



ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต
Competencies Development for Village Health Volunteer of
Muang District, Phuket Province

นางสาวนูไรฮัน ฮะ
Miss Nuraihan Ha

สารนิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Minor Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements
For the Degree of Master of Public Administration
Prince of Songkla University

2562

ชื่อวิทยานิพนธ์ ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ใน
เขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต
ผู้เขียน นางสาวนุไรฮัน ฮะ
สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์
ปีการศึกษา 2562

บทคัดย่อ

การวิจัยในครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ในการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต และศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ จำนวน 290 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้ได้ทำการปรับปรุงมาจากงานวิจัยต่างๆ แบบสอบถามแต่ละชุดแบ่งออกเป็น ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และพื้นที่การปฏิบัติงาน ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เพื่อให้แสดงผลประกอบความคิดเห็นและเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากนั้นนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science) Version 16.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน วิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล ด้วย Independent Samples t-test (Two Independent Samples) และ F-test

ผลการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย 29 คน และเพศหญิง 261 คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปวช.-ม.6 และระดับปริญญาตรี ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 โดยส่วนใหญ่มีอายุงาน (ช่วงเวลาที่

สมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน) 1 – 5 ปี และมีพื้นที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลตลาดใหญ่

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความต้องการ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ เมื่อเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ ปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพื้นที่ปฏิบัติงาน และปัจจัยที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติได้แก่ อายุงาน

Research Title	Competencies Development for Village Health Volunteer of Muang District, Phuket Province
Researcher	Miss Nuraihan Ha
Field of Study	Public Administration
Year	2562 (2019)

Abstract

The purposes of this research were to study the needs for competency development of village health volunteers in Muang district, Phuket province and to compare the differences of the level of competency development needs of village health volunteers in Muang district, Phuket province divided by personal and environmental factors. The population used in this study was 290 people. The tool used in this research was a questionnaire for data collection. This questionnaire was adjusted from various research studies. Each questionnaire was divided into sections as follow. Part 1 was a check-list for personal information of the respondents inquiring about gender, age, education level, occupation, monthly income, work retention and working area. Part 2 was about competency development needs which consisted of knowledge, skills and competency / qualification. Part 3 consisted of open-ended questions inquiring about opinions and suggestions on the needs for competency development of village health volunteers in Muang district, Phuket province. This part was to justify their opinions and to make information more accurate and complete. The data obtained from the questionnaire were then processed by using the SPSS (Statistical Package for the Social Science) version 16.0 statistical analysis program to find the frequency, percentage, arithmetic mean and standard deviation. The level of competency development needs of village health volunteers was compared and analyzed with the needs for competency development of village health volunteers in Muang district, Phuket province classified by personal factors by using Independent Samples t-test (Two Independent Samples) and F-test.

The study found that the respondents were 29 male and 261 female, most of them were between 31-40 years of age. The majority of their education was at vocational

level – Mattayom 6 and bachelor's degree. Most of them worked for private businesses with a monthly income of 15,001 - 20,000. The majority of work retention (the period of being a village health volunteer member) was 1 - 5 years and most of them worked in the area of Talat Yai sub-district.

The study found that overall, the needs for competency development of village health volunteers in Muang district, Phuket province was at a moderate level. When considering based on each aspect, the data showed that, in descending order of means from high to low, the village health volunteers needed to improve their competency / qualifications, skills and knowledge, respectively. When comparing the needs for competency development of village health volunteers in Muang district, Phuket province classified by personal factors, it found that the factors that were statistically significant were age, education level, occupation, income and working areas, and the factor that was not statistically significant was work retention.

กิตติกรรมกรรมประกาศ

การศึกษา เรื่องความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต สามารถสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความกรุณาอย่างยิ่งจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑามณี ตระกูลมุกดา ประธานกรรมการที่ปรึกษาสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่าของท่านในการให้แนวคิดและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา ตลอดจนช่วยตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ จนสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จอย่างสมบูรณ์ ผู้วิจัยจึงขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ปราถนา หลีกภัย ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมพร คุณวิชาติ และรองศาสตราจารย์ พรชัย ลิขิตธรรมโรจน์ ซึ่งเป็นคณะกรรมการสอบสารนิพนธ์ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำปรึกษา ตรวจสอบ และชี้แนะ เพื่อการแก้ไขส่วนบกพร่องต่างๆทำให้สารนิพนธ์ครั้งนี้มีสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ความสำเร็จของสารนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จได้ลงนั้น อีกส่วนหนึ่งผู้วิจัยต้องขอกราบขอบพระคุณ บิดามารดาที่ให้การอบรมสั่งสอน เลี้ยงดู ส่งเสริมในเรื่องการศึกษาด้วยดีตลอดมา รวมทั้งคุณกฤษณกร สิงคมาศ และเพื่อนๆ MPA 26 ทุกท่านที่คอยช่วยเหลือเสมอมา คุณประโยชน์อันเกิดจากสารนิพนธ์เล่มนี้ ขอมอบแต่บุพการี ครูอาจารย์ ตลอดจนผู้มีพระคุณทุกท่าน

นุไรฮัน ฮะ

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(3)
ABSTRACT.....	(5)
กิตติกรรมประกาศ.....	(7)
สารบัญ.....	(8)
รายการตาราง.....	(10)
รายการภาพประกอบ.....	(11)
บทที่	
1 บทนำ.....	1
ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....	3
สมมติฐาน.....	4
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	4
ขอบเขตของการวิจัย.....	4
นิยามศัพท์เฉพาะ.....	5
2 ทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	7
แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์.....	7
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจำเป็นหรือความต้องการฝึกอบรม.....	16
แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ.....	21
บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข.....	30
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	36
กรอบแนวคิดงานวิจัย.....	44
3 ระเบียบวิธีวิจัย.....	45
ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง.....	45
แบบแผนการวิจัย.....	46
การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	47
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	48
การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้.....	48
4 ผลการวิจัย.....	50
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครสาธารณสุข	

สารบัญ (ต่อ)

ประจําหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต.....	51
ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุข	
ประจําหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต.....	53
ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของ	
อาสาสมัครสาธารณสุขประจําหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต	
แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล.....	57
5 สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	82
สรุปผลการวิจัย.....	82
อภิปรายผล.....	85
ข้อเสนอแนะ.....	87
บรรณานุกรม.....	90
ภาคผนวก.....	93
ประวัติผู้เขียน.....	98

รายการตาราง

ตาราง		หน้า
1	ความแตกต่างระหว่าง Training Road Map กับ Gap Training Course.....	17
2	ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย.....	44
3	ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน.....	51
4	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวม.....	53
5	ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านความรู้.....	53
6	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านทักษะ.....	55
7	ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ.....	56
8	เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต.....	57
9	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต.....	61
10	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต.....	67
11	เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต.....	73

รายการภาพประกอบ

ภาพประกอบ		หน้า
1	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	12
2	กรอบแนวคิดในการวิจัย	43

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาของปัญหาและปัญหา

ปัจจุบันโลกมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ไม่ว่าจะเป็นทางด้านเทคโนโลยี การเมือง สังคม และระบบเศรษฐกิจ ทำให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ๆ เกิดขึ้นมา ส่งผลให้องค์กรภาครัฐและภาคเอกชนต่างจะต้องมีปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว โดยการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร และถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรภายในองค์กรเพื่อให้สามารถพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ดังนั้นแนวคิดการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถูกนำมาใช้เป็นแนวทางในการเสริมประสิทธิภาพให้กับบุคลากรในองค์กร โดยการเพิ่ม ศักยภาพ ความรู้ ความสามารถและความเชี่ยวชาญเพื่อให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นผ่านกระบวนการการเรียนรู้ของบุคคลากรโดยการฝึกอบรมและการพัฒนา (อรุณ รักธรรม, 2537) เพื่อเป็นการพัฒนาองค์ความรู้ของบุคคลากรในการปฏิบัติงานและเป็นการปรับฐานความรู้ของบุคคลากรในแต่ละบุคคลให้มีฐานความรู้ที่เท่าเทียมกัน ซึ่งจะส่งผลให้การดำเนินงานลักษณะของทีมงานที่สามารถที่จะดำเนินไปได้อย่างมีประสิทธิภาพมากที่สุดเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย การพัฒนาทรัพยากรบุคคลมีหลากหลายสาเหตุด้วยกัน ทั้งจากสาเหตุด้านนโยบายขององค์กรที่ต้องการให้มีการพัฒนาความรู้ของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคคลากรในองค์กร การเพิ่มความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคคลากร เกิดวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ อาทิเช่นการนำเทคโนโลยีใหม่เข้ามาในระบบงาน หรือการเตรียมบุคคลากรให้มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานในตำแหน่งงานใหม่ในอนาคต โดยสาเหตุที่ได้กล่าวมาทั้งสิ้นส่งผลโดยตรงในแง่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งหากไม่มีการเตรียมพร้อมเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงขององค์กรในอนาคตอาจจะต้องพบเจอกับจุดจบที่ไม่คาดคิด ดังนั้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้

หนึ่งในองค์กรที่ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลอย่างตลอดมาคือ กระทรวงสาธารณสุขที่เป็นองค์กรที่มีวิสัยทัศน์หลักในการพัฒนาองค์กรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับองค์กรที่จะเป็นคลังสมองทางยุทธศาสตร์ด้านสุขภาพของประเทศซึ่งการที่จะเป็นองค์กรที่จะดูแลด้านสุขภาพของประเทศได้นั้นจะต้องมีบุคลากรที่มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานจำนวนมากส่งผลให้การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรภายใต้กระทรวงสาธารณสุขจำต้องมีการพัฒนาทางด้านศักยภาพอย่างต่อเนื่องไม่ว่าจะเป็นบุคลากรประจำที่ปฏิบัติงานตามพันธกิจหลักใน

การดูแลสุขภาพและการให้บริการด้านสาธารณสุขของประชาชนในระดับภาพรวมทั้งหมดและบุคคลากรที่เป็นอาสาสมัครที่ปฏิบัติในพื้นที่เพื่อเป็นส่วนในการขับเคลื่อนงานด้านการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่อย่างใกล้ชิดโดยการอาศัยการปฏิบัติในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของประชาชนในพื้นที่ บุคคลากรทั้งสองส่วนมีความสำคัญในการดำเนินงานของกระทรวงเป็นอย่างมากโดยเฉพาะบุคคลกรที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชนอย่างอาสาสมัครสาธารณสุข

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นผู้ที่มีความสมัครใจในการเข้ามาปฏิบัติงานของกระทรวงสาธารณสุขในด้านการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ ซึ่งจำเป็นจะต้องมีความรู้ ความสามารถที่จะสามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพื่อพัฒนาและแก้ปัญหาให้สอดคล้องกับพื้นที่ เป็นผู้นำในงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รักษาพยาบาลเบื้องต้น พื้นฟูสมรรถภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค สามารถสร้างเครือข่ายในการดำเนินงานและขับเคลื่อนชุมชนและสังคมให้ตื่นตัวและรับผิดชอบต่อตนเองได้ แต่เมื่อหันกลับมาย้อนดูภูมิหลังของอาสาสมัครสาธารณสุขที่แต่ละท่านมีพื้นฐานองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพของประชาชนที่แตกต่างกันออกไป ซึ่งแตกต่างโดยสิ้นเชิงกับกลุ่มบุคลากรประจำที่จะต้องผ่านการเรียนรู้ในองค์กรที่ให้ความรู้ด้านสาธารณสุขโดยเฉพาะและจำต้องผ่านการสอบคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรดังนั้นการปรับพื้นฐานหรือการพัฒนาองค์ความรู้ให้แก่บุคลากรในกลุ่มของอาสาสมัครจึงเป็นส่วนสำคัญที่จะส่งเสริมให้การบริการสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ให้มีประสิทธิภาพและมีมาตรฐานเดียวกันทั้งหมดพร้อมทั้งการพัฒนาองค์ความรู้ในการดูแลสุขภาพที่ทันต่อสถานการณ์ในปัจจุบันและสอดคล้องกับบริบทของด้านสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ซึ่งมีความแตกต่างกันออกไปตั้งแต่สภาพภูมิอากาศ สภาพทางสังคมตลอดจนถึงสภาพการความต้องการรับรู้ของตัวผู้ปฏิบัติงานในพื้นที่เอง

จังหวัดภูเก็ตมีประชากรทั้งหมด 394,169 คน และมีผู้ป่วยในพื้นที่กว่า 281,578 คน ในจำนวนนี้เป็นผู้ป่วยเรื้อรังที่จะต้องได้รับการดูแลด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในอำเภอภูเก็ที่มีประชากรเกินกว่าครึ่งหนึ่งของประชากรทั้งจังหวัด (สำนักงานสถิติจังหวัดภูเก็ต, 2561) ซึ่งนับได้ว่าเป็นกลุ่มประชากรที่มีจำนวนมากที่สุดในจังหวัดเนื่องด้วยจากพื้นที่ในส่วนของอำเภอเมืองเป็นพื้นที่ย่านเศรษฐกิจและย่านที่พักอาศัยของประชาชนในพื้นที่เป็นเหตุให้ประชากรในเขตอำเภอเมืองจังหวัดภูเก็ตมีจำนวนมาก ดังนั้นการดูแลและส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในเขตอำเภอเมืองจึงเป็นเรื่องที่มีความซับซ้อนและท้าทายความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองเป็นอย่างมาก ที่จะต้องมีความรู้และทักษะในการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ เพื่อที่จะให้เกิดประโยชน์แก่การปฏิบัติงานมากที่สุดอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

จะต้องได้รับการพัฒนาทักษะและความรู้ความสามารถอยู่อย่างตลอดโดยผ่านกระบวนการของการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงาน ซึ่งการจะทำให้กระบวนการของการฝึกอบรมมีความสมบูรณ์มากที่สุดจะต้องมีการสำรวจความต้องการของการฝึกอบรม (สุทธิสา เบียดก ระสิน, 2547) และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยเฉพาะในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เนื่องด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นบุคลากรของกระทรวงสาธารณสุขที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนในชุมชนเป็นอย่างมาก ผู้ศึกษาจึงตระหนักว่า หากอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในชุมชนได้มีการพัฒนาย่อมจะส่งผลดีต่อคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นของประชาชนในชุมชนนั้น นอกจากนี้การพัฒนาความรู้ ความสามารถต่างๆจะถูกพัฒนาขึ้นในส่วนของข้าราชการประจำเท่านั้น โอกาสที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะได้รับการพัฒนาน้อยมาก ไม่ค่อยได้มีโอกาสรับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาตนเองเท่าที่ควร ส่งผลทำให้กลุ่มคนเหล่านี้เกิดความต้องการอยากที่จะรับการฝึกอบรมมาก และด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดมีจำนวนมาก 1,026 คน จึงส่งผลทำให้ขาดการพัฒนา จากสาเหตุนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตามภารกิจของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งมีการกำหนดพันธกิจและเป้าหมายของการดำเนินงานขององค์กรโดยผู้บริหาร ซึ่งการพัฒนาเจ้าหน้าที่ในกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่กำหนดไว้ได้ต่อไปในอนาคต

1.1 วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม

1.2 สมมติฐาน

ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม

1.3 ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ทราบถึงความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในแต่ละพื้นที่ภายในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อเพิ่มความรู้ ความสามารถ ความเข้าใจและทักษะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งเป็นการส่งเสริมการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ ก่อให้เกิดประโยชน์กับทั้งอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเองและชุมชนในฐานะที่เป็นพื้นที่ที่ได้รับผลกระทบโดยตรง

3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยในครั้งนี้ไปใช้เป็นแนวทางในการกำหนด และวางแผนการพัฒนาให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่อื่นๆ ให้เหมาะสมกับบริบทแวดล้อมต่อไป

1.4 ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา การศึกษาการพัฒนาบุคคลโดยการฝึกอบรมว่ามีความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนาทรัพยากรโดยการฝึกอบรมกับปัจจัยส่วนบุคคลและสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กรหรือไม่

2. ขอบเขตด้านพื้นที่ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

3. ขอบเขตด้านประชากร คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำนวน 1,026 คน ประชากรกลุ่มตัวอย่างจำนวน 290 คน

4. ขอบเขตด้านตัวแปร **ตัวแปรอิสระ (Independent Variable)** คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบไปด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ อายุงาน และพื้นที่การปฏิบัติงาน **ตัวแปรตาม (Dependent Variable)** คือ ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ความรู้ ด้านทักษะด้านคุณลักษณะ

5. ขอบเขตด้านเวลา ผู้ศึกษาดำเนินการศึกษาและเก็บข้อมูล ระหว่างกันยายน 2562 – กันยายน 2563

1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ

1. ความต้องการการพัฒนา คือ ความต้องการในการพัฒนาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เพื่อการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงศักยภาพให้ดีขึ้นทั้งทางด้านความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ สามารถปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้

2. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ให้มีความรู้มีประสิทธิภาพและมีความรับผิดชอบ ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุข

3. สมรรถนะ คือ ความสามารถหรือศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในด้านต่างๆ ซึ่งประกอบไปด้วย ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านคุณลักษณะ (Attribute) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้งานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นกว่าเดิมที่เป็นอยู่

4. สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) คือ ข้อมูลที่ได้จากการเรียนรู้เกี่ยวกับวิชาชีพสาธารณสุขของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ไม่ว่าจะเป็นความรู้ทางด้านทฤษฎี การปฏิบัติตน กฎเกณฑ์ข้อบังคับ รวมไปถึงกฎหมายต่างๆ ซึ่งอาจจะอยู่ในรูปแบบของการอบรม ฝึกฝน สัมมนา และการเรียนด้วยตนเอง เรียนรู้จากประสบการณ์การทำงาน การสนทนากับผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข เป็นต้น

5. สมรรถนะด้านทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ได้มาจากการฝึกฝน จากการปฏิบัติงานจริง ในระยะเวลาหนึ่งจนเกิดความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติการทางด้านสาธารณสุขสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

6. สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (Attribute) คือ สิ่งที่สาธารณสุขอำเภอ หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลล่อเมกลาให้เกิดขึ้นกับอาสาสมัครสาธารณสุข อาทิเช่น ความรักในองค์กร ความใฝ่รู้ ความมุ่งมั่นในความเจริญก้าวหน้าในสายงาน

7. อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ตที่ปฏิบัติหน้าที่ในการดูแลเรื่องสุขภาพของประชาชนในชุมชนเขต
อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

บทที่ 2

ทบทวนวรรณกรรม และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาในครั้งนี้เป็นการศึกษาเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยมีการทบทวนแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ประกอบด้วย

- 2.1 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
- 2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจำเป็นหรือความต้องการฝึกอบรม
- 2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ
- 2.4 บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข
- 2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
- 2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย

2.1 ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

2.1.1 แนวคิดการบริหารทรัพยากรมนุษย์

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญขององค์กรเนื่องจาก ทรัพยากรบุคคลเป็นกำลังหลักในการขับเคลื่อนองค์กร อีกทั้งเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่าอย่างมากต่อองค์กร มีนักวิชาการและองค์กรต่างๆ ให้ความหมายของการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

นฤมล กงกุล (2553) การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีขั้นตอนที่สำคัญ 3 ขั้นตอน คือ

1. การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ (Acquisition)
2. การรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Retention & Development)
3. การพ้นจากองค์กรหรือการทำงาน (Separation or Retirement)

การได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ มีกิจกรรมในกระบวนการให้ได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ อยู่ 4 กิจกรรมสำคัญ คือ

1. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Planning) โดยมีกระบวนการที่สำคัญอยู่ 5 ขั้นตอนคือ

1.1 กำหนดกรอบอัตรากำลัง (Profiling) เป็นการประเมินว่าในรอบ 2-3 ปีข้างหน้า ขนาดขององค์การหรือโครงสร้างขององค์การจะเล็กลงหรือขยายขึ้น หากขยายขึ้นจะต้องรับคนเพิ่มกี่อัตรา ความรู้ ความสามารถ หรือคุณสมบัติของคนที่จะรับนั้นเป็นอย่างไร มีความเหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์ทางด้านเทคโนโลยี ตลาดและการแข่งขันในรูปแบบต่าง ๆ อย่างไรบ้าง

1.2 ประเมินการจำนวน (Estimating) เป็นการคำนวณจำนวนบุคลากรที่จะรับเพิ่มตามกรอบอัตรากำลังของโครงสร้างที่จะขยายหรือเปลี่ยนแปลง เช่น องค์การต้องมีการออกแบบผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพื่อแข่งขันกับคู่แข่ง แต่นักออกแบบขององค์การมีเพียง 2 คน จำเป็นต้องขยายโครงสร้างของหน่วยออกแบบให้สามารถรองรับสถานการณ์การแข่งขันให้ได้ใน 2 ปีข้างหน้า จึงกำหนดกรอบอัตรานักออกแบบเพิ่มขึ้น และเมื่อพิจารณาระยะเวลา 2 ปีแล้วจึงประมาณการว่าควรเพิ่มอัตรานักออกแบบปีละ 2 คน

1.3 การจัดทำประวัติ (Inventorying) หลังจากกำหนดกรอบแล้วอาจจะพบว่าบางฝ่ายหรือบางหน่วยงานอาจต้องลดอัตราลง ส่วนที่ลดลงนี้อาจมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งที่จะเพิ่มก็ได้ ดังนั้นการจัดทำประวัติบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นต่อการเปลี่ยนตำแหน่งงานหรือส่งเสริมให้คนภายใน (Internal Source) ได้รับตำแหน่งงานสูงขึ้นโดยเฉพาะอย่างยิ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา ฝึกอบรมหรือเพิ่มพูนความรู้ความสามารถให้เหมาะสมสอดคล้องกับสถานการณ์

1.4 การคาดการณ์ (Forecasting) บุคลากรมีการเปลี่ยนแปลงอย่างไรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องเตรียมการรองรับให้ได้ เช่น จะลาออก จะเกษียณอายุ คลอดบุตร หรือโอนย้ายจำนวนเท่าใด การเปลี่ยนแปลงนี้จะมีผลกระทบต่อภาระงานขององค์การอย่างไร ต้องเตรียมการรองรับอย่างไร เป็นสิ่งที่มีความจำเป็นอย่างยิ่ง

1.5 การวางแผน (Planning) นำข้อมูลทั้ง 4 ข้างต้น และนโยบายขององค์การมาประเมินสถานการณ์ กำหนดหัวข้อปัญหา หรือหัวข้อที่จะพัฒนา กำหนดวัตถุประสงค์ที่จะแก้ปัญหา นั้น ๆ หรือที่จะพัฒนา แล้วจึงกำหนดวิธีการที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ และนำแผนที่วางไว้ไปปฏิบัติหรือไปสรรหาบุคลากรต่อไป

2. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Recruitment) เป็นการนำแผนมาสู่การปฏิบัติโดยการประกาศเชิญชวนผู้สนใจให้มาสมัคร ซึ่งอาจสรรหาจากทรัพยากรภายในองค์การหรือภายนอกองค์การก็ได้ แต่ต้องให้เหมาะสมกับหน้าที่

3. การคัดเลือก (Human Resource Selection) เมื่อผู้สนใจสมัครเข้ารับการคัดเลือกก็อาจเป็นไปได้ว่า ไม่มีผู้เหมาะสมต่อตำแหน่ง หรือมีผู้เหมาะสมหลายคนแต่มีตำแหน่งรองรับจำกัด ก็ต้องทำการคัดเลือก โดยอาจใช้วิธีการทดสอบหรือการวัดหลาย ๆ แบบรวมกัน ซึ่งมักจะเป็นการวัดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ และทัศนคติที่มีต่องานที่จะทำ หรืออาจกล่าวได้ว่าอาจจำเป็นต้องวัดทั้งสติปัญญา เซอาน์ไวไวพรอบ และอารมณ์ของผู้สมัครประกอบกัน วิธีการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงานมักคำนึงถึงบุคลิกภาพและความสำคัญ 4 ประการ คือ ความสามารถในการคิดหรือทักษะในการคิด (Conceptual Skill) ความสามารถหรือทักษะในการอยู่ร่วมกับผู้อื่น (Human Relation Skill) และความสามารถในการคิดสร้างสรรค์ (Creativity Skill) ดังนั้นวิธีการคัดเลือกหรือตรวจสอบคุณสมบัติ ความสามารถของบุคคลจึงมีหลายวิธีการคือ

3.1 การตรวจสอบประวัติจากเอกสารหรือบุคคลอ้างอิงหรือแหล่งข้อมูล ปฐมภูมิอื่น ๆ ของผู้สมัคร เพื่อประเมินประวัติเบื้องต้นต่าง ๆ เช่น เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ผลงานดีเด่น หรือข้อมูลด้านลบที่อาจเป็นผลเสียต่อการทำงาน

3.2 การสัมภาษณ์เพื่อดูบุคลิกภาพและประเมินทักษะการติดต่อสื่อสารหรือการอยู่ร่วมกับผู้อื่น

3.3 การทดสอบความรู้ เพื่อประเมินว่าคุณวุฒิที่มีอยู่ตามประวัติการศึกษานั้น ทำให้บุคคลมีความสามารถในการคิดหรือไม่ ตามปกติภาคการศึกษามักกำหนดให้สอบข้อเขียนในสองหมวด คือ หมวดความรู้ทั่วไป และหมวดความรู้เฉพาะตำแหน่ง แต่ในภาคเอกชนอาจมีวิธีการทดสอบความรู้ที่แตกต่างออกไป

3.4 การทดสอบภาคปฏิบัติ เพื่อประเมินว่าบุคคลจะมีความสามารถปฏิบัติงานในระดับที่กำหนดหรือในระดับมาตรฐาน หรือเพียงพอต่อการทำงานในตำแหน่งที่จะรับเข้ามาเป็นพนักงานหรือไม่ เช่น การใช้ภาษา การใช้เครื่องมือ การใช้เทคนิควิชาชีพที่จบการศึกษามาอยู่ในระดับที่เหมาะสมหรือไม่ ตามปกติภาคการให้ทดลองปฏิบัติงานไม่ต่ำกว่า 6 เดือน ส่วนภาคเอกชนจะต้องเป็นไปตามกฎหมาย

3.5 การทดสอบทางจิตวิทยา เพื่อประเมินว่าบุคคลมีเซอาน์ไวไวพรอบในการแก้ปัญหาหรือไม่ มีความถนัดเหมาะสมกับบุคลิกภาพอย่างไรหรือถนัดงานแบบใด มีแรงจูงใจที่จะทำงานแบบใด มีทัศนคติต่องานที่จะทำอย่างไร

4. การปฐมนิเทศ (Orientation) การแนะนำให้เข้าใจวัฒนธรรมขององค์กรระบบการทำงาน และธรรมเนียมปฏิบัติเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรที่รับเข้ามาใหม่หรือที่เปลี่ยนงานใหม่ หากการปฐมนิเทศไม่ชัดเจนหรือไม่ครอบคลุมเนื้อหาสาระในส่วนที่บุคคลต้องเข้าไปเกี่ยวข้องหรือทำงานตั้งแต่ต้น จะก่อให้เกิดปัญหาในภายหลังได้ เพราะสิ่งที่เขาคาดหวังต่องานที่จะทำอาจจะไม่ตรงกับสภาพงานที่แท้จริงจนปรับตัวเองเข้ากับงานไม่ได้

2.1.2 ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ทรัพยากรบุคคลเป็นส่วนสำคัญของการขับเคลื่อนองค์กรให้สามารถเดินหน้าไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ เพื่อที่จะให้มีการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพทรัพยากรบุคคลจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งในด้านความรู้ความสามารถของการปฏิบัติงาน ทักษะที่จำเป็น และคุณลักษณะที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน มีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลไว้ดังต่อไปนี้

กิติมา ปรีดีติติก (2532:118) สรุปไว้ว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการหรือกรรมวิธีต่างๆที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความชำนาญ ประสบการณ์ให้กับบุคลากรในองค์กร ตลอดจนพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีความรับผิดชอบต่องานอันจะทำให้งานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

จุฑามณี ตรีกุลมุกตา (2544:2) นิยามการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น 2 แบบ คือความหมายอย่างแคบ และความหมายอย่างกว้าง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายอย่างแคบ หมายถึง กระบวนการที่จะเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กร เพื่อให้ตัวบุคคลมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรตามเป้าหมาย แผนงานหรือวิสัยทัศน์ของผู้นำองค์กร ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในความหมายอย่างกว้าง หมายถึง การลงทุนในทรัพยากรมนุษย์อย่างมีระบบเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนให้มีคุณค่ามากยิ่งขึ้น มีคุณภาพที่ดีขึ้นและมีการปรับตัวให้เป็นไปตามทิศทางการพัฒนาประเทศหรือแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของประเทศตลอดจนวิสัยทัศน์ของประเทศ

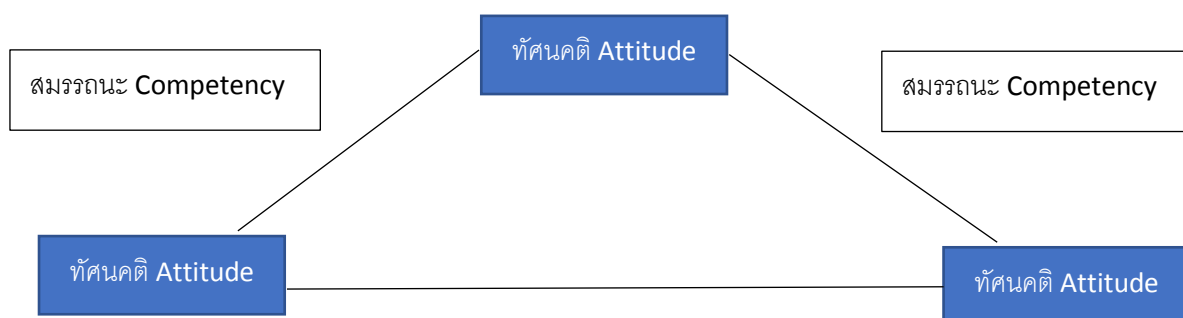
William G.Scott & Terranc R.Mitchell อ้างอิงใน พจน เพชรบูรณ์ 2524: 38 ได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ว่า หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยเสริมสร้างให้บุคคลก้าวไปสู่หน้าที่การงานที่สูงขึ้นไป ช่วยให้มีความสัมพันธ์กับองค์กรดีขึ้นตลอดจนช่วยให้ปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมโดยทั่วไปได้อย่างดี

สนอง เครือมาก อ้างอิงใน จรรยาภรณ์ พานิชเจริญนาม (2534:40-41) ได้ให้ความหมายว่าการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการให้บุคคลได้เพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานได้ผลตามที่หน่วยงานต้องการหรือให้ได้ผลงานดียิ่งขึ้นกว่าเดิม โดยมีจุดประสงค์ 2 ประการ คือ

1. เพื่อให้บุคคลได้มีความสามารถเหมาะสมกับงานที่ปฏิบัติอันได้แก่การพัฒนาบุคคลที่เข้าทำงานใหม่ หรือก่อนทำงาน หรือพัฒนาบุคคลก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือแต่งตั้ง เป็นต้น
2. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อจะได้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

เสนห์ จ้อยโต (2554:154-159) ได้ศึกษาแล้วพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการศึกษาที่ต่อเนื่องจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ซึ่งศึกษาตามแนวคิดของ ลีโอนาร์ด แนต์เลอร์ (Leonard Nalder) ที่เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการศึกษา ต่อเนื่องที่มนุษย์จะต้องมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา สังคม เศรษฐกิจ และการเมือง เปลี่ยนแปลง ไปก็จะส่งผลต่อการเปลี่ยนแปลงทรัพยากรมนุษย์และยังพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังเป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพของบุคลากรในการทำงานให้ดีขึ้น ตามแนวคิดของ อาร์ เวน เพซ (R.Wayne Pace) ที่ได้เสนอแนวคิดว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นระบบปรับปรุงประสิทธิภาพ ของบุคลากรในการทำงานให้ดีขึ้น เมื่อใดก็ตามที่บุคลากรทำงานมีประสิทธิภาพจะส่งผลทำให้กลุ่ม และองค์กรมีประสิทธิภาพด้วย นอกจากนี้ ไกรยุทธ ธีรตยาคินันท์ ยังกล่าวว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพัฒนา 3 มิติ ในตัวคนคือ มิติด้านทักษะ เป็นมิติที่เกี่ยวกับการศึกษาทั้งที่เป็นการศึกษาในรูปแบบ (Formal) และนอกรูปแบบ (Non formal) เป็นที่ยอมรับกันได้ว่าเป็นที่ไม่มีทักษะ และไม่สามารถทำอะไรได้เลยนั้นย่อมเป็นคนที่ไม่มีความรู้สึกรู้สีกิจ เป็นมิติเกี่ยวกับความสมบูรณ์ ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บทั้งด้านกายภาพ (Physical) และจิตภาพ (Psychological) ก็จะมีคุณภาพดีกว่าคนที่มีความไม่พร้อมด้านร่างกายและจิตใจ และมิติด้านทัศนคติ เป็นมิติที่เกี่ยวพันกับความรู้สึกรู้สึกนึกคิด คนที่มีความรู้สึกรู้สึกรู้สึกนึกคิดเกี่ยวกับตนเอง เกี่ยวข้องกับผู้อื่น กลุ่มบุคคล และสังคมในลักษณะ ที่เป็นลบ ย่อมเป็นคนที่มีคุณภาพด้อยกว่าคนที่มีความรู้สึกรู้สึกรู้สึกนึกคิดในลักษณะที่เป็นบวก ซึ่งจากความหมายข้างต้น สามารถสรุปความหมายของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้ 2 ประการ คือ

1. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของมนุษย์ในลักษณะที่พึงประสงค์ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมมนุษย์มี 3 ด้าน ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงองค์ความรู้ (Knowledge) การเปลี่ยนแปลงทักษะ (Skill) และการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ (Attitude)



ภาพประกอบ 1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ที่มา : เสน่ห์ จุ้ยโต (2554:158)

2 .การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เมื่อทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพมากขึ้น กล่าวคือ มีความพร้อม ทั้งร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม สติปัญญา และคุณธรรม ก็จะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มากขึ้น ทรัพยากรมนุษย์มีการทำงานที่มีประสิทธิภาพก็จะส่งผลทำให้การบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ (Excellence) ต่อไป

สมาน รังสียุทธ (2542:81) กล่าวว่า ในกระบวนการพัฒนาใช้คำอยู่ 2 คำคือ การฝึกอบรมกับการให้การศึกษา ความหมายแรกจะมีความหมายไปในเชิงเพิ่มความถนัด ทักษะ และความสามารถเฉพาะอย่างในการทำงาน ส่วนคำว่าการศึกษาที่นั้มีก่่งเล็งถึงความพยายามที่จะเพิ่มความรุ้ ความเข้าใจ มโนทัศน์ รวมทั้งทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานเพื่อให้สามารถปรับตัวเข้ากับงานที่เปลี่ยนแปลงไป

กล่าวโดยสรุป การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทั้งนี้การพัฒนาคุลากรดังกล่าวมีวิธีการหลายวิธีจะเพิ่มความรู้ให้แก่บุคลากร เช่น การฝึกอบรม การศึกษาต่อ การศึกษาดู

งาน และการประชุมสัมมนา เป็นต้น องค์กรจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนา ก่อน พิจารณาจากลักษณะงานเป็นหลัก

2.1.3 ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เสนห์ จุ้ยโต (2554) กล่าวว่าทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นปัจจัยที่สำคัญที่สุดที่จะส่งผลให้การดำเนินงานขององค์กรประสบความสำเร็จหรือล้มเหลว เนื่องจากว่าทรัพยากรมนุษย์เป็นปัจจัยสำคัญที่จะเชื่อมโยงกับปัจจัยด้านอื่นๆขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆและวิธีการ บริหารงาน ดังนั้นหากหน่วยงานหรือองค์กรใดที่ต้องการประสบความสำเร็จในการดำเนินงานจึงจำเป็นต้องให้ทรัพยากรมนุษย์ของตนเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีหลากหลายด้านได้แก่

1. ความสำคัญต่อการบริหารองค์กรสู่ความสำเร็จ 5 ประการ คือ

1.1 ทรัพยากรมีคุณค่า มนุษย์มีคุณค่า มีเกียรติ มีศักดิ์ศรี มีชีวิตจิตใจ การปฏิบัติต่อทรัพยากรมนุษย์จะต้องให้เกียรติให้ความสำคัญเพื่อที่จะใช้ทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์สูงสุด

1.2 ทรัพยากรมนุษย์มีการเปลี่ยนแปลง ต้องเปลี่ยนแปลงให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อม เช่น ความต้องการของลูกค้า ข้อมูลข่าวสารและคู่แข่ง

1.3 ทรัพยากรมนุษย์มีคุณภาพชีวิตที่ดี การทำงานในองค์กรจะต้องมีสภาพแวดล้อมที่ดี สะอาด ปลอดภัย และสภาพการทำงานที่ดี คุณภาพชีวิตการทำงานที่ดีจะส่งต่อประสิทธิภาพการทำงานดีขึ้น

1.4 ทรัพยากรมนุษย์มีความพึงพอใจในงาน องค์กรจำเป็นต้องสร้างบรรยากาศในการทำงานดี ปรบองค์กรให้เป็นแบบมีชีวิต ทุกคนมีความสุขสนุกในการทำงาน มีความท้าทายและเรียนรู้สิ่งแปลกใหม่และปรับเปลี่ยนองค์กรไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

1.5 ทรัพยากรมนุษย์มีการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง เรียนรู้ที่จะแสวงหาสิ่งใหม่ๆ ความรู้ใหม่ๆและเทคนิคการทำงานใหม่ๆมาใช้ให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่อไป

2. ความสำคัญต่อทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีมูลค่าเพิ่ม 6 ประการ

2.1 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยทำระบบและวิธีปฏิบัติงานมีสมรรถภาพที่ดียิ่งขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดียิ่งขึ้น

2.2 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยทำให้เกิดการประหยัด ลดความเสี่ยงของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

2.3 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลงโดยเฉพาะผู้ที่เพิ่งจะเข้าทำงานใหม่หรือรับตำแหน่งใหม่

2.4 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชาหรือหัวหน้าหน่วยงานต่างๆในการตอบคำถามหรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของตน

2.5 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการอย่างหนึ่งที่จะช่วยกระตุ้นบุคลากรต่างๆให้ปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่การงาน

2.6 การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ยังช่วยให้บุคคลนั้นๆมีโอกาสได้รับความรู้ ความคิดใหม่ทำให้นักทันสมัยต่อความเจริญก้าวหน้าทางเทคโนโลยีใหม่ๆ

3. ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ในการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ จำเป็นต้องเน้นกลยุทธ์ใน 4 ด้าน ตามแนวคิดของดุลัดชนี (Balance Scorecard) ซึ่งประกอบด้วย

3.1 กลยุทธ์ด้านการเงิน (Financial Perspective)

3.2 กลยุทธ์ด้านลูกค้า (Customer Perspective)

3.3 กลยุทธ์ด้านกระบวนการภายในธุรกิจ (Internal Business Process Perspective)

3.4 กลยุทธ์ด้านการเรียนรู้และพัฒนา (Learning and Growth Perspective) ในกลยุทธ์ที่ 4 ได้ให้ความสำคัญของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ คือ องค์กรที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้ตลอดเวลาย่อมทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถในการแข่งขันได้สูงกว่าองค์กรที่ไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งปัจจุบันและในอนาคตทุกองค์กร จำเป็นต้อง

มุ่งเน้นการลงทุนด้านมนุษย์ (Human Capital) ให้มีสมรรถนะในการปฏิบัติมีมาตรฐานสูงอย่างมืออาชีพและนำพองค์กรสู่ความเป็นเลิศและสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันแบบยั่งยืน

4. ความสำคัญต่อการปรับตัวให้สอดคล้องกับปัจจัยสภาพแวดล้อมขององค์กร โดยปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถแยกพิจารณาได้ 2 ประการ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) และปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ขององค์กร

4.1 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment) จะมี 2 ระดับ คือ ปัจจัยสภาพแวดล้อมทั่วไป (General Environment) ประกอบไปด้วย การเมือง เศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยี ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะปรับเปลี่ยนไปตามการเปลี่ยนแปลง

4.2 ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment) ขององค์กร ได้แก่ ปัจจัยสภาพแวดล้อมของงาน (Task Environment) ซึ่งประกอบไปด้วย ลูกค้า (Customer) คู่แข่ง (Competitors) ผู้ควบคุม (Regulator) และผู้สนับสนุน (Suppliers) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเป็นอย่างไรนั้นจะขึ้นอยู่กับปัจจัยลูกค้า คู่แข่งขัน ผู้ควบคุม และผู้สนับสนุนเป็นสำคัญในบางองค์กรก็ได้มีการอบรมบุคลากรให้มีกลยุทธ์การบริหารสู่ความเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์การแข่งขัน การเจรจาต่อรอง และการนำเสนอรวมทั้งการสร้างพันธมิตรเพื่อความสำเร็จขององค์กรต่อไป

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารจัดการในองค์กร ไม่ว่าจะเป็นด้านของการดำเนินการเพื่อให้ได้ซึ่งความสำเร็จขององค์กร โดยจะต้องประพฤติ ปฏิบัติ และสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน ต่อมาจะเป็นความสำคัญทางด้านทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ซึ่งจะต้องให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก เนื่องจากเป็นเสาหลักขององค์กรในการบรรลุเป้าหมายในอนาคต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นวิธีการที่จะช่วยกระตุ้นให้บุคลากรต่างๆ ได้ปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพที่ตนเองมีอยู่ และอาจจะสามารถแบ่งเบาภาระหน้าที่ของหัวหน้างานได้อีกด้วย สุดท้ายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญต่อการพัฒนาขององค์กรสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งองค์กรที่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยการเรียนรู้ตลอดเวลาจะทำให้องค์กรนั้นมีความสามารถในการแข่งขันได้สูงกว่าองค์กรที่ไม่มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งปัจจุบันและในอนาคตทุกองค์กรจำเป็นต้องมุ่งเน้นการลงทุนด้านมนุษย์

2.2 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความจำเป็นหรือความต้องการฝึกอบรม

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2556) ได้อธิบายถึงความจำเป็นในการฝึกอบรม Training Need ว่า เป็นการจัดฝึกอบรมหลักสูตรตามความจำเป็นที่แท้จริงตามความสามารถที่คาดหวังของ ตำแหน่งงาน ประกอบด้วย

1. ความจำเป็นในการอบรมที่จัดไว้สำหรับบุคลากรทุกคนที่จำเป็นจะต้องเรียน หรือ Training Road Map

2. ความจำเป็นในการอบรมตามตัวบุคคล หรือ Gap Training Course โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนาความสามารถที่กำหนดขึ้นของตำแหน่ง

ดังนั้นการอบรมเฉพาะหลักสูตรที่กำหนดไว้ใน Training Road Map เท่านั้นอาจไม่เพียงพอต่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร หลายคนอาจสงสัยแล้วว่า Training Road Map กับ Gap Training Course มีความแตกต่างกันอย่างไร ฉะนั้นทางผู้วิจัยจะอธิบายข้อแตกต่างระหว่างสองคำนี้ได้ดังนี้

Training Road Map การจัดหลักสูตรฝึกอบรมตามความจำเป็นที่เกี่ยวข้องกับ ลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง ถือว่าเป็นหลักสูตรภาคบังคับของตำแหน่งงาน โดยจะกำหนดให้ทุกคนในตำแหน่งงานนั้นจะต้องเข้ารับการฝึกอบรมให้ครบทุกหลักสูตรตามที่กำหนดขึ้น เป็นแผนฝึกอบรมระยะยาวที่ไม่จำเป็นต้องเรียนให้ครบทุกหลักสูตรภายในปีเดียวกัน แต่ผู้เรียนจะต้องเข้าอบรมให้ครบ หรือเรียกว่า “เก็บหลักสูตร” ให้ครบตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผน Training Road Map

ส่วน Gap Training Course เป็นการจัดอบรมเพื่อพัฒนาจุดอ่อนหรือช่องว่างของ บุคลากร หรืออาจมาจากสาเหตุของการทำงานที่ไม่ได้ตามความคาดหวังของผู้บังคับบัญชา โดยการ จัดฝึกอบรมในส่วนนี้จะจัดขึ้นตามแผนการฝึกอบรมประจำปี ซึ่งหลักสูตรที่กำหนดไว้ในแผนจะเกิดขึ้น จากการวิเคราะห์ความจำเป็นจำเป็นที่แท้จริงในการอบรมมากกว่าความต้องการที่ผู้เรียนอยากจะ เรียนเพื่อสนองความต้องการของตนเอง ดังนั้นขั้นตอนการวิเคราะห์หาความจำเป็นจึงสำคัญทั้ง ผู้บริหารและผู้ที่ได้รับมอบหมายในการจัดฝึกอบรมที่จำเป็นจะต้องเข้าใจและร่วมกันวิเคราะห์ความ จำเป็นที่แท้จริงของบุคลากรในองค์กร

ตาราง 1 ความแตกต่างระหว่าง Training Road Map กับ Gap Training Course

ประเด็นพิจารณา	Training Road Map	Gap Training Course
เครื่องมือการพัฒนา	เน้นการอบรมหลักสูตรอบรมในห้องเรียน Classroom Training	
ผู้รับผิดชอบ	หน่วยงานบุคลากรทำหน้าที่หาสถาบันหรือหาวิทยากรที่เหมาะสมกับหลักสูตรที่กำหนด	
ลักษณะของหลักสูตร	หลักสูตรภาคบังคับ Mandatory Training Course	หลักสูตรตาม Gap
ระยะเวลาในการอบรม	ระยะเวลาในการเข้าร่วมอบรมให้ครบตามหลักสูตรที่กำหนดขึ้น ภายใน 3-5 ปี เป็นแผนที่รองรับการเลื่อนตำแหน่งงานระยะยาว	ระยะเวลาในการเข้าร่วมอบรมให้ครบตามหลักสูตรที่กำหนดขึ้นภายใน 1 ปี เป็นแผนรองรับการทำงานปัจจุบันระยะสั้น
ข้อกำหนดในการเรียนรู้	จะต้องเข้าร่วมอบรมครบก่อนการเลื่อนตำแหน่งงานที่สูงขึ้น	จะต้องเข้าร่วมอบรมให้ครบภายใน 1 ปี
กลุ่มเป้าหมาย	บุคลากรที่ดำรงตำแหน่งงานทุกคนจะต้องเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด	บุคลากรที่มีช่องว่าง Gap ที่จะต้องเข้ารับการอบรมตามหลักสูตรที่กำหนด
เป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาความสามารถที่คาดหวังของตำแหน่ง ● เตรียมความพร้อมสู่ความก้าวหน้าในอาชีพ 	<ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาความสามารถที่เป็นจุดอ่อน ● เน้นการทำงานให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนด

หมายเหตุ. จาก การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมบนพื้นฐานของ COMPETENCY (น.23-24), โดย อารมณ์ ภูวิทย์พันธ์, 2556, กรุงเทพฯ: หจก.บ้านหนังสือโกสินทร์.

แนวทางการปฏิบัติในการจัดฝึกอบรมของหลายๆองค์กร อาจเกิดความสับสนในเรื่องการกำหนดวัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย และอีกอย่างในเรื่องของการจัดอบรมที่ไม่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กรได้ อาจเกิดข้อผิดพลาดในระหว่างการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการฝึกอบรม ซึ่งพบได้ว่า ในหลายองค์กรยังคงจัดอบรมตามความต้องการของบุคลากรเท่านั้น ดังนั้นเราามาทำความเข้าใจเกี่ยวกับความหมายที่แท้จริงระหว่างสองคำ ที่น่าจะคุ้นหูกันอย่างมากสำหรับผู้บริหารหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายจัดอบรมต่างๆ หรือเรียกกันว่า “เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม”

คำแรก Training Wants เป็นความต้องการหรือความอยากที่จะเข้าอบรมเพื่อตอบสนองความต้องการของตนเองมากกว่าความจำเป็นที่จะนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานของตน โดยหลักสูตรที่เลือกเข้าอบรมไม่สามารถช่วยให้เพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานที่ได้รับมอบหมายมีมากขึ้น อาการ ภูวิทย์พันธุ์ จึงนำเสนอ 9 อาการที่เห็นได้ชัดว่าเป็นความต้องการหรือความอยากที่จะเข้าอบรม ดังนี้

1. อยากรู้เรื่อง เป็นแค่ความต้องการอยากรู้ของผู้เรียน ว่าหลักสูตรนั้นเกี่ยวกับอะไร เรียนเรื่องอะไร เป็นการเรียนเพื่อระดับความรู้เพิ่มเติม
2. อยากรู้อะไร เป็นการเรียนเพื่อหาข้อมูลมาใช้ในการโต้แย้งหรือจับผิดผู้อื่น
3. อยากรู้คำตอบ เป็นการเรียนเพื่อค้นหาคำตอบของคำถามที่คาใจ ชงคำตอบนั้นไม่ได้ช่วยเสริมให้งานที่รับผิดชอบมีประสิทธิภาพมากขึ้น
4. อยากรู้เทียบ เป็นอาการที่ว่าไม่อยากรู้หน้าเพื่อน เพื่อนเรียนได้เราก็เรียนได้เช่นกัน
5. อยากรู้ทำตาม การอบรมที่ผู้เรียนไม่รู้ว่าเรียนอะไร เห็นเพื่อนลงเรียนหลักสูตรนี้ จึงส่งชื่อเรียนตามเพื่อน
6. อยากรู้ทันสมัย การเลือกหลักสูตรฝึกอบรมเพียงแค่อยากทันสมัย เห็นว่าเรื่องนี้พูดถึงกันเยอะ หากไม่เรียนกลัวจะตกยุคสมัย ทำให้คุยกับคนอื่นไม่รู้เรื่อง
7. อยากรู้ก้าวหน้า เห็นว่าหลักสูตรที่เรียนเป็นการเตรียมความพร้อมขั้นสูงสุดตำแหน่งที่สูงขึ้น จึงขอลงเรียนหลักสูตรนี้ ซึ่งจริงๆแล้วหลักสูตรที่ลงเรียนยังไม่มี ความจำเป็นที่จะเรียนในช่วงเวลานั้น
8. อยากรู้เปลี่ยนงาน เป็นความต้องการหรือความอยากที่จะเปลี่ยนงานไปทำงานในสายงานอื่นๆที่โอกาสการเปลี่ยนงานในองค์กรที่ทำอยู่มีน้อยมาก แต่อยากเรียนไว้เผื่ออนาคตจะสามารถเปลี่ยนงานได้
9. อยากรู้ปรับใช้ในงานส่วนตัว เป็นการตอบสนองความต้องการในอาชีพของตนเองภายหลังจากเกษียณอายุหรือเผื่อจะลาออกไปทำธุรกิจส่วนตัวจึงอยากลงเรียนหลักสูตรนั้นไว้ก่อน

การเรียนรู้ที่ตอบสนองแค่ความต้องการของตนมากกว่าการเรียนรู้ที่จะสามารถนำมาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานอาจส่งผลให้ผู้เรียนมีพฤติกรรมในทางลบ ซึ่งเป็นพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความไม่ใส่ใจในการเรียนในขณะนั้น เช่น การเล่นเกมถืออ้อ แชน Line Facebook , ลงชื่อไว้แต่กลับไม่มาเข้าร่วมอบรม , เข้า ออก ห้องเรียนบ่อย , เข้าเรียนสายเกินกว่าเวลาที่กำหนด เป็นต้น ซึ่งพฤติกรรมดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความไม่คุ้มค่าในการจัดอบรม และไม่เกิดประโยชน์กับผู้เรียนมากนัก ส่งผลให้บุคลากรไม่เกิดการพัฒนาเท่าที่ควร

Training Needs เป็นความจำเป็นในการจัดหลักสูตรอบรมให้กับพนักงาน ความจำเป็นนี้จะเกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานที่ได้รับผิดชอบ ความจำเป็นในการจัดอบรมนั้นมีสาเหตุจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในองค์กร เช่น การเปลี่ยนแปลงทิศทางหรือนโยบายขององค์กร การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างภายในองค์กร การสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน การปรับตัวให้รองรับนโยบายของรัฐบาลที่มีการเปลี่ยนแปลง ความต้องการของลูกค้า ผู้มารับบริการ การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในหน่วยงาน และการเกิดปัญหาขึ้นในการดำเนินงาน เป็นต้น วิธีการดำเนินการอาจทำได้โดยการจัดทำแบบสำรวจความจำเป็นในการฝึกอบรมประจำปี หรือการทำ Training Needs Survey แต่วิธีการนี้มีข้อควรระวังคือคำตอบจากแบบสอบถามดังกล่าวอาจมาจากความต้องการหรืออยากมากกว่าความจำเป็นที่จะต้องได้รับการฝึกอบรมที่แท้จริง ดังนั้นหน่วยงานจะต้องมีการชี้แจงรายละเอียดและทำความเข้าใจถึงวิธีการ การประเมินความจำเป็นในการฝึกอบรมให้กับผู้บริหารในแต่ละหน่วยงานได้รับทราบอย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดข้อผิดพลาดดังกล่าวได้ ความต้องการในการฝึกอบรม อาจมีนักวิชาการให้ความหมายไว้อย่างหลากหลาย แต่มีเป้าหมายเดียวกันคือการพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ สามารถตอบสนองความต้องการขององค์กรได้อย่างเป็นเลิศ

Maslow ให้ความหมายของความต้องการของการฝึกอบรม ในประเด็นของพื้นฐานของความรู้ในแต่ละคนที่มีไม่เท่ากัน ซึ่งจะขึ้นอยู่กับพื้นฐานของทางด้านจิตใจและกายภาพ อาจจะมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมที่แตกต่างกันเข้ามาประกอบด้วย โดย Maslow อธิบายอีกว่า ความต้องการจะมีอยู่ในลักษณะของลำดับขั้น (Hierarchy of Needs) จากระดับต่ำไปสูง 5 ระดับ ดังนี้

1. ความต้องการพื้นฐาน (Physiological Needs)
2. ความต้องการความมั่นคง ปลอดภัย (Safety Needs)
3. ความต้องการทางสังคม (Social Needs)

4. ความต้องการการยกย่อง (Esteem Needs)

5. ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization Needs)

หากความต้องการไหนที่ได้รับการตอบสนองอย่างดีแล้ว จะไม่สามารถเป็นเงื่อนไข
 จูงใจบุคคลได้อีกต่อไป แม้ว่าผลวิจัยในเวลาต่อมาจะไม่สนับสนุนแนวคิดทั้งหมดของ Maslow แต่
 ทฤษฎีลำดับความต้องการก็เป็นทฤษฎีพื้นฐานในการอธิบายองค์ประกอบของแรงจูงใจ และมีการ
 พัฒนาในระยหลัง

โนลส์ (อ้างในถึง สุวัฒน์ วัฒนวงศ์ 2544: 159-161) เสนอความคิดเห็นเกี่ยวกับ
 ความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์แยกออกเป็น 6 ด้าน ดังนี้

1. ความต้องการทางกายภาพ (Physical Needs) โดยส่วนใหญ่มนุษย์มีความ
 ต้องการเพื่อความคงอยู่ร่างกาย คือ ความต้องการแลเห็น ได้ยินเสียง ความสุขสบาย การพักผ่อน ซึ่ง
 หากตัวหนังสือเล็กเกินไปสิ่งเหล่านี้อาจทำให้ไม่พอใจได้

2. ความต้องการในความเจริญงอกงาม (Growth Need) เป็นความต้องการที่จะ
 นำไปสู่ส่วนอื่นๆของความต้องการ ซึ่งตรงกับความต้องการการกระทำตนตามความสามารถ ตาม
 ทฤษฎีของ Maslow นั่นเอง

3. ความต้องการได้รับความมั่นคงปลอดภัย (The Needs for Security Needs)
 เป็นที่ยอมรับกันมานาน ซึ่งมนุษย์ส่วนใหญ่จะมีสัญชาตญาณในการป้องกันตน ซึ่งหากไม่ได้รับการ
 ตอบสนองจะเกิดอาการทางพฤติกรรมตามมาด้วย คือ ความรู้สึกไม่มั่นคงโดยการถอนตัวออกจากการ
 มีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ

4. ความต้องการได้รับประสบการณ์ใหม่ๆ (The Needs for New Experience) การ
 แสวงหาความมั่นคง เนื่องจากมนุษย์ไม่ชอบความซ้ำซาก ทำงานเดิมๆ หากความต้องการความมั่นคง
 ไม่ได้รับการตอบสนอง จะทำให้เกิดอาการสับสน เกิดความว้าวุ่นใจ

5. ความต้องการทางด้านความรัก (The Needs for Affection) ทุกคนบนโลกนี้
 ต้องการได้รับความรัก รวมทั้งการที่ประสบผลสำเร็จ หากไม่ได้รับการตอบสนองจะเกิดอาการการถอน
 ตัวออกจากกลุ่ม และมีลักษณะแสดงออกถึงความเป็นศัตรู

6.ความต้องการได้รับการยอมรับ (The Needs for Recognition) มนุษย์ส่วนมากต้องการได้รับการตอบสนองเสียก่อน ความต้องการในลำดับต่อไปจึงจะเกิดขึ้น ดังนั้นเงินเดือนซึ่งเป็นความต้องการขั้นแรก ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน

จุฬามณี ตระกูลมุกดา (2548) ได้ให้ความหมายว่า ความต้องการในการฝึกอบรมหรือความจำเป็นในการฝึกอบรม หมายถึง ปัญหา อุปสรรคหรือข้อขัดข้องในการปฏิบัติงาน อันเนื่องมาจากการขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติของบุคลากร ซึ่งสามารถจะแก้ไขหรือพัฒนาโดยการฝึกอบรมได้ เพื่อที่จะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ได้กำหนดไว้

ดังนั้นสรุปได้ว่า ความต้องการในการฝึกอบรม คือ ปัญหาหรืออุปสรรคที่เกิดขึ้นระหว่างการปฏิบัติงาน ที่เกิดจากบุคลากรขาดความรู้ ความเข้าใจ ทักษะและทัศนคติที่ดี ซึ่งสามารถแก้ไขได้โดยการฝึกอบรม เพื่อจะนำไปสู่ความสำเร็จหรือเป้าหมายขององค์กรต่อไป

2.3 แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะ เป็นคุณลักษณะที่มีส่วนในการช่วยให้บุคลากรสามารถสร้างผลงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ McClelland ผู้ริเริ่มใช้คำว่า Competency เป็นผู้ก่อตั้งบริษัท Hay Mcker และเขียนบทความเรื่อง Testing for Competency Rather than for Intelligence ได้ให้คำจำกัดความว่า สมรรถนะ เป็นบุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายใต้ปัจเจกบุคคล ซึ่งสามารถผลักดันให้บุคลิกดังกล่าวส่งผลต่อการปฏิบัติงานที่ดี หรือตามเกณฑ์ที่กำหนดในงานที่ตนรับผิดชอบ

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547) ได้อธิบายสมรรถนะว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคล ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณสมบัติต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพที่จำเป็นและสอดคล้องกับผลของการปฏิบัติงานภายในองค์กร โดยเฉพาะการจำแนกผู้ที่จะประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่นในด้านใด

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ., 2548: 5) ได้กำหนดคำนิยามของสมรรถนะว่าเป็น “คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆในองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการจากข้าราชการเพราะ

เชื่อว่า หากข้าราชการมีพฤติกรรมการทำงานในแบบที่องค์กรกำหนดแล้วจะส่งผลให้ข้าราชการผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานดีและส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ เช่น การกำหนดสมรรถนะการบริการที่ดี เพราะหน้าที่หลักของข้าราชการ

อมร ทองประดิษฐ์ (2550: 13-14) สมรรถนะเป็นการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลเชื่อว่าจะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคล มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการคัดเลือก การพัฒนา การบริหารผลงาน

สรุปความหมายของสมรรถนะ คือ สิ่งที่มีอยู่ในตัวบุคคล ในรูปแบบของความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะ (Attributes) ที่เกี่ยวข้องกัน และมีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานในตำแหน่งงานนั้นๆ

Blom (อ้างถึงใน เสน่ห์ จัยโต, 2554: 127) อธิบายว่า สมรรถนะ เป็น พฤติกรรมของบุคคลที่เกิดจากการเรียนรู้ใน 3 ด้าน ที่เรียกว่า CAP Model ซึ่งประกอบด้วย

1.ด้านพุทธิพิสัย (Cognitive Domain) หมายถึง ความรู้ความเข้าใจการประยุกต์ใช้ การ วิเคราะห์ การสังเคราะห์ การประเมินผล

2.ด้านเจตคติพิสัย (Affective Domain) หมายถึง ทศนคติ ความคิด ความเชื่อ ค่านิยม แรงจูงใจที่อยู่ภายในบุคคล

3.ด้านทักษะพิสัย (Psychomotor Domain) หมายถึง ความเชี่ยวชาญหรือชำนาญ การที่เกิดจากการสังเกต การเลียนแบบกระทำตามแบบบ่อยๆทำอย่างต่อเนื่อง และทำโดยอัตโนมัติ แนวคิดของ CAP Model จึงเป็นการอธิบายว่าสมรรถนะ คือ พฤติกรรมทำงานของบุคคลที่มีมาตรฐานสูงโดยมีการบูรณาการที่สามส่วน ซึ่งประกอบด้วย พุทธิพิสัย (ความรู้) เจตคติ พิสัย (ทัศนคติ) และทักษะพิสัย (ความชำนาญ)

จากความหมายของนักวิชาการที่กล่าวมาข้างต้นนั้น ผู้ศึกษาสรุปความหมายได้ว่า “สมรรถนะ” (Competency) หมายถึง คุณลักษณะของพฤติกรรมที่แสดงออกของบุคคลต่อสาธารณชน เกี่ยวเนื่องสัมพันธ์กันอย่างเป็นเหตุเป็นผล ตั้งแต่ความรู้ ความสามารถ ทักษะ บทบาททางสังคมที่ได้รับ ภาพลักษณ์ของบุคคล อุปนิสัย ตลอดจนแรงจูงใจหรือแรงขับภายในที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ให้มีความโดดเด่นกว่าผู้อื่น และส่งผลต่อการดำเนินงานให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

2.3.1 องค์ประกอบของสมรรถนะ

จากการศึกษาการจำแนกประเภทของสมรรถนะ มีนักวิชาการ หรือหน่วยงานได้แบ่งประเภทของสมรรถนะแตกต่างกัน ดังนี้

2.3.1.1 หลักตามแนวคิดของแมคเคิลแลนด์มี 5 ส่วนคือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านการพยาบาล เป็นต้น
2. ทักษะ (Skill) สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดองค์ความรู้ซึ่งเป็นทักษะที่เกิดขึ้นได้มาจากความรู้พื้นฐานและการปฏิบัติตนได้อย่างคล่องแคล่วหรือมีความชำนาญ
3. ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง
4. บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคล traits คือสามารถเชื่อถือและไว้วางใจได้ มีความเป็นผู้นำสูง
5. แรงจูงใจ เจตคติ เป็นลักษณะของการมีแรงขับภายใน ทำให้ตัวบุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่ความสำเร็จ

ส่วนนักวิชาการไทยที่สนใจเกี่ยวกับสมรรถนะได้ให้ความหมาย แบ่งมุมมองที่สอดคล้องและแตกต่างกันออกไป เช่น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2548:22-23) ได้กล่าวถึง สมรรถนะว่า เป็นความสามารถหรือศักยภาพ ที่กำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออกของตัวบุคคล โดยเป็นการตอบคำถามว่า “ทำอย่างไรที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ (How)” มากกว่าการตอบว่า “อะไรเป็นสิ่งที่หัวหน้างานคาดหวังหรือต้องการ (What)” สมรรถนะในทัศนะของ อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ กำหนดออกมาได้ 3 มุมมองด้วยกัน ได้แก่ KSA ซึ่งมีความหมายดังนี้

1. ความรู้ Knowledge หมายถึง ข้อมูลหรือสิ่งที่ถูกสั่งสมมาจากการศึกษาทั้งในสถาบันการศึกษา สถาบันฝึกอบรม/สัมมนา หรือการศึกษาด้วยตนเอง รวมถึงข้อมูลที่ได้จากการ

สนทนา แลกเปลี่ยนความคิดเห็น เก็บเกี่ยวประสบการณ์จากผู้รู้ทั้งในสายวิชาชีพเดียวกันและต่างสายงาน

2. ทักษะ (Skill) สิ่งที่ต้องพัฒนาและฝึกฝนให้เกิดขึ้นโดยจะต้องใช้ระยะเวลาเพื่อฝึกปฏิบัติให้เกิดทักษะขึ้นมา

3. พฤติกรรมที่พึงปรารถนา (Attributes) เป็นสิ่งที่องค์กรต้องการให้เป็น ตัวอย่างเช่น ความใฝ่รู้ ความซื่อสัตย์ ความรักในองค์กร และความมุ่งมั่นในความสำเร็จ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548: 4-7) ให้คำอธิบายถึง สมรรถนะว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ คุณลักษณะที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้มีประสิทธิภาพ มีผลงานโดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กร

รัชนีวรรณ วณิชยธนอม (2548) อธิบายว่าความสามารถหรือสมรรถนะ ในภาษาอังกฤษมีคำที่มีความหมายคล้ายกันอยู่หลายคำ ได้แก่ Capability, Ability, Proficiency, Expertise, Skill, Fitness, Aptitude สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนใช้ภาษาไทยว่า "สมรรถนะ" แต่ในบางองค์กรใช้ คำว่า "ความสามารถ" ซึ่งหมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นความรู้ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงาน ซึ่งอาจเกิดจากพรสวรรค์ที่มีติดตัวมาตั้งแต่เกิด หรือจากประสบการณ์การทำงาน หรือจากการศึกษาฝึกอบรม ธารรงค์ดี คงคาสวัสดิ์ (2548:9) ได้อธิบายว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง คุณลักษณะ เช่น ความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ทักษะ เจตคติ ความเชื่อ ตลอดจนพฤติกรรมของบุคคลที่ทำให้สามารถปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ

ดังนั้นเมื่อพูดถึงองค์ประกอบของสมรรถนะจึงสามารถแบ่งออกได้ 3 ส่วน คือ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ซึ่งตามทัศนะของแมคเคิลแลนด์คือ (สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ 2004) สมรรถนะเป็นส่วนประกอบที่มาจากความรู้ ทักษะ และเจตคติ

รัชฎา ณ น่าน (2550: 14-15) ได้ศึกษา และจำแนกประเภทของสมรรถนะออกเป็น 4 ประเภท คือ

1. สมรรถนะขององค์กร (Organizational Competency) หมายถึง กลยุทธ์และ ความได้เปรียบขององค์กรในการแข่งขัน ซึ่งการกำหนดสมรรถนะขององค์กรจะต้องมีความเชื่อมโยงสัมพันธ์กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร ค่านิยมขององค์กร และสมรรถนะขององค์กรจะต้องมี

ลักษณะเป็นตัวผลักดัน ให้อุตสาหกรรม พลังงาน ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร ประสบความสำเร็จ เช่น บริษัทเนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัดเป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น

2.สมรรถนะหลัก (Core Competency) บางองค์กรอาจเรียกว่า สมรรถนะทั่วไป (General Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่ทุกคนในองค์กร จำเป็นต้องมีเพื่อที่จะทำให้องค์กรสามารถดำเนินงานได้สำเร็จลุล่วงตามวิสัยทัศน์ พันธกิจที่วางไว้

3.สมรรถนะตามสายวิชาชีพ (Functional Competency) หรือ “Technical Professional/Position/Job Competency” หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในแต่ละสายวิชาชีพจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จซึ่งจะมีสมรรถนะที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยแบ่งออกเป็น 2 ประเภท ได้แก่

3.1 สมรรถนะร่วมของทุกตำแหน่งในกลุ่มงาน (Common Functional Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ที่บุคคลในทุกตำแหน่งงานในสายวิชาชีพ เดียวกันหรือกลุ่มงานเดียวกันจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

3.2 สมรรถนะเฉพาะตำแหน่งในกลุ่มงาน (Specific Functional Competency) หมายถึงคุณลักษณะเฉพาะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ของแต่ละตำแหน่งในกลุ่มงานหรือสายวิชาชีพเดียวกันจำเป็นต้องมีเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ประสบความสำเร็จ

4.สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) หมายถึง คุณลักษณะ (ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรม) ซึ่งเป็นสมรรถนะที่พนักงานในแต่ละระดับหรือตำแหน่งงานจะต้องมีและจะแตกต่างกันไปตามระดับของความรับผิดชอบหรือตามสายการบริหาร โดยสมรรถนะนี้จะสะท้อนถึงความคาดหวังความกว้าง และความลึกของความสามารถที่พนักงานจะต้องมีก่อนที่จะได้รับการเพิ่มความรับผิดชอบ

นิลรัตน์ นวกิจไพฑูรย์ (2555) สมรรถนะเป็น ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นของบุคคลในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ มีผลงานได้ตามเกณฑ์หรือมาตรฐานที่กำหนด หรือสูงกว่า สมรรถนะสามารถจำแนกได้เป็น 5 ประเภทคือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึงสมรรถนะที่แต่ละคนมีเป็นความสามารถเฉพาะตัว คนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การแสดงบทบู๊ของนักแสดง เงินเดือนของความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบ หรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักวิจัยก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ข้อมูล การคิดคำนวณ นักบัญชีต้องมีความสามารถในการทำบัญชี นักการตลาดต้องมีความสามารถในการขาย เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์การ (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์การนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นเนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัทฟอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น หรือ บริษัท ที โอ เอ (ประเทศไทย) จำกัด มีความสามารถในการผลิตสี เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงาน ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ดี เป็นต้น หรือ ผู้จัดการบริษัท ต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผนและการบริหารจัดการ และการทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือน แต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ครูอาจารย์เหมือนกัน แต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการเป็นวิทยากร การเป็นพิธีกร ความสามารถในการพูด เป็นต้น

สุจิตรา ยีหวังเจริญ (2554:16) ได้แบ่งประเภทของ สมรรถนะออกเป็น 5 ประเภท คือ

1. สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมี เป็นความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้ เช่น การต่อสู้ป้องกันตัว ความสามารถของนักดนตรี นักกายกรรม และนักกีฬา เป็นต้น ลักษณะเหล่านี้ยากที่จะเลียนแบบหรือต้องมีความพยายามสูงมาก

2. สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว เช่น อาชีพนักสำรวจก็ต้องมีความสามารถในการวิเคราะห์ตัวเลข การคิดคำนวณ ความสามารถในการทำบัญชี เป็นต้น

3. สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น เช่น บริษัท เนชั่นแนล (ประเทศไทย) จำกัด เป็นบริษัทที่มีความสามารถในการผลิตเครื่องใช้ไฟฟ้า หรือบริษัท พอร์ด (มอเตอร์) จำกัด มีความสามารถในการผลิตรถยนต์ เป็นต้น

4. สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมี หรือต้องทำเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น พนักงานเลขานุการสำนักงานต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การใช้คอมพิวเตอร์ได้ ติดต่อประสานงานได้ เป็นต้น หรือผู้จัดการบริษัทต้องมีสมรรถนะหลัก คือ การสื่อสาร การวางแผน การบริหารจัดการ การทำงานเป็นทีม เป็นต้น

5. สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่มีตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตำแหน่งหน้าที่อาจเหมือนแต่ความสามารถตามหน้าที่ต่างกัน เช่น ข้าราชการตำรวจเหมือนกันแต่มีความสามารถต่างกัน บางคนมีสมรรถนะทางการสืบสวน สอบสวน บางคนมีสมรรถนะทางปราบปราม เป็นต้น

David C. McClelland นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย Harvard ริเริ่มแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ โดยพัฒนาแบบทดสอบทางบุคลิกภาพเพื่อศึกษาว่า บุคคลที่ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพนั้นมีทัศนคติและนิสัยอย่างไร และได้ใช้ความรู้ในเรื่องเหล่านี้ช่วยแก้ปัญหาคัดเลือกบุคคลให้กับหน่วยงานของรัฐบาลสหรัฐอเมริกา ได้แก่ ปัญหากระบวนการคัดเลือกที่เน้นการวัดความถนัดที่ทำให้คนผิวดำและชนกลุ่มน้อยอื่นๆไม่ได้รับการคัดเลือก และปัญหาผลการทดสอบความถนัดที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานน้อยมาก (ซึ่งแสดงว่าผลการทดสอบไม่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานได้) อีกทั้งยังได้เก็บข้อมูลของกลุ่มที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่ไม่ได้มีผลงานโดดเด่นด้วยการสัมภาษณ์ ซึ่งพบว่าสมรรถนะเกี่ยวกับความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมเป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ไม่ใช่การทดสอบด้วยแบบทดสอบความถนัดนอกจากนี้บทความเรื่อง Testing for Competence Rather than for Intelligence ของ Mc Clelland ที่ตีพิมพ์ในปี 1973 ได้รับการกล่าวถึงอย่างกว้างขวางและเป็นจุดเริ่มต้นของการพัฒนา Competency ให้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งนอกเหนือไปจากการวัดเชาวน์ปัญญา และใช้กันต่อๆ มาจนถึงทุกวันนี้ แนวคิดเรื่องสมรรถนะมักมีการอธิบายด้วยโมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model) ซึ่งอธิบายว่า ความแตกต่าง

ระหว่างบุคคลเปรียบเทียบกับภูเขาน้ำแข็ง โดยมีส่วนที่เห็นได้ง่าย และพัฒนาได้ง่าย คือส่วนที่ลอยอยู่บนผิวน้ำ นั่นคือองค์ความรู้และทักษะต่างๆ ที่บุคคลมีอยู่ และส่วนใหญ่มองเห็นได้ยากอยู่ใต้ผิวน้ำ ได้แก่ แรงจูงใจ อุดมคติ ภาพลักษณ์ภายใน และบทบาทที่แสดงออกต่อสังคม ส่วนที่อยู่ใต้น้ำนี้มีผลต่อพฤติกรรมในการทำงานของบุคคลอย่างมากและเป็นส่วนที่พัฒนาได้ยาก

David C. McClelland กล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ 5 ส่วน คือ

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์

2. ทักษะ (Skill) คือ สิ่งที่ต้องการให้ทำได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะที่เกิดได้นั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วว่องไว

3. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องการสื่อให้บุคคลอื่นในสังคมเห็นว่าตัวเขามีบทบาทอย่างไรต่อสังคม เช่น ชอบช่วยเหลือผู้อื่น

4. ภาพพจน์หรือมโนทัศน์เกี่ยวกับตัวเอง (Self-image) หมายถึง ภาพพจน์หรือมโนทัศน์ที่บุคคลมองตัวเองว่าเป็นอย่างไร เช่น เป็นผู้นำเป็นผู้เชี่ยวชาญ เป็นศิลปิน เป็นต้น

5. แรงจูงใจ/ เจตนาคติ (Motive/ Attitude) เป็นแรงจูงใจหรือแรงขับภายใน ซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ เป็นต้น

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (2551) พบว่าปัจจุบันองค์กรในส่วนของรัฐและเอกชนมีการนำสมรรถนะมาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานทรัพยากรบุคคล (Competency-based Human Resource Management) แทนที่การบริหารทรัพยากรบุคคลแบบเดิมที่มุ่งเน้นการวิเคราะห์งานหรือ Job Analysis ซึ่งกำหนดเพียงหน้าที่ความรับผิดชอบในงานหรือใบพรรณนาหน้าที่งานและกำหนดคุณสมบัติเบื้องต้นที่ตำแหน่งงานต้องการเท่านั้น โดยมีได้ระบุถึงผลลัพธ์ที่ต้องการของตำแหน่งงาน จึงมีการนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยเรียกชื่อแตกต่างกันไปตามประเภทงาน เช่น

1. Competency - based Training หมายถึง การบริหารงานฝึกอบรมโดยพิจารณาจากความรู้ความสามารถ (Competency) ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยนำมาใช้เป็นข้อมูล

ในการหาความจำเป็นในการฝึกอบรม วางแผนหลักสูตร และปรับระดับความสามารถ (Proficiency Level) ของบุคคลภายหลังการประเมินฝึกอบรม

2. Competency - based Career Path หมายถึงการนำความรู้ความสามารถ (Competency) ของตำแหน่งงานมาใช้ในการวางแผนความก้าวหน้าในอาชีพบุคลากรโยกย้าย สับเปลี่ยน โดยเปรียบเทียบกับความรู้ ความสามารถ (Competency) ของตำแหน่งงานนั้น

3. Competency - based Executive Succession Plan หมายถึงการนำความรู้ ความสามารถ (Competency) มาใช้ในการวางแผนทดแทนตำแหน่งโดยเปรียบเทียบกับคุณสมบัติ และความรู้ความสามารถของบุคลากรที่จะเลื่อนตำแหน่ง หรือมาทดแทนระดับบริหารในอนาคต

4. Competency in Performance Management หมายถึง การประเมินผลการปฏิบัติงานโดยพิจารณาทั้งผลงานและศักยภาพของบุคคลเปรียบเทียบกับเป้าหมายตัวชี้วัด และความรู้ความสามารถ (Competency) ของตำแหน่งงานนั้น โดยสมรรถนะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ใช้ประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน โดยมุ่งเน้นการวัดพฤติกรรมการปฏิบัติงานซึ่งเป็นการวัด ปัจจัยนำเข้าและกระบวนการในการทำงานมากกว่าวัดผลของงานที่เกิดขึ้น เพื่อมุ่งตอบคำถามว่าทำ อย่างไรให้พนักงานสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนด

5. Competency - based Pay หมายถึง การนำความรู้ ความสามารถ Competency มาช่วยประกอบการตัดสินใจในการจ่ายค่าตอบแทน ตามผลการประเมินที่ได้มา

ผู้วิจัยอาจสรุปได้ว่า สมรรถนะหรือ Competency สามารถแบ่งออกเป็น 3 ประเภท หลัก ได้แก่ สมรรถนะหลัก Core Competency, สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ Managerial Competency และ สมรรถนะตามสายวิชาชีพ Functional Competency ซึ่งในแต่ละตัวจะมี จุดเน้นที่แตกต่างกันออกไป Core Competency จะเน้นในส่วนที่เป็นคุณลักษณะพิเศษ Managerial Competency จะเน้นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการต่างๆ และตัวสุดท้าย Functional Competency จะเน้นถึงความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะพิเศษส่วนบุคคล

2.4 บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พ.ศ. 2554 ได้ให้ความหมายว่าเป็นบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากหมู่บ้านหรือชุมชนและผ่านการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่คณะกรรมการกลางกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญดังต่อไปนี้ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย กระจายข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพในชุมชน แนะนำเผยแพร่ความรู้ วางแผน และดำเนินกิจกรรมด้านสาธารณสุขในชุมชนและให้บริการด้านสาธารณสุขในด้านต่างๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสุขภาพและคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะรับผิดชอบดูแลครัวเรือนในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย 1 คน รับผิดชอบ 10 – 15 ครัวเรือน

2.4.1 บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

1. สื่อสารข้อมูล ข่าวสารสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในหมู่บ้าน
2. ให้การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค โดยให้คำแนะนำ ถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนบ้าน แกนนำสุขภาพประจำครอบครัว แกนนำชุมชนในเรื่องต่างๆเกี่ยวกับการสร้างเสริมสุขภาพ พละนาามัยให้แข็งแรง และเกิดการเจ็บป่วยน้อยที่สุด
3. ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน เช่น การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การจ่ายถุงยางอนามัย การตรวจวัดความดันโลหิต การตรวจหาน้ำตาลในปัสสาวะ การตรวจหาน้ำตาลในเลือด การส่งตัวผู้ป่วย และการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อมาจากสถานบริการ
4. ปฏิบัติงานที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) หรือสถานที่ตามกำหนดของหมู่บ้าน
5. จัดกิจกรรมเฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขในหมู่บ้าน เช่น กิจกรรมเฝ้าระวังทางโภชนาการ โดยการชั่งน้ำหนักเด็ก การติดตามหญิงมีครรภ์ให้มาฝากท้องและตรวจครรภ์ตามกำหนด ให้บริการชั่งน้ำหนักหญิงมีครรภ์เป็นประจำทุกเดือน ติดตามเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี และตรวจ

สุขภาพตามกำหนด กิจกรรมเฝ้าระวังด้านการสร้างภูมิคุ้มกันโรค โดยการติดตามให้มารดานำเด็กไป
รับวัคซีนตามกำหนด และกิจกรรมเฝ้าระวังเรื่องโรคระบาดและโรคติดต่อประจำถิ่น โดยการกำจัด
แหล่งเพาะพันธุ์เชื้อโรคหรือพาหะนำโรค

6.บริหารจัดการวางแผน แก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน โดยใช้งบประมาณจาก
องค์การบริหารส่วนตำบลและจากแหล่งอื่นๆ

7.ชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ
ชุมชน

8.ดูแลสิทธิประโยชน์ด้านหลักประกันสุขภาพและสาธารณสุขของประชาชนใน
หมู่บ้าน โดยเป็นแกนนำในการประสานงานกับผู้นำชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลและเครือข่าย
สุขภาพ กระตุ้นให้มีการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขของหมู่บ้าน บนพื้น
ฐานข้อมูลของชุมชน สอดคล้องกับเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านสังคม
เศรษฐกิจและจิตใจควบคู่กันไป

2.4.2 บทบาทหน้าที่ตามมาตรฐานสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุข

ตามสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดมาตรฐาน
สมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขไว้ในหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานอาสาสมัครสาธารณสุข ปี
พุทธศักราช 2550 ดังนี้

- 1.สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับพื้นที่
- 2.สามารถเป็นผู้นำในงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รักษาพยาบาลเบื้องต้น
ตลอดจนการเฝ้าระวังสุขภาพและคัดกรองผู้ป่วย
- 3.สามารถสร้างและบริหารเครือข่ายในการดำเนินงานสร้างสุขภาพแบบหุ้นส่วน
- 4.สามารถณรงค์ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมให้ตื่นตัวและรับผิดชอบต่อตนเอง
ชุมชน และสภาวะแวดล้อม
- 5.สามารถเตรียมและริเริ่มมาตรการทางสังคมใหม่ๆ ที่จะมีผลต่อการขจัดและลด
ปัญหาทางสุขภาพ
- 6.สามารถสร้างจิตสำนึกประชาชนในการเฝ้าระวังดูแลสุขภาพ

7.สามารถสร้างโอกาสให้เด็กและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพอนามัยและชุมชน

2.4.3 บทบาทหน้าที่ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

1.ดูแลสุขภาพอนามัยเชิงรุก ในกลุ่มแม่และเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน

2.เสริมสร้างสุขภาพและแก้ไขปัญหาสุขภาพชุมชน โดยแผนสุขภาพตำบล ร่วมกับภาคีเครือข่ายต่างๆในชุมชน เพื่อลดโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง หัวใจและหลอดเลือด อัมพฤกษ์ อัมพาต และหนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

3.เป็นทูตไอโอดีน ในการให้ความรู้เรื่องโรคขาดสารไอโอดีน ตรวจสอบสารไอโอดีนในเกลือ น้ำปลา ซอสปรุงรส และแนะนำหญิงตั้งครรภ์บริโภคเกลือไอโอดีน

อาสาสมัครสาธารณสุข ถือเป็นบุคคลสำคัญที่มีส่วนช่วยเหลือประชาชนในการดูแลรักษาสุขภาพ โดยการเฝ้าระวังและป้องกันโรค ช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น รวมถึงใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขตที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อให้ประชาชนในหมู่บ้าน ชุมชน มีสุขภาพที่สมบูรณ์แข็งแรงทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งมีบทบาทในการป้องกันและควบคุมโรคที่เป็นปัญหาสำคัญของท้องