

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจและสังคมในประเทศไทยตลอดจน การเจริญเติบโตของภาคอุตสาหกรรมและการบริการ การขยายตัวของระบบการค้าและการเคลื่อนไหวของเงินทุนแบบเสรีนั้น ทำให้ธุรกิจเอกชน หน่วยงานราชการและองค์กรทางการเมืองมีความสลับซับซ้อน โดยเฉพาะระบบราชการไทยเป็นองค์กรขนาดใหญ่มีการรวมอำนาจและผูกขาดการบริหารไว้ที่ส่วนกลาง ขาดความคล่องตัวและขาดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน (ปรัชญา เวสารัชช และ อภิชัย พันธเสน, 2540) จึงเกิดความจำเป็นสำหรับองค์กรในภาครัฐที่ต้องเพิ่มสมรรถภาพและความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยน เพื่อตอบสนองความต้องการของภาคเอกชนและประชาชนที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ในภาคเอกชนซึ่งได้แก่บริษัทและองค์กรต่าง ๆ นั้นสามารถเปลี่ยนแปลง และปรับปรุงตนเองทั้งในด้าน โครงสร้าง และบุคลากรเพื่อตอบรับกับการเปลี่ยนแปลงได้ดีพอสมควร แต่ทว่าในภาครัฐ ความสามารถที่จะปรับและพัฒนาตนเองกลับมีข้อจำกัด และท่ามกลางกระแสโลกาภิวัตน์แนวโน้มการเปิดการค้าเสรีในด้านต่างๆ และการแข่งขันทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลกนั้น เกิดความเหลื่อมล้ำของศักยภาพระหว่างภาครัฐและภาคเอกชนจึงเป็นจุดอ่อนหนึ่งที่บั่นทอนความสามารถในการแข่งขันของประเทศ ทั้งยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม ดังภาวะวิกฤตเศรษฐกิจปี 2540 เกิดภาวะเศรษฐกิจถดถอย ซึ่งนำประเทศไทยสู่ยุคเศรษฐกิจภายใต้ ไอ เอ็ม เอฟ สาเหตุสำคัญประการหนึ่งมาจากภาครัฐขาดความสามารถในการบริหารจัดการและปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกประเทศ (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, 2542) และภาครัฐก็ยังจะต้องมีบทบาทมากขึ้นในการกระตุ้นภาวะเศรษฐกิจให้พลิกฟื้นขึ้นมาเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชน โดยหากมีระบบราชการที่มีสมรรถนะที่สูงในการบริหารจัดการที่ดี และเป็นระบบที่มีคุณภาพ คุณธรรม รวมทั้งความเชื่อถือศรัทธาของประชาชนแล้วจะทำให้ประเทศมีศักยภาพในการแข่งขันเวทีระดับโลกได้ (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2541) ระบบราชการของประเทศไทย เป็นระบบที่มีความสำคัญและถือเป็นแกนหลักในการพัฒนาประเทศตลอดมา และได้มีการปฏิรูปหลายครั้ง แต่ระบบราชการไทยยังมีปัญหามากมายที่เป็นอุปสรรคในการตอบสนองต่อประชาชนผู้รับบริการและในการพัฒนาประเทศ (วรเดช จันทรศร, 2540) ในช่วงเวลาที่ผ่านมาระบบราชการเน้นความถูกต้องตามกฎหมายมากกว่าผลลัพธ์หรือความต้องการของ

สังคม ข้าราชการและเจ้าหน้าที่ของรัฐถูกสั่งสอนให้ยึดถือประเพณี การปฏิบัติงานที่เป็นไปตามกฎเกณฑ์และระเบียบแบบแผนที่ทางราชการวางไว้ ส่งผลให้ระบบราชการไม่สามารถเป็นที่พึ่งให้กับประชาชนได้อย่างแท้จริง จากข้อเท็จจริงเหล่านี้ทำให้เกิดกระแสความต้องการในการปฏิรูประบบราชการมาโดยตลอด (ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์, 2543)

จากภาวะดังกล่าว จึงได้มีมติคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 19 พฤษภาคม 2542 ให้มีนโยบายของการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ ที่มีรูปแบบการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ซึ่งเน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลัก และมีการวัดผลนั้นอย่างเป็นทางการ มีการมอบหมายความรับผิดชอบต่อผู้ทำงานแทนการควบคุมปัจจัยนำเข้า มีผลลัพธ์การทำงานเพื่อประชาชน มีความโปร่งใสในการตัดสินใจ และวิธีการทำงานที่รวดเร็วคล่องตัว เพื่อสนองตอบความต้องการของสังคม เป็นระบบที่ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง โดยการปฏิรูประบบบริหารภาครัฐจะครอบคลุมใน 5 ด้าน ได้แก่ 1) แผนการปรับเปลี่ยนบทบาท ภารกิจ และวิธีการบริหารงานของภาครัฐ 2) แผนปรับเปลี่ยนระบบงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานและผลลัพธ์ 3) แผนการปรับเปลี่ยนระบบบริหารบุคคล 4) แผนการปรับเปลี่ยนกฎหมาย 5) แผนการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมและค่านิยม (สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ, 2542)

