

สภาพปัญหาและสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กรณีศึกษา เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9

Problems and the Actual Performance of Public Health Bachelor Program Graduated Students in District Health Promoting Hospitals : Case Study Health Network 9

สงครามชัย ลีทองดี,^{1*} ชิษณามดี ใจงาม²
Songkramchai Leethogdee,^{1*} Thitsanamadee Jaingam²

บทคัดย่อ

สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการองค์กรที่เป็นประโยชน์ต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานตามท้องที่องค์กรต้องการ สนับสนุนวิสัยทัศน์ขององค์กร นำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น วัตถุประสงค์ในการวิจัยนี้เพื่อศึกษาสภาพปัญหาและสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 วิธีการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประชากรที่ศึกษาเป็นผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 จำนวน 137 คน ได้รับการตอบกลับแบบสอบถาม จำนวน 87 คน คิดเป็นร้อยละ 63.50 และเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพ โดยใช้แนวคำถามการสัมภาษณ์เชิงลึก ระหว่างเดือนตุลาคม 2555-เมษายน 2556 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล คือ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ผลการวิจัยพบว่า 1.สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านระบบการจัดการ และด้านทักษะ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง 2.สมรรถนะในการปฏิบัติงาน 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก 3.การประเมินตนเองในการปฏิบัติงาน 4 ด้าน คือ ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก โดยสรุปควรมีการพัฒนาการทำงานตามสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สำหรับผู้บังคับบัญชาควรศึกษาแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คำสำคัญ: สมรรถนะ, ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

¹ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, ² นิสิตปริญญาโท คณะสาธารณสุขศาสตร์ สาขาการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม

¹ Assistant Professor, ² Master Degree Student., Faculty of Public Health., Major Health System Management, Mahasarakham University

Email:Thitsadeeza@hotmail.com

Abstract

Capacity is a tool for organizational management which is beneficial for managing human resources to be more effective. This research was aimed at studying problem condition and actual capacity of the Public Health Bachelor Program Graduated Students at District Health Promoting Hospitals, Public Health Network 9. Cross-sectional descriptive research with the combination of qualitative and quantitative method was used. The population consisted of 139 public health graduates who were working under the contemporary agreement at District Health Promoting Hospitals, Public Health Service Network 9. There were 87 questionnaires (63.50%) were returned after the distribution. In-depth interview was employed during October 2012 to April 2013 for qualitative method. To analyze the gathered data, percentage, mean, and standard deviation were utilized. The study found as the followings. 1. Operational level was at a medium level when considering problem condition in working covering three aspects: knowledge, management system, and skills. 2. In terms of operational capacity covering five aspects: achievement motivation, service mind, expertise, integrity, and teamwork, the operational level was found at a high level. 3. For self-evaluation in working covering four aspects: operation, planning, coordination, and service, the study was found at a high level. In conclusion, operational development of the public health graduates should be done based on the actual capacity. The administrators should also study trend of syllabus development that is suitable for working at District Health Promoting Hospitals.

Keyword: competency, Graduates of Public Health Program, District Health Promoting Hospitals

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและระบบสุขภาพใหม่ โดยมุ่งเน้นการผลิตและพัฒนาคุณภาพกำลังคน ให้มีคุณลักษณะและปริมาณเหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพ พัฒนาสมรรถนะการทำงาน สร้างเสริมกลไกด้านคุณธรรม จริยธรรม และภาวะผู้นำในผู้บริหารทุกระดับในการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุข เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ เสริมสร้างทักษะและแนวคิดที่ถูกต้องในการทำงาน โดยหาความต้องการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสมภายใต้ภารกิจของหน่วยงาน ส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้ได้รับการพัฒนาสมรรถนะขีดความสามารถในการปฏิบัติงานไม่น้อยกว่า 10 วันต่อคนต่อปี และจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากร

ทั้งนี้เพราะสมรรถนะเป็นสิ่งที่ช่วยทำให้บุคลากรที่ปฏิบัติงานในองค์กร ทำงานได้ตามที่องค์กรต้องการและจะทำให้สนับสนุนวิสัยทัศน์หรือเป้าหมายระยะยาวขององค์กรได้ สมรรถนะสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารบุคลากรขององค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้องค์กรสามารถบรรลุถึงวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นสมรรถนะจึงเป็นเครื่องมือที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการระบบบริหารงานบุคคลภายในองค์กร ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงานก.พ.จัดทำขึ้นตามมาตรารวรรค 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 ได้กำหนดเรื่องความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งเพื่อประโยชน์ในการบริหารงานบุคคล และกำหนดหลักการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของบุคคลากร เพื่อให้เกิด

ผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจของรัฐ โดยหลักการ 1 ใน 4 ข้อ คือ บุคลากรต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และมีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ ซึ่งส่งผลโดยตรงต่อการเพิ่มประสิทธิภาพการเพิ่มผลิตภาพและขีดสมรรถนะของบุคลากร การศึกษาในครั้งนี้เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานในการบริหารงานบุคลากร พัฒนางานตามสภาพปัญหาที่พบและนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะอันพึงประสงค์ให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนดไว้

วัตถุประสงค์และวิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นวิธีการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้แบบสอบถาม และการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้ร่วมกับการบันทึกเทปให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มาสนับสนุนการวิจัยเชิงปริมาณ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาในเรื่องสภาพปัญหาและสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกรณีศึกษา เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ จำนวน 137 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ แบ่งออกเป็น 2 แบบ ดังนี้ เครื่องมือเพื่อเก็บข้อมูลเชิงปริมาณได้แก่ แบบสอบถาม และเครื่องมือเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพได้แก่ การสัมภาษณ์เชิงลึก ใช้ร่วมกับการบันทึกเทป แบบสอบถามประกอบด้วย 5 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน จำนวน 30 ข้อ ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จำนวน 34 ข้อ ส่วนที่ 4 การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในการปฏิบัติงาน จำนวน 19 ข้อ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า สร้างขึ้นตามแบบ

วัดเจตคติของลิเคิร์ต (Likert's Scale) มี 5 ระดับ โดยให้ผู้ตอบเลือกตอบเพียงตัวเลือกเดียว ที่ตรงกับความคิดเห็นของตนเอง และพิจารณาให้คะแนนสำหรับคำตอบทั้ง 5 ระดับ ดังนี้

การปฏิบัติงานมากที่สุด	= 5 คะแนน
การปฏิบัติงานมาก	= 4 คะแนน
การปฏิบัติงานปานกลาง	= 3 คะแนน
การปฏิบัติงานน้อย	= 2 คะแนน
การปฏิบัติงานน้อยที่สุด	= 1 คะแนน

โดยกำหนดเกณฑ์การแปลผลการวิเคราะห์ข้อมูลตามเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของเบสท์ แบ่งเป็น 3 ช่วง ดังนี้ คือ ระดับมากที่สุด, ระดับมาก, ระดับปานกลาง, ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 3.67–5.00 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานมาก

ค่าเฉลี่ย 2.34–3.66 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.00–2.33 หมายถึง ระดับการปฏิบัติงานปานกลาง

และ ส่วนที่ 5 ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ คือการสัมภาษณ์เชิงลึก ดังนี้ 1.ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน 2.ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 3.การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในการปฏิบัติงาน 4.ข้อเสนอแนะและข้อคิดเห็น นำข้อมูลเชิงคุณภาพใช้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา

การเก็บรวบรวมข้อมูลในระยะที่ 1 ข้อมูลเชิงปริมาณโดยส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ซึ่งประกอบด้วยจังหวัดนครราชสีมา จังหวัดชัยภูมิ จังหวัดบุรีรัมย์ จังหวัดสุรินทร์ ประเมินตนเองและส่งกลับมายังผู้วิจัยและตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถาม ระบุรหัสแล้วบันทึกคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสถิติสำเร็จรูป นำเสนอเป็น ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระยะที่ 2 ข้อมูลเชิงคุณภาพ เก็บ

ข้อมูลโดยการใช้เครื่องมือที่การสัมภาษณ์เชิงลึก จังหวัดละ 5 คน สอบถาม และสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ แล้วนำมาสรุปประเด็นจากการใช้แบบสัมภาษณ์ โดยการสรุปประเด็นจากแบบสัมภาษณ์ และสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์เพื่อให้ได้ประเด็นจนครบถ้วน

