

## บทที่ 2

### เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และทักษะในการป้องกันโรคอุจจาระร่วงของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เป็นพื้นฐานและแนวทางในการวิจัยดังต่อไปนี้

1. โรคอุจจาระร่วง
2. แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และพฤติกรรม
3. ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอเมือง จังหวัดระนอง
4. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
5. สรุปเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### โรคอุจจาระร่วง

#### ความหมาย

องค์การอนามัยโลกได้ให้คำนิยามของโรคอุจจาระร่วง คือ การถ่ายอุจจาระที่มีลักษณะเหลวหรือเป็นน้ำมากกว่า 3 ครั้งขึ้นไป หรือถ่ายอุจจาระเป็นมูกเลือดเพียงครั้งเดียวภายใน 24 ชั่วโมง (World Health Organization, 1987 อ้างถึงใน อรวรรณ ปาละก้อน, 2551 : 15)

#### สาเหตุ

โรคอุจจาระร่วงมีสาเหตุสำคัญจากการติดเชื้อพวกจุลินทรีย์ต่างๆ เช่น เชื้อไวรัส (Virus) เชื้อแบคทีเรีย (Bacteria) พยาธิบางชนิด (Parasite) รายละเอียด มีดังนี้ (สมาคมโรคติดเชื้อแห่งประเทศไทย, 2546 : 9)

1. เกิดจากเชื้อแบคทีเรีย ทำให้เกิดอาการอักเสบของลำไส้ ระบาดจากการดูดซึมของสารเกลือแร่ ที่พบบ่อย คือ เชื้อชิเกลล่า (Shigella) อุจจาระช่วงแรกจะเป็นสีเขียว ต่อมามีมูกเลือดและปวดเบ่ง ถ่ายอุจจาระบ่อย และเชื้อซาลโมเนลล่า (Salmonella) จะมีอาการอาเจียน ท้องอืด ถ่ายอุจจาระเป็นสีเขียว ไข้ต่ำๆ สูงขึ้น อาจมีอาการอุจจาระร่วงเหมือนอาการอาหารเป็นพิษบิด (Dysentary) อาการที่สำคัญได้แก่ ท้องเดิน ปวดเบ่ง เวลาถ่ายอุจจาระจะมีมูกเลือด อาจมีไข้ร่วม

2. เกิดจากเชื้อไวรัส เป็นสาเหตุที่สำคัญของผู้ป่วยโรคอุจจาระร่วง พบบ่อยในเด็ก ประมาณ 50 % ของผู้ป่วยจะมีไข้สูงเกิน 38 องศาเซลเซียส มักจะมีอาการอาเจียนใน 3 วันแรก ลักษณะอุจจาระมักจะเป็นสีเหลือง มักจะพบช่วงเดือนตุลาคมถึงมกราคม

3. เกิดจากเชื้อโปรโตซัวและปรสิต พบว่ามีหลายชนิดที่ทำให้เกิดโรคอุจจาระร่วง ได้โดยการรับประทานอาหารที่ปนเปื้อนเชื้อเข้าไป เชื้อที่พบบ่อยๆ ได้แก่ พยาธิตัวแบนที่อยู่ในปลาน้ำจืดเนื้อวัว เนื้อหมู พยาธิตัวกลมที่อยู่ในปลาน้ำจืด หอยโข่ง และพยาธิใบไม้ที่อยู่ในพืชน้ำ ปลา กุ้ง ปู

### การติดต่อ

การแพร่ระบาดของโรคอุจจาระร่วง พบว่าเกิดจากการรับประทานอาหารและน้ำที่มีการปนเปื้อนเชื้อโรคเข้าไปในร่างกาย ซึ่งช่องทางการติดต่อจากคนไปสู่คน เป็นเรื่องสำคัญ ถ้าไม่มีการขับถ่ายที่ถูกสุขลักษณะจะทำให้อุจจาระที่มีเชื้อโรคปนอยู่ เชื้อโรคสามารถกระจายไปยังผู้อื่นโดยผ่านทางน้ำ อาหาร และนมที่ไม่สะอาด โดยการรับประทานเข้าไป (กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข, 2548 : 23) หรือมีแมลงวันเป็นพาหะนำเชื้อโรคเข้าสู่ร่างกาย การรับประทานอาหารที่ใช้มือหยิบจับ จะทำให้ได้รับเชื้อโรคเข้าสู่ร่างกายได้ สามารถทำให้เกิดโรคได้ในผู้ที่ไวต่อการเป็นโรคสูง โดยปกติแล้วจะต้องรับประทานเข้าไปมากกว่า 100 - 1,000 ตัว

### อาการและอาการแสดง

เมื่อร่างกายได้รับเชื้อโรคเข้าไปในลำไส้จะทำให้เกิดการรบกวนการนำส่งน้ำและอิเล็กโทรไลต์ จากโพรงลำไส้เข้าสู่เยื่อบุลำไส้ หรือเกิดการหลั่งน้ำและอิเล็กโทรไลต์เข้ามาในโพรงลำไส้มากขึ้นทำให้โพรงลำไส้เต็มไปด้วยของเหลว ทำให้กระตุ่นการบีบตัวของลำไส้ ลำไส้จะผลักเอาของเหลวจากลำไส้เล็กสู่ลำไส้ใหญ่อย่างรวดเร็ว จึงทำให้อุจจาระร่วงเหลวเป็นน้ำมีเกลือด้วยเป็นจำนวนมาก รวมทั้งเชื้อโรคที่ปนออกมา (องอาจ ไพรสมณฑรางกูร, 2546 : 9)

เมื่อผู้ป่วยที่ได้รับเชื้อโรคเข้าไปทางระบบทางเดินอาหารโดยเฉพาะเชื้อไวรัส ผู้ป่วยจะมีอาการไข้ได้ในวันแรกๆ ส่วนใหญ่จะมีอาการอาเจียนนำมาก่อน ต่อมาเริ่มมีอาการอุจจาระร่วงโดยอาการอุจจาระร่วงมักเป็นน้ำหรือถ่ายเหลวไม่มีมูกเลือด สำหรับผู้ป่วยที่ได้รับเชื้อแบคทีเรียจะมีอาการอุจจาระร่วงเป็นหลัก โดยจะมีระยะพักตัวประมาณ 1-3 วัน หลังจากนั้นจะเกิดอาการอุจจาระร่วงขึ้นเฉียบพลัน ร่วมกับอาการไข้ ปวดท้อง คลื่นไส้อาเจียน อาการท้องเสียมักเป็นมากในวันแรกๆ และค่อยๆ ลดน้อยลงในวันต่อมา (สมาคมโรคติดต่อแห่งประเทศไทย, 2548 : 11) และผลตามมาที่สำคัญหลังจากมีอาการอุจจาระร่วงแล้ว คือ ภาวะขาดน้ำและเกลือแร่ ซึ่งอาจทำให้เกิดภาวะช็อก ภาวะเลือดเป็นกรด ภาวะโปแทสเซียมในเลือดต่ำ ภาวะโซเดียมในเลือดต่ำ เป็นอันตรายถึงตายได้ ดังนั้นความรุนแรงของโรคจึงขึ้นกับขนาดของภาวะขาดน้ำเป็นสำคัญ (สุรเกียรติ์ อาชานุกาพ, 2548 : 39) นอกจากนี้ยังมีอาการอื่นๆ ร่วม ดังต่อไปนี้ (กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข, 2548 : 25)

1. ระบายน้ำ เป็นอาการของการขาดน้ำ จะเห็นได้ชัดเจนในเด็กเล็ก
  2. น้ำหนักลด เมื่อผู้ป่วยเสียน้ำ และเกลือแร่ น้ำหนักตัวจะลดลงในรายที่ภาวะการขาดน้ำรุนแรงน้ำหนักจะลดลงไป 10 % ของน้ำหนักปกติ อาจเกิดขึ้นภายใน 24 ชั่วโมง หรือ 2-3 วัน
  3. เบ้าตาลึก เมื่อผู้ป่วยขาดน้ำ บริเวณดวงตาจะดูแห้งและบุ๋มลง และตาจะดูลึกลง
  4. ปากแห้ง เมื่อผู้ป่วยขาดน้ำ ปากและลิ้นจะแห้งเนื่องจากน้ำลายมีน้อยลง
  5. สูญเสียความยืดหยุ่นของผิวหนัง (Skin turgor) เมื่อผู้ป่วยอยู่ในภาวะขาดน้ำ ผิวหนังจะแห้งและสูญเสีย ความยืดหยุ่น เมื่อดึงผิวแล้วปล่อยผิวหนังจะตั้งค้างอยู่ชั่วขณะนานเกิน 2 วินาที ก่อนจะราบกลับเข้าที่เดิม
  6. หายใจเร็วขึ้นเหมือนหอบ
  7. ปัสสาวะออกน้อย เมื่อผู้ป่วยขาดน้ำจะมีปัสสาวะน้อยลง เพราะร่างกายพยายามเก็บน้ำไว้ ซึ่งถือเป็นอาการสำคัญที่บ่งบอกว่าเด็กขาดน้ำรุนแรงหรือไม่
  8. ชีพจรเต้นเบา ภาวะขาดน้ำทำให้ชีพจรเต้นเร็วและเบาลง เมื่อเกิดการขาดน้ำรุนแรงชีพจรจะเบาจนคลำที่ข้อมือไม่ได้ อาจต้องคลำที่ขาหนีบหรือฟังเสียงหัวใจ
  9. กระหม่อมบุ๋ม จะพบในผู้ป่วยเด็กที่อายุต่ำกว่า 2 ปี เมื่อเด็กมีภาวะขาดน้ำ น้ำหล่อเลี้ยงสมองลดลง ทำให้กระหม่อมจมลงระหว่างกระดูกกะโหลกศีรษะ
  10. ช็อค ผู้ป่วยที่มีอาการขาดน้ำอย่างรุนแรง จะเกิดอาการช็อค ต้องรีบแก้ไขด้วยการให้สารน้ำทางหลอดเลือดดำทันที
  11. ไข้ ซึ่งเป็นอาการแสดงของการติดเชื้อ
- โรคอุจจาระร่วงแบ่งตามระยะเวลาของการเกิดอาการได้ 2 ประเภท คืออุจจาระร่วงเฉียบพลัน (Acute Diarrhea) หมายถึง อุจจาระร่วงที่เกิดขึ้นอย่างเฉียบพลัน และมีระยะเวลาที่มีอาการน้อยกว่า 14 วัน ต่อเนื่องกัน และอุจจาระร่วงเรื้อรัง (Chronic Diarrhea) หมายถึง อุจจาระร่วงที่มีระยะเวลาของการเกิดอาการนานเกิน 14 วันต่อเนื่องกัน

### การวินิจฉัย

การวินิจฉัยหาสาเหตุของโรคอุจจาระร่วงนั้น ขึ้นอยู่กับการซักประวัติการรับประทาน อาหารหรือเครื่องดื่มในระยะ 2-3 วันที่ผ่านมา รวมทั้งคนที่ร่วมรับประทานอาหารเหล่านั้นด้วยว่ามีอาการท้องร่วงด้วยหรือไม่ เพื่อที่จะได้ทราบถึงระดับวิทยาของอาการท้องร่วง ซักประวัติลักษณะของอุจจาระ ซึ่งคนที่มมีอาการท้องร่วงทั่วไปจะมีลักษณะเป็นน้ำเหลว สีเหลือง ไม่เหม็นเน่า อาการปวดท้องที่เกิดร่วมกับอาการท้องร่วง ทำให้วินิจฉัยได้ เช่น บิด จะมีอาการปวดบิดท้องและถ่ายบ่อย อหิวาตกโรคจะไม่ค่อยมีอาการปวดท้อง เป็นต้น การตรวจร่างกาย ถ้าพบมีไข้ ชีพจรเร็ว และกดเจ็บบริเวณหน้าท้องหรือกดเจ็บบริเวณหน้าท้อง หรือท้องน้อยด้านซ้าย น่าจะนึกถึง ชิเกลลล่า (Shigella)