การปฏิรูประบบราชการจะบังเกิดผลสำเร็จหรือไม่ ขึ้นอยู่กับการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นรัฐบาล ประชาชน นักการเมือง องค์กรเอกชนต่าง ๆ โดยเฉพาะหน่วยงานราชการทุกหน่วยงานและที่สำคัญอย่างยิ่งก็คือ ข้าราชการผู้ที่ปฏิบัติงานที่จะเป็นตัวจักรที่สำคัญในการทำให้การปฏิรูประบบราชการนั้นสามารถขับเคลื่อนไปได้โดยไม่หยุดชะงัก เพราะคนคือหัวใจการทำงานในทุกระบบและมีส่วนช่วยให้งานนั้นประสบความสำเร็จ คนที่มีคุณภาพจะช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ในระบบราชการ และสร้างความเชื่อมั่นในระบบต่อไปในอนาคต (เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์, 2543) ซึ่งคนที่มีคุณภาพเป็นหัวใจของการปฏิรูปอย่างยั่งยืนและ เป้าหมายของการปฏิรูประบบราชการไทยจะบรรลุได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล คุ่มค่า และรวดเร็วได้นั้น ต้องอาศัยคนหรือข้าราชการที่ดี เก่ง กล้า ร่าเริง แข็งแรงและอุทิศตนทุ่มเทในการทำงาน (ทิพาวดี เมฆสวรรค์, 2544)

ในการที่จะพิจารณาบุคคลใดมีคุณภาพ หรือศักยภาพในการปฏิบัติงานหรือไม่ นั้น จะต้องมีเกณฑ์มาตรฐานในการวัด ซึ่งในปัจจุบันการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ได้ให้ความสำคัญกับสมรรถนะ (Competency) โดยมองว่าสมรรถนะนั้นเป็นปัจจัยหรือเกณฑ์ในการวัด ศักยภาพหรือความสามารถของบุคคลรวมทั้งใช้เป็นองค์ประกอบในการพัฒนาพนักงาน โดยมองว่าเป็นโอกาสในการปรับปรุงและพัฒนาพนักงานให้มีคุณภาพหรือศักยภาพและทันต่อการเปลี่ยนแปลง (दनัย เทียนพุม, 2546) อย่างไรก็ตาม คำว่าสมรรถนะมีการนำมาใช้ตั้งแต่ปี ค.ศ.1970 โดยเกิดจากแนวคิดของ David Mc Clelland นักจิตวิทยาจากมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด สหรัฐอเมริกา ที่ได้กล่าวถึง

ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคลากรในองค์กร กับระดับทักษะ ความรู้ความสามารถ เพื่อให้ได้มาซึ่งคุณลักษณะที่ดีขึ้น ซึ่งต่อมาได้มีผู้นำแนวคิดดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ โดยกำหนดปัจจัยพื้นฐานในตำแหน่งงานหนึ่งๆนั้น จะต้องมีพื้นฐานทักษะ ความรู้ ความสามารถ หรือพฤติกรรมใดบ้างและอยู่ในระดับที่เท่าไร จึงจะทำให้บุคคลนั้นคุณลักษณะที่ดีต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร (สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ, 2547) ทั้งนี้มีผลการศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนที่มีข้อเสนอแนะว่า เมื่อนำตัวแบบสมรรถนะ (Competency Model) มาใช้ในองค์กรแล้วจะทำให้การบริหารงานบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น อีกทั้งเป็นตัวกำหนดในเรื่องของการจำแนกตำแหน่งและ ค่าตอบแทนให้กับผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดี และเป็นเครื่องมือในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนจึงได้นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลสำหรับข้าราชการพลเรือนในประเทศไทย และมุ่งพัฒนาให้ข้าราชการมีศักยภาพที่เหมาะสมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนเป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนาประเทศมากยิ่งขึ้น แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนนำมาประยุกต์ใช้นั้น มีทั้งในระดับของนักบริหารระดับสูงและระดับของข้าราชการทั่วไป โดยมีแนวโน้มที่จะขยายให้ครอบคลุมไปยังทุกระดับ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน ได้กำหนดสมรรถนะสำหรับใช้ในการบริหารและประเมินผลงาน ตลอดจนพัฒนาศักยภาพระยะยาว ประกอบไปด้วย 1) สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกกลุ่มงาน 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มงาน (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2548) โดยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่งกำหนดขึ้น เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันเพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้ปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้นและยังเป็นการประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดค่าตอบแทน การวางแผน ในการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น จึงได้จัดทำเกณฑ์มาตรฐานสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นให้สอดคล้องกับสมรรถนะสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน โดยได้แยกสมรรถนะออกเป็นสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงานให้เหมาะสมตามสภาพพื้นที่และภารกิจ บทบาทหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งสมรรถนะหลักในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนหรือสถานีอนามัยในจังหวัดขอนแก่นนั้นประกอบไปด้วย 9 ด้านคือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ 6) การคิดวิเคราะห์ 7) การพัฒนาศักยภาพของคน 8) การ

ดำเนินงานเชิงรุก 9) ศิลปะการสื่อสารใจ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2550) โดยสมรรถนะหลักนี้ จะเป็นสมรรถนะที่จะช่วยเพิ่มทักษะพัฒนาความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิผลบรรลุตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร นอกจากนี้ นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำเป็นต้องมีสมรรถนะทักษะและความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการเป็นสำคัญ ซึ่งหากมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับการบริหารหรือการวางแผนก็ช่วยให้การดำเนินงานต่าง ๆ เป็นไปด้วยดี อีกทั้งยังสามารถนำเอาความรู้มาปรับใช้กับองค์กรได้ (ธงชัย สันติวงษ์, 2537) โดยความเพียงพอของปัจจัยทางการบริหารมีผลต่อสมรรถนะในการดำเนินงาน ซึ่งปัจจัยทางการบริหารประกอบไปด้วย คน(Man) เงิน (Money) วัสดุอุปกรณ์ (Material) และวิธีปฏิบัติ(Method) ปัจจัยดังกล่าวเรียกรวมๆว่า “4M_s” ซึ่งถือเป็นปัจจัยพื้นฐานในการบริหารงาน (ทองหล่อ เดชไทย, 2545) ส่วนกระบวนการบริหารประกอบไปด้วยการวางแผน การจัดองค์กร การบริหารบุคลากร การอำนวยความสะดวก และการควบคุม (Wehrlich & Koontz, 1993) เป็นกระบวนการที่จะเพิ่มสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนที่จะดำเนินงานไปสู่ความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่กำหนด

การพัฒนานักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่นให้เป็นที่ยอมรับของประชาชนและสังคมนั้นจำเป็นต้องมีการกำหนดมาตรฐานหรือสมรรถนะในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เพื่อสิ่งเหล่านี้จะได้เป็นกลไกสำคัญที่จะผลักดันให้นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีบทบาทสร้างประโยชน์ให้แก่ประชาชน โดยตรงและทำให้สังคมเกิดความเชื่อมั่นว่านักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นที่มีคุณภาพในการปฏิบัติหน้าที่

ผลจากการประเมินสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขในจังหวัดขอนแก่น โดยหน่วยงานนำร่อง 14 อำเภอ พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในสายวิชาชีพต่าง ๆ ไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน โดยเฉพาะบุคลากรในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งเป็นบุคลากรสาธารณสุขที่มีบทบาทหน้าที่ที่สำคัญอย่างยิ่งต่อหน่วยงานสาธารณสุข ยังไม่ผ่านการประเมินสมรรถนะหลักเป็นจำนวนมาก และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นเป็นหน่วยงานที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขที่อยู่ภายใต้สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่นและได้เชิญตัวแทนบุคลากรสาธารณสุขในระดับอำเภอ เข้าร่วมการอบรม เพื่อเป็นวิทยากรระดับอำเภอในการพัฒนาสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน และนำความรู้ที่ได้รับไปพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานของตนเอง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2550)

จากสภาพปัญหาและความสำคัญตลอดจนแนวโน้มในการพัฒนาศักยภาพหรือสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ยังมีปัญหาและความไม่เข้าใจอยู่มากที่ไม่ผ่านเกณฑ์การประเมินสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยมุ่งศึกษาคุณลักษณะบุคคล ปัจจัยทางการบริหาร กระบวนการบริหาร รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เพื่อที่จะได้นำผลการศึกษามาเป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุขต่อไป

2. คำถามการวิจัย

ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น หรือไม่ อย่างไร

3. วัตถุประสงค์การวิจัย

3.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

3.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ เพื่อศึกษา

3.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารระดับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

3.2.2 คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหาร แะกระบวนการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

3.2.3 คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริการมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

3.2.4 ปัญหาและอุปสรรคสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

4. สมมุติฐานการวิจัย

คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

5. ขอบเขตการวิจัย

5.1 เป็นการศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

5.2 หน่วยประชากรที่ศึกษา คือ นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 แห่ง ใน 26 อำเภอ จำนวน 248 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2552) และทำการสัมภาษณ์แบบเชิงลึก จำนวน 10 คน

5.3 ระยะเวลาที่ศึกษา ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2552 – 31 มกราคม 2553

6. คำนิยามศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

6.1 สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคคลสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นทำให้งานมีประสิทธิภาพและเกิดผลงานสูงสุด ตามที่ตำแหน่งงานหรือองค์กรต้องการ

6.2 สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข หมายถึง คุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนไทยทั้งระบบ เพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันประกอบด้วยสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น โดยในปีงบประมาณ 2550 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น กำหนดสมรรถนะหลักประกอบไปด้วย 9 ด้านคือ

6.2.1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึงความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานอาจเป็นผลปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น รวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

6.2.2 การบริการที่ดี หมายถึงความตั้งใจให้บริการของบุคลากรสาธารณสุข ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

6.2.3 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ หมายถึงการขนขวาย สนใจ ใฝ่รู้ พัฒนาศักยภาพเพื่อสั่งสม พัฒนา ศักยภาพ ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติราชการ ด้านการสาธารณสุข ด้านการศึกษา ขนขวายหาความรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อีกทั้งรู้จักพัฒนาปรับปรุงประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

6.2.4 จริยธรรม หมายถึงการครองตนและประพฤติปฏิบัติถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามหลักกฎหมายและคุณธรรมจริยธรรม ตลอดจนหลักแนวทางในวิชาชีพของตน โดยมุ่งประโยชน์

ของประเทศชาติมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว ทั้งนี้เพื่อธำรงรักษาศักดิ์ศรีแห่งอาชีพข้าราชการ อีกทั้งเพื่อเป็นกำลังสำคัญ ในการสนับสนุนผลักดันให้ภารกิจหลักภาครัฐบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

6.2.5 ความร่วมแรงร่วมใจ หมายถึงความตั้งใจที่จะร่วมงานกับคนอื่น เป็นส่วนหนึ่งในทีมงาน หน่วยงานหรือองค์กร โดยผู้ปฏิบัติฐานะเป็นสมาชิกในทีม มิใช่ในฐานะหัวหน้าทีม และความสามารถในการสร้างและธำรงรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

6.2.6 การคิดวิเคราะห์ หมายถึงการกระทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิดหลักและทฤษฎีต่าง ๆ โดยการแจกแจงแตกประเด็นออกเป็นส่วนย่อย ๆ หรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ ปัญหาหรือสถานการณ์ ด้านสาธารณสุข อย่างเป็นระบบระเบียบ เปรียบเทียบแง่มุมต่าง ๆ สามารถระบุได้ว่าอะไรเกิดก่อนหลัง ตลอดจนระบุเหตุและผลที่มาที่ไปของกรณีต่าง ๆ ได้

6.2.7 การพัฒนาศักยภาพของคน หมายถึงความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้ หรือการพัฒนาตนเองและผู้อื่นอย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้นมากกว่าการปฏิบัติไปตามหน้าที่

6.2.8 การดำเนินงานเชิงรุก หมายถึงการเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมลงมือจัดการกับปัญหานั้น ๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เกิดประโยชน์ต่องานด้วยวิธีการสร้างสรรค์และแปลกใหม่

6.2.9 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ หมายถึงความตั้งใจที่จะสื่อความด้วยการเขียน พูด หรือใช้สื่อต่าง ๆ เพื่อจูงใจ โน้มน้าวบุคคลอื่น ให้เกิดความประทับใจคล้อยตาม สนับสนุนความคิดและปฏิบัติตาม

6.3 ปัจจัยการบริหาร หมายถึง ปัจจัยที่ใช้ในการแสดงสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อันได้แก่ปัจจัยด้านกำลังคน ปัจจัยด้านการเงิน และปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ โดยได้ตัดปัจจัยด้านวิธีดำเนินการ ไปขยายความอยู่ในส่วนกระบวนการบริหาร

6.3.1 ปัจจัยด้านกำลังคน หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารด้านกำลังคนที่ใช้ในการแสดงสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ การบริหารด้านกำลังคน จำนวนเจ้าหน้าที่ อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ ความเพียงพอและความรู้ความสามารถของนักวิชาการสาธารณสุข

6.3.2 ปัจจัยด้านการเงิน หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารด้านการเงินที่ใช้ในการแสดงสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้แก่การบริหารงบประมาณหรือเงิน แหล่งงบประมาณ การจัดสรร ความเพียงพอและกฎระเบียบ

6.3.3 ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ หมายถึง ทรัพยากรทางการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการแสดงสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ได้แก่การบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์ ความเพียงพอ คุณภาพ การจัดสรร และการจัดส่ง

6.4 กระบวนการบริหาร หมายถึง ขั้นตอนในการแสดงแสดงสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น เพื่อให้งานบรรลุวัตถุประสงค์ ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมกำกับ

7. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

7.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและสนับสนุนสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

7.2 บุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลไปประยุกต์ใช้ในการส่งเสริมสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น