ผลการศึกษา

การวิจัยเชิงปริมาณ เก็บข้อมูลจำนวน 137 คน ได้รับแบบสอบถามตอบกลับจำนวน 87 ฉบับ (ร้อยละ 63.50) ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล ผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ที่เป็นลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 เป็นเพศหญิง ร้อยละ 60.04 อายุ พบว่า ส่วนใหญ่มีอายุสูงกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี ร้อยละ 70.79 อายุเฉลี่ย 25.48 อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 30 ปี สถานภาพสมรส พบว่าส่วนใหญ่สถานภาพโสด ร้อยละ 94.38 ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 100 ระยะเวลาปฏิบัติงานตำแหน่งลูกจ้างชั่วคราว พบว่า ส่วนใหญ่ มีระยะเวลาปฏิบัติงาน 3 ปี ร้อยละ 31.46 รายได้ต่อเดือน พบว่า ส่วนใหญ่มีรายได้ต่อเดือน 10,001–15,000 บาท ร้อยละ 74.16 จังหวัดที่ปฏิบัติงาน พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานที่จังหวัดบุรีรัมย์ ร้อยละ 38.20

ตาราง 1 จำนวน และร้อยละข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน (ร้อยละ)
เพศ	หญิง	57(60.04)
อายุ	<25	26(29.21)
	≥25	63(70.79)
สถานภาพ	โสด	84(94.38)
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	89(100)
ระยะเวลาปฏิบัติงาน	3 ปี	28(31.41)
	1 ปี	23(25.84)
รายได้ต่อเดือน	10,001-15,000 บาท	66(74.16)
	จังหวัดที่ปฏิบัติงาน	บุรีรัมย์

สุรินทร์	21(23.60)
นครราชสีมา	18(20.22)
ชัยภูมิ	16(17.98)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมรายด้าน ด้านความรู้ ด้านระบบการจัดการ และด้านทักษะ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ย 2.59, 2.52, 2.51 ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
ด้านความรู้	2.59	0.41	ปานกลาง
ด้านทักษะ	2.51	0.48	ปานกลาง
ด้านระบบการจัดการ	2.52	0.59	ปานกลาง

โดยเมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ด้านความรู้ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้ในสาระสำคัญของกระบวนการวิจัยด้านสาธารณสุข ด้านทักษะ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีปัญหาในการคิดเชื่อมโยงเหตุและผลได้อย่างเป็นระบบเพื่อพัฒนางานด้านสาธารณสุข ด้านระบบการจัดการ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีปัญหาเกี่ยวกับเรื่องเงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่จะดำรงชีวิตตามอัตภาพของตน

ส่วนที่ 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ บริการที่ตี รองลงมา คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการ

ทำงานเป็นทีม โดยมีค่าเฉลี่ย 4.12, 4.11, 3.97 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ การดำเนินการเชิงรุก ค่าเฉลี่ย 3.40

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.11	0.40	มาก
บริการที่ดี	4.12	0.49	มาก
การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.71	0.52	มาก
การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	3.88	0.58	มาก
การทำงานเป็นทีม	3.97	0.50	มาก
การคิดวิเคราะห์	3.49	0.58	มาก
การสร้างสัมพันธภาพ	3.69	0.61	มาก
การดำเนินการเชิงรุก	3.40	0.66	ปานกลาง

โดยเมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านได้พยายามทำงานในหน้าที่ให้ดีและถูกต้อง บริการที่ดี ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับ การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านกระตือรือร้นในการศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริต ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายจริยธรรมและระเบียบวินัย การทำงานเป็นทีม

ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์ การคิดวิเคราะห์ ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถจำแนกข้อดีข้อเสียประเด็นปัญหาแนวคิดหลักทฤษฎีต่างๆ ได้ การดำเนินการเชิงรุก ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านมีทัศนคติเปิดกว้าง ยอมรับความคิดแปลกใหม่และสร้างสรรค์ ที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการแก้ปัญหา การสร้างสัมพันธภาพ ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านยิ้มแย้มแจ่มใส และแสดงกิริยาที่สุภาพแก่ผู้อื่นที่เข้ามาติดต่องานด้วย

ส่วนที่ 4 การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครื่องข่ายบริการสุขภาพที่ 9 จากการศึกษาพบว่า ในภาพรวมรายด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับแรก คือ ด้านการบริการ รองลงมาคือ ด้านการประสานงาน และด้านการปฏิบัติ โดยมีค่าเฉลี่ย 3.76, 3.66, 3.61 ตามลำดับ ค่าเฉลี่ยน้อยสุด คือ ด้านการวางแผน ค่าเฉลี่ย 3.51

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานการประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ในการปฏิบัติงานของใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน	\bar{X}	S.D.	ระดับการปฏิบัติงาน
ด้านการปฏิบัติการ	3.61	0.59	มาก
ด้านการวางแผน	3.51	0.54	มาก
ด้านการประสานงาน	3.66	0.48	มาก
ด้านการบริหาร	3.76	0.44	มาก