ถ้าชีพจรปกติหรือไม่เร็วเกินควร อาจเป็น ซาลโมเนลล่า (Salmonella) ก็ได้ พวกอาหารเป็นพิษ อหิวาตกโรคจะไม่มีไข้ และในรายที่ท้องร่วงไม่กี่ครั้งแต่มีอาการอ่อนเพลียและร่างกายขาดน้ำมากกว่า ที่ควรจะต้องนึกถึงอหิวาตกโรคด้วยเสมอ การตรวจทางห้องปฏิบัติการ ได้แก่ การตรวจอุจจาระ (Stool Analysis) สามารถบอกถึงสาเหตุของอาการท้องร่วงได้ (องอาจ ไพรสมนทรางกูร, 2546 : 12)

### การดูแลรักษา

การรักษาโรคอุจจาระร่วงแบ่งเป็น 2 ระดับ (กรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข, 2548 : 23) ดังนี้

1. การรักษาเบื้องต้นเพื่อทดแทนสารน้ำ และอิเล็กโทรไลต์ และป้องกันไม่ให้เกิดการขาดอาหาร โดยเน้นให้ความสำคัญในเรื่องการรักษาโดยเร็วตั้งแต่เริ่มมีอาการถ่ายเป็นน้ำมากกว่าปกติตั้งแต่ที่บ้าน ด้วยการให้สารน้ำทางปาก หรือของเหลวที่เตรียมขึ้นได้เองที่บ้าน
2. การรักษาในสถานพยาบาล เมื่อรักษาพยาบาลที่บ้านแล้วอาการไม่ดีขึ้น หรือผู้ป่วยมีอาการขาดน้ำ ต้องรีบพาไปพบแพทย์โดยเร็ว หากปล่อยให้มียาอาการขาดน้ำขั้นรุนแรง อาจมีอาการช็อก และเสียชีวิตได้

การดูแลรักษาที่สำคัญที่สุดคือการแก้ไขและป้องกันการขาดน้ำและสารอาหารของผู้ป่วย ดังนั้นประชาชนควรมีความรู้ และปฏิบัติได้ในกรณีที่เป็นโรคอุจจาระร่วง ดังนี้

1. ให้อาหารเหลวมากกว่าปกติ ไม่ควรงดอาหาร เพราะการงดอาหารขณะเกิดอาการอุจจาระร่วง จะเป็นสาเหตุให้เกิดภาวะขาดสารอาหาร
2. ให้สารน้ำ (สารละลายเกลือแร่) ทางปากเพื่อทดแทนน้ำและเกลือแร่ที่สูญเสียไป อาการปวดท้องเนื่องจากลำไส้เคลื่อนไหวมากเกินไป หรือให้ยาเพื่อลดพิษ (Toxin) ของเชื้อโรคและให้ยาปฏิชีวนะ เพื่อทำลายและหยุดยั้งการเจริญเติบโตของเชื้อโรค

ข้อควรระวัง ควรหลีกเลี่ยงการให้ยาหยุดถ่ายอุจจาระ เพื่อเป็นการรักษาโรคอุจจาระร่วง เนื่องจากการถ่ายอุจจาระเป็นน้ำหรือมูกเลือดเป็นกลไกของร่างกายที่จะขับของเสีย สารพิษ หรือเชื้อโรค ออกจากร่างกาย การรับประทานยาหยุดถ่ายอุจจาระจะทำให้อาการถ่ายอุจจาระหยุดไป แต่ไม่ได้ทำให้ร่างกายลดการสูญเสียน้ำและเกลือแร่

### การป้องกันและควบคุมโรค

กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข ได้กำหนดนโยบาย ตามแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 8 (พ.ศ. 2540-2544) ต่อเนื่องมาจนถึงแผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 10 (2550-2554) โดยกำหนดเกณฑ์อัตราการเกิดโรคอุจจาระร่วงไม่เกิน 1,000 ต่อแสนประชากร ซึ่งมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้ เกิดความตระหนัก และเกิดพฤติกรรมอนามัยที่ถูกต้องในเรื่องการป้องกันโรคอุจจาระร่วง ให้อยู่ในสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย โดยให้ทุกภาคีเครือข่ายมีส่วนร่วม ในการดำเนินงานให้ได้

ประสิทธิภาพและมีความยั่งยืน ตามมาตรการต่อไปนี (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2549 : 24)

1. การสร้างส้วม โดยแนะนำให้ประชาชนมีส่วนร่วมใช้ทุกหลังคาเรือน และถ่ายอุจจาระลงในส้วมที่ถูกหลักสุขาภิบาลทุกครั้ง เพื่อป้องกันการแพร่กระจายเชื้อโรค โดยคำนึงถึงบริเวณที่จัดสร้างส้วมให้ควรอยู่ห่างจากแหล่งน้ำของชุมชน

2. ปรับปรุงน้ำดื่ม น้ำใช้ ให้เป็นน้ำสะอาดไม่มีเชื้อโรค และสารที่เป็นพิษปนเปื้อนอยู่

3. ปรับปรุงด้านสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ซึ่งมุ่งเน้นในด้านความสะอาดของบ้านเรือนและรอบๆ บ้าน การกำจัดขยะมูลฝอยโดยการเผาหรือฝัง ไม่ปล่อยให้เป็นแหล่งเพาะพันธุ์แมลงวันและหนู ซึ่งเป็นพาหะนำเชื้อโรคได้

4. ปรับปรุงด้านสุขาภิบาลอาหาร ซึ่งประกอบด้วยสถานที่สำหรับใช้ในการปรุงอาหาร การเก็บถนอมอาหาร ควรสะอาดถูกหลักอนามัย ปลอดภัยจากเชื้อโรค รวมทั้งภาชนะที่ใช้ใส่อาหารมีการล้างและจัดเก็บให้สะอาดเป็นระเบียบ หรือวิธีการปรุงอาหารต้องสะอาด และการรับประทานอาหารสะอาดปรุงสุกใหม่ ไม่รับประทานอาหารดิบ หรือสุกๆ ดิบๆ และก่อนรับประทานอาหารต้องทำอาหารให้ร้อนก่อนเสมอ

5. ปรับปรุงพฤติกรรมอนามัยพื้นฐาน โดยเฉพาะการล้างมือด้วยสบู่ก่อนปรุงอาหาร และก่อนรับประทานอาหาร และหลังขับถ่ายอุจจาระ

6. เพิ่มความต้านทานให้แก่คน (Host) ก่อนการติดเชื้อ การป่วย หรือการตายในเรื่อง

6.1 การปรับปรุงโภชนาการของมารดา ขณะตั้งครรภ์และหลังคลอด เพื่อเป็นการเสริมคุณค่าของน้ำนมมารดา และลดอุบัติการณ์ของน้ำหนักทารกแรกคลอดต่ำกว่ามาตรฐาน

6.2 ส่งเสริมการเลี้ยงดูทารกด้วยนมมารดา เพราะสะอาด ปลอดภัย และทำให้เด็กมีภูมิคุ้มกันต่อเชื้อโรคต่างๆ

ดังนั้นการป้องกันโรคอุจจาระร่วงกระทำได้หลายวิธี โดยลดการแพร่กระจายของตัวเชื้อโรคและเพิ่มความต้านทานให้แก่คนต่อการติดเชื้อ ได้แก่ การให้ความรู้แก่ประชาชนในเรื่องการป้องกันโรคอุจจาระร่วง รวมถึงการส่งเสริมให้ประชาชนมีพฤติกรรมป้องกันการป้องกันโรคอุจจาระร่วงทั้งในด้านพฤติกรรมอนามัยพื้นฐาน ด้านการบริโภคอาหาร และพฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมตามความรู้ที่ได้รับนั้น (กรมควบคุมโรค กระทรวงสาธารณสุข, 2549 : 25)

## แนวคิดเกี่ยวกับความรู้และพฤติกรรม

### แนวคิดเกี่ยวกับความรู้

#### ความหมายของความรู้

ความรู้เป็นสิ่งที่สั่งสมมาจากการเรียน ค้นคว้า ประสบการณ์ ทั้งในการปฏิบัติ ทักษะ ความเข้าใจ สารสนเทศ ซึ่งสามารถนำไปปฏิบัติและเกิดประโยชน์ (มโนส ยอดคำ, 2551 : 102) มีผู้ให้ความหมายของ “ความรู้” ไว้หลายความหมาย ได้แก่

บุญชม ศรีสะอาด (2546 : 16) ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์ข้อมูลต่างๆ ที่มนุษย์มีความสามารถรับรู้เข้าใจในสมอง และรวบรวมจากประสบการณ์ ทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งวัดได้จากความสามารถในการระลึกได้ของมนุษย์

**ประเภทของความรู้** ความรู้ของบุคคลที่เกิดขึ้นจะนำไปสู่การแสดงออกของพฤติกรรม เกิดการรับรู้ ปรับแนวคิด และทัศนคติ ตามความรู้ความเข้าใจที่ตนมีอยู่ ซึ่งกระบวนการของความรู้ แบ่งได้เป็น 6 ชั้น ตามลำดับการเกิดพฤติกรรม ดังนี้ (Bloom, 1975 : 179)

1. ความรู้ (Knowledge) เป็นความสามารถในการจดจำ หรือระลึกได้จากประสบการณ์ต่างๆ ที่ได้รับรู้มา แบ่งออกเป็น

1.1 ความรู้เฉพาะเรื่อง เป็นการระลึกข้อมูลในส่วนย่อยๆ เฉพาะอย่างที่แยกได้ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับศัพท์ ความรู้เกี่ยวกับวัน เดือน ปี สถานที่

1.2 ความรู้กับวิถีทางและวิธีดำเนินการเรื่องใดเรื่องหนึ่งเฉพาะ ได้แก่ ความรู้ในเรื่องระเบียบแบบแผน ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและลำดับก่อนหลัง ความรู้ในการแยกประเภท และจัดหมวดหมู่ ความรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์ และความรู้เกี่ยวกับหลักการต่างๆ

1.3 ความรู้เกี่ยวกับการรวบรวมแนวคิดและสิ่งที่เป็นนามธรรม เป็นแนวคิดเกี่ยวกับแบบแผนโครงการรวมทั้งรูปแบบของความคิดและปรากฏการณ์ต่างๆ ได้แก่ความรู้เกี่ยวกับหลักการและข้อสรุปโดยทั่วไป และความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง

2. ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถในการแปลความ ตีความหมาย และขยายความในเรื่องราวและเหตุการณ์ต่างๆ

3. การประยุกต์ (Application) เป็นความสามารถในการนำสาระสำคัญต่างๆ ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์จริง

4. การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการแยกการสื่อความหมายให้เป็นหน่วยย่อย หรือเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ เพื่อให้ได้ลำดับขั้นของความคิด ความสัมพันธ์กัน โดยมุ่งที่จะให้การสื่อความหมายนี้ มีความชัดเจนยิ่งขึ้น ซึ่งจำแนกได้ 3 ลักษณะ ดังนี้

4.1 การวิเคราะห์ส่วนประกอบ เป็นการชี้ให้เห็นส่วนย่อยๆ ที่เป็นส่วนประกอบ อยู่ในสิ่งที่สื่อความหมาย

4.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ เป็นการแยกประสานหรือความสัมพันธ์ระหว่าง องค์ประกอบต่างๆ ในสิ่งที่สื่อความหมาย

4.3 การวิเคราะห์องค์ประกอบของหลักการ เป็นการชี้แนะให้เห็นระบบของการจัดการ และวิธีการรวบรวมองค์ประกอบต่างๆ เข้าด้วยกัน

5. การสังเคราะห์ (synthesis) เป็นความสามารถในการรวบรวม เรียบเรียง ผสมผสาน ส่วนย่อยต่างๆ ให้เป็นเรื่องเดียวกัน เพื่อสร้างแบบแผนหรือโครงสร้างใหม่โดยการสังเคราะห์ ข้อความ การสังเคราะห์แผนงาน และการสังเคราะห์ความสัมพันธ์ ซึ่งแบ่งเป็นหน่วยย่อย ดังนี้คือ

5.1 การสร้างข้อคิดเห็นที่มีลักษณะเฉพาะ

5.2 การสร้างแผน หรือข้อคิดเห็นที่นำไปสู่การปฏิบัติ ให้เป็นการพัฒนาแผน การปฏิบัติงาน หรือโครงร่างของแผนงาน

5.3 การก่อให้เกิดกลุ่มของความสัมพันธ์ในเชิงนามธรรม โดยการอธิบายข้อมูล หรือปรากฏการณ์ที่เกี่ยวข้องหรือมีความสัมพันธ์ร่วมด้วย

6. การประเมินค่า (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินคุณค่าของเนื้อหาวัสดุ อุปกรณ์ และวิธีการทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพที่สอดคล้องกับสถานการณ์ โดยยึดถือตามเกณฑ์ ซึ่งจำแนกไว้ 2 ลักษณะ ดังนี้

6.1 การตัดสินตามเกณฑ์ภายใน เป็นการประเมินค่าความถูกต้องของเนื้อหาวัสดุ อุปกรณ์ ข้อความ เหตุการณ์ ตามคุณสมบัติประจำตัวของสิ่งที่เกิดขึ้น

6.2 การตัดสินเกณฑ์ภายนอก เป็นการประเมินค่าโดยอ้างอิงกับเกณฑ์ที่กำหนดไว้ สรุปได้ว่า ความรู้ หมายถึง ข้อเท็จจริง ในเรื่องต่างๆ หรือประสบการณ์ทั้งทางตรงและ ทางอ้อม ที่มนุษย์ได้รับและสะสมไว้สามารถจำได้

#### **แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ**

แนวคิดเรื่องสมรรถนะได้รับการกล่าวถึงตั้งแต่ปี ค.ศ.1920 โดย Frederick W. Taylor บิดา แห่งการจัดการเชิงวิทยาศาสตร์ (Raelin & Cooleage, 1996 : 332) ได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาสู่การปฏิบัติอย่างเป็นทางการเป็นรูปธรรมในปี ค.ศ.1970 โดยสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศ สหรัฐอเมริกา (The US State Department) ได้ทำการว่าจ้างบริษัท Mcber ภายใต้การนำของแมคเคลลีแลนด์ (David C. McClelland) นักจิตวิทยา/ศาสตราจารย์ของมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด (Harvard University) และ ที่ปรึกษาองค์การธุรกิจต่าง ๆ ให้เข้ามาช่วยแก้ปัญหาการคัดเลือกบุคลากรขององค์กร โดยสร้างและ พัฒนาเครื่องมือเพื่อคัดเลือกบุคลากรแทนแบบทดสอบชุดเก่า ซึ่งพบว่า มีข้อจำกัดและจุดอ่อน

หลายประการ จากการใช้แบบทดสอบที่เรียกว่า “Foreign Service Officer Exam” เป็นเครื่องมือเพื่อการคัดเลือกบุคลากรของสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกาในช่วงที่ผ่านมา (दनัย เทียนพุด อั้งถึงใน ชัชวาลย์ ทัตศิวัช, 2553 : 62)

จากการแก้ไขปัญหาที่ตัวบุคคลโดยเน้นที่ความสามารถ มีการศึกษากันมากโดยนักวิชาการในต่างประเทศ เห็นได้จากการที่แมคคลีแลนด์ได้ทำการวิจัยโดยสัมภาษณ์ผู้อำนวยการฝ่ายบุคคลของสำนักงานข่าวสารแห่งประเทศสหรัฐอเมริกา ผู้บริหารระดับสูง และพนักงานระดับผู้ปฏิบัติงานตำแหน่งต่าง ๆ จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่ พนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่า เกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเท่ากับเกณฑ์มาตรฐาน (Average Performer) โดยใช้การสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม (Behavioral Event Interview : BEI) ซึ่งเป็นเทคนิคการสัมภาษณ์ที่สอบถามผู้ถูกสัมภาษณ์ด้วยคำถาม 6 ข้อ กล่าวคือสอบถามเกี่ยวกับประสบการณ์ทำงานที่ประสบความสำเร็จ 3 ข้อ และประสบการณ์ทำงานที่ล้มเหลว 3 ข้อ หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ผลการสัมภาษณ์จากแบบสัมภาษณ์เชิงพฤติกรรม โดยเปรียบเทียบพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (Superior Performer) และพนักงานที่มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยอยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน (Average Performer) เพื่อค้นหาลักษณะของพฤติกรรมของพนักงานทั้ง 2 กลุ่ม โดยแมคคลีแลนด์เองได้ตั้งชื่อเรียกคุณลักษณะของพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดผลการปฏิบัติงานที่สูงกว่า มาตรฐาน (Superior performance) นี้ว่า สมรรถนะ (Competency) หลังจากนั้นแมคคลีแลนด์ได้ทำการศึกษาวิจัยอีกหลายเรื่องและยืนยันว่าสมรรถนะเป็นตัวทำนายความสำเร็จในการทำงานของบุคลากรในตำแหน่งหนึ่ง ๆ ได้ดีที่สุด และมีความเที่ยงเบนหรืออคติน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับวิธีการคัดเลือกแบบเดิมซึ่งใช้วิธีการพิจารณาจากคะแนนผลการศึกษาของสถาบันการศึกษา (School Credentials) หรือการทดสอบความถนัด (Attitude Test) และการทดสอบความรู้ทางวิชาการ (Knowledge Academic Test) เป็นต้น บทความเรื่อง “Testing for Competency Rather Than for Intelligence” ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางจากนักวิชาการทั้งเห็นด้วยและไม่เห็นด้วย และทำให้สมรรถนะได้รับความสนใจศึกษาและใช้กันต่อมาจนถึงทุกวันนี้ โดยมีข้อเสนอที่สำคัญซึ่งได้จากงานวิจัยของแมคคลีแลนด์ คือ สมรรถนะเป็นตัวแปรที่มีความเป็นไปได้มากที่สุดที่ควรใช้ในการทำนายผลการปฏิบัติงานของบุคคล (ฐิติพัฒน์ พิษนุชธาดาพงศ์ อั้งถึงใน ชัชวาลย์ ทัตศิวัช, 2553 : 88)

การศึกษาความเหมาะสมของคนกับงานที่ต้องปฏิบัติ มีผลให้เป้าหมายขององค์กรบรรลุผลสำเร็จ พร้อมกับมีแนวคิดที่สมรรถนะสามารถเป็นตัวแปรที่ไม่แสดงผลเป็นความลำเอียงต่อปัจจัยด้านเชื้อชาติ เพศ หรือฐานะทางเศรษฐกิจสังคมของกลุ่มตัวอย่าง เช่น แบบวัดความถนัดหรือแบบวัดอื่น ๆ ในกลุ่มเดียวกันที่มีให้อยู่ในขณะนั้น การศึกษาและข้อสรุปของแมคคลีแลนด์ ได้จำแนกออกเป็น 2 กลุ่ม เมื่อพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นเกณฑ์คือ สมรรถนะพื้นฐาน (Threshold

Competency) ซึ่งได้แก่ ความรู้ หรือทักษะพื้นฐานที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ แต่ไม่สามารถแยกผู้ที่ปฏิบัติงานดี ออกจากผู้ที่ปฏิบัติงานปานกลางได้ และสมรรถนะที่แยกความแตกต่าง (Differentiating Competency) ได้แก่ ปัจจัยต่าง ๆ ที่ผู้ปฏิบัติงานที่ดีมี แต่ผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานปานกลางไม่มี ผลงานของแมคคลีแลนด์ ได้รับความนิยมนำมาประยุกต์ใช้ในหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในประเทศสหรัฐอเมริกาและประเทศทางแถบยุโรปในการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างแพร่หลาย

นักวิชาการที่ให้ความสนใจในการศึกษาเรื่องสมรรถนะในการบริหารงานบุคคลได้แก่งานของโบายาทซีส (Boyatzis, 1982) เมื่อปี ค.ศ.1992 เรื่อง “The Competent Manager : A Model for Effective Performance” โบายาทซีส ได้เสนอคำว่า “Competence” ซึ่งได้รับความสนใจจากนักวิชาการและนักบริหารจำนวนมากนำแนวคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร โดยได้ศึกษาคุณลักษณะของผู้จัดการ พบว่า มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน (คณีย์ เทียนพุด อ่างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 11) เห็นได้ว่าการที่องค์กรรับรู้ถึงบุคลากรในด้านสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคลมีประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและการพัฒนาทรัพยากรในองค์กรได้ จากความสำคัญดังกล่าวโบายาทซีส ได้สร้างแบบจำลองสมรรถนะซึ่ง เป็นแนวคิดที่ได้รับการประยุกต์ใช้กับแนวคิดพฤติกรรมทางจิตวิทยาแบบคลาสสิก ภายใต้อาสาเชื่อว่าการพฤติกรรมของบุคคลเกิดจากการกระทำตามหน้าที่และสภาพแวดล้อม หลังจากนั้นโบายาทซีส (Richard Boyatzis) ได้สร้างโปรแกรมการพัฒนาผู้บริหารจำนวน 2,000 คน ที่มีลักษณะงานแตกต่างกันจำนวน 41 งาน โดยเป็นกลุ่มตัวอย่างที่มาจาก 12 องค์กรที่มีภูมิหลังแตกต่างกันทั้งภาครัฐและเอกชนให้มีผลการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น ภายใต้อาสาเชื่อว่าการวิจัยว่า ผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐาน และผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานเฉลี่ยเท่ากับมาตรฐาน มีสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และทักษะ (พฤติกรรม) ของผู้บริหารที่มีผลการปฏิบัติงานสูงกว่ามาตรฐานสามารถเรียนรู้และฝึกฝนได้ รวมทั้งวิธีการพัฒนาทักษะที่ดีที่สุดก็คือการให้ลงมือฝึกปฏิบัติ และควรให้ลงมือฝึกปฏิบัติจริงในงานที่ตนเองทำ กับอีกประการหนึ่งคือหลักฐานหรือข้อมูลขั้นสุดท้ายที่ใช้ในการกำหนดสมรรถนะของผู้บริหารนั้นต้องมาจากงานของผู้บริหารเอง ผลการวิจัยนี้ได้รับการนำมาออกแบบโปรแกรมพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่สำคัญและผู้บริหารจำเป็นต้องเรียนรู้และพัฒนาสมรรถนะ ต่อมาในปี ค.ศ. 1994 แฮมเมล และพรฮาลาด (Hamel & Prahalad, 1994 : 93) ในหนังสือ “Competing for The Future” ได้นำเสนอสิ่งที่เรียกว่า “Core Competencies” หรือความสามารถหลักของธุรกิจ โดยระบุว่าสิ่งนี้เท่านั้นที่ทำให้ธุรกิจชนะในการแข่งขัน และเป็นสิ่งที่คู่แข่งไม่อาจลอกเลียนแบบได้ ต่อมาได้มีการนำแนวความคิดนี้ไปประยุกต์ใช้ในงานบริหารบุคคลหน่วยงานราชการของสหรัฐอเมริกามากยิ่งขึ้น โดยการกำหนดปัจจัยพื้นฐานว่า ในตำแหน่งงานหนึ่ง ๆ

นั้นต้องมีพื้นฐานทักษะ ความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรมสัยใดบ้างและอยู่ในระดับใดจึงทำให้บุคลากรมีคุณลักษณะที่ดีมีผลต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพสูงและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กร

สำหรับในประเทศไทย ได้มีการนำแนวความคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์กรที่เป็นเครือข่ายบริษัทข้ามชาติชั้นนำก่อนที่แพร่หลายสู่บริษัทชั้นนำของประเทศ ดังเช่น เครือปูนซิเมนต์ไทย บริษัท เอไอเอส จำกัด (มหาชน) กลุ่มบริษัทเครือเจริญโภคภัณฑ์ บริษัทโตโยต้า มอเตอร์ (ประเทศไทย) จำกัด การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย บริษัท การบินไทย จำกัด (มหาชน) และการปิโตรเลียมแห่งประเทศไทย ซึ่งปัจจุบันได้แปรรูป (Privatized) เป็นบริษัทมหาชนจำกัดไปแล้ว เนื่องจากภาคเอกชนที่ได้นำแนวคิด Competency ไปใช้และเกิดผลสำเร็จอย่างเห็นได้ชัดเจน ดังเช่น กรณีของเครือปูนซิเมนต์ไทยมีผลให้เกิดการตื่นตัวในวงราชการ โดยได้มีการนำแนวคิดนี้ไปทดลองใช้ในหน่วยราชการ โดยสำนักงานข้าราชการพลเรือนได้จ้างบริษัท Hay Group เป็นที่ปรึกษา

