความรู้ของ Bloom et al (1971) 3 ระดับ คือ สูง (คะแนนตั้งแต่ 70% ขึ้นไป /21-30 ข้อ) ปานกลาง (คะแนนระหว่าง 50-69% /15-20 ข้อ) ต่ำ (คะแนนน้อยกว่า 50% /น้อยกว่า 15 ข้อ)

1.3) ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

2) แบบประเมินความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของกลยุทธ์ จำนวน 10 ข้อ ลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามวิธีการของ Likert คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2555) ดังนี้ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00) มาก (ค่าเฉลี่ย 3.51-4.00) ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.51-3.00) น้อย (ค่าเฉลี่ย 1.51-2.00) น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1-1.50)

3) แบบประเมินความพึงพอใจต่อกลยุทธ์ จำนวน 6 ข้อ เป็นแบบประมาณค่า 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด การแปลความหมายค่าเฉลี่ยโดยใช้เกณฑ์ของบุญใจ ศรีสถิตนรากร (2555) ดังนี้ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00) มาก (ค่าเฉลี่ย 3.51-4.00) ปานกลาง (ค่าเฉลี่ย 2.51-3.00) น้อย (ค่าเฉลี่ย 1.51-2.00) น้อยที่สุด (ค่าเฉลี่ย 1-1.50)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ต้นไม้แห่งความล้มเหลว เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยและสาเหตุแห่งความล้มเหลวในการทำวิจัยและผลงานด้านวิชาการ 2) แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ



การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

1. เครื่องมือวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ 1) แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม และ 2) แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ ตรวจสอบคุณภาพโดยผู้ทรงคุณวุฒิ/ผู้เชี่ยวชาญด้านงานวิจัยเชิงคุณภาพ 3 ท่านตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้สัมภาษณ์บุคลากรสาธารณสุข 1 ราย และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดกลยุทธ์ 1 ราย เพื่อทดสอบความชัดเจนและครอบคลุมของคำถาม นำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งก่อนนำไปใช้จริง

2. เครื่องมือวิจัยเชิงปริมาณ 1) ตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน มีค่า IOC อยู่ระหว่าง 0.60 ถึง 1.00 และ 2) ตรวจสอบค่าความเชื่อมั่น (Reliability) 2.1) แบบทดสอบความรู้ โดยวิธีการของ Kuder-Richardson (1937) โดยค่า KR-20 มีค่าเท่ากับ 0.82 2.2) แบบประเมินเหมาะสม และความ เป็นไปได้ของกลยุทธ์ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการ Cronbach (1951) มีค่าเท่ากับ 0.82 2.3) แบบสอบถามสมรรถนะ และความพึงพอใจ หาค่าความเชื่อมั่นโดยวิธีการ Cronbach (1951) มีค่าเท่ากับ 0.86 และ 0.88 ตามลำดับ

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยการสนทนากลุ่มแบบบันทึกการสนทนากลุ่ม ด้วยเทคนิคการวิเคราะห์ ต้นไม้แห่งความล้มเหลว เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัจจัยและสาเหตุแห่งความล้มเหลวในการทำวิจัยและผลงานด้าน วิชาการ 2) แบบวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จ

2. การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ 2.1 เพื่อศึกษาบริบท และสภาพการณ์เสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการ ดำเนินการเดือน มกราคม 2567 ผู้วิจัยจัดส่งแบบสอบถามไปยังกลุ่มตัวอย่างด้วยตนเอง โดยมีผู้ช่วยวิจัย จำนวน 2 คน และ นัดหมายเพื่อขอรับคืนภายใน 1 สัปดาห์ ซึ่งได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาจำนวน 97 ฉบับ (ร้อยละ 100) เป็น แบบสอบถามที่สมบูรณ์ทุกฉบับ 2.2 การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและ ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี ดำเนินการ 2 วงรอบ ๑ รอบละ 3 เดือน คือ วงรอบที่ 1 ระหว่างเดือน กุมภาพันธ์-เมษายน 2567 วงรอบที่ 2 ระหว่างเดือน พฤษภาคม- กรกฎาคม 2567 รวม 6 เดือน 2.3 การประเมินกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสาย วิชาชีพสำหรับบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี ดำเนินการในเดือนกรกฎาคม 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ Paired Sample t-test ส่วนข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content Analysis)

จริยธรรมการวิจัย

ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี เอกสาร รับรองเลขที่ SSJ.UB2566-153 วันที่ 7 ธันวาคม 2566 ถึง 6 ธันวาคม 2567 การพิทักษ์สิทธิอาสาสมัครวิจัยโดยการเก็บ



ข้อมูลเมื่อได้รับการยินยอม และเก็บรักษาความลับ วิเคราะห์ข้อมูลเป็นภาพรวม โดยที่อาสาสมัครสามารถถอนตัวจากการวิจัยได้ทุกเมื่อ

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 บริบท และสภาพการณ์เสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการ และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากรสังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี

1.1 ข้อมูลทั่วไป

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 97 คน เป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 26.80 และเป็นเพศหญิง จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 อายุระหว่าง 37-51 ปี มากที่สุด จำนวน 82 คน คิดเป็นร้อยละ 84.54 อายุเฉลี่ย 46.85 ปี ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสูงสุด คือ ปริญญาตรี จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 86.60 ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขมากที่สุด จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 46.39 ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 73.20 ตำแหน่งในหน่วยงานเป็นผู้ปฏิบัติ มากที่สุด จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 62.89

1.2 สภาพการณ์เสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการ และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่าง มีประสบการณ์ทำผลงานวิชาการ/วิจัย จำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 69.07 โดยเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย (สัดส่วนร้อยละ 60) จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 32.84 และเป็นผู้ร่วมโครงการวิจัย (สัดส่วน < ร้อยละ 60) จำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 67.16 เคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับการทำวิจัย จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 75.24 รูปแบบการเสริมสร้างทักษะการวิจัยที่ต้องการมากที่สุดคือ การสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง (Mentor) จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 35.05 ความมั่นใจในการจัดทำผลงานวิชาการ/วิจัย มั่นใจว่าทำได้ จำนวน 76 คน คิดเป็นร้อยละ 78.35 ประเด็นการวิจัยที่สนใจมากที่สุด คือ โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 28.87 รูปแบบการทำวิจัยที่สนใจ มากที่สุด คือ การวิจัยเชิงปฏิบัติการ จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 39.18 สิ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำผลงานวิชาการ/วิจัย คือ นโยบาย/การสั่งการจำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 48.45 ปัญหา/อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการ/วิจัย ขาดงบประมาณสนับสนุน จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 34.02 สิ่งที่ต้องการให้องค์กรสนับสนุนในการทำผลงานวิชาการ/วิจัย มากที่สุดคือ นโยบาย/การสั่งการ/ผู้บริหารเห็นความสำคัญ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 37.11

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการวิจัย นวัตกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี มีความรู้เกี่ยวกับการวิจัย นวัตกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์ ระดับปานกลาง มากที่สุด ร้อยละ 78.35 รองลงมา มีความรู้ระดับต่ำ ร้อยละ 19.59 และมีความรู้ระดับสูง ร้อยละ 2.06 ดังตารางที่ 1

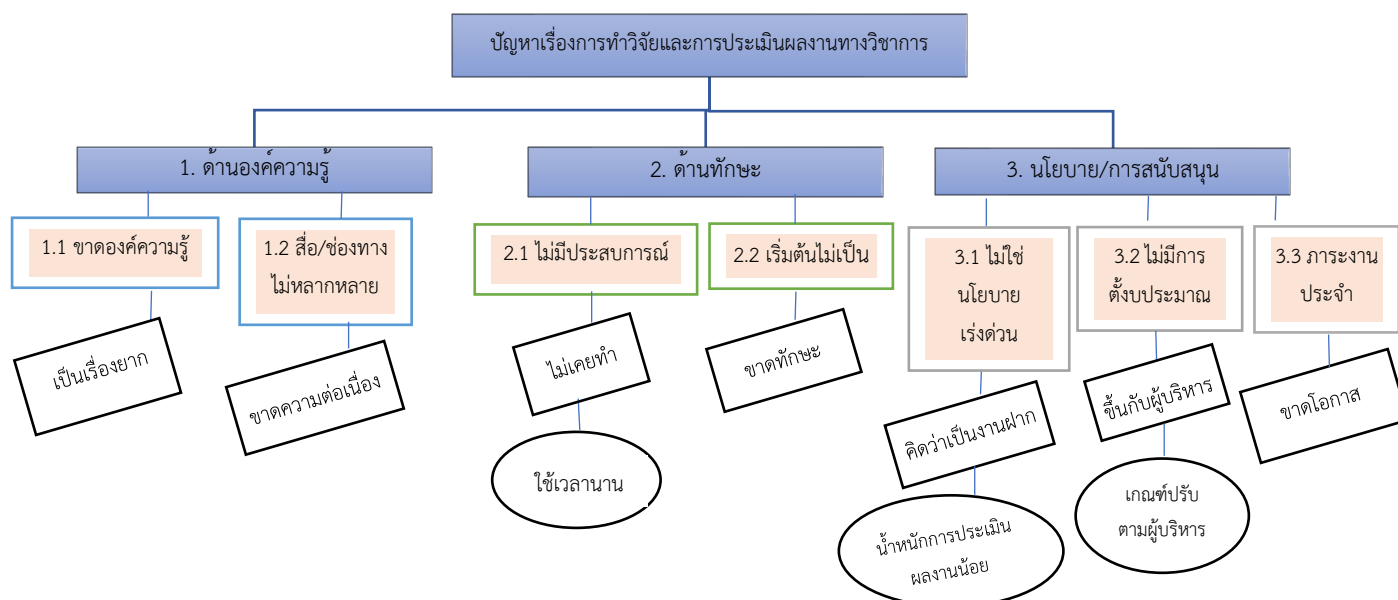


ตารางที่ 1 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขสังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี (n=97)

ระดับความรู้เกี่ยวกับการวิจัย นวัตกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สูง (21 คะแนนขึ้นไป)	19	19.59
2. ปานกลาง (15-20 คะแนน)	76	78.35
3. ต่ำ (0-14 คะแนน)	2	2.06
Min=11 คะแนน, Max=30 คะแนน, Mean=18.44, S.D.=7.34		

ส่วนที่ 2 กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้า ในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากร สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี

2.1 ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการทำงานวิจัยให้ประสบความสำเร็จ เกิดจากการผสมผสาน ปัจจัย 3 ด้าน คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ภาระงาน และสภาพแวดล้อมขององค์กร จากการวิเคราะห์ FTA พบว่า สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการทำวิจัยและการประเมินผลงานทางวิชาการ ได้แก่ 1) ด้านองค์ความรู้ ประกอบด้วย 1.1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการวิจัย 1.2) การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย 1.3) กระบวนการวิจัยแต่ละประเภท 1.4) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย 1.5) การพัฒนานวัตกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์ 2) ด้านทักษะ ประกอบด้วย 2.1) การเขียนโครงร่างวิจัย 2.2) การเก็บรวบรวมข้อมูล 2.3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล 2.4) การเขียนรายงานการวิจัย 2.5) การเผยแพร่ผลงาน และการนำเสนอผลงาน 3) นโยบาย/การสนับสนุนจากองค์กร 3.1) นโยบายไม่ชัดเจน 3.2) งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ 3.3) ขาดเวทีนำเสนอผลงาน 3.4) งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานไม่เพียงพอ เมื่อทำการวิเคราะห์สาเหตุของปัญหาเรื่องการทำวิจัยและการประเมินผลงานทางวิชาการ ในระดับที่ 1 ทั้งหมด 3 สาเหตุ คือ 1) ด้านองค์ความรู้ ขาดองค์ความรู้ และสื่อ/ช่องทางการสร้างองค์ความรู้ไม่หลากหลาย 2) ด้านทักษะ คือ ไม่มีประสบการณ์ และภาระงานประจำ 3) นโยบายและการสนับสนุน ไม่ใช่นโยบายเร่งด่วน และไม่มีการตั้งงบประมาณไว้ ดังภาพที่ 2

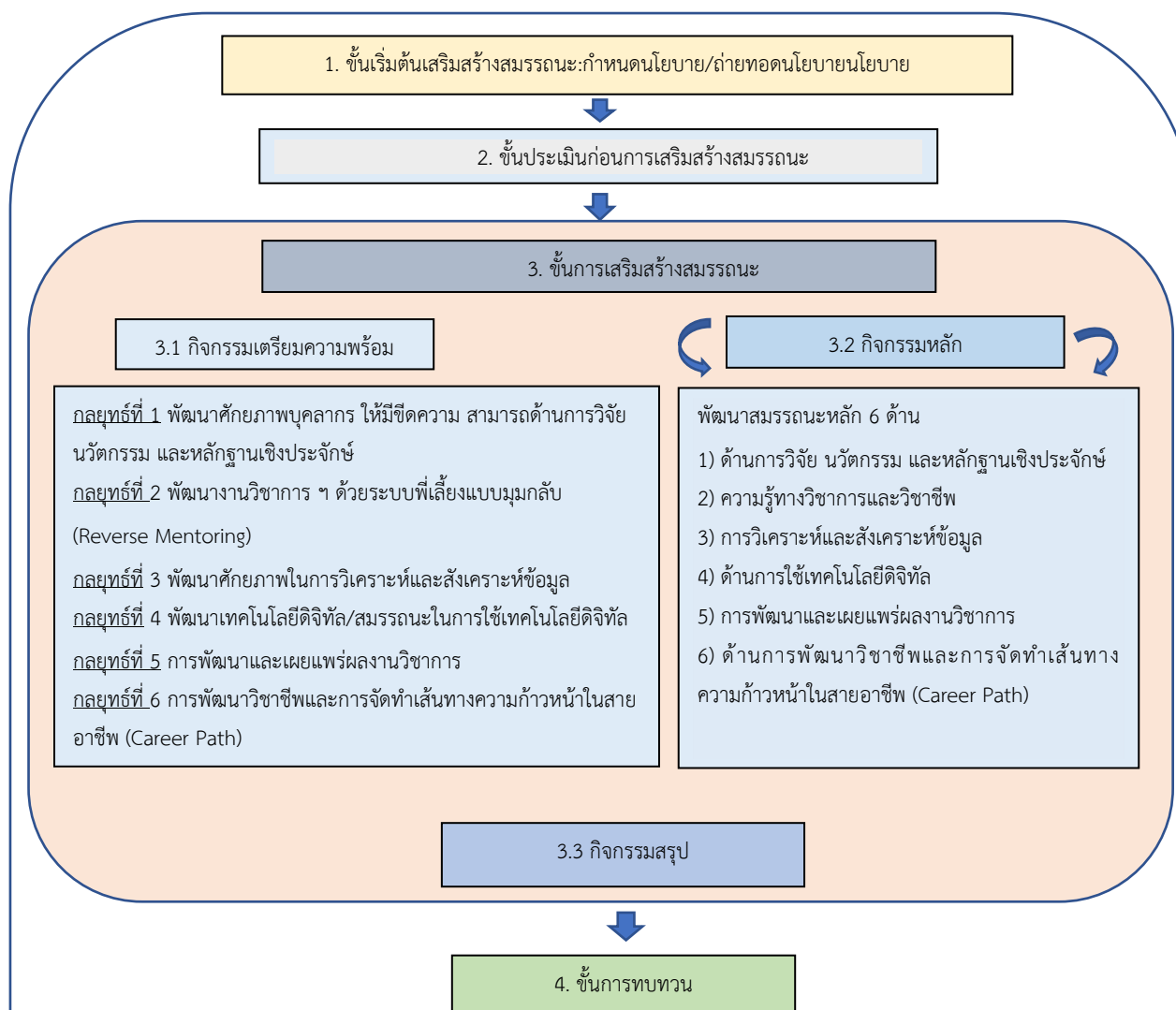


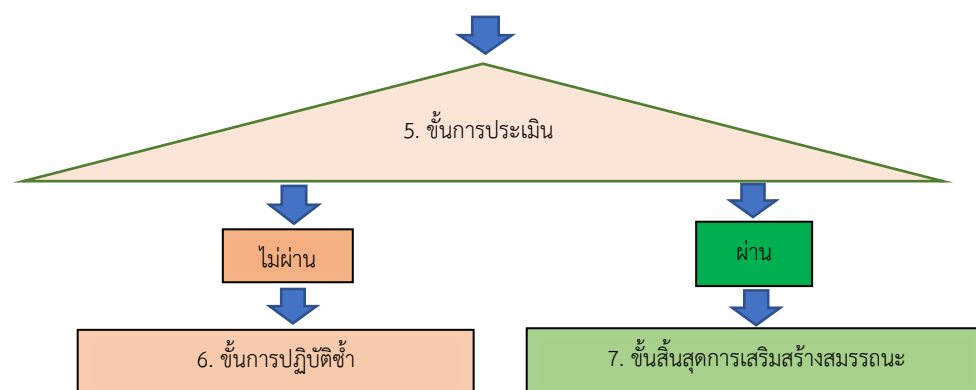
ภาพที่ 2 ผลการวิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการทำวิจัยและการประเมินผลงานทางวิชาการ



2.2 ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) พบปัญหาสำคัญคือ 1) นโยบายด้านวิชาการยังไม่ชัดเจน 2) การสื่อสารภายในองค์กรไม่ทั่วถึง 3) ไม่มีการนำผลการสำรวจความต้องการในการพัฒนารายบุคคลไปใช้ในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างจริงจัง 4) การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพไม่เพียงพอ 5) ภาระงานของบุคลากรมีมาก 6) ขาดองค์ความรู้ด้านการทำวิจัย

2.3 กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี 7 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเริ่มต้นเสริมสร้างสมรรถนะ 2) ขั้นประเมินก่อนการเสริมสร้างสมรรถนะ 3) ขั้นการเสริมสร้างสมรรถนะ 3.1) กิจกรรมเตรียมความพร้อม 3.2) กิจกรรมหลัก พัฒนาสมรรถนะหลัก 6 ด้าน คือ (1) ด้านการวิจัย นวัตกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์ (2) ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ (3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล (4) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (5) การพัฒนาและเผยแพร่ผลงานวิชาการ (6) การพัฒนาวิชาชีพและการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า 3.3) กิจกรรมสรุป 4) ขั้นการทบทวน 5) ขั้นการประเมินสมรรถนะ 6) ขั้นการปฏิบัติซ้ำ 7) ขั้นสิ้นสุดการเสริมสร้างสมรรถนะ ดังภาพที่ 3





ภาพที่ 3 กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
ของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี

ส่วนที่ 3 ผลการประเมินกลยุทธ์

3.1 ผลการประเมินกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ 17 คน เห็นว่ากลยุทธ์มีความเหมาะสม และเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.57$, S.D.=0.23) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อกลยุทธ์ที่สร้างขึ้น (N=17)

ที่	รายการประเมิน	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
1	หลักการของกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	4.59	0.51	มากที่สุด
2	เป้าประสงค์ของกลยุทธ์	4.65	0.49	มากที่สุด
3	ประเด็นกลยุทธ์ด้านการวิจัย นวัตกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์	4.76	0.44	มากที่สุด
4	ประเด็นกลยุทธ์ด้านความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ	4.47	0.72	มาก
5	ประเด็นกลยุทธ์ด้านการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล	4.76	0.44	มากที่สุด
6	ประเด็นกลยุทธ์ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	4.59	0.62	มากที่สุด
7	ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาผลงานทางวิชาการและการเผยแพร่	4.71	0.47	มากที่สุด
8	ประเด็นกลยุทธ์ด้านการพัฒนาวิชาชีพและการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	4.18	0.81	มาก
9	กิจกรรม/กระบวนการดำเนินงานตามกลยุทธ์	4.53	0.51	มากที่สุด
10	การประเมินผลกลยุทธ์	4.47	0.51	มาก
รวม		4.57	0.23	มากที่สุด

3.2 การนำกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุขไปใช้ ตามวงจรควบคุมคุณภาพของ Deming : PDCA ดังนี้ 1) วางแผน (Plan) จัดทำแผนปฏิบัติการทดลองใช้กลยุทธ์ 2) ปฏิบัติ (DO) ตามกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ฯ 6 กิจกรรม 2.1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย 2.2)



สร้างเครือข่ายนักวิชาการ/นักวิจัย 2.3) รวบรวมผลงานวิจัย 2.4) เสริมสร้างสมรรถนะด้วยระบบพี่เลี้ยงแบบมูกลับ (Reverse Mentoring) (1) พัฒนาศักยภาพนักวิจัยพี่เลี้ยง (2) เสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการ โดยการพัฒนาโครงร่างวิจัย การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย การเขียนรายงาน/การเผยแพร่ผลงานวิจัย การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 2.5) การพัฒนาและเผยแพร่ผลงานวิชาการ 2.6) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาวิชาชีพและการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) 3) **ตรวจสอบ (Check)** ใช้วิธีการสังเกต ติดตามผลการดำเนินงาน เป็นระยะ 4) **Act** หรือ ปรับปรุงกลยุทธ์

3.3 ผลการนำกลยุทธ์ฯ ไปทดลองใช้

3.2.1 ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย ดีขึ้นกว่าก่อนการพัฒนากลยุทธ์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI=4.61-6.34, $t=98.04$, $p<.001$) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย ก่อนและหลังการพัฒนากลยุทธ์ (n=50)

ความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย	$\bar{X}$	S.D.	95%CI	t	p value
ก่อนการพัฒนา	18.62	1.99			
หลังการพัฒนา	24.10	2.87	4.61-6.34	12.75	<.001*

*p value<.05

3.2.2 สมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ สูงกว่าก่อนการพัฒนากลยุทธ์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (95%CI=0.43-0.56, $t = 15.37$, $p<.001$) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 เปรียบเทียบคะแนนเฉลี่ยด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ก่อนและหลังการพัฒนากลยุทธ์ (n=50)

ด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	$\bar{X}$	S.D.	95%CI	t	p value
ก่อนการพัฒนา	3.83	0.25	0.43-0.56	15.37	
หลังการพัฒนา	4.32	0.36			<.001

*p value<.05

3.2.3 ความพึงพอใจต่อกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.48$, S.D.=0.32) ข้อที่พึงพอใจมากที่สุดคือ กระบวนการตามกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุข ($\bar{X}=4.64$, S.D.=0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการติดตามความก้าวหน้าการพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนากลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุข ($\bar{X}=4.28$, S.D.=0.61)



3.2.4 ผลการดำเนินการวิจัย ปีงบประมาณ 2567 ผลการดำเนินการวิจัยของบุคลากร สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานีเสนอโครงร่างวิจัยทั้งหมด จำนวน 40 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 190.48 ผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จำนวน 24 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 60.00 เขียนรายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์ จำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 52.50 ส่งบทความวิจัยเผยแพร่/นำเสนอ จำนวน 21 เรื่อง คิดเป็นร้อยละ 52.50

3.2.5 ด้านความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ พบว่า บุคลากรที่มีคุณสมบัติประเมินผลงานระดับชำนาญการพิเศษ 1 คน ส่งเอกสารการประเมิน ร้อยละ 100 มีคุณสมบัติประเมินผลงานระดับชำนาญการ จำนวน 4 คน ส่งเอกสารการประเมิน จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 50 อยู่ในระหว่างดำเนินการร้อยละ 50 งานบริหารงานบุคคลมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Path) จำนวน 5 วิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 100

3.2.6 ปัจจัยแห่งความสำเร็จคือ Muang Ubon Academic ประกอบด้วย Manager ผู้บริหารเห็นความสำคัญ/ส่งเสริม/สนับสนุน Understand ใช้หลักความเข้าใจบริบท Academic ส่งเสริมการพัฒนาด้านวิชาการ Knowledge ความรู้ด้านวิชาการและการวิจัย Goal การตั้งเป้าหมายเพื่อความก้าวหน้าของบุคลากร Unity ความสามัคคีของบุคลากร Budget งบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ Observation การสังเกต ติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง Nature การคำนึงถึงธรรมชาติของบุคคล Activity กิจกรรมตามกลยุทธ์นำไปใช้ได้จริง Career Path มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพเป็นแนวทาง Action การปฏิบัติตามกลยุทธ์ทุกขั้นตอน Development มีการพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ Performance Appraisal มีการประเมินการปฏิบัติงานทุกกิจกรรม Mentoring System การสอนงานด้วยระบบพี่เลี้ยง Improvement มีการปรับปรุงและพัฒนากลยุทธ์

อภิปรายผล

กลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี 7 ขั้นตอน คือ 1) ขั้นเริ่มต้นเสริมสร้างสมรรถนะเริ่มจากกำหนดนโยบายในด้านวิชาการ/วิจัย และถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ 2) ขั้นประเมินก่อนการเสริมสร้างสมรรถนะ 3) ขั้นการเสริมสร้างสมรรถนะ 3.1) กิจกรรมเตรียมพร้อม 3.2) กิจกรรมหลัก พัฒนาสมรรถนะหลัก 6 ด้าน คือ (1) ด้านการวิจัย นวัตกรรม และหลักฐานเชิงประจักษ์ (2) ความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ (3) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล (4) ด้านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (5) การพัฒนาและเผยแพร่ผลงานวิชาการ (6) ด้านการพัฒนาวิชาชีพและการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ 3.3) กิจกรรมสรุป 4) ขั้นการทบทวน 5) ขั้นการประเมินสมรรถนะ 6) ขั้นการปฏิบัติซ้ำ 7) ขั้นสิ้นสุดการเสริมสร้างสมรรถนะ อธิบายได้ว่า กลยุทธ์ฯ พัฒนาขึ้นจากการศึกษาบริบท วิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา วิเคราะห์/ประเมินองค์การผ่านการประเมินความเหมาะสม และเป็นไปได้ ของกลยุทธ์โดยผู้เชี่ยวชาญ ทำให้ได้กลยุทธ์ที่มีความสอดคล้องกับบริบทและความต้องการของบุคลากรสาธารณสุข สอดคล้องกับผลการศึกษาของ วิโรจน์ เขมรัมย์, วราภรณ์ จันทรวง และสมโภช รัตโธพาร (2561) พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำวิสัยทัศน์ของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านความสามารถ ด้านทักษะ ด้านลักษณะนิสัยที่เอื้อต่อการพัฒนา ด้านเจตคติด้านแรงจูงใจ ด้านการเห็นคุณค่าในตนเอง และด้านความสามารถในการนำผลการวิจัยจากงานประจำไปพัฒนางาน สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีระเกียรติ ประสานธนกุล (2565) พบว่า



ความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการฯ ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเรื่อง 1) หลักการสร้างเครื่องมือวิจัย 2) กระบวนการวิจัยแต่ละประเภท 3) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ด้านทักษะ ได้แก่ 1) การรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำวิจัย 2) ความสามารถระบุตัวแปรที่สำคัญในการวิจัย 3) สามารถใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับงานวิจัย และสอดคล้องกับผลการวิจัยของชุมชน สุภาพพานิช และคณะ (2565) พบว่าการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขได้แก่ 1) การพัฒนากระบวนการคิดเชิงระบบ 2) การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล 3) การวางแผนแก้ไขปัญหา 4) การพัฒนาในด้านคุณภาพชีวิตการทำงาน ซึ่งต้องมีการบริหารจัดการด้านภาระงานที่มากของบุคลากรสาธารณสุข 5) การเปิดกรอบอัตรากำลัง 6) การให้ค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม 7) การให้ความมั่นคง ความก้าวหน้า การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น และความปลอดภัยในสภาพการทำงาน 8) การพัฒนาความรู้ทางวิชาการและวิชาชีพ 9) การวิจัยและความรู้เกี่ยวกับบัญชี การเงิน และพัสดุ 10) การพัฒนาด้านการบริหารสาธารณสุข

ผลการประเมินกลยุทธ์ พบว่ามีความเหมาะสม และเป็นไปได้ โดยรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} = 4.63$, S.D.=0.23) อธิบายได้ว่า กลยุทธ์ฯ พัฒนขึ้นจากการศึกษาบริบท การวิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหา ประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis ร่วมกับการศึกษาและสังเคราะห์แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง กำหนดกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ สอดคล้องกับผลการวิจัยของ จีระเกียรติ ประสานธนกุล (2565) พบว่า ผลการประเมินแนวทางฯด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก จากการนำไปปฏิบัติ กิจกรรมที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย กิจกรรมที่ 2 สร้างเครือข่ายนักวิชาการ/นักวิจัย กิจกรรมที่ 3 รวบรวมผลงานวิจัย กิจกรรมที่ 4 ดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะด้วยระบบพี่เลี้ยงแบบมูมกลับ (Reverse Mentoring) 4.1 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยพี่เลี้ยง 4.2 เสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ การพัฒนาโครงสร้างฯ การสร้างและพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลและสรุปผลการวิจัย การเขียนรายงาน/การเผยแพร่ผลงานวิจัย การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กิจกรรมที่ 5 การพัฒนาและเผยแพร่ผลงานวิชาการ กิจกรรมที่ 6 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการพัฒนาวิชาชีพและการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) เป็นกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการฯ ของบุคลากร จะเห็นได้จากผลการวิจัยที่พบว่ารูปแบบการเสริมสร้างทักษะการวิจัยที่ต้องการมากที่สุดคือ การสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง (Mentor) ความมั่นใจในการจัดทำผลงานวิชาการ/วิจัย มั่นใจว่าทำได้ สิ่งที่มีผลต่อการตัดสินใจที่จะทำผลงานวิชาการ/วิจัย คือ นโยบาย/การสั่งการ ส่วนปัญหา/อุปสรรคในการทำผลงานวิชาการ/วิจัย ขาดงบประมาณสนับสนุน โดยที่กระบวนการขั้นเริ่มต้นเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุข สังกัด สสอ.เมืองอุบลราชธานี มีการกำหนดนโยบายในด้านวิชาการ/วิจัย มีนโยบายเน้นที่สำคัญคือ 1) รพ.สต.ทุกแห่งในสังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี มีการจัดทำผลงานวิชาการอย่างน้อย แห่งละ 1 เรื่อง/ปี 2) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านวิชาการ/วิจัย 3) ส่งเสริมการนำเสนอผลงานวิชาการในเวทีระดับต่างๆ 4) กำหนดให้เป็นคะแนน Ranking ของอำเภอ เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบ สร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร สอดคล้องกับผลการวิจัยของจีระเกียรติ ประสานธนกุล (2565) พบว่า ด้านการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุน



การทำวิจัยในการเขียนผลงานวิชาการ ได้แก่ 1) ควรมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานวิจัยและการนำเสนอวิชาการ 2) ควรมีการชี้แจงการจัดทำผลงานวิชาการให้บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ 3) หน่วยงานควรมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและผลงานวิชาการ ภายหลังการพัฒนากลยุทธ์ฯ กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย สมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ สูงกว่าก่อนการพัฒนากลยุทธ์ฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .001$) ความพึงพอใจต่อกลยุทธ์ฯ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.48$, S.D. = 0.32) โดยเฉพาะเรื่องกระบวนการ/วิธีการตามกลยุทธ์ฯ และ วิทยาการ/พี่เลี้ยงในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการฯ อธิบายได้ว่า กระบวนการพี่เลี้ยงมุ่งกลับในการแลกเปลี่ยนความรู้ และประสบการณ์ในการทำวิจัย ในลักษณะการให้คำปรึกษา (Consulting) พี่เลี้ยงในองค์กรเป็นผู้มีประสบการณ์ มีความชำนาญในการทำวิจัยสามารถให้คำปรึกษาแนะนำความรู้หรือทักษะเฉพาะ ให้กับน้องเลี้ยงนำไปประยุกต์ใช้หรือปรับเปลี่ยนการทำงาน เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ และรุ่นเก่าแบ่งปันมุมมองด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจที่ดียิ่งขึ้น และจัดทัศนคติเดิม ๆ ที่ไม่ถูกต้องออกไป (ศุภวิทย์ ภาษิตนิรันดร์ และญาณิ โชคสมงาม, 2564) กลยุทธ์ฯ มีกิจกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการในการเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการฯ มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและวิจัย มีการสร้างและพัฒนาเครือข่ายพี่เลี้ยง และดำเนินการวิจัยตามขั้นตอนดำเนินการวิจัย โดยมีการติดตามสังเกต ประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะ ส่งผลให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับการดำเนินการวิจัย และเกิดความพึงพอใจต่อกลยุทธ์ฯ สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นพวรรณ อีระพันธ์เจริญ (2559) พบว่า หลังการอบรม กลุ่มตัวอย่างมีศักยภาพในการวิจัย โดยสามารถเสนอโครงการวิจัยซึ่งมาจากการปฏิบัติงาน กำหนดวัตถุประสงค์ สมมติฐานการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สถิติที่ใช้ในการทำวิจัยแบบ R2R ของ หน่วยงานตนได้ตามเป้าหมาย

การนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานีและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการแก่บุคลากร โดยเน้นด้านทักษะการเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา ความสนใจ และความต้องการของบุคลากร
2. สามารถนำกลยุทธ์การเสริมสร้างสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพไปใช้ในการส่งเสริมและกระตุ้นให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการพัฒนางานวิชาการและงานวิจัย ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. สามารถนำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ไปใช้เป็นแนวทางประเมินผลงานทางวิชาการและความก้าวหน้าในแต่ละสายวิชาชีพให้กับบุคลากร

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษารูปแบบการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อความเป็นเลิศด้านวิชาการ
2. ควรศึกษาประสิทธิผลของการเสริมสร้างสมรรถนะด้านการวิจัยด้วยการสอนงานแบบพี่เลี้ยงมุ่งกลับ



เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2559). *ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)*.
 นนทบุรี : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- จันทร์ทา มิ่งคำมี. (2562). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสำนักยุทธศาสตร์ สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามยาเสพติด ภายใต้แนวทางการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่*. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- จีระเกียรติ ประสานธนกุล. (2565). การพัฒนากลยุทธ์ในการส่งเสริมสมรรถนะของบุคลากรในองค์กรสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุขตาก*, 5(1), 10-20.
- ชมพูษ สุภาพวานิช, นภัสสร ใจดี, อรทัย หงษ์ยิ้ม, & ธนิตา สุขกมล. (2565). การพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในมุมมองผู้บริหารของเขตสุขภาพ 1 – 12. *วารสารสาธารณสุขและวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 53(65), 158-153.
- นพวรรณ ชีระพันธ์เจริญ. (2559). การพัฒนาศักยภาพการวิจัย R2R ของบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดพระนครศรีอยุธยา. *วารสารวิจัยและพัฒนาวิจัยลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*, 11(2) , 205-214.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากร. (2555). *การพัฒนาและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย:คุณสมบัติการวัดเชิง*. จิตวิทยา. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปิยวรรณ บุญเพ็ญ, ยุทธนา ไชยจุล และดุขฎิ โยเหลา. (2561). สมรรถนะวิจัยและตัวแปรที่เกี่ยวข้องกับการทำวิจัยให้ประสบความสำเร็จ : กรณีศึกษา. *วารสารเกษมบัณฑิต*, 19 (1),12-20.
- มานพ ด้านจุลละทรัพย์ และ ปิยธิดา พลาธิการ. (2563). การศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ: กรณีศึกษาจังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารการพัฒนาสุขภาพและอนามัย*, 10(1), 23-35.
- ยุวดี ศิริทรัพย์. (2560). *การวางแผนทรัพยากรมนุษย์, Human resource planning*. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- แรกขวัญ สระวาสี และสงกรานต์ กัญญาสา (2562). ผลของการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยต่อการพัฒนาสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการกิจสนับสนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ กรมอนามัยกระทรวงสาธารณสุข. *วารสารวิชาการสาธารณสุข*, 28(3), 500-508.
- วิโรจน์ เชมรัมย์, วรางคณา จันทร์คง และ สมโภช รติโอหาร. (2561). การวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุบลราชธานี. *วารสารโรงพยาบาลสกลนคร*, 21(2), 102-108.
- ศุภวิทย์ ภาสิต, & นิรันดร์ ญาณิ โชคสมงาม. (2564). *KM Knowledge Management*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิช ในเครือบริษัท วิช กรุ๊ป (ไทยแลนด์) จำกัด.



เอกสารอ้างอิง

- สุพัตรา จิตต์ถาวร, สีนินาฏ ชันทะนาม และ นิรมล ชูคัมภีร์. (2562). ผลกระทบของการพัฒนาศักยภาพการทำงานต่อความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรสาธารณสุขในเขตอำเภอเมืองเชียงใหม่. *วารสารสาธารณสุขศาสตร์*, 49(2), 45-60.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2567). *แนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566-2570 มติคณะรัฐมนตรี วันที่ 12 มีนาคม 2567*. นนทบุรี : สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี. (2567). *รายงานการสำรวจข้อมูลผลงานวิชาการของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเมืองอุบลราชธานี*. อุบลราชธานี: สสอ.เมืองอุบลราชธานี.
- อุไร ทรัพย์เมือง และ ศิริชัย อินทร์บัว. (2564). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสาธารณสุขในเขตภาคอีสาน. *วารสารการพยาบาลและการศึกษา*, 13(2), 112-120.
- Bloom, B. S., Hastings, J. T., & Madaus, G. F. (1971). *Handbook on formative and summative evaluation of student learning*. New York: McGraw-Hill Book Company.
- Cronbach, L. J. (1951). Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, 16(3), 297-334.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.
- Kuder, G. F., & Richardson, M. W. (1937). The theory of the estimation of test reliability. *Psychometrika*, 2(3), 151-160.