โดยเมื่อพิจารณารายข้อในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการปฏิบัติการ ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถปฏิบัติการสุขภาพชุมชนเชิงรุก (เยี่ยม ดูแล ส่งเสริม ควบคุมป้องกันโรค และฟื้นฟูสภาพ) อย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ ด้านการวางแผน ค่าถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถวางแผนแก้ไขและใช้ศักยภาพของชุมชนในการพัฒนาสุขภาพชุมชนแบบมีส่วนร่วมได้ตาม

แผนที่กำหนดไว้ ด้านการประสานงาน คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถดำเนินการให้เกิดการประสานงานที่ดีระหว่างเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ท้องถิ่น และชุมชนได้ ด้านการบริการ คำถามที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านสามารถนิเทศงานด้านสาธารณสุขให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุข เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานในพื้นที่ได้อย่างถูกต้องและมีประสิทธิภาพ

การวิจัยเชิงคุณภาพ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อต้องการทราบสภาพปัญหาและสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กรณีศึกษา เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ดังนี้

ตาราง 5 สรุปประเด็นหลักและประเด็นรองที่พบจากการสัมภาษณ์เชิงลึกเกี่ยวกับเรื่องสภาพปัญหาและสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ประเด็นที่ศึกษา	ประเด็นหลัก
1.สภาพการปฏิบัติงาน	1.1ภาระงานที่รับผิดชอบ/ บทบาททางด้านวิชาการ 1.2จำนวนบุคลากรที่ ปฏิบัติงาน 1.3เงินเดือน/ค่าตอบแทน/ สวัสดิการ
2.ความรู้ความสามารถใน การทำงาน	2.1ความสำเร็จในการ ทำงาน 2.2การให้บริการของ เจ้าหน้าที่ 2.3การเพิ่มพูนความรู้ใน อาชีพ 2.4คุณธรรม จริยธรรม 2.5การทำงานเป็นทีม 2.6การคิดวิเคราะห์ 2.7การทำงานเชิงรุก 2.8การสร้างสัมพันธภาพ

ผลการศึกษา พบว่า สภาพการปฏิบัติงาน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ของลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ในการปฏิบัติงานที่

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กรณีศึกษา เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ประเด็นของสภาพการปฏิบัติงาน คือ ภาระงานที่รับผิดชอบ/บทบาททางด้านวิชาการ, จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน และเงินเดือน/ค่าตอบแทน/สวัสดิการมีรายละเอียดดังนี้

ภาระงานที่รับผิดชอบ/บทบาททางด้านวิชาการ ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า ภาระงานที่รับผิดชอบ/บทบาททางด้านวิชาการที่มีความหลากหลาย ส่วนใหญ่จะรับงานไม่ค่อยตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง เช่น “...งานตอนนี้รับผิดชอบเยอะแยะไปหมด งานบางอย่างที่เป็นของเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลที่ควรจะทำแต่ผมก็ต้องมารับผิดชอบในส่วนนี้ซึ่งก็ยิ่งเพิ่มภาระงานเข้าไปอีก ในขณะที่ รพ.สต. อื่นที่มีเจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูลกลับทำได้ทุกอย่าง...”

จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน เช่น “...ไม่เพียงพอ เพราะตามบทบาทที่ทำงานในรพ.สต.ก็ต้องทำงานเชิงรุกอยู่แล้ว พอเจ้าหน้าที่ลงไปทำงานเชิงรุก ก็ไม่มีเจ้าหน้าที่มาทำงานเชิงรับ สัดส่วนพยาบาลตอนนี้ก็ไม่ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนด...”

เงินเดือน/ค่าตอบแทน/สวัสดิการ ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า โดยทั่วไปไม่ค่อยพึงพอใจในเงินเดือน ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานมากนัก ส่วนสวัสดิการส่วนใหญ่ดี เช่น “...อยากให้ผู้บริหารเล็งเห็นความสำคัญของลูกน้องที่ทำงานในรพ.สต. ควรเพิ่มเงินเดือนให้ปีละ 2 ครั้งเหมือนกับข้าราชการ และควรพาไปพัฒนาศักยภาพที่ต่างจังหวัดเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับลูกน้องได้ทำงานต่อไป...”