ในการนำแนวความคิดนี้มาใช้ในการพัฒนาข้าราชการพลเรือน โดยในระยะแรกได้ทดลองนำแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency Based Human Resource Development) มาใช้ในระบบการสรรหาผู้บริหารระดับสูง (SES) ในระบบราชการไทย และกำหนดสมรรถนะของข้าราชการที่จะสรรหาในอนาคต ในพจนานุกรม The Concise Oxford Dictionary of Current English คำว่า competence และ competency โครเตอร์ (Crowther อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553) จากการที่นักวิชาการต่างๆ ได้พยายามคิดค้นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถทำงานในหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งแปลความได้ว่าสมรรถนะมีความสำคัญและจำเป็นต่อการทำงานขององค์กรในอนาคต สำหรับความหมายในพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525 (ราชบัณฑิตยสถาน อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 56) ให้ความหมายว่าคือความสามารถ (สิมา สีมานนท์ อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 56) อธิบายเพิ่มเติมว่า สมรรถนะ คือ คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) ทักษะ (Skill) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) หรือบทบาททางสังคม (Social Role) หรือองค์ความรู้ (Body of Knowledge) ซึ่งบุคคลจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานสูงกว่าหรือเหนือกว่าเกณฑ์เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยที่สมรรถนะนี้ เป็นคุณลักษณะที่มีส่วนช่วยให้บุคคลสามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพ หรือผลงานที่ดีเยี่ยมได้ หรือหากแปลความกลับก็คือ ถ้าคนทำงานไม่มีคุณลักษณะเหล่านั้นแล้ว ไม่สามารถผลิตผลงานที่มีประสิทธิภาพได้

สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 22) อธิบายว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นบุคลิกลักษณะที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้ปัจเจกบุคคลนั้นสร้างผลการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ โดยสมรรถนะ

(Competency) ประกอบไปด้วยองค์ประกอบ 5 ส่วน กล่าวคือ ส่วนที่เป็นความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skills) นั้น ถือว่าเป็นส่วนที่คนแต่ละคนสามารถพัฒนาให้มีขึ้นได้ไม่ยากนัก ด้วยการศึกษา ค้นคว้าทำให้เกิดความรู้และการฝึกฝนปฏิบัติทำให้เกิดทักษะ ซึ่งในส่วนนี้นักวิชาการบางท่าน เรียกว่า “Hard Skills” ในขณะที่องค์ประกอบส่วนที่เหลือ คือ self-concept คือ ทศนคติ ค่านิยมและ ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง รวมทั้ง Trait คือบุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล และ Motive คือ แรงจูงใจหรือแรงขับภายในของแต่ละบุคคล ซึ่งเป็นสิ่งที่พัฒนายาก เพราะเป็นสิ่งที่ ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลและส่วนนี้นักวิชาการบางท่านเรียกว่า “soft skills” ความหมายของ องค์ประกอบสมรรถนะทั้ง 5 ส่วน ประกอบด้วย (1) ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และ ฝึกปฏิบัติเป็นประจำจนเกิดความชำนาญ ตัวอย่างเช่น ทักษะของหมอฟันในการอุดฟันโดยไม่ทำให้ คนไข้รู้สึกเสียวเสี้ยนประสาท หรือเจ็บ (2) ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะด้านของบุคคล ตัวอย่างเช่น ความรู้ภาษาอังกฤษ ความรู้ด้านการบริหารต้นทุน เป็นต้น (3) ทศนคติ ค่านิยม และ ความเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าตนเองเป็น (Self-concept) ตัวอย่างเช่น Self-confidence คนที่มีความเชื่อมั่นในตนเองสูงเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ได้ เป็นต้น (4) บุคลิกลักษณะประจำของแต่ละบุคคล (Trait) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น ตัวอย่างเช่น คนที่ น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น และ (5) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่สิ่งที่เป็นเป้าหมายของเขา ตัวอย่างเช่น บุคคลที่ มุ่งผลสำเร็จ (Achievement Orientation) มักชอบตั้งเป้าหมายที่ท้าทาย และพยายามทำงานให้สำเร็จ ตามเป้าที่ตั้งไว้ตลอดจนพยายามปรับปรุงวิธีการทำงานของตนเองตลอดเวลา นอกเหนือไปจากนี้ สมรรถนะตามคำอธิบายของนักวิชาการบางท่าน

เฮย์ส (Hayes อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 23) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะ นอกจาก หมายถึงความสามารถในการทำงานแล้ว ยังประกอบไปด้วยความรู้ แรงขับ คุณลักษณะ บทบาท ทางสังคม และการมีทักษะเพื่อการทำงาน โดยที่องค์ประกอบของสมรรถนะต่าง ๆ เหล่านี้ ทำให้ บุคคลมีการทำงานที่ได้ผลดีกว่าและสมบูรณ์มากกว่าบุคคลที่ไม่มีคุณลักษณะดังกล่าว

สิมา สิมานันท์ (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 23) ที่เสนอว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่แสดงออกของบุคคล รวมถึงความรู้ ทักษะ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมที่ จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานตามหน้าที่ให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งได้แก่ แรงจูงใจ ทศนคติ ค่านิยม และการตระหนักรู้ในตนเอง

โบม และสเปร์โรว์ (Boam & Sparrow อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 24) กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นกลุ่มของคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติงานในตำแหน่ง หนึ่งๆ เพื่อให้การปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบประสบความสำเร็จ

นิสคาร์ก เวชยานนท์ (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 24) เสนอไว้ว่า สมรรถนะมีความหมายจำแนกได้สองนัยยะ นัยยะแรก สมรรถนะเป็นความสามารถของบุคคลที่ปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่กำหนด และนัยยะที่สอง เป็นชุดของพฤติกรรมของบุคคลที่ถูกนำมาใช้เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุผลหรือนำไปสู่ผลงานความหมายของคำดังกล่าว

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 : 115) สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละบุคคล (Underlying Characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผล (Causal Relationship) จากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion-Reference) และ/หรือ การปฏิบัติงานที่ได้ผลสูงสุด (Superior Performance) สมรรถนะในความหมายของสเปนเซอร์ และสเปนเซอร์นี้ นับได้ว่าไม่แตกต่างไปจากงานของแมคคลีแลนด์โดยมองว่า สมรรถนะมีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 ประการเช่นกันคือ แรงขับ (Motives) คุณลักษณะ (Traits) การรับรู้ตนเอง (Self-concept) ความรู้ (Knowledge) และทักษะ (Skills)

เดล และเฮส (Dale & Hes อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 25) ได้กล่าวไว้ว่า สมรรถนะเป็นการค้นหาสิ่งทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่ดีเลิศ (Excellence) หรือการปฏิบัติงานที่เหนือกว่า (Superior Performance) นอกจากนี้ ได้ให้ความหมายสมรรถนะในด้านอาชีพ (Occupational Competence) ว่า หมายถึง ความสามารถ (Ability) ในการทำกิจกรรมต่างๆ ในสายอาชีพ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานเป็นไปตามมาตรฐานที่ถูกคาดหวังไว้ คำว่ามาตรฐาน ในที่นี้คือองค์ประกอบของความสามารถ (Element of Competence) บวกกับเกณฑ์การปฏิบัติงาน (Performance Criteria) และคำอธิบายขอบเขตงาน (Range Statement)

นาเกลสมิธ (Nagelsmith อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 25) ได้กล่าวถึง สมรรถนะว่าเป็นความสามารถที่ปฏิบัติกิจกรรมเฉพาะได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน โดยมีทักษะ ความรู้ ค่านิยม การคิด และเจตคติ เป็นปัจจัยที่สัมพันธ์กับสมรรถนะ

โอ ฮาแกน (O'Hagan อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 26) กล่าวว่าไว้ว่า สมรรถนะเป็นแนวคิดที่คนสามารถถ่ายทอด ถ่ายเท หรือเคลื่อนย้ายทักษะและความรู้ไปสู่สถานการณ์ใหม่ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานซึ่งแนวคิดดังกล่าวมีอยู่ทั่วไปภายในองค์กรการวางแผนงานการเปลี่ยนแปลงใหม่ๆ ตลอดจนมีกิจกรรมที่ไม่ใช่งานประจำทั่วไป นอกจากนั้น ยังรวมถึงคุณภาพของมีประสิทธิภาพของบุคคลในสถานที่ทำงาน โดยทั่วไปกล่าวถึง ความรู้ ทักษะ และค่านิยม ซึ่งเป็นเป้าหมาย หรือจุดมุ่งหมายที่สำคัญของการฝึกอบรมและพัฒนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ความรู้และทักษะเป็นสิ่งสำคัญที่สุด และสามารถฝึกอบรม และพัฒนาง่ายกว่าการสร้าง หรือปลูกฝังค่านิยม อย่างไรก็ตาม ถึงแม้ว่าค่านิยม หรือทัศนคติ ทำการปลูกฝังหรือสร้างขึ้นได้ยากกว่าการฝึกอบรมความรู้และทักษะแต่ทั้งหมดก็เป็นพื้นฐานของการเพิ่มพูนและพัฒนาสมรรถนะ

เคอร์ชเนอร์ และคณะ (Kirschner, et. al. อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 26) ได้ให้นิยามสมรรถนะว่าเป็นความรู้และทักษะที่ซึ่งบุคคลมีอยู่ในตน และสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อบรรลุเป้าหมายแน่นอนอย่างหนึ่งในบริบท หรือสถานการณ์ที่หลากหลาย หรือสมรรถนะ หมายถึง ความสามารถที่ทำให้เกิดความพึงพอใจ และการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์เฉพาะอย่างหนึ่งซึ่งในการที่กระทำได้อย่างเหมาะสม และมีประสิทธิผลในสถานการณ์นั้นต้องใช้วิจารณญาณ ค่านิยม และความเชื่อมั่นในตนเองด้วย ดังนั้น สมรรถนะ (C) จึงเป็นฟังก์ชัน (Function) ของความรู้ (K) ทักษะ (Sk) และสถานการณ์ (S) หรือสรุปเป็นสมการได้ว่า  $C=f(K, Sk, S)$

แพร์รี่ (Parry อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 26) กล่าวว่า ในการปฏิบัติงานในองค์กรนั้น สมรรถนะมีความเกี่ยวข้องและสัมพันธ์ระหว่างงาน (Work) ผลลัพธ์ (Results) ผลที่ได้จากการทำงาน (Outputs) กับคุณลักษณะของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และทัศนคติ (Attitude) ในการทำงาน ซึ่งสามารถแสดงออกได้หลายลักษณะด้วยกัน มุมมองที่เกี่ยวกับสมรรถนะอาจจะมีหลากหลายตาม ค่าของแนวคิด เช่น ประเทศสหรัฐอเมริกาจะมองสมรรถนะว่าเป็นเสมือนปัจจัยนำเข้า (Input) ที่ได้จากการปฏิบัติงานอันเกิดจากเงื่อนไขที่งานกำหนดขึ้น นอกจากนี้ การกำหนดขอบเขตของสมรรถนะในแต่ละงานแตกต่างกันออกไป บางครั้งได้รวมบุคลิกลักษณะ ค่านิยม และรูปแบบบางอย่างไว้ด้วยกัน พร้อมกับได้ให้นิยามของสมรรถนะว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกันซึ่งมีผลกระทบต่องานหลักของตำแหน่งงานหนึ่งๆ โดยที่กลุ่มความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะดังกล่าวสัมพันธ์กับผลงานของตำแหน่งงานนั้นๆ และสามารถวัดผลเปรียบเทียบกับมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ และเป็นสิ่งที่สามารถเสริมสร้างขึ้นมาได้โดยการผ่านการฝึกอบรมและการพัฒนา

วิดด์เดทท์ และฮอลล์ฟอร์ด (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 27) กล่าวว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมซึ่งบุคคลแสดงออกเมื่อได้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับคุณลักษณะที่ตนมี และทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพต่อองค์กร

