

**การพัฒนาแนวทางส่งเสริมสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ
สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก**

The development of guidelines for promoting academic competency and
career advancement for personnel Under the Tak Provincial Public Health Office

จีระเกียรติ ประสานธนกุล

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตาก 2) เพื่อพัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก และ 3) เพื่อประเมินประเมินแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะที่พัฒนาขึ้น กลุ่มตัวอย่าง คือ บุคลากรสาธารณสุขในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคล การใช้แบบสอบถาม ประชุมเชิงปฏิบัติการ การสนทนากลุ่ม และประชุมรับฟังความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติหาค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัย พบว่า ความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการฯ ด้านความรู้ ได้แก่ ความรู้ความเข้าใจเรื่อง 1) หลักการสร้างเครื่องมือวิจัย 2) กระบวนการวิจัยแต่ละประเภท 3) การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ด้านทักษะ ได้แก่ 1) การรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำวิจัย 2) ความสามารถระบุตัวแปรที่สำคัญในการวิจัย 3) สามารถใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับงานวิจัย ด้านเจตคติ ได้แก่ 1) สามารถใช้ในการแก้ปัญหการทำงานที่รับผิดชอบได้ 2) มีขวัญกำลังใจในการพัฒนางานวิชาการและ 3) มีความภูมิใจเมื่อผลงานวิชาการได้รับการยอมรับ ด้านการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในการเขียนผลงานวิชาการ ได้แก่ 1) ควรมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานวิจัยและการนำเสนอวิชาการ 2) ควรมีการชี้แจงการจัดทำผลงานวิชาการให้บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ 3) หน่วยงานควรมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและผลงานวิชาการ

แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก ที่สำคัญคือ จังหวัดควรมีการกำหนดนโยบายพันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการจัดทำผลงานวิชาการที่ชัดเจน มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติกลางและกำหนดให้เป็นภารกิจสำคัญของผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลแต่ละหน่วยงาน มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการทำวิจัยและการเขียนผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง ในด้านความก้าวหน้าของบุคลากรตามสายวิชาชีพนั้นควรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path) และมีคู่มือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการและความก้าวหน้าในแต่ละสายวิชาชีพให้กับบุคลากร มีระบบนิเทศแบบพี่เลี้ยง มีการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ควรสร้างและพัฒนาช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดให้ได้รับมาตรฐาน ส่วนผลการประเมินแนวทางฯด้านความเหมาะสม และความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก

คำสำคัญ : สมรรถนะด้านวิชาการ, การพัฒนาแนวทาง,ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ

The development of guidelines for promoting academic competency and career advancement for personnel Under the Tak Provincial Public Health Office

JIRAKEAT PRASANTHANAKUL

Abstract

The purposes of research were to : (1) To study the needs and necessities of conducting research to assess academic performance of public health personnel in Tak Province, (2) to develop guidelines And (3) to evaluate the development of competency promotion guidelines. Data were collected using the questionnaire, workshops, focus group and public Hearings. Data were then analyzed with content analysis, and descriptive statistics; percentage, average, and standard deviation.

The results of the study were as follows: Necessary needs for conducting research to assess academic performance of personnel under the Public Health of Tak Province in terms of knowledge were: 1) The principles of research tool construction, 2) each type of research process, 3) how to develop a routine into research work. The skills were: 1) collecting theoretical concepts and solutions to research problems, 2) the ability to identify important research variables, 3) the ability to use statistics to analyze data appropriate to the research. In terms of attitude, they were 1) able to be used to solve problems in responsible work, 2) had morale in academic development, 3) were proud when academic works were accepted. And management to promote and support research in writing academic works, namely: 1) There should be development of skills related to research academic presentation. 2) clarified to personnel of all professions. 3) Clear policy to promote and support the development of research and academic works.

Guidelines for promoting academic competency and career advancement, the Public Health Offices should clearly define policies, missions, strategies, and goals. There is a central practice guideline for conducting research to present academic work and assessing professional progress, including setting it as an important of each human resource department. There is a need to continuously develop research and writing skills for academic works. Regarding the advancement of personnel according to the professional line, every human resource management should have a career path and a manual of guidelines for assessing academic performance and advancement in each line. profession to personnel There is a nanny supervision system. Create a network to exchange knowledge. Should develop channels for dissemination to standards. The evaluation overall, showed high Usefulness, the possibilities and suitability.

Keywords: academic performance, development of guidelines, career advancement

บทนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยหนึ่งที่ต้องคัดสรรต่างๆกำลังให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เป็นกลยุทธ์หนึ่งที่สามารถสร้างความได้เปรียบเชิงการแข่งขันขององค์กร ดังนั้น“การพัฒนาคน”จึงได้ถูกกำหนดให้เป็นนโยบาย เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ทั้งในระดับโลกและระดับประเทศ ได้แก่ เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน Sustainable Development Goals 2030 (SDGs) และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสุขภาพ (Global strategy on Human Resources for Health: Workforce 2030) ซึ่งกำหนดโดยองค์การอนามัยโลก(WHO)ด้วยเหตุผลดังกล่าวองค์กรต่างๆ จึงพยายามหากลยุทธ์หรือเครื่องมือต่างๆมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลเช่นการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูง (Talent Management) การบริหารจัดการบุคคลโดยใช้ทักษะเป็นพื้นฐาน(Skill Based Human Resource Management) การบริหารผลการปฏิบัติงาน(Performance Management)การบริหารทรัพยากรบุคคลโดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน(Competency-based Human Resource Management)

กระทรวงสาธารณสุขกำหนดยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2560 เป็นต้นไปโดยมีนโยบายมุ่งเน้น 3 ด้านที่สำคัญ คือ ประชาชนสุขภาพดี หมายถึง ลด การตายก่อนวัยอันควร (premature mortality) อายุคาดเฉลี่ยของคนไทยเพิ่มขึ้น เจ้าหน้าที่มีความสุข หมายถึง การมีบุคลากร ที่พอเพียงกระจายอย่างทั่วถึง มีค่าตอบแทนที่เหมาะสม มีความสุขความภูมิใจในการทำงานทุกภาคส่วน โดยวัดจากดัชนีวัดความสุขด้วยตนเองของคนทำงานในองค์กร(Happinometer) ดัชนีสุขภาพองค์กร(Happy Workplace Index) และระบบสุขภาพยั่งยืน หมายถึง การมีระบบสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ (efficiency)เป็นธรรม(Fairness)ยั่งยืน (Sustainability) ซึ่งหน่วยบริการปฐมภูมิ คือ กลไกสำคัญอย่างยิ่งในการบรรลุเป้าหมายประชาชนสุขภาพดี (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์,2559,หน้า40) ด้านทรัพยากรบุคคลกระทรวงสาธารณสุขให้ความสำคัญกับทรัพยากรมนุษย์ในระบบสุขภาพ (Human Resource for Health) ซึ่งถือเป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จของการดำเนินงานด้านสุขภาพ โดยได้กำหนดยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence) ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การพัฒนาระบบกลไก การขับเคลื่อนงานกำลังคนอย่างมีเอกภาพและประสิทธิภาพ (HRH Strategy and Organization) การผลิต/พัฒนากำลังคนอย่างเพียงพอมีคุณภาพ (HRH Development) การบริหารกำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุดดึงดูดและธำรงรักษากำลังคนคุณภาพ (HRH Management) การสร้างภาคีเครือข่ายกำลังคนด้านสุขภาพให้เข้มแข็งและยั่งยืน(HRH Network)โดยหนึ่งในแนวคิดที่กระทรวงสาธารณสุขนำมาประยุกต์ใช้ได้แก่ แนวคิดเรื่องสมรรถนะ (Competency)

การบริหารทรัพยากรบุคคล โดยใช้สมรรถนะเป็นพื้นฐาน(Competency - Based Human Resource Management) เป็นเครื่องมือที่ผู้บริหารและนักบริหารทรัพยากรบุคคล กำลังให้ความสนใจและนิยมมากที่สุดเนื่องจากสมรรถนะ(Competency)เป็นเครื่องมือพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลด้านอื่นๆทั้งการบริหารจัดการผู้มีความสามารถสูงการบริหารผลการปฏิบัติงานการพัฒนาความก้าวหน้าสายวิชาชีพ เป็นต้น การนำสมรรถนะมาประยุกต์ใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลนั้นจะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้ผลการปฏิบัติงานตรงตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร(แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล,2556 :

<http://competency.rmutp.ac.th/>) ปัจจุบันการพัฒนาบุคคลตามสมรรถนะนั้นมีการวัดและประเมินผลในหลายๆด้านและ 1 ในนั้น คือ การสมรรถนะทางวิชาการโดยใช้การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคลากรรับผิดชอบเพื่อประเมินผลงานความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ เพราะการวิจัยมีความสำคัญหลายประการ ดังที่ Creswell (2005) กล่าวไว้ว่า การวิจัยเป็นการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้ ปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานได้ปรับปรุงการทำงานให้มีคุณภาพแก้ไขปัญหาในงานให้บรรลุวัตถุประสงค์และอีกประการหนึ่งคือให้ข้อมูลสารสนเทศสำหรับใช้พิจารณานโยบาย

การวิจัยในฐานะเครื่องมือสร้างเสริมเพิ่มพูนองค์ความรู้และนวัตกรรมกระทรวงฯจึงได้ตระหนักและเล็งเห็นความสำคัญที่ได้กำหนดยุทธศาสตร์การวิจัย เพื่อพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถในการวิจัยของระบบสุขภาพให้สูงขึ้นและสร้างฐานความรู้ที่มีคุณค่าสามารถประยุกต์พัฒนาวิทยาการที่เหมาะสมแพร่หลาย ดังนั้นการพัฒนางานวิจัยไปสู่นวัตกรรมจึงใช้หลักสูตรฐานสมรรถนะให้มากขึ้นแต่การบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพที่ผ่านมายังขาดการพัฒนาขีดความสามารถด้านกำลังคนอย่างเป็นระบบ ซึ่งปัญหาดังกล่าวหากไม่มีการแก้ไขก็ยากที่ระบบบริการด้านสุขภาพจะเกิดคุณภาพตอบสนองความต้องการของประชาชน (สุคนธา คงศีล , 2555 , หน้า9) จังหวัดตากเป็นจังหวัดชายแดนตั้งอยู่ภาคเหนือตอนล่างของประเทศของประเทศที่มีพื้นที่ติดต่อกับประเทศพม่ามีระยะทางถึง 580 กิโลเมตรทำให้จังหวัดตากต้องจัดบริการด้านการแพทย์และสาธารณสุขกระจายให้ทั่วทุกพื้นที่ (สำนักงานสถิติจังหวัดตาก, 2561, หน้า 3) ดังนั้นจังหวัดตากจึงมีการจัดหน่วยบริการในระดับตำบลหลายระดับ ทั้งในระดับของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, ศูนย์ส่งเสริมสุขภาพชุมชน(พื้นที่สูง), สุขศาลาและสุขศาลาพระราชทาน รวมจำนวนทั้งสิ้น 181 แห่ง โดยแบ่งเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 115 แห่ง สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจำนวน 3 แห่ง (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก, 2562, หน้า2) ปัจจุบันมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ถ่ายโอนไปสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวน 18 แห่งและมีบุคลากรที่โอนย้ายไปจำนวนทั้งสิ้น 119 คน

ในด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากนั้น โดยข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2565 มีบุคลากรรวมในทุกสาขาวิชาชีพ จำนวน 2,461 คนโดยเป็นบุคลากรกลุ่มต้องใช้งานวิจัยและผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับตามสายงานจำนวนทั้งสิ้น 1,892 คน โดยเป็นบุคลากรกลุ่มที่ต้องใช้งานวิจัยและผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับตามสายงานจำนวนทั้งสิ้น 1,892 คนโดยแบ่งเป็นบุคลากรสายงานแพทย์/ทันตแพทย์และเภสัชกร จำนวน 207 คน พยาบาล 612 คน นักวิชาการฯ 329 บุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงานในสาขาวิชาชีพต่างๆรวม 589 คน และบุคลากรในสายสนับสนุนจำนวน 155 คน จากปัญหาในการพัฒนาสมรรถนะด้านวิชาการของบุคลากรพบว่า ผู้มีคุณสมบัติทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับได้ในตำแหน่งต่างๆ ดังนี้ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ จำนวน 563 คน มีผู้ส่งผลงานขอประเมินแล้ว 55 คน คงเหลือ 508 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ประเภททั่วไป ระดับชำนาญงานจำนวน 103 คน มีผู้ส่งผลงานขอประเมินเลื่อนระดับแล้ว 28 คน คงเหลือ 75 คน คิดเป็นร้อยละ 27.18 จากข้อมูลผู้มีคุณสมบัติทั้งหมดมีตำแหน่งนายแพทย์/ทันตแพทย์ที่สามารถเลื่อนระดับเป็นชำนาญการพิเศษ แต่ยังไม่ส่งผลงานจำนวน 112 คน คิดเป็นร้อยละ 98 จาก ผู้มีคุณสมบัติทั้งหมด 114 คน (รายงานสรุปผลงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก, 2565)

จากหลักการแนวคิดและข้อมูลดังกล่าวมาข้างต้น ผู้ศึกษาจึงสนใจศึกษาสภาพความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานวิชาการของบุคลากรที่มีคุณสมบัติทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับซึ่งยังไม่ได้จัดทำผลงานวิชาการหรืองานวิจัยเพื่อขอเลื่อนระดับมีอะไรบ้าง และในบทบาทของนักบริหารงานบุคคลควรมีแนวทางการส่งเสริมด้านสมรรถนะทางวิชาการ เพื่อความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรเหล่านั้นอย่างไร เพื่อนำเสนอแนวทางดังกล่าวต่อผู้บริหารในการสนับสนุนขวัญกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงานและพัฒนาระบบการใช้สมรรถนะทางวิชาการ โดยใช้การวิจัยที่เกี่ยวข้องกับงานที่บุคลากรรับผิดชอบ เพื่อประเมินผลงานและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ รวมทั้งส่งเสริมให้งานวิจัยเป็นการสร้างเสริมเพิ่มพูนความรู้และปรับปรุงการทำงานเพื่อให้ผลงานดีขึ้นและใช้เป็นสมรรถนะ(Competency) เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งการบริหารจัดการให้ผู้ที่มีความสามารถสูง และสามารถพัฒนาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตาก
2. เพื่อพัฒนาแนวทางทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการและความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก
3. ประเมินแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการและความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก

วิธีดำเนินการวิจัย

เป็นการวิจัยแบบผสมผสาน(Mixed Methods Research) มีวิธีดำเนินการวิจัย แบ่งออกเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพสภาพความต้องการจำเป็นในการทำวิจัยเพื่อพัฒนาประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตาก

ผู้วิจัยศึกษาดำเนินการสำรวจต้องการจำเป็นสมบูรณ์(complete needs assessment research) และการกำหนดความต้องการจำเป็น (needs identification) 4 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติและด้านการบริหารและด้านการจัดการความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพ จากนั้นนำไปสร้างแบบสอบถามโดยใช้ Google form ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ พบว่าค่าค่าดัชนีความสอดคล้องอยู่ระหว่าง 0.60 – 1.00 ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ระหว่าง 0.900 - 0.958 ค่าอำนาจจำแนก (Discrimination) โดยใช้วิธีสหสัมพันธ์อย่างง่ายแบบเพียร์สัน มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 0.256 – 0.871 ข้อคำถามทุกข้อผ่านเกณฑ์ที่มีค่าอำนาจจำแนก (r) ตั้งแต่ 0.20 วิเคราะห์ข้อมูลแบบสอบถามตอนที่ 1 โดยการแจกแจงความถี่และหาค่าร้อยละ แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ตอนที่ 4 โดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

ประชากรที่ใช้ในการเก็บข้อมูล โดยแบบสอบถามบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตากที่เป็นผู้ที่มีคุณสมบัติทำผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับได้ในตำแหน่งต่างๆ ทั้งประเภทวิชาการและประเภททั่วไป

รวมทั้งสิ้น 1,892 คน ส่วนกลุ่มตัวอย่างใช้การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทาโร ยามาเน่ (1967)(อ้างอิงใน สุทธิชัย ศรีไสย์, 2551, หน้า 132 -133) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95% ยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนได้ 5% พบว่าต้องใช้ขนาดตัวอย่างทั้งหมด 335 คน

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการและความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

ขั้นตอนที่ 2.1 วิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตาก ผู้วิจัยใช้เทคนิคการวิเคราะห์ต้นไม้แห่งความล้มเหลว หรือ การวิเคราะห์ FTA (Fault Tree Analysis) เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อที่ 2 คือ สาเหตุใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดปัญหาของการทำวิจัยของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก

ประชากร ผู้วิจัยคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 15 ท่าน เพื่อร่วมกันวิเคราะห์สาเหตุโดยคัดเลือกอย่างเฉพาะเจาะจง(purposive sampling) มีเกณฑ์การคัดเลือกโดยการคัดเลือก ได้แก่ ผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลประจำโรงพยาบาลชุมชนทุกแห่งจำนวน 9 คน ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอที่รับผิดชอบงานบุคคลจำนวน 3 คน และตัวแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน จำนวน 3 คน เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) เพื่อวิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดความต้องการจำเป็นเร่งด่วน โดยวิเคราะห์ข้อมูลแล้วกำหนดน้ำหนักความสำคัญของสาเหตุในแต่ละด้าน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย วิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดความต้องการจำเป็นเร่งด่วนแบบกำหนดน้ำหนักความสำคัญของสาเหตุที่ปรับปรุงมาจากของ สายรุ้ง แสงแจ้ง (2540) หัวข้อที่นำมาเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลและกำหนดน้ำหนักความสำคัญของสาเหตุในแต่ละด้าน จากนั้นผู้เข้าร่วมประชุมเชิงปฏิบัติการ (Workshop) ร่วมกำหนดน้ำหนักความสำคัญของสาเหตุแต่ละสาเหตุ โดยกำหนดให้น้ำหนักความสำคัญของสาเหตุรวมเป็นด้านละ 100 คะแนน

ตอนที่ 2.2 กำหนดพิจารณาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก จากผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Focus group) จำนวน 7 ท่าน 1) นักวิชาการสาธารณสุขเชี่ยวชาญ รองนายแพทย์สาธารณสุข(ด้านส่งเสริมพัฒนา) 1 ท่าน 2) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในนามตัวแทนของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน 1 ท่าน 3) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารงานทั่วไปในนามตัวแทนของผู้รับผิดชอบงานบริหารทรัพยากรบุคคลของโรงพยาบาลชุมชน 2 ท่าน 4) สาธารณสุขอำเภอในนามตัวแทนสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดตาก 2 ท่าน 5) หัวหน้างานบริหารทรัพยากรบุคคลประจำโรงพยาบาลทั่วไปจำนวน 2 ท่าน และ 6) หัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคลประจำสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 1 คน ดำเนินการประชุมเชิงปฏิบัติการเมื่อวันที่ 9 ธันวาคม 2565 เวลา 13.00 – 16.00 น. ณ ห้องประชุมไม้งาม สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยแบบบันทึก ตารางวิเคราะห์เนื้อหา วัตถุประสงค์การวิจัยและกรอบแนวคิดในการวิจัย

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลข้อเสนอแนะต่างๆของผู้ทรงคุณวุฒิโดยการวิเคราะห์เนื้อหา(Content Analysis) ในแต่ละองค์ประกอบของแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก แล้วนำแนวทางที่ได้มาจัดหมวดตามวงจรการบริหารงานคุณภาพของเดมมิ่งทั้งด้านการวางแผน (Plan) การดำเนินงาน(Do) การติดตามประเมินผล(Check) และการปรับปรุงพัฒนา(Act)

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการและความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก โดยการสัมมนาประชาพิจารณ์ (Public Hearings)

แหล่งข้อมูลเป็นตัวแทนของบุคลากรสาธารณสุขสาขาวิชาชีพต่างๆที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชนทั้ง 9 แห่งและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทั้ง 9 แห่ง มีวิธีการได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง (Purposive Selection) ซึ่งกำหนดคุณสมบัติเป็นผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง คือ แพทย์/ทันตแพทย์/เภสัชกร, พยาบาล, นักวิชาการสาธารณสุข บุคลากรตำแหน่งเจ้าพนักงานในสาขาวิชาชีพต่างๆ และบุคลากรในสายสนับสนุนซึ่งเป็นผู้ที่จะใช้แนวทางดังกล่าว จำนวน 45 คน โดยเลือกพื้นที่ 3 อำเภอที่มีลักษณะบริบทการปฏิบัติงานที่แตกต่างกันทั้งเป็นพื้นที่

วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนเกณฑ์การตัดสินใจ โดยพิจารณาจากข้อคำถามที่มีค่าเฉลี่ยตั้งแต่ 3.50 ขึ้นไปและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมีค่าไม่เกิน 1.00 ทั้งสามด้านจึงถือได้ว่ารูปแบบการบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดตากมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้และข้อเสนอแนะอื่นๆ ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

1. สรุปผลการวิจัย การวิจัย ครั้งนี้ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัย เพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตาก

1.1 ผลการวิเคราะห์ค่าสถิติพื้นฐานของสถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 335 คน พบว่า ร้อยละ 77.00 เป็นผู้หญิงและส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 20 - 30 ปี โดยร้อยละ 48.40 มีสถานภาพสมรส ในด้านการศึกษาร้อยละ 47.90 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนอยู่ที่ 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 53.50 และรายได้เฉลี่ยมากกว่า 30,000 บาทขึ้นไปร้อยละ 34.90 ในส่วนของอายุการทำงานนั้น พบว่า ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นเวลา 7 - 9 ปี จำนวน 161 คนคิดเป็นร้อยละ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนเป็นตำแหน่งพยาบาลนักวิชาการสาธารณสุขและเป็นบุคลากรสาธารณสุขในสายสนับสนุน ได้แก่ นักวิชาการคอมพิวเตอร์และนักวิชาการการเงิน / พัสดุ จากข้อมูลสถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างที่กล่าวมาข้างต้น พบว่า บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ระหว่างการส่งผลงานวิชาการเพื่อเข้ารับการพิจารณาเลื่อนระดับสู่ตำแหน่งชำนาญการ

1.2 ความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัย เพื่อประเมินผลงานทางวิชาการในด้านต่างๆดังนี้ ด้านความรู้ จำนวน 8 ข้อ พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ในการทำวิจัยสภาพที่คาดหวังสูงสุด คือ มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยแต่ละประเภท ($\bar{X}=3.75$, S.D.=0.59) และสภาพที่เป็นจริงต่ำสุด คือ ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิธีวิเคราะห์ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ($\bar{X}=3.40$, S.D.=0.61) ส่วนความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตากนั้น พบว่า ด้านความรู้ที่มีค่า PNI Modified สูงสุดคือ ความรู้ความ

เข้าใจเกี่ยวกับหลักการสร้างเครื่องมือวิจัย(0.50) รองลงมา ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการวิจัยแต่ละประเภท (0.40) และความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย(0.34) ตามลำดับ

ด้านทักษะ จำนวน 8 ข้อ พบว่า ความต้องการจำเป็นฯ ด้านทักษะ สภาพที่คาดหวังสูงสุด คือ สามารถระบุตัวแปรที่สำคัญ ในการวิจัยได้ ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.68) สภาพที่เป็นจริงต่ำสุด คือ การศึกษาข้อมูลจากสภาพจริงเพื่อเป็นพื้นฐานในการทำวิจัยพัฒนางานที่รับผิดชอบ($\bar{X}=3.38$, S.D.=0.76) ส่วนความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตากนั้น พบว่า ด้านทักษะ ที่มีค่าPNI Modified สูงสุดคือ ทักษะการศึกษารวมรวมแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำวิจัยได้(0.59) รองลงมาคือทักษะการระบุตัวแปรที่สำคัญในการทำวิจัยได้ (0.56) และท่านสามารถใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับ งานวิจัย(0.49) ตามลำดับ

ด้านเจตคติจำนวน 5 ข้อ พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะฯที่มีสภาพคาดหวังสูงสุด มีอยู่ 3 ประเด็น คือ คิดว่าวิจัยสามารถใช้ในการแก้ปัญหาการทำงานที่รับผิดชอบได้ มีขวัญกำลังใจในการพัฒนางานวิชาการและรู้สึกภูมิใจเมื่อผลงานวิชาการท่านสามารถพัฒนางานและได้รับการยอมรับ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.69) ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.67) และ ($\bar{X}=3.90$, S.D.=0.69) ตามลำดับ ส่วนความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตาก นั้น พบว่า ด้านเจตคติ ที่มีค่าPNI Modified สูงสุดคือ คิดว่าวิจัยสามารถใช้ในการแก้ปัญหาการทำงานที่รับผิดชอบได้(0.37) รองลงมา คือ ขวัญกำลังใจในการพัฒนางานวิชาการ (0.25) และรู้สึกภูมิใจเมื่อผลงานวิชาการท่านสามารถพัฒนางานและได้รับการยอมรับ(0.20) ตามลำดับ

ด้านการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในการเขียนผลงานวิชาการ จำนวน 8 ข้อ พบว่า ความต้องการจำเป็นของการพัฒนาสมรรถนะฯ ที่มีสภาพคาดหวังสูงสุด คือ หน่วยงานมีการชี้แจง การจัดทำผลงานวิชาการให้บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ ($\bar{X}=4.31$, S.D.=0.68) และสภาพที่เป็นจริงต่ำสุด คือ หน่วยงานสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ ($\bar{X}=3.45$, S.D.=0.61) ส่วนความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตากนั้น พบว่าด้านการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในการเขียนผลงานวิชาการ ที่มีค่าPNI Modified สูงสุดคือ หน่วยงานมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานวิจัยและการนำเสนอวิชาการ (0.51) รองลงมาคือหน่วยงานมีการชี้แจงการจัดทำผลงานวิชาการให้บุคลากรในทุกสาขาวิชาชีพ(0.40)หน่วยงานมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและผลงานวิชาการ(0.20) ดังตารางที่ 1

ขั้นตอนที่ 2 พัฒนาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการและความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก แบ่งเป็น 2 ขั้นตอนย่อยดังต่อไปนี้

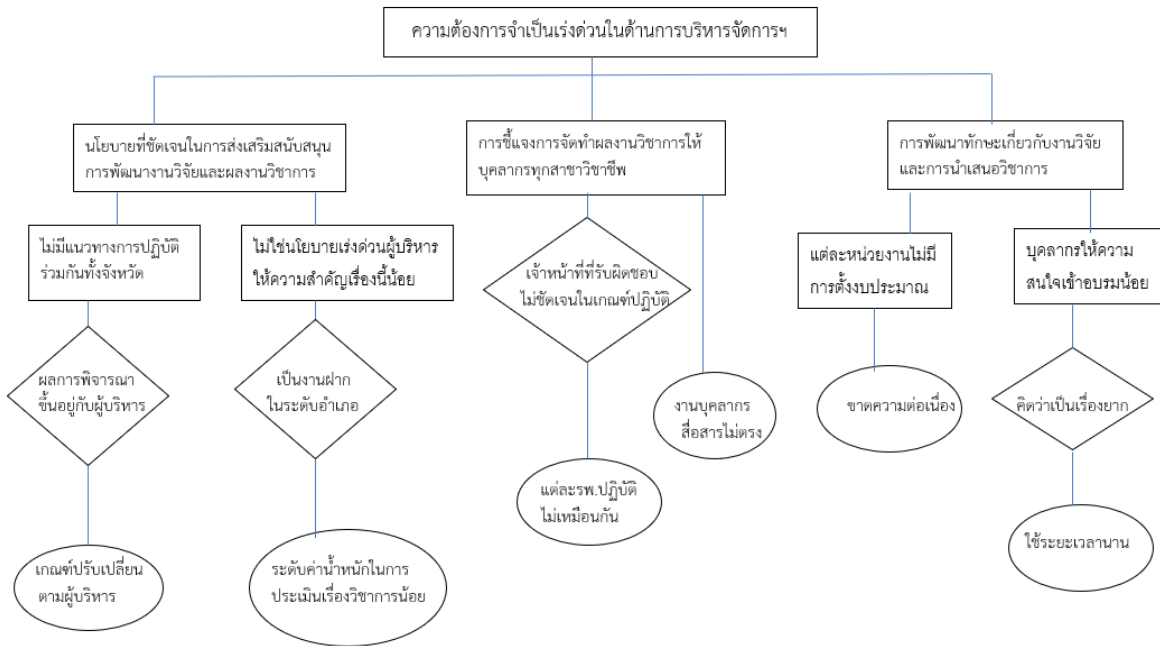
ขั้นตอนที่ 2.1 วิเคราะห์สาเหตุที่ก่อให้เกิดปัญหาเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตาก ผู้วิจัยเลือกใช้เทคนิคการวิเคราะห์ต้นไม้แห่งความล้มเหลวหรือการวิเคราะห์ FTA (Fault Tree Analysis) เพื่อตอบคำถามวิจัยข้อที่ 2 คือ สาเหตุใดบ้างที่ส่งผลให้เกิดปัญหาของการทำวิจัยของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและผลการจัดลำดับความต้องการจำเป็นในด้านการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานวิชาการของบุคลากร

ข้อที่	สมรรถนะในด้านการทำงานวิจัยเพื่อประเมินผลงานวิชาการ	สภาพที่คาดหวัง		สภาพที่เป็นจริง		PNI Modified	ผลการจัดลำดับ
		\bar{X}	S.D.	\bar{X}	S.D.		
1.	หน่วยงานท่านมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา งานวิจัยและผลงานวิชาการ	3.75	0.69	3.12	0.82	0.20	3*
2.	หน่วยงานของท่านมีการชี้แจงการจัดทำผลงานวิชาการให้บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ	4.31	0.68	3.06	0.72	0.40	2*
3.	หน่วยงานท่านมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานวิจัยและการนำเสนอวิชาการ	3.69	0.62	3.20	0.79	0.51	1*
4.	หน่วยงานท่านสนับสนุนการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ	3.45	0.61	3.31	0.80	0.04	6
5.	หน่วยงานท่านกำหนดให้งานวิจัยหรือผลงานวิชาการเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ	3.55	0.61	3.45	0.90	0.02	7
6.	ท่านต้องการพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจทางวิจัยประเภทต่าง	3.58	0.76	3.38	0.88	0.05	5
7.	ท่านต้องการพัฒนาเกี่ยวกับทักษะการจัดทำวิจัยและผลงานวิชาการ	3.79	0.65	3.52	0.85	0.07	4
8.	ท่านมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะการเขียนผลงานวิชาการและการประเมินเพื่อเลื่อนระดับ	3.75	0.69	3.67	0.95	0.02	7
รวม		3.68	0.73	3.31	0.86		

ผลการวิเคราะห์สาเหตุของความต้อการเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตากด้วยการวิเคราะห์ต้นไม้แห่งความล้มเหลวนั้น ผู้วิจัยทำการเก็บรวบรวมและนำข้อมูลจาก ผู้ทรงคุณวุฒิที่ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ โดยผู้วิจัยได้นำข้อมูลความต้องการจำเป็นเร่งด่วน 3 อันดับแรกจากแต่ละด้านมาวิเคราะห์ได้แก่ ด้านความรู้ ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการสร้างเครื่องมือวิจัย 2) เกี่ยวกับกระบวนการวิจัยแต่ละประเภท 3) เกี่ยวกับการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย ด้านทักษะ ประกอบด้วย 1) การรวบรวมแนวคิดทฤษฎีและวิธีการแก้ไขปัญหาในการทำวิจัย 2) ความสามารถระบุตัวแปรที่สำคัญใน

การวิจัย 3) สามารถใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลได้เหมาะสมกับงานวิจัย ด้านเจตคติ ประกอบด้วย 1) วิจัยสามารถใช้ในการแก้ปัญหาการทำงานที่รับผิดชอบได้ 2)ขวัญกำลังใจในการพัฒนางานวิชาการ3)ท่านมีความภูมิใจเมื่อผลงานวิชาการท่านสามารถพัฒนางานและได้รับการยอมรับ และด้านการบริหารจัดการ เพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในการเขียนผลงานฯ ประกอบด้วย 1) หน่วยงานควรมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานวิจัยและการนำเสนอวิชาการ 2) ควรมีการชี้แจงการจัดทำผลงานวิชาการให้บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ 3) หน่วยงานควรมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและผลงานวิชาการ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 ผลการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องกรจำเป็นเร่งด่วนการวิจัยเพื่อวิเคราะห์การพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรฯ ด้านการบริหารจัดการ

เมื่อทำการวิเคราะห์สาเหตุของความต้องกรจำเป็นเร่งด่วนการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดตาก ด้านการบริหารจัดการเพื่อส่งเสริมสนับสนุนการทำวิจัยในการเขียนผลงานวิชาการ ในระดับที่ 1 ทั้งหมด 3 สาเหตุ สาเหตุหลักสามารถจำแนกเป็นสาเหตุในระดับที่ 2 ได้ 5 สาเหตุ ระดับที่ 3 ได้ 10 สาเหตุ ผลการวิเคราะห์สาเหตุความต้องกรจำเป็นเร่งด่วนดังกล่าวผู้วิจัยนำไปกำหนดแนวทางการส่งเสริมพัฒนาต่อไป

ตอนที่ 2.2 กำหนดและพิจารณาแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากจากผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมการสนทนากลุ่ม (Fucus group) จำนวน 7 ท่าน ผลการพิจารณาแนวทางฯนำเสนอโดยใช้วงจรการบริหารคุณภาพของเดมมิง PDCA (Deming Cycle) ได้ดังนี้

ด้านวางแผน(Plan) 1) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรจัดทำนโยบาย พันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการจัดทำผลงานวิชาการชัดเจน 2) ทุกองค์กรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากกระบวนการพัฒนาสมรรถนะทางด้านวิชาการของบุคลากรไว้ในแผนพัฒนา

ศักยภาพขององค์กร 3) กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลของจังหวัดมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติกลางในเรื่องการทำวิจัยเพื่อเสนอผลงานวิชาการและใช้ประเมินความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของจังหวัด เพื่อให้แต่ละโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนำไปใช้ 4) มีการระบุแนวทางปฏิบัติเรื่องจัดทำผลงานวิชาการเป็นภาระกิจสำคัญของผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลแต่ละหน่วยงาน 5) หน่วยงานกำหนดนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยขององค์กรและมีการจัดทำแผนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำเป็นงานวิจัยบุคลากรทุกสายวิชาชีพ 6) กำหนดให้ตัวแทนทุกสาขาวิชาชีพร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรและมีส่วนร่วมในการวางแผนงานโครงการพัฒนาบุคลากรของจังหวัด

การดำเนินงาน(Do) 1) มีการจัดตั้งกลุ่มพี่เลี้ยงทางวิชาการทั้งในหน่วยงานและระดับจังหวัด เพื่อทำหน้าที่ที่ปรึกษาในการทำวิจัย เพื่อประเมินผลงานทางวิชาการและติดตามความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตาก 2) มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการทำวิจัยและการเขียนผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง 3) จัดทำหลักสูตรพัฒนาศักยภาพการทำวิจัยของบุคลากรทางการแพทย์และสาธารณสุขทุกสาขาวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง 4) อบรมเสริมสร้างทักษะในการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการและส่งเสริมการเข้าร่วมอบรมวิชาการงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง 5) ผู้บริหารแต่ละองค์กรสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนางานวิจัยและวิชาการให้กับบุคลากร 6) จังหวัดมีการจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้และนำเสนอผลงานวิชาการของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง 7) ทรัพยากรบุคคลทุกองค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path) จัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการความก้าวหน้าในแต่ละสายวิชาชีพให้กับบุคลากร 8) หน่วยงานให้การสนับสนุนงบประมาณหรือส่งเสริมการรับทุนวิจัยภายนอกให้กับบุคลากรที่สนใจทำวิจัยเพื่อพัฒนางานที่รับผิดชอบ

ตรวจสอบ(Check) 1) มีการประชุมวางแผนติดตามความก้าวหน้าในสายงานและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนของคณะกรรมการตั้งข้อที่ 2 อย่างน้อยทุกไตรมาส 2) คณะทำงานวิชาการจังหวัดจัดทำข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารอย่างต่อเนื่องทุกไตรมาส 3) สรุปและถอดบทเรียนการดำเนินงานร่วมกันอย่างน้อยปีงบประมาณละ 2 ครั้ง 3) มีการนิเทศติดตามการใช้งบประมาณด้านการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามตัวชี้วัดของกระทรวง 4) มีการประเมินผลการดำเนินงานระหว่างการพัฒนาโดยใช้ระบบนิเทศแบบพี่เลี้ยงมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสร้างระบบนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร เน้นการประเมินแบบเป็นที่ปรึกษา แลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดใจอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ตรวจสอบ (Check) 1) มีการประชุมวางแผนติดตามความก้าวหน้าในสายงานและติดตามผลการดำเนินงานตามแผนของคณะกรรมการอย่างน้อยทุกไตรมาส 2) คณะทำงานวิชาการจังหวัดจัดทำข้อมูลเสนอต่อผู้บริหารอย่างต่อเนื่องทุกไตรมาส 3) จัดให้มีการสรุปและถอดบทเรียนการดำเนินงานร่วมกันอย่างน้อยปีงบประมาณละ 2 ครั้ง 3) มีการนิเทศติดตามการใช้งบประมาณด้านการสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามตัวชี้วัดของกระทรวง 4) ประเมินผลการดำเนินงานระหว่างการพัฒนาโดยใช้ระบบนิเทศแบบพี่เลี้ยงแบบกัลยาณมิตร เน้นแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดใจอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการและความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก โดยการสัมมนาประชาพิจารณ์ (Public Hearings) ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้ได้แก่ ค่าเฉลี่ย และ

ส่วนเขียน ซึ่งผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์เป็นรายด้านได้แก่ ด้านการวางแผน ด้านการปฏิบัติ ด้านการติดตามประเมินผล และด้านการปรับปรุงพัฒนาต่อไป ดังต่อไปนี้

ตารางที่ 2 ผลการประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์ของแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการและความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรทางด้านวางแผน

รายละเอียดแนวทาง	ความเหมาะสม		แปล ผล	ความเป็นประโยชน์		แปล ผล
	\bar{X}	S.D.		\bar{X}	S.D.	
1. จังหวัดจัดทำนโยบายพันธกิจ กลยุทธ์ เป้าหมายของการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการจัดทำผลงานวิชาการชัดเจนและมีแผนงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับ เป้าหมาย	4.27	0.65	มาก	4.55	0.52	มากที่สุด
2. ทุกองค์กรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ตากระบุนโยบายสมรรถนะทางด้านวิชาการของบุคลากรไว้ในแผนพัฒนาศักยภาพขององค์กร	4.00	0.77	มาก	4.18	0.60	มาก
3. กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจังหวัดควรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติกลางในเรื่องการทำวิจัยเพื่อเสนอผลงานวิชาการใช้ประเมินความก้าวหน้า เพื่อให้แต่ละโรงพยาบาลและสสอ.นำไปใช้	4.27	0.65	มาก	4.27	0.47	มาก
4. มีการระบุแนวทางปฏิบัติเรื่องจัดทำผลงานวิชาการเป็นภารกิจสำคัญของผู้รับผิดชอบงาน ทรัพยากรบุคคลแต่ละหน่วยงาน	3.73	0.79	ปานกลาง	3.91	0.83	มาก
5. หน่วยงานกำหนดนโยบายในการสนับสนุนการพัฒนางานประจำสายงานวิจัยขององค์กรและมีการจัดทำแผนการส่งเสริมการพัฒนางานประจำเป็นงานวิจัยบุคลากรทุกสายวิชาชีพ	4.18	0.07	มาก	4.45	0.69	มาก
ค่าเฉลี่ยรวม	4.15	0.69	มาก	4.27	0.65	มาก

จากตารางที่ 2 ด้านการวางแผน มีความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 1 จังหวัดจัดทำนโยบายพันธกิจ กลยุทธ์เป้าหมายของการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการจัดทำผลงานวิชาการชัดเจนและมีแผนงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย และข้อที่ 3 กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลจังหวัดควรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติกลางในเรื่องการทำวิจัยเพื่อเสนอผลงานวิชาการและใช้ประเมินความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของจังหวัดเพื่อให้แต่ละโรงพยาบาล และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ นำไปใช้มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากเท่ากัน ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.65) ความมีเป็นประโยชน์ ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.= 0.65)

ด้านการดำเนินงานมีความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.30$, S.D.=0.61) โดยข้อที่ 2 มีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการทำวิจัยและการเขียนผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่อง และข้อที่ 7 งานบริหารทรัพยากรบุคคลทุกองค์กรมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) และมีการจัดทำคู่มือแนวทางปฏิบัติเกี่ยวกับการประเมินผลงานทางวิชาการและความก้าวหน้าในแต่ละ

สายวิชาชีพให้กับบุคลากรมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุดเท่ากัน ($\bar{X}=4.55$, S.D.= 0.52) ในด้านความเป็นประโยชน์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.41$, S.D.= 0.60) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อ 1,2,7 โดยมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=4.55$, S.D.= 0.52), ($\bar{X}=4.64$, S.D.= 0.52) , ($\bar{X}=4.55$, S.D.= 0.69) ตามลำดับ

ด้านการติดตามประเมินผลมีความเหมาะสมภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.07$, S.D.= 0.69) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่ 5 มีการประเมินผลการดำเนินงานระหว่างการพัฒนาโดยใช้ระบบนิเทศแบบพี่เลี้ยงมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสร้างระบบนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตรเน้นประเมินแบบเป็นที่ปรึกษาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นอย่างเปิดใจอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ มีค่าเฉลี่ยอยู่สูงสุดอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.27$, S.D.=0.65)และด้านความเป็นประโยชน์ของการตรวจสอบติดตามผลแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการและความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$, S.D.= 0.72)

ด้านการปรับปรุงพัฒนาต่อไป ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.73) โดยข้อที่ 4 สร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญแนะนำเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาดและนำมาสู่กระบวนการแก้ไขปัญหาปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ($\bar{X}=4.17$, S.D.=0.74) ความเป็นประโยชน์ด้านการปรับปรุงแก้ไข(Act)รวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$, S.D.= 0.67)

2. อภิปรายผลการวิจัย

สำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก ในครั้งนี้ผู้วิจัยได้เริ่มต้นด้วยการศึกษาความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตาก จากนั้นนำมาวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อนำไปสู่การพิจารณาแนวทางในการเสริมสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้า ซึ่งขั้นตอนในการศึกษาสอดคล้องกับสุวิมล ว่องวานิช (2555) กล่าวถึงหลักการในการประเมินความต้องการจำเป็นของกระบวนการวิจัย ควรประกอบด้วย 5 ขั้นตอน คือ 1)การศึกษาสิ่งที่มุ่งหวัง 2) การศึกษาสภาพที่เป็นอยู่จริงในปัจจุบัน 3) การวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างข้อมูลที่ได้จากข้อ (1) และข้อ (2) แล้วนำมาจัดลำดับความสำคัญของผลที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดเป็นความต้องการจำเป็น4) การวิเคราะห์สาเหตุที่ทำให้เกิดความแตกต่าง ในข้อที่ (3) และจัดลำดับความสำคัญของสาเหตุที่ทำให้เกิดความ ต้องการจำเป็น 5) ศึกษาและกำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสาเหตุที่ทำให้เกิดความ ต้องการจำเป็นที่วิเคราะห์ได้จากข้อที่ (4) และสอดคล้องกับแนวคิดการพัฒนาสมรรถนะที่มาเรียลลี และคณะ (Marrelli et al., 2005) กำหนดกรอบพัฒนาสมรรถนะของ มี 5 ขั้นตอน ตอน คือ 1) กำหนดวัตถุประสงค์2)แสวงหาผู้ให้การสนับสนุน3)พัฒนาและดำเนินการวางแผนการติดต่อสื่อสารและการศึกษา 4) วางแผนวิธีการดำเนินงาน 5) ระบุสมรรถนะและสร้างกรอบสมรรถนะ

ในด้านความต้องการจำเป็นเรื่องการทำวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการของบุคลากรสังกัดสาธารณสุขจังหวัดตากด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านเจตคติ ซึ่งสอดคล้องกับกาญจนา ตระกูลวรกุล (2548,อ้างอิงในภินิตาช่วยสุวรรณ,2562) ได้ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถภาพการวิจัย ด้านรู้ ความสามารถในการวิจัยและสมรรถภาพการวิจัยด้านจิตอารมณ์ พบว่า การพัฒนาสมรรถภาพการวิจัยของครู ผู้บริหาร และผู้เกี่ยวข้องควรให้ความสำคัญในการกำหนดนโยบายเพื่อพัฒนาครูในรายสมรรถภาพ เรื่องสมรรถภาพการวิจัยในเรื่องที่ครูมีในระดับสูงมากคงอยู่ในระดับสูงมากหรือพัฒนาขึ้นเนื่องจากในรายสมรรถภาพที่ครู

มีในระดับปกตินั้นเป็นรายสมรรถภาพที่เป็นพื้นฐานในการทำวิจัย ดังนั้นเพื่อให้ครูมีสมรรถภาพการทำวิจัย เพื่อจัดการเรียนการสอนมีประสิทธิภาพมากขึ้น จึงควรให้ความสำคัญในสมรรถภาพเหล่านี้เพื่อเป็นฐานในการพัฒนาผู้เรียนและการเรียนการสอนของครูในอนาคต และสอดคล้องกับจรรยาบรรณ (2558) ศึกษาสมรรถนะของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชน โรงพยาบาลนวมินทร์ พบว่าสมรรถนะด้านการปฏิบัติตามบทบาทที่สำคัญ 4 สมรรถนะ คือ การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้องของงาน ความส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะด้านวางแผนที่สำคัญ 2 สมรรถนะคือ การคิดวิเคราะห์ และความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สมรรถนะ ด้านการประสานงานที่สำคัญ 2 สมรรถนะคือ ศิลปะการสื่อสารจูงใจและความสามารถด้านบริการวิชาการ

ในด้านแนวทางการส่งเสริมสมรรถนะด้านวิชาการและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากนั้น ควรมีการพัฒนาทักษะเกี่ยวกับงานวิจัย และการนำเสนอวิชาการ ควรมีการชี้แจงการจัดทำผลงานวิชาการให้บุคลากรทุกสาขาวิชาชีพ และควรมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและผลงานวิชาการ สอดคล้องกับ ธรรมนูญ เล่าหะเพ็ญแสง (2554) ได้ศึกษาปัญหา อุปสรรค ของการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติ พบว่า ปัญหาอันดับ 1 คือ ขาดความรู้และทักษะวิจัย รองลงมา คือ ขาดแคลนทรัพยากร การขาดทักษะการบริหารจัดการ ดังนั้นแนวทางส่งเสริมการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนไปปฏิบัติควรพัฒนาทักษะวิจัยของครูปรับปรุงนโยบายให้มีแนวปฏิบัติที่ชัดเจน ให้ความสำคัญกับเครื่องมือนโยบายที่มีระดับความสำเร็จของการใช้นโยบายสูงกว่าการนำเครื่องมือนโยบายไปปฏิบัติและการขยายผลการวิจัยในชั้นเรียนให้ทั่วถึง

ในด้านแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาการของบุคลากรสาธารณสุขและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพสำหรับบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากนั้น เมื่อใช้วงจรการบริหารของเดมมิ่ง PDCA (Deming Cycle) มาสังเคราะห์แนวทางต่างๆที่ผู้ทรงคุณวุฒิได้กำหนดแล้วนำไปประเมินความเหมาะสมและความเป็นประโยชน์จากบุคลากรสาธารณสุขที่เกี่ยวข้อง สามารถอภิปรายผลของแนวทางการพัฒนาสมรรถนะวิชาการของบุคลากรฯด้านการวางแผนสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด มีการกำหนดนโยบายพันธกิจกลยุทธ์ เป้าหมาย ของการส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและการจัดทำผลงานวิชาการชัดเจนและมีแผนงานที่ชัดเจนสอดคล้องกับเป้าหมาย กลุ่มงานทรัพยากรบุคคลของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดควรมีการกำหนดแนวทางปฏิบัติกลางในเรื่องการทำวิจัยเพื่อเสนอผลงานวิชาการ และใช้ประเมินความก้าวหน้าตามสายวิชาชีพ เพื่อให้แต่ละโรงพยาบาลและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ นำไปใช้พร้อมระบุแนวทางปฏิบัติเป็นภารกิจสำคัญของผู้รับผิดชอบงานทรัพยากรบุคคลแต่ละหน่วยงาน ด้านการดำเนินควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาทักษะการทำวิจัยและการเขียนผลงานวิชาการอย่างต่อเนื่องและมีการจัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ(Career Path) รวมทั้งมีคู่มือแนวทางปฏิบัติให้กับบุคลากร ด้านการติดตามประเมินผล มีการประเมินผลโดยใช้ระบบนิเทศแบบที่เลี้ยงมาเป็นเครื่องมือในการประเมินสร้างระบบนิเทศติดตามแบบกัลยาณมิตร เน้นแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ด้านการปรับปรุงพัฒนาต่อไปนั้น ควรมีการสร้างเครือข่ายในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญแนะนำเมื่อเกิดปัญหาหรือข้อผิดพลาด และควรสร้างช่องทางการเผยแพร่ผลงานวิชาการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพัฒนาให้ได้รับมาตรฐานเพื่อให้บุคลากรสามารถตีพิมพ์ผลงานวิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของกิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด (2554) ศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสมรรถนะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหาร พบว่า ด้านงานวิจัยจากงานประจำเพื่อพัฒนาสถานะสุขภาพของคนในชุมชน 6 ตำบล และการศึกษาของปริญญา จิตอร่าม (2563) ที่ศึกษาการพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการแก้ไขปัญหาของนักสาธารณสุขชุมชน พบว่า ตัวชี้วัดสมรรถนะการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสาธารณสุขชุมชนของนักสาธารณสุขชุมชน ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบหลัก ได้แก่ ทักษะสำคัญในงานสาธารณสุขชุมชน ทักษะในการแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในชุมชน คุณลักษณะเชิงวิชาการ ด้านการวิจัยและการพัฒนานวัตกรรมสุขภาพ ด้านเทคโนโลยีและสารสนเทศ ระบบคิดการเชิงสุขภาพและการสื่อสารด้านสุขภาพ ทักษะการบริหารจัดการงานสาธารณสุขชุมชน และ ทักษะชีวิตนักสาธารณสุขชุมชน ได้แก่ การพัฒนาตนเองเชิงวิชาชีพ การเป็นผู้นำด้านสุขภาพ วัฒนธรรมคุณธรรมจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพ

จากการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผลการวิจัยสะท้อนให้เห็นถึงสภาพปัญหาในการทำวิจัยเพื่อใช้ในการประเมินผลงานวิชาการเพื่อเลื่อนระดับของบุคลากรสาธารณสุขทุกสาขาวิชาชีพ และค้นพบแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะด้านวิชาการ ดังนั้นผลจากการศึกษาครั้งนี้จึงเป็นประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากให้มีความสอดคล้องกับของกองบริหารทรัพยากรบุคคล กระทรวงสาธารณสุข (2560) คือ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาสมรรถนะและศักยภาพของบุคลากรให้สามารถรองรับภารกิจและวิสัยทัศน์ที่กำหนด รวมทั้งการมีระบบการพัฒนาบุคลากรแบบอิงสมรรถนะ ซึ่งประเมินจากหน่วยงานมีการจัดทำแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ร้อยละของบุคลากรที่มีแผนพัฒนาสมรรถนะ IDP และร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในหน่วยงานสามารถนำผลการศึกษานี้ประกอบการบริหารงานบุคคลเพื่อหาแนวทางพัฒนาเสริมสร้างศักยภาพให้แก่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้สอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง และเพื่อให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความรู้ ความสามารถที่ตรงกับสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานส่งผลให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ควรมีการพัฒนาทักษะด้านวิเคราะห์ข้อมูล การนำเสนอรายงานทางวิชาการเบื้องต้นที่ไม่ซับซ้อน การติดตามความต่อเนื่อง การพัฒนาคู่มืองานวิจัยด้านสาธารณสุขรวมทั้งการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัยเพื่อสนับสนุนให้บุคลากรสาธารณสุขมีสมรรถนะที่จำเป็นในการทำงานวิจัยเพื่อประเมินผลงานทางวิชาการซึ่งทางภพ.(สำนักงานข้าราชการพลเรือน)ได้มีการกำหนดไว้ในมาตรฐานการการเลื่อนระดับในสายวิชาชีพ
3. ควรมีการพัฒนาเพิ่มทักษะการทำงานและการประมวลผลเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปปฏิบัติได้ง่ายเอื้อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดของหน่วยงานหรือโรงพยาบาลต่อไป
4. ควรมีการการแบ่งระดับของ Competency เนื่องจากการแบ่งระดับ Competency จะก่อให้เกิดประโยชน์ คือ แสดงให้เห็นถึงความแตกต่างระหว่างระดับของตำแหน่งงานที่มี Competency เกิดประสิทธิภาพในการประเมินสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาฝึกอบรมส่งเสริมสมรรถนะทางวิชาการของบุคลากรสาธารณสุขสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตากต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข,กองบริหารทรัพยากรบุคคล (2560).**แผนยุทธศาสตร์ กองบริหารทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ 2560 – 2564** : [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://hr.moph.go.th/person/indexhome.html>
- กระทรวงสาธารณสุข, สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ (2559).**ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ (People Excellence)**. นนทบุรี : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- กิตติพัทธ์ เอี่ยมรอด. (2554). การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. **วารสารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยบูรพา, ปีที่6** (ฉบับที่ 2). บทคัดย่อ. เขตบริการสุขภาพที่ 2, กระทรวงสาธารณสุข. (2560). **รายงานการตรวจราชการจังหวัดตาก, เอกสารอัดสำเนา**. ตาก: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก.
- จิราพร สร้อยมุกดา และผู้แต่งคนอื่นๆ. (2558). **สมรรถนะของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในหน่วยบริการปฐมภูมิภาคเอกชนเครือข่ายโรงพยาบาลนวมินทร์**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์:ม.ป.ท.
- ชญญกรณ์ เลหาหะเพ็ญแสง. (2554). **การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นและการนำเสนอกระบวนการนำนโยบายวิจัยในชั้นเรียนสู่การปฏิบัติในโรงเรียน**. ในวิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการวิจัยการศึกษา. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปริญญา จิตอร่าม. (2563).**การพัฒนาตัวชี้วัดสมรรถนะการแก้ไขปัญหาและการพัฒนาสาธารณสุขชุมชนของนักสาธารณสุขชุมชน.วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน, ปีที่6** (ฉบับที่ 01).
- ภณิดา ชูช่วยสุวรรณ.(2562).**แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการทำวิจัยในชั้นเรียนของครูผู้สอนระดับประถมศึกษา : การประเมินความต้องการจำเป็นสมบูรณ์**.ในวิทยานิพนธ์หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิธีวิทยาการวิจัยทางการศึกษา.มหาวิทยาลัยศิลปากร
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก. (2562). **รายงานสรุปผลการดำเนินงานประจำปี กลุ่มงานยุทธศาสตร์**. ตาก: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก. (2565). **รายงานสรุปผลงานกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล ประจำปี 2565 กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล**. ตาก: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตาก.
- สำนักงานสถิติจังหวัดตาก. (2561).**รายงานสรุปผลการสำรวจข้อมูลทางประชากรประจำปี 2560**.ตาก: สำนักงานสถิติจังหวัดตาก.
- _____ (2556). **แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากรบุคคล**: [ออนไลน์].แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/>
- สุคนธา คงศีล และคณะ.(2555).**การพัฒนารูปแบบการเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรที่ดำเนินงานด้านการควบคุม กำกับและประเมินผล**. [ออนไลน์].แหล่งที่มา : <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/3703>
- สุทธนู ศรีไสย. (2551). **สถิติประยุกต์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์**. กรุงเทพฯ: คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สุวิมล ว่องวานิช. (2555). **คู่มือการวิจัยในชั้นเรียนสำหรับโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์แห่งประเทศไทย.

สายรุ้ง แสงแจ้ง. (2540). **การพัฒนาโมเดลปัญหาการทำวิทยานิพนธ์ของนิสิตโดยการวิเคราะห์ แบบ พอลท์ทรีและลิสเรล**. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

Creswell, J. W. (2005). **Educational research: Planning, conducting, and evaluating quantitative and qualitative research (2nd ed.)**. Upper Saddle River, NJ: Pearson Education.

Marrelli et al. (2005). **Strategies for Developing Competency Models Administration and Policy in Mental Health and Mental Health Services Research**, 32 (5–6) (2005), pp. 533-561,

ประวัติผู้เขียน

ชื่อภาษาไทย ดร.จิระเกียรติ ประสานธนกุล

ชื่อภาษาอังกฤษ Dr. Jirakeat Prasanthanakul

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ (บริการวิชาการ)

ประวัติการศึกษา

ปริญญาตรี สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร

ปริญญาโท ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษานอกระบบ(ผลการเรียนยอดเยี่ยม)
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปริญญาเอก ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

ประสบการณ์การทำงาน

- รองหัวหน้ากลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล สสจ. ตาก ก.ค. 2560 – พ.ค.๒๕๖๒
- หัวหน้ากลุ่มงานบริการวิชาการ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร พิษณุโลก ก.ค.62–ก.พ.64
- หัวหน้ากลุ่มงานสุขศึกษาประชาสัมพันธ์และสุขภาพภาคประชาชน สสจ. ตาก ก.พ. 2564

ผลงานวิจัย / วิชาการ

2563 ดุษฎีนิพนธ์เรื่อง “การบริหารแบบมีส่วนร่วมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดตาก” คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร

2564 ร่วมวิจัยเรื่อง “Association between Work-Related Factor and Mental Health Outcomes among Healthcare Workers During COVID-19” วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จ.พิษณุโลก

2565 ร่วมวิจัยเรื่องการพัฒนานวัตกรรมโรงเรียนผู้นำทางการบริหารด้านสาธารณสุขสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและผู้นำแควสอง จังหวัดตาก