ความรู้ความสามารถในการทำงาน ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ ให้ข้อมูลว่าความรู้ความสามารถในการทำงานคือ ความสำเร็จในการทำงาน, การให้บริการของเจ้าหน้าที่, การเพิ่มพูนความรู้ในอาชีพ, คุณธรรม จริยธรรม, การทำงานเป็นทีม, การคิด

วิเคราะห์, การทำงานเชิงรุก, การสร้างสัมพันธภาพ มีรายละเอียดดังนี้

ความสำเร็จในการทำงาน ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า มีความพยายามในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของตนเองที่ดี เช่น “...ในการทำงานพยายามทำงานให้ตรงต่อเวลาทุกงาน แต่บางงานก็ส่งไม่ทัน และพยายามจะทำให้ดีที่สุด...”

การให้บริการของเจ้าหน้าที่ ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า มีการให้บริการที่เต็มไปด้วยความเต็มใจ เช่น “...ให้บริการด้วยความเต็มใจทุกคน เพราะคิดว่าคนที่เขามาหาเราคงต้องการความช่วยเหลือเหลือจากเรา ดังนั้นเราควรให้บริการที่ดีกับเขา เขาจะได้เกิดความประทับใจ...”

การเพิ่มพูนความรู้ในอาชีพลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า มีการพัฒนาตนเองอยู่อย่างสม่ำเสมอ เช่น “...พยายามศึกษาหาความรู้ในสิ่งที่ตนเองไม่รู้ และนำมาใช้ในการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น พยายามถามบ่อยๆ ศึกษาหาความรู้ทางอินเตอร์เน็ตอยู่เสมอๆ เพราะทุกวันนี้เทคโนโลยีมีความก้าวหน้าตลอดเวลา...”

คุณธรรม จริยธรรมลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า ปฏิบัติงานถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เช่น “...ทำงานด้วยความโปร่งใส ไม่ทำผิดวินัย ไม่ผิดระเบียบ...”

การทำงานเป็นทีม ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า มีการทำงานเป็นทีมที่ได้รับมอบหมายดี เช่น “...ในการทำงานเป็นทีมพยายามทำงานในสิ่งที่ตนเองได้รับมอบหมายให้เสร็จ หากไม่สามารถทำได้ ก็ปรึกษาเพื่อนร่วมงาน และพยายามทำต่อไป...”

การคิดวิเคราะห์ ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า งานทุกอย่างที่ต้องทำต้องมีการคิดวางแผนก่อนลงมือทำเสมอ เช่น “...ในการทำงานทุกอย่างจะต้องวางแผนก่อนลงมือทำจริง งานไหนต้องส่ง

ก่อนส่งหลังก็ต้องวางแผนให้งานนั้นๆเสร็จให้ทันเวลา...”

การทำงานเชิงรุก ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า มีความพยายามในการทำงานเชิงรุกให้ดี เช่น “...การทำงานเชิงรุก จะต้องเปิดรับฟังความคิดเห็นใหม่ๆที่จะสามารถนำมาแก้ไขปัญหาในพื้นที่ได้...”

การสร้างสัมพันธภาพ ลูกจ้างชั่วคราวที่สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิตบางส่วน ให้ความเห็นว่า มีความสัมพันธ์ภาพที่ดี เช่น “...การสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน พยายามมองว่าเพื่อนร่วมงานแต่ละคนเป็นอย่างไร พยายามลดข้อขัดแย้ง ไม่สร้างข้อขัดแย้งเพิ่ม...”

วิจารณ์และสรุปผล

ผลการวิจัยมีประเด็นสำคัญนำมาอภิปรายผล ดังนี้

สภาพปัญหาในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัญหาในการปฏิบัติงาน 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านระบบการจัดการ และด้านทักษะ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านความรู้ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเจริญ บัวพุ่ม (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยเขต 2 ซึ่งสรุปไว้ว่าในส่วนบทบาทที่นักวิชาการสาธารณสุขส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุขกับการวิจัยเกี่ยวกับสถานะสุขภาพ และงานวิจัยของไพรัช สุวรรณเกษ (2542) ที่ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานสาธารณสุขของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 8 ซึ่งสรุปไว้ว่ากลุ่มงานด้านที่ส่วนใหญ่อยู่ในระดับพอใช้และควรปรับปรุงคือ การวิจัย (50% และ 32.6%) ด้านทักษะ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของพรชัย เลิศหลาย (2543) ที่ศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขที่

ปฏิบัติงานในสอ.เขต 4 ซึ่งสรุปไว้ว่าและที่สำคัญบทบาทที่ปฏิบัติน้อยที่สุดคือบทบาทด้านวิชาการ ด้านระบบการจัดการ อยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับงานวิจัยของจรูญศักดิ์ พิระศักดิ์โสภณ และคณะ(2544) ที่ศึกษาเรื่องสิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่า พยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวงสาธารณสุข สิ่งจูงใจในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ คือ เงินเดือนเพิ่ม

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ผลการวิจัยพบว่าสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม การทำงานเป็นทีม มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของธีรพจน์ ภูริโสภณ (2549) ที่ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม พบว่า 1.บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ไม่ใช่ข้าราชการ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยรวมและรายด้าน 3 ด้านคือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านจริยธรรม อยู่ในระดับน้อย ด้านความร่วมมือร่วมใจมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับน้อยที่สุด สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ 3 ด้านคือ การคิดวิเคราะห์ การสร้างสัมพันธภาพ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของไพรัช สุวรรณเนกซ์ (2542) ที่ศึกษาการประเมินการปฏิบัติงานสาธารณสุขของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในเขต 8 พบว่า กลุ่มงานด้านที่ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีมาก คือ การควบคุมกำกับงาน (46.2%) และด้านการใช้ข้อมูลในการวางแผน (39.4%) และด้านการดำเนินการเชิงรุก ระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

การประเมินตนเองในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขที่เป็นลูกจ้างชั่วคราว ที่

ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เครือข่ายบริการสุขภาพที่ 9 ผลการวิจัยพบว่า ด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และด้านการบริการ มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของพรเจริญ บัวพุ่ม (2543) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยเขต 2 พบว่า นักวิชาการสาธารณสุขมีความพึงพอใจในงานรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง บทบาทที่นักวิชาการสาธารณสุขส่วนใหญ่ปฏิบัติ ได้แก่ การอำนวยความสะดวกและประสานการดำเนินงาน การฝึกอบรมและสอน การวินิจฉัยปัญหาสาธารณสุข การวางแผนงานสาธารณสุข การให้คำปรึกษาทางด้านวิชาการ การประมวลผลปัญหาสาธารณสุข ในส่วนบทบาทที่นักวิชาการสาธารณสุขส่วนใหญ่ไม่ได้ปฏิบัติ คือ การวิจัยเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุขกับการวิจัยเกี่ยวกับสถานะสุขภาพ

ข้อเสนอแนะ ควรมีการพัฒนาการทำงานตามสมรรถนะที่เป็นจริงของผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต สำหรับผู้บังคับบัญชาควรศึกษาแนวโน้มการพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับสภาพสังคมปัจจุบันในการปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ข้อเสนอแนะในการศึกษาค้นคว้า ควรมีการศึกษาถึงการพัฒนามรรคนะในด้านการทำงานกระบวนการวิจัย จนถึงขั้นตอนที่สามารถพัฒนาให้มีการเขียนรายงานการวิจัยแบบสมบูรณ์ได้

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณา และความช่วยเหลืออย่างสูงยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สงครามชัย ลีทองดี ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ นายแพทย์สอาด วีระเจริญ กรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์ รวมทั้งประธานและกรรมการสอบทุกท่าน ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำในการวิจัยรวมทั้งช่วยแก้ไขข้อบกพร่องในงานวิจัยจนสำเร็จได้ด้วยดี ตลอดจนผู้เชี่ยวชาญทุกท่านที่ช่วยตรวจเครื่องมือการในวิจัย ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

- กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด และพิมพ์เพ็ญ เจนอักษร.(2555).สมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, *พุทธชินราชเวชสาร*, 29(2), 168- 179
- พรเจริญ บัวฟุ่ม.(2543). *ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับการปฏิบัติงานตามบทบาทนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานอนามัยเขต2 .วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต(สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548).*คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพฯ: พี.เอ.ลีฟวิ่ง;
- มานพ คณะโต.(2550). *วิธีวิทยาการวิจัยเชิงคุณภาพในระบบสุขภาพชุมชน*.พิมพ์ครั้งที่ 1 ขอนแก่น:เครือข่ายพัฒนาวิชาการและข้อมูลสารสนเทศภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- อุกฤษณ์ กาญจนเกต.(2543). การใช้ Competency ในการบริหารงานบุคคล.*วารสารบริหารคน*,21 (ตุลาคม – ธันวาคม 2543),11-18;
- McClelland, D.C. (1993). *A Competency model for human resource management specialists to be used in the delivery of the human resource management cycle*. Boston
- Taylor, F. W. *The principles of scientific management*. New York: Harper; 1947
- Yoder,Dale. (1953). *Hand book of personnel and labour relation*. New York: Mc Graw-Hill;