นาเดลแลค (Arnauld de Nadaillac อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 27) สมรรถนะนั้นเป็น สิ่งที่ต้องลงมือปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้น กล่าวคือ ความสามารถที่ใช้เพื่อให้เกิดการบรรลุผลและวัตถุประสงค์ต่าง ๆ ซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ (Knowledge) การเรียนรู้ทักษะ (Know-how) และเจตคติ/ลักษณะนิสัยหรือบุคลิกภาพต่างๆ (Attitude) ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริงในส่วนของการศึกษาและการบริหารของไทย ได้กล่าวถึงคำว่า สมรรถนะไว้นานมาแล้ว เห็นได้ว่าสมรรถนะของบุคลากรที่ใช้ในการปฏิบัติงานประกอบด้วย 2 ส่วน

คือส่วนที่ผู้ปฏิบัติงานทุกคนต้องมี และส่วนที่มีในเฉพาะผู้ที่ปฏิบัติงานดีเลิศ โดยองค์กรต่างๆ พยายามค้นหาและพัฒนาในส่วนนี้ถึงแม้พัฒนาได้ยากและใช้เวลานาน

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวิฐ, 2553 : 27) นักฝึกอบรมมืออาชีพของไทย ที่ได้เสนอว่า สมรรถนะสามารถพิจารณาความหมายออกได้เป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มแรกมองว่าสมรรถนะเป็นบุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) ทักษะ (Attitude) ความเชื่อ (Belief) และอุปนิสัย (Trait) และอีกกลุ่มหนึ่งมองว่าเป็น กลุ่มของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skills) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) หรือเรียกกันว่า KSAs ซึ่งสะท้อนให้เห็นจากพฤติกรรมในการทำงานที่แสดงออกมาของแต่ละบุคคลที่สามารถวัดและสังเกตเห็นได้

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวิฐ, 2553 : 28) อธิบายไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) เป็นตัวที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมที่แสดงออก เป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ (How)” มากกว่าการตอบคำถามว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” ทั้งนี้การกำหนดความสามารถ หรือ Competency นั้น จะแบ่งออกเป็น 3 มุมมอง ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายที่แตกต่างกันไป กล่าวคือ

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล หรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้รับจากการสนทนาแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และประสบการณ์กับผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกัน และต่างสายวิชาชีพ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึง สิ่งที่ต้องพัฒนา และฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะนั้นขึ้นมา ทั้งนี้ทักษะแบ่งออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ทักษะด้านการบริหาร/จัดการงาน (Management Skills) หรือทักษะในการบริหารควบคุมงานซึ่งเกี่ยวข้องกับระบบความคิดและการจัดการในการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ทักษะในการมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์ ซึ่งทักษะดังกล่าวแสดงออกถึงการจกระบบความคิดเพื่อมองไปที่เป้าหมายในอนาคตว่าอยากทำ หรือมีความต้องการอะไรในอนาคต และทักษะด้านเทคนิคเฉพาะงาน (Technical Skills) ซึ่งหมายถึงทักษะที่จำเป็นในการทำงานตามสายงาน หรือกลุ่มงานที่แตกต่างกันไป ตัวอย่างเช่น งานจัดซื้อ มีหน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่แตกต่างไปจากงานผลิต ดังนั้นทักษะที่ต้องการของคนทำงานด้านจัดซื้อได้นั้น ต้องแตกต่างไปจากงานผลิตเช่นเดียวกัน กับ

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Attributes) หมายถึง ความคิด ความรู้สึก เจตคติ ทักษะ (Attitude) แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลนั้นเป็นสิ่งที่ติดตัวมาและไม่ค่อยเปลี่ยนแปลงไปตามกาลเวลาที่เปลี่ยนไป

สเปนเซอร์ และสเปนเซอร์ (Spencer & Spencer อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 29) ได้อธิบายไว้ว่า คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic or Attribute) ที่เป็นองค์ประกอบของสมรรถนะของบุคคลซึ่งแสดงให้เห็นถึงแนวทางการกระทำ พฤติกรรม หรือการคิด โดยที่คุณลักษณะพื้นฐานเหล่านี้แผ่ขยายไปยังสถานการณ์อื่น ๆ และคงทนอยู่ภายในตัวบุคคลเป็นระยะเวลานานพอสมควรสามารถจำแนกออกได้เป็น 6 ประการดังนี้

1. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดถึงหรือมีความต้องการ ซึ่งแรงจูงใจเป็นตัวผลักดันหรือแรงขับให้บุคคลกระทำพฤติกรรม หรือตัวกำหนดทิศทางหรือทางเลือกในการกระทำพฤติกรรมเพื่อตอบสนองต่อเป้าหมาย หรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา ตัวอย่างเช่น เมื่อบุคคลตั้งเป้าหมายที่ท้าทายทำให้เขามีความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นทำงานให้ประสบความสำเร็จ และใช้เป็นข้อมูลย้อนกลับเพื่อทำงานให้ดียิ่งๆขึ้นไป

2. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคล ซึ่งแสดงออกมาเพื่อตอบสนองต่อข้อมูล หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษา การอบรมเลี้ยงดู ประสบการณ์ และการเรียนรู้ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัยเช่น การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดันความคิดริเริ่ม เป็นต้น

3. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น

4. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้ผู้อื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง ตัวอย่างเช่น การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีจริยธรรม

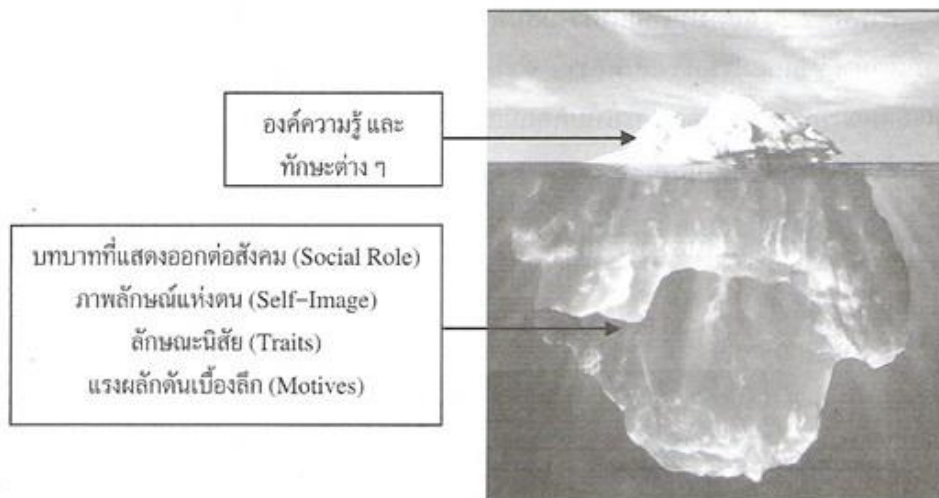
5. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ข้อมูล ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิดต่าง ๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในสาขาวิชาชีพนั้น ๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องมีความรู้อะไรบ้าง” ตัวอย่างเช่น เจ้าหน้าที่บุคคล ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น

6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงานทั้งด้านใช้วาระส่วนใดส่วนหนึ่งของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ หรือกล่าวอย่างสั้นๆ ก็คือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” ระดับหรือประเภทของสมรรถนะนี้เราสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคลในมุมมองของนักวิชาการไทย

ณรงค์วิทย์ แสนทอง (อ้างถึงใน ชัชวาลย์ ทัดศิวัช, 2553 : 30) ได้แบ่งประเภทของสมรรถนะออกเป็น 3 ประเภท ประกอบด้วย

1. ความสามารถหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่จะสะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วย

สนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ การแบ่งเป็น Core Competency นี้ หรืออาจพูดอีกอย่างหนึ่งได้ว่าคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักนี้ถือเป็น “คุณสมบัติร่วม” ของทุกคนในองค์กรที่ต้องมีซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักขององค์กรหนึ่งอาจไม่เหมือนกับอีกองค์กรหนึ่งก็ได้ และหากอธิบายต่อไปให้ถึงที่สุดแล้วคุณสมบัติหรือคุณลักษณะพื้นฐานที่เป็นหลักตัวนี้ก็คือ ส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร (Corporate Culture) 2) Job Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่เหมาะสมให้เห็นถึงความรู้ ทักษะทัศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัยที่ช่วยส่งเสริมให้คนๆ นั้นสามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน 3) Personal Competency หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่เหมาะสมให้เห็นถึงความรู้ ทักษะความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งหนึ่งสิ่งใดได้โดดเด่นกว่าคนทั่วไป ตัวอย่างเช่น พวกที่สามารถอาศัยอยู่กับแมลงป่องหรืออสรพิษได้ เป็นต้น ซึ่งเรามักเรียก Personal Competency ว่าความสามารถพิเศษส่วนบุคคล ห้ามเลียนแบบ ในลักษณะของงานสาธารณสุขชุมชน สามารถสรุปจากแนวคิดดังกล่าวเห็นได้ว่า สมรรถนะ คือ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมที่จำเป็นต่อการปฏิบัติของบุคคล ให้ประสบความสำเร็จสูงกว่ามาตรฐานทั่วไปที่ทำให้ชุมชนปลอดภัยจากปัญหาสุขภาพซึ่งประกอบไปด้วยองค์ประกอบหลัก 3 ประการ คือ ความรู้ (Knowledge) คือ สิ่งที่ต้องการให้ “รู้” ทักษะ (Skills) คือ สิ่งที่ต้องการให้ “ทำ” และพฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Attributes) คือ สิ่งที่ต้องการให้ “เป็น” สิ่งเหล่านี้ถ้าหากมีอยู่แล้วจะเป็นพลังผลักดันให้คนมีพฤติกรรมที่ชุมชนต้องการในการคัดเลือบบุคลากรอาสาสมัครหรือตัวแทนให้ตรงกับลักษณะงานและปัญหา รวมทั้งเป็นแกนนำในการพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรปฏิบัติงาน หรือช่วยเหลืองานให้ประสบความสำเร็จและส่งผลถึงความยั่งยืนของงานต่อไปในอนาคตได้ และเป็นรากฐานสำคัญ (Foundation) ในการประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาของชุมชน โดยเฉพาะโรคติดต่อที่สามารถป้องกันได้ด้วยตนเอง แก้ไขปัญหาบุคลากรภาครัฐไม่เพียงพอ และส่งเสริมความสำเร็จในการดำเนินกลยุทธ์แผนยุทธศาสตร์สุขภาพของชุมชนได้ ซึ่งเป็นอีกกิจกรรมหนึ่งที่นอกจากชุมชนต้องมีการปรับปรุงโครงสร้างภายใน กระบวนการทำงานแล้ว ยังต้องให้ความสำคัญกับกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในฐานะที่ทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่สำคัญสูงสุดขององค์กรและชุมชน David McClelland ซึ่งได้ทำการศึกษาวิจัยว่าเหตุใดบุคลากรที่ทำงานในตำแหน่งเดียวกันจึงมีผลงานที่แตกต่างกัน McClelland จึงทำการศึกษาวิจัยโดยแยกบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีออกจากบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานพอใช้ แล้วจึงศึกษาว่าบุคลากรทั้ง 2 กลุ่ม มีผลการทำงานที่แตกต่างกันอย่างไร ผลการศึกษาทำให้สรุปได้ว่า บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีมีสิ่งหนึ่งที่เรียกว่าสมรรถนะ (Competency) และอธิบายบุคลิกลักษณะของคนว่าเปรียบเสมือนกับภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg)

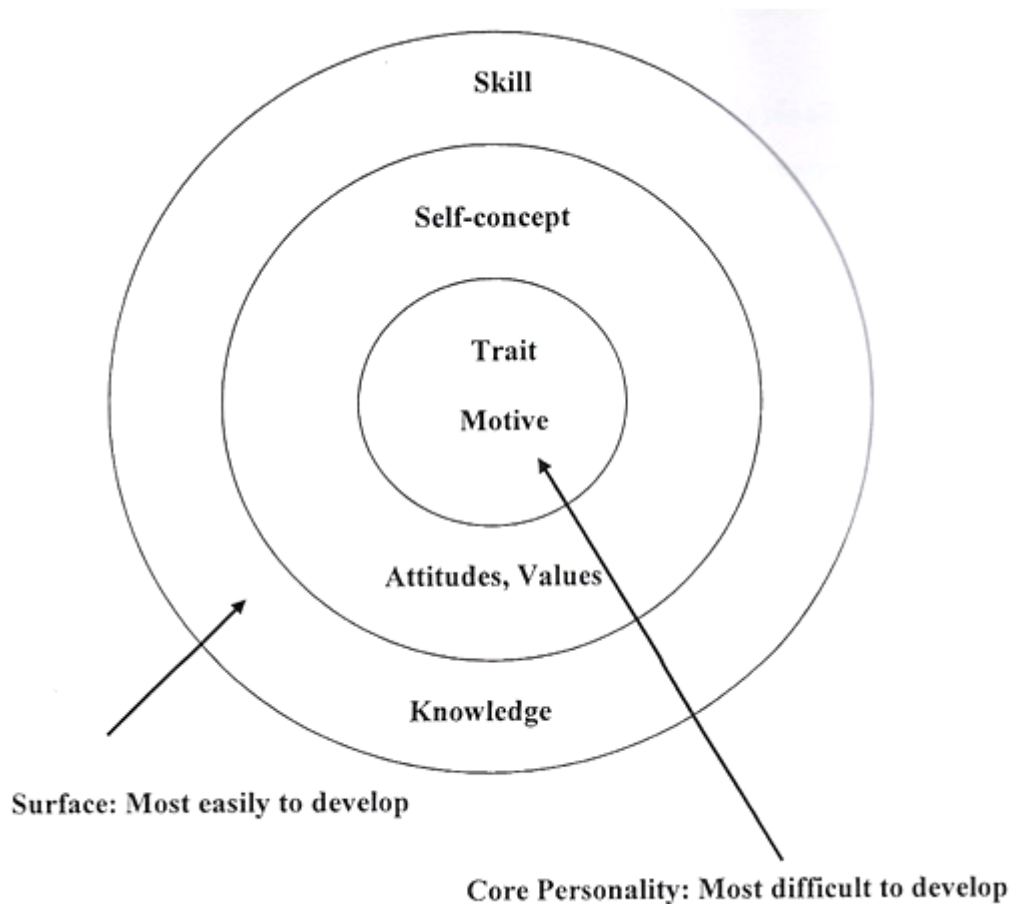


ภาพที่ 2.1 แบบจำลองภูเขาน้ำแข็ง (The Iceberg Model)

(ชูชัย สมितिไกร, 2550 : 29)

จากภาพ สามารถอธิบายได้ว่าคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็นส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้สาขาต่างๆ ที่ได้เรียนมา (Knowledge) และส่วนของทักษะ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญ ความชำนาญพิเศษด้านต่างๆ (Skill) สำหรับส่วนของภูเขาน้ำแข็งที่จมอยู่ใต้น้ำซึ่งเป็นส่วนที่มีปริมาณมากกว่านั้น เป็นส่วนที่ไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และเป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคลมากกว่า ได้แก่ บทบาทที่แสดงออกต่อสังคม (Social role) จึงจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องลึก คุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสมด้วย จึงทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่นได้ (Mathis, Robert and Jackson, John, 1997 : 11) กล่าวถึงสมรรถนะว่าเป็นลักษณะ เฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

สเปนเซอร์ (Spencer & Spencer, 1993 : 9) ที่ให้ความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลต่อความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลการทำงานที่ดีขึ้นกว่าเดิมนอกจากนี้ได้ขยายความหมายของสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญของแต่ละบุคคล (Underlying characteristic) ที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุผลจากความมีประสิทธิภาพของเกณฑ์ที่ใช้ (Criterion reference) และ/หรือการปฏิบัติงานที่ได้ผลงานสูงกว่ามาตรฐาน (Superior performance) สามารถอธิบายรายละเอียดเพิ่มเติมได้ ตามภาพต่อไปนี้



ภาพที่ 2.2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ  
(Spencer & Spencer, 1993 : 11)

ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ 1) แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดหรือต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรม หรือการตอบสนองต่อเป้าหมายหรือการถอยออกไปจากสิ่งต่างๆ เหล่านั้น 2) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) เป็นคุณลักษณะทางกายภาพของบุคคลและรวมถึงการตอบสนองของบุคคลต่อข้อมูลหรือสถานการณ์ที่เผชิญ 3) แนวคิดของตนเอง (Self concept) เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) และภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเอง (Self image) ซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่างๆ ในช่วงระยะสั้นๆ ได้ 4) ความรู้ (Knowledge) เป็นขอบเขตของข้อมูลหรือเนื้อหาเฉพาะด้านที่บุคคลใดบุคคลหนึ่งครอบครองอยู่ 5) ทักษะ (Skill) เป็นความสามารถในการปฏิบัติงาน ทั้งที่เกี่ยวข้องกับด้านกายภาพ การใช้ความคิด และจิตใจของบุคคลในระดับที่สามารถคิด วิเคราะห์

ใช้ความรู้กำหนดเหตุผลหรือการวางแผนในการจัดการ และในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความซับซ้อนของข้อมูลได้

จากการศึกษาแนวคิดสมรรถนะ สรุปได้ว่าสมรรถนะมีความสัมพันธ์ระหว่างและผลการปฏิบัติงานที่ต้องการ แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลคิดและต้องการอย่างแท้จริง ซึ่งเป็นแรงขับในการกำหนดทิศทางหรือการเลือกของบุคคลเพื่อแสดงออกถึงพฤติกรรมซึ่งเป็นแรงจูงใจที่ทำให้เกิดพฤติกรรมและทำให้สามารถทำนายพฤติกรรมของบุคคลที่มีต่อสถานการณ์ต่าง ๆ และส่งผลต่อความมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้

### สมรรถนะของประชาชน

ตามแนวคิดของแมคเคลแลนด์ และวินเทอร์ (McClelland and Winter, 1969 : 18) ได้แบ่งสมรรถนะของบุคคล มี 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ สิ่งที่คุณควรรู้และเข้าใจในหลักการ แนวคิดเฉพาะด้าน เช่น มีความรู้ด้านบัญชี มีความรู้ด้านการตลาด การเมือง
2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ และสามารถปฏิบัติได้อย่างแคล่วคล่องว่องไว สิ่งที่คุณควรรู้และสามารถทำได้เป็นอย่างดี เช่น ทักษะการอ่าน ทักษะการฟัง ทักษะในการขับรถ เป็นต้น
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง (Self - concept) คือ เจตคติ ค่านิยม และความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตน หรือสิ่งที่คุณคิดว่าคุณเป็น เช่น ความมั่นใจในตนเอง เป็นต้น
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงบุคคลนั้น เช่น คนที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจได้ หรือมีลักษณะเป็นผู้นำ เป็นต้น
5. แรงจูงใจ/เจตคติ (Motives/attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

คุณลักษณะของสมรรถนะทั้ง 5 คุณลักษณะดังกล่าว สามารถนำมาจัดกลุ่มภายใต้เกณฑ์ของพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตเห็นได้ง่ายจำนวน 2 คุณลักษณะ ดังนี้ 1) สมรรถนะที่สังเกตเห็นหรือเห็นได้ (Visible) ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย 2) สมรรถนะที่อยู่ลึกลงไปหรือซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล (Hidden) ได้แก่ แรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะส่วนบุคคล (Trait) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ยากต่อการวัดและพัฒนา นอกจากนี้ ยังมีสมรรถนะที่เรียกว่า แนวคิดของตนเอง (Self concept) ได้แก่ ทศนคติ และค่านิยม ซึ่งเป็นสมรรถนะที่ปรับเปลี่ยนได้แต่ต้องใช้ระยะเวลาและสามารถทำได้ด้วยการฝึกอบรม การใช้

หลักจิตวิทยา หรือการสั่งสมประสบการณ์ในการพัฒนาแต่ก็เป็นสิ่งที่ทำได้ค่อนข้างยากและต้องใช้เวลา จากที่นำเสนอมาข้างต้น ทำให้สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะหรือขีดความสามารถ (Competency) คือ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะของบุคคล (Attributes) ซึ่งบุคคลนั้นแสดงออกเป็นวิธีคิดและพฤติกรรมในการทำงานที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของแต่ละบุคคล และมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง อันส่งผลให้เกิดความสำเร็จตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐานที่องค์กรได้กำหนดเอาไว้

สรุปในการศึกษาสมรรถนะของประชาชน ผู้วิจัยได้นำแนวคิดสมรรถนะของบุคคลตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์ มาประยุกต์ในการกำหนดตัวแปร สมรรถนะที่สังเกตได้หรือเห็นได้ (Visible) 2 คุณลักษณะ ได้แก่ ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่มีโอกาสพัฒนาได้โดยง่าย

#### แนวคิดเกี่ยวกับพฤติกรรม

พฤติกรรม คือปฏิกริยาหรือกิจกรรมต่างๆ ของมนุษย์ที่สามารถสังเกตได้โดยบุคคลอื่น เป็นพฤติกรรมภายนอก (Overt Behavior) และลักษณะการกระทำหรือกิจกรรมของบุคคลที่เกิดขึ้นภายในตัวของบุคคลนั้น โดยบุคคลอื่นไม่สามารถสังเกตได้ แต่สามารถที่จะทราบได้โดยอาศัยเครื่องมือมาช่วย (ปณิธาน หล่อเลิศวิทย์, 2547 : 36) พฤติกรรมสุขภาพของมนุษย์ส่งผลต่ออัตราการเกิดโรคและอันตรายจากโรคอุจจาระร่วง ด้วยกลไกต่างๆ คือ

1. ทำให้เชื้อโรค สามารถเข้าไปในร่างกายได้
2. การเพิ่มหรือลดภูมิคุ้มกันต้านโรคหรือความรุนแรงโรค
3. แหล่งเพาะเชื้อโรคในสิ่งแวดล้อม หรืออาหาร

พฤติกรรมต่างๆ ที่มีผลต่อโรคอุจจาระร่วง ถูกกำหนดด้วยปัจจัยด้านวัฒนธรรม ความเชื่อบนธรรมเนียมประเพณี ฐานะทางสังคม เศรษฐกิจ และการศึกษาของประชาชนสำหรับแนวคิดเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับพฤติกรรม ชวาร์ทซ์ (Schwartz, 1975 : 203) ได้สรุปถึงความสัมพันธ์ระหว่างความรู้และพฤติกรรม คือการที่บุคคลจะสามารถปฏิบัติในสิ่งที่ถูกต้องได้ บุคคลนั้นจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจในเรื่องนั้นๆ เสียก่อน เพราะความเข้าใจจะเป็นพื้นฐานการคิด การไตร่ตรอง ตัดสินใจว่าจะปฏิบัติตามหรือไม่ โดยแบ่งรูปแบบทั้งหมด 4 แบบ ได้แก่

1. การปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่แสดงออกมา จะเป็นไปตามเจตคติและความรู้บุคคลนั้นมีอยู่ โดยมีเจตคติเป็นตัวกลางระหว่างความรู้และการปฏิบัติ คือ เจตคติจะเกิดจากความรู้ที่มีอยู่และการปฏิบัติจะแสดงออกไปตามเจตคตินั้น
2. การปฏิบัติหรือพฤติกรรมที่เกิดจากความรู้และเจตคติมีความสัมพันธ์กันหรือความรู้กับเจตคติมีผลร่วมกันเกี่ยวข้องกันก่อนให้เกิดการปฏิบัติหรือพฤติกรรม

3. ความรู้และเจตคติ ต่างก็ทำให้เกิดการปฏิบัติได้ โดยใช้ความรู้และเจตคติไม่มีความเกี่ยวข้องกัน

4. ความรู้มีผลต่อการปฏิบัติทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น บุคคลมีความรู้และปฏิบัติตามความรู้นั้น หรือความรู้มีผลต่อเจตคติก่อนแล้วการปฏิบัติที่เกิดขึ้นเป็นไปตามเจตคตินั้น

สรุปความสัมพันธ์ระหว่างความรู้กับพฤติกรรมการป้องกันโรคมีความสัมพันธ์กัน คือเมื่อบุคคลใดที่ได้รับความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคอุจจาระร่วง จะทำให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติตามความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรคอุจจาระร่วง หรือเกิดพฤติกรรมการป้องกันโรคอุจจาระร่วงตามความรู้ที่ได้รับ

### การป้องกันโรคอุจจาระร่วงของประชาชน

การป้องกันโรคอุจจาระร่วงในประชาชน เน้นการให้ประชาชนมีความรู้ในเรื่องโรคอุจจาระร่วง และพฤติกรรมการป้องกันโรคที่ถูกต้อง มีการบริโภคอาหารที่มีความเสี่ยงต่อการเกิดโรคอุจจาระร่วง คือต้องซื้ออาหารบรรจุถุงมารับประทาน และไม่ได้ทำให้ร้อนก่อนรับประทานได้ ประกอบกับการมีวัฒนธรรมในการรับประทานอาหารดิบเป็นอาหารพื้นบ้าน ดังนั้นหน่วยงานสาธารณสุขจึงได้ตระหนักถึงการแก้ไขปัญหาในด้านความรู้และพฤติกรรมที่ถูกต้อง ให้แก่ประชาชนในเขตพื้นที่ โดยให้ความรู้เกี่ยวกับโรคอุจจาระร่วง ได้แก่ การสอนสุขศึกษาแก่ประชาชนในชุมชน ผ่านทางสื่อต่างๆ เช่น เสียงตามสายในหมู่บ้าน วิทยุชุมชน และอาสาสมัครประจำหมู่บ้านและในโรงพยาบาล โดยการให้สุขศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติเป็นรายเดี่ยวและรายกลุ่มเพื่อให้ประชาชนเกิดพฤติกรรมการป้องกันโรคอุจจาระร่วงได้ด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้ (กองสุขศึกษา กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข, 2549 : 59)

1. พฤติกรรมด้านอนามัยพื้นฐาน ได้แก่ พฤติกรรมการล้างมือ เพราะมือเป็นอวัยวะที่เป็นแหล่งสะสมของเชื้อโรค รวมทั้งเป็นสาเหตุของโรคอุจจาระร่วง ดังนั้นจึงควรล้างมือด้วยน้ำสะอาดและสบู่ก่อนรับประทานอาหาร และหลังจากการขับถ่ายอุจจาระทุกครั้ง

2. พฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภคอาหารซึ่งหมายถึงการเตรียมอาหาร การประกอบอาหารการเก็บอาหาร วัตถุดิบและอุปกรณ์ที่ใช้ประกอบอาหาร ส่วนหนึ่งเกิดจากอาหารที่ไม่สะอาด มีเชื้อโรคปนเปื้อนมาในอาหาร ส่วนหนึ่งมาจากการรับประทานอาหารนอกบ้าน หรืออาหารสำเร็จรูปที่ขายตามข้างถนน ดังนั้นจึงควรมีพฤติกรรมเกี่ยวกับการบริโภคอาหารเพื่อป้องกันการปนเปื้อนเชื้อโรคในอาหารคือปรุงอาหารให้สุกและรับประทานเมื่อสุกใหม่ๆ ใช้ความร้อนให้มากพอในการอุ่นอาหารวัตถุดิบที่ใช้ประกอบอาหารทุกชนิดต้องสะอาด อุปกรณ์ที่ใช้ประกอบอาหารต้องสะอาด จัดเก็บให้เป็นระเบียบ น้ำดื่ม น้ำใช้ต้องสะอาด การเก็บอาหารให้มีมิดชิดไม่มีแมลงวันตอม และล้างมือให้สะอาดก่อนประกอบอาหาร และก่อนรับประทานอาหาร รวมถึงพฤติกรรมเรื่องน้ำดื่ม น้ำใช้ และ

การกำจัดของเสีย น้ำคั้นน้ำใช้เป็นปัจจัยสำคัญต่อการเกิดโรคอุจจาระร่วงที่สำคัญในชุมชนต้องมีน้ำใช้ อย่างเพียงพอ ภาชนะที่กักเก็บน้ำใช้ต้องสะอาดและต้องปกปิดให้มิดชิด บ้านที่ใช้น้ำจากแหล่งน้ำ บ่อเจาะต้องให้อยู่ห่างจากส้วมในระยะที่ปลอดภัย น้ำคั้นน้ำใช้ต้องเป็นน้ำประปาที่ผ่านการต้ม ให้เดือดแล้วจึงจะเหมาะสมสำหรับใช้เป็นน้ำคั้น

3. พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมได้แก่การกำจัดอุจจาระ ต้องถ่ายอุจจาระในส้วมรดน้ำ ที่สะอาด (ส้วมซึม) ทุกครั้งไม่ควรถ่ายอุจจาระลงในแม่น้ำลำคลองมีการทำความสะอาดส้วม ให้สะอาดอยู่เสมอ ไม่ตั้งอยู่ใกล้แหล่งน้ำ การกำจัดขยะจากเศษอาหารที่เน่าเสีย ควรทิ้งในถังขยะที่มี ฝาปิดมิดชิด อย่าให้มีแมลงวันตอม หรือถ้าเป็นขยะแห้งควรกำจัดโดยการเผาหรือฝัง เพื่อป้องกันการ เกิดของแมลงวันตัวแพร่เชื้อโรคอุจจาระร่วง

## ข้อมูลพื้นฐานของอำเภอเมือง จังหวัดระนอง

### ประวัติความเป็นมา

ระนอง หรือเมืองแร่นอง เดิมเป็นหัวเมืองเล็กๆ มีฐานะเป็นเมืองขึ้นของเมืองชุมพร มาตั้งแต่สมัยกรุงศรีอยุธยาเป็นราชธานีของไทย โดยแบ่งการปกครองออกเป็น 2 เมือง คือ เมืองระนอง และเมืองตระ ซึ่งอยู่ในการปกครองของเมืองชุมพร เจ้าเมืองมีบรรดาศักดิ์เป็นหลวง เรียกชื่อตาม นามเมืองว่า “หลวงระนอง” ครั้นต้นสมัยกรุงรัตนโกสินทร์ มีชาวจีนฮกเกี้ยน ชื่อ “คอซู้เจียง” ได้ยื่นขอ ประมุขอากรดีบุกในเขตเมืองระนองและเมืองตระ ซึ่งพระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัวทรงโปรด อนุญาตพร้อมกับพระราชทานบรรดาศักดิ์ให้คอซู้เจียงเป็น หลวงรัตนเศรษฐี ดำรงตำแหน่งนายอากร เมืองตระ และเมืองระนอง

ในปี 2397 ตำแหน่งเจ้าเมืองระนองว่างลง เนื่องจากหลวงระนองป่วยถึงแก่กรรม พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานสัญญาบัตรเลื่อน บรรดาศักดิ์ หลวงรัตนเศรษฐี (คอซู้เจียง) ขึ้นเป็นพระรัตนเศรษฐี เป็นเจ้าเมืองระนอง เมื่อพม่าตกเป็น เมืองขึ้นของอังกฤษ และรัฐบาลอังกฤษได้จัดการปกครองหัวเมืองที่ได้ไปจากพม่าเข้มงวดกวดขันขึ้น โดยลำดับมาถึงเขตต่อแดนพระราชอาณาเขตทางทะเลตะวันตก

ในเวลาต่อมาพระบาทสมเด็จพระจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ทรงมีพระราชดำริว่าเมืองระนอง และเมืองตระ เป็นเมืองขึ้นอยู่ในเมืองชุมพรจะรักษาราชการทางชายแดนไม่สะดวก จึงโปรดฯ ให้ยก เมืองตระและเมืองระนอง เป็นหัวเมืองจัตวาขึ้นตรงต่อกรุงเทพมหานครและทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้เลื่อนบรรดาศักดิ์พระรัตนเศรษฐี (คอซู้เจียง) ขึ้นเป็นพระยารัตนเศรษฐี เป็นผู้ว่าราชการเมือง ระนอง เมื่อ พ.ศ. 2405 และในปี พ.ศ. 2420 สมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว ได้รับ

พระราชทานบรรดาศักดิ์เป็นพระยาดำรงสุจริตมหิศรภักดี ครอบครองมีฐานะเป็นหัวเมืองอิสระ และต่อมาได้ยกฐานะเป็นจังหวัดและได้มีการยุบเมืองตราเป็นอำเภอ เรียกว่าอำเภอกระบุรี โดยให้ขึ้นกับจังหวัดระนองตั้งแต่นั้นมา ระนองในอดีตนั้นมีความสำคัญในฐานะที่เป็นเมืองตึก เมืองชายแดน เมืองคอคอดกระ

#### อาณาเขต

อำเภอเมืองระนองมีอาณาเขตติดต่อกับอำเภอข้างเคียง ดังนี้

ทิศเหนือ ติดต่อกับอำเภอละอุ่น

ทิศตะวันออก ติดต่อกับอำเภอพะโต๊ะ (จังหวัดชุมพร)

ทิศใต้ ติดต่อกับอำเภอกะเปอร์

ทิศตะวันตก ติดต่อกับทะเลอันดามันและแม่น้ำกระบุรี ฟังตรงข้ามของแม่น้ำคือเขตตะนาวศรี (ประเทศพม่า)

#### เขตการปกครองและจำนวนประชากร

อำเภอเมืองระนองแบ่งเขตการปกครองย่อยออกเป็น 9 ตำบล 39 หมู่บ้าน แสดงดังตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 เขตการปกครองและจำนวนประชากร

ลำดับที่	ตำบล	จำนวนหมู่บ้าน (หมู่)	จำนวนประชากร (คน)
1	เขานิเวศน์	-	-
2	ราชกรูด	8	8,853
3	หงาว	5	3,024
4	บางรีน	6	8,280
5	ปากน้ำ	6	11,191
6	บางนอน	5	13,035
7	หาดส้มแป้น	3	3,172
8	ทรายแดง	4	4,306
9	เกาะพายาม	2	853
	<b>รวม</b>	<b>39</b>	<b>52,714</b>

จากตารางที่ 2.1 พบว่า จำนวนประชากรในเขตอำเภอเมือง รวมทั้งหมด จำนวน 52,714 คน และในการศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำจำนวนประชากรของตำบลบางรีน จำนวน 8,280 คน มากำหนด เป็นประชากรและกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

## งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เพ็ญศรี ไพรัตน์ (2547 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความรู้และพฤติกรรมผู้ดูแลเด็กในการ ป้องกันและรักษาโรคอุจจาระร่วง ในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปีในเขต 2 พฤติกรรมในการป้องกันโรค อุจจาระร่วงของผู้ดูแลเด็กพบว่า ในการจัดหาน้ำให้เด็กดื่มส่วนใหญ่ผู้ดูแลให้เด็กดื่มน้ำฝน ลักษณะของ น้ำที่ให้เด็กดื่มส่วนใหญ่ร้อยละ 53.7 ไม่ปรับปรุงคุณภาพน้ำก่อนดื่ม และน้ำดื่มปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อ อุบัติการณ์ของโรคอุจจาระร่วงในเด็กอายุต่ำกว่า 2 ขวบ เนื่องจากพฤติกรรมของผู้ดูแลเด็ก โดยรวมอยู่ ในระดับมาก แต่ในการให้อาหาร/นมส่วนใหญ่ไม่มีความไม่สะอาดพอ โดยเฉพาะการไม่ล้างมือหรือล้าง มือไม่ถูกต้อง ก่อนเตรียมอาหารให้เด็ก และหลังถ่ายอุจจาระ

สุวรรณ เทพสุนทร (2548 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระบาดวิทยาของการติดเชื้อแบคทีเรียกลุ่ม อุจจาระร่วงของผู้ป่วยในโรงพยาบาล พบว่า ปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรคในเด็กต่ำกว่า 5 ปี คือ เด็กที่ ดื่มนมผงหรือนมสำเร็จรูปมีโอกาสป่วยและตรวจพบเชื้อแบคทีเรียที่ก่อเกิดโรคมกกว่าเด็กดื่มนม มารดา 1.7 เท่า การบริโภคน้ำดื่มส่วนใหญ่ผู้ป่วยชื่อน้ำบรรจุขวดปิดสนิทดื่มร้อยละ 57.2 การ อุปโภคน้ำส่วนใหญ่ใช้น้ำประปา ร้อยละ 65.4 รองลงมา น้ำฝน ร้อยละ 11.8 และผู้ป่วยที่ใช้น้ำคลอง และน้ำบ่อมีโอกาสเป็นอุจจาระร่วงที่ตรวจพบแบคทีเรียมากกว่าที่ใช้น้ำประปา น้ำฝนและน้ำบาดาล 1.8 เท่า และ 1.7 เท่า ตามลำดับ และพบว่าผู้ป่วยโรคอุจจาระร่วงร้อยละ 18.3 รับประทานอาหารค้าง ไม่ได้อุ่น และร้อยละ 8.7 มีการรับประทานอาหารสุกๆ ดิบๆ สำหรับการใส่ส้วมนั้นพบว่าใส่ส้วม ชิม ร้อยละ 93.8 และมีการใส่ส้วมหลุมร้อยละ 3

อุทัย อินตะสุข (2549 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อการเกิดโรค อุจจาระร่วงในอำเภอวังชิ้น จังหวัดแพร่ พบว่า ผลการศึกษาพฤติกรรมและความรู้ในตัวอย่างกลุ่ม ผู้ป่วยด้วยโรคอุจจาระร่วง พบว่ามีประเด็นพฤติกรรม และความรู้ที่น่าจะเป็นปัญหาทางสาธารณสุข โดยมีจำนวนร้อยละของผู้มีประสบการณ์การป่วย ที่มีวัตรปฏิบัติหรือมีความรู้ถูกต้อง อยู่ในเกณฑ์ที่ ยังสูงไม่พอ หรืออยู่ในเกณฑ์ต่ำ คือ พฤติกรรมกินอาหารทะเลดิบ พฤติกรรมกินอาหารทะเลสุกๆ ดิบๆ พฤติกรรมดื่มนมสด พฤติกรรมดื่มน้ำปนเปื้อน และพฤติกรรมกินเนื้อสัตว์สุกๆ ดิบๆ มี พฤติกรรมการสุขาภิบาลที่มีผู้ปฏิบัติถูกต้องร้อยละที่สูงไม่พอ คือ พฤติกรรมการทำความสะอาด ขวดนม พฤติกรรมให้เด็กกินอาหารสุกๆ ดิบๆ และพฤติกรรมการล้างผลไม้อ่อนรับประทาน มีสัดส่วน

ร้อยละของผู้ปฏิบัติถูกต้องเพียง 75 72 และ 58 ตามลำดับ พฤติกรรมการสุขาภิบาลที่มีผู้ปฏิบัติถูกต้องในสัดส่วนร้อยละที่ต่ำ คือ พฤติกรรมการล้างมือก่อนรับประทานอาหาร พฤติกรรมการทำความสะอาดเต้านมแม่ พฤติกรรมด้านสิ่งแวดล้อมโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมการเก็บรักษาอาหาร และพฤติกรรมการกำจัดขยะมูลฝอย มีสัดส่วนร้อยละของผู้ปฏิบัติถูกต้องเพียง 44 5 4 และ 3 ตามลำดับ สำหรับความรู้เกี่ยวกับโรคอุจจาระร่วง กลุ่มผู้ป่วยยังขาดความรู้ในประเด็นอุจจาระคนเป็นแหล่งของเชื้อโรค เชื้อโรคอาจปนมากับน้ำใช้ และประเด็นการดื่มน้ำไม่สะอาดทำให้เกิดโรคอุจจาระร่วงได้ โดยมีร้อยละของผู้ป่วยที่มีความรู้เพียง 60 19 และ 19 ตามลำดับ

ปรัชญา วรรณิกา (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาระบาดวิทยาของโรคอุจจาระร่วงในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี อำเภอแม่ลาน้อย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาพบว่า พฤติกรรมด้านพฤติกรรมสุขอนามัยของผู้ดูแลเด็กพบว่า มีการล้างมือที่ถูกต้องก่อนเตรียมอาหารหรือนมให้เด็ก หลังขับถ่ายก่อนป้อนอาหารเด็กและให้เด็กล้างมือก่อนรับประทานอาหารร้อยละ 7.8 9.8 8.3 และ 5.0 ตามลำดับ ทำความสะอาดห้วนมและเต้านมก่อนให้นมเด็กอย่างถูกวิธีร้อยละ 14.9 และทำความสะอาดขวดนม จุกนม ฝาปิดและขวดน้ำถูกวิธีร้อยละ 57.1 ด้านสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมที่พบว่า ที่มีความสัมพันธ์กับการมีเด็กป่วยด้วยโรคอุจจาระร่วง อย่างมีนัยสำคัญได้แก่ การมีห้องครัวประกอบอาหารตั้งอยู่รวมอยู่ในตัวบ้าน ความสกปรกภายในบ้าน และมีคอกสัตว์ในบริเวณบ้าน

เพ็ชรินทร์ เขียวสิงห์ (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาความรู้และพฤติกรรมการป้องกันโรคอุจจาระร่วงของประชาชน ตำบลบ้านธิ อำเภอบ้านธิ จังหวัดลำพูน พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีความรู้เรื่องโรคอุจจาระร่วงอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่ามีความรู้ในระดับดี ด้านสาเหตุและการติดต่อ ด้านการรักษาโรคอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนด้านป้องกันโรค อยู่ในระดับต่ำ ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้เรื่องโรคอุจจาระร่วงกับพฤติกรรมการป้องกันโรคอุจจาระร่วงในด้านพฤติกรรมการบริโภคอาหาร พบว่ามีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง

อรวรรณ ปาละก้อน (2551 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาการพัฒนาแนวปฏิบัติสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเพื่อป้องกันและควบคุมโรคอุจจาระร่วงในเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี ในชุมชนเขตรับผิดชอบในโรงพยาบาลสบเมย จังหวัดแม่ฮ่องสอน ผลการศึกษาทำให้ได้แนวปฏิบัติสำหรับ อสม. เพื่อป้องกันและควบคุมโรคอุจจาระร่วงในเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี ซึ่งประกอบด้วย การป้องกันโรคอุจจาระร่วง 2 ระดับ ซึ่งแบ่งตามระยะของโรคดังนี้คือ การป้องกันระดับปฐมภูมิ เพื่อไม่ให้เกิดโรคอุจจาระร่วงในเด็กที่มีอายุต่ำกว่า 5 ปี และการป้องกันระดับทุติยภูมิเพื่อป้องกันการเกิดเป็นซ้ำและป้องกันการแพร่กระจายของโรค โดยมีคู่มือรายละเอียดการใช้แนวปฏิบัติสำหรับ อสม. ที่ชัดเจน ภายหลังจากการนำแนวปฏิบัติสำหรับ อสม. ไปทดลองใช้ ผู้ใช้แนวปฏิบัติมากกว่าครึ่งเห็นว่าแนวปฏิบัติสำหรับ อสม. นี้มีความง่ายและความสะดวกในการใช้แนวปฏิบัติ มีความชัดเจนของ

ข้อเสนอแนะในแนวปฏิบัติ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้กับการนำไปใช้ในหน่วยงานในระดับมาก และผู้ใช้แนวปฏิบัติส่วนใหญ่เห็นว่าแนวปฏิบัติมีความประหยัดในระดับมาก นอกจากนี้ผู้ใช้แนวปฏิบัติทุกคนเห็นว่าแนวปฏิบัติมีประสิทธิผลของการใช้แนวปฏิบัติต่อผู้รับบริการในระดับมาก

พินิจ ศรีใส (2552 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาประสิทธิผลโปรแกรมสุขศึกษาต่อพฤติกรรมป้องกันโรคอุจจาระร่วงในผู้ดูแลเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี อำเภอยางชุมน้อย จังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ภายหลังได้รับโปรแกรมสุขศึกษา กลุ่มทดลองมีความรู้เรื่องโรคอุจจาระร่วงเพิ่มขึ้นและมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 การรับรู้ความเชื่อด้านสุขภาพ พบว่า การรับรู้อุปสรรคของการปฏิบัติตามคำแนะนำของเจ้าหน้าที่ดีกว่าก่อนการให้โปรแกรมสุขศึกษา และการรับรู้ความรุนแรงมากกว่า กลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ส่วนพฤติกรรมการป้องกันโรคอุจจาระร่วงด้านสุขวิทยาส่วนบุคคล พบว่า การล้างมือด้วยน้ำและสบู่หลังการขับถ่ายของผู้ดูแลเด็กเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการให้โปรแกรมสุขศึกษา และมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ด้านพฤติกรรมการป้องกันสำหรับผู้ที่เลี้ยงเด็กด้วยนมแม่ พบว่า การล้างมือด้วยน้ำและสบู่ก่อนให้นมแม่มีเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการให้โปรแกรมสุขศึกษาและมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการทำความสะอาดหัวนม และล้างนมก่อนให้นมแม่มีเพิ่มขึ้นกว่าก่อน ด้านพฤติกรรมการป้องกันสำหรับผู้ที่เลี้ยงด้วยอาหารเสริม พบว่า การล้างมือด้วยน้ำและสบู่ก่อนเตรียมอาหารเสริมน้ำดื่มมีเพิ่มขึ้นกว่าก่อนการให้โปรแกรมสุขศึกษาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และการป้อนอาหารเสริมทันทีที่ปรุงเสร็จใหม่ๆ หรืออุ่นให้ร้อนก่อนนำมาป้อนให้เด็กมากกว่ากลุ่มควบคุมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

คาราสุข คำลุนวิไลวงศ์ (2554 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาพฤติกรรมของมารดาในการป้องกันโรคอุจจาระร่วงในทารก ประเทศสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า พฤติกรรมการป้องกันโรคโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพฤติกรรมที่ปฏิบัติเป็นประจำ คือ ด้านสุขอนามัยน้ำดื่ม น้ำใช้ และสุขาภิบาลอาหาร

## สรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับทักษะและความรู้ในการป้องกันโรคอุจจาระร่วงและพฤติกรรมในการป้องกันโรคอุจจาระร่วงของประชาชนในอำเภอเมือง จังหวัดระนอง ผู้วิจัยนำมาสรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องตามตัวแปรดังนี้

ตัวแปรต้น คือ ความรู้และทักษะในการป้องกันและรักษาเบื้องต้น ได้แก่ ด้านความรู้เรื่องโรคอุจจาระร่วง และด้านทักษะในการป้องกันและรักษาเบื้องต้น โดยใช้ทักษะของบุคคลตามแนวคิด

ของแมคเคลแลนด์และวินเทอร์ (McClelland and Winter, 1969 : 256) มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดความรู้และทักษะในการป้องกันและรักษาเบื้องต้นโรคอุจจาระร่วงของประชาชน

ตัวแปรตาม คือ พฤติกรรมในการป้องกันโรคอุจจาระร่วง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านอนามัยพื้นฐาน ด้านการบริโภคอาหาร และด้านสิ่งแวดล้อม โดยใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับพฤติกรรมในการป้องกันโรคอุจจาระร่วงของกองสุขศึกษา กระทรวงสาธารณสุข (2549 : 12) ประยุกต์ใช้ในการกำหนดพฤติกรรมการป้องกันโรคอุจจาระร่วงของประชาชน ดังนี้

1. ด้านอนามัยพื้นฐาน เป็นปัจจัยเกี่ยวกับพฤติกรรมการดูแลตนเอง ด้านสุขอนามัยในการล้างมือก่อนปรุงอาหารและรับประทานอาหาร หลังขับถ่าย การล้างภาชนะให้สะอาด การดื่มน้ำที่ต้มสุก การกำจัดขยะมูลฝอยที่อาจเป็นแหล่งเพาะพันธุ์แมลง

2. ด้านการบริโภคอาหาร เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการรับประทานอาหาร การปรุงอาหาร การดูป้ายสัญลักษณ์อาหารปลอดภัย และการเลือกตัดสินใจในการเลือกซื้ออาหารสดมาปรุงอาหาร

3. ด้านสิ่งแวดล้อม เป็นพฤติกรรมเกี่ยวกับการกำจัดขยะจำพวกเศษอาหารโดยใส่ในถังขยะที่มีฝาปิดมิดชิด การขับถ่ายอุจจาระในส้วมซึม การทำความสะอาดห้องครัวให้สะอาด และการทำความสะอาดห้องน้ำให้สะอาด

จากการสรุปเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมากำหนดตัวแปรตามผู้วิจัยได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ประโยชน์ในการสร้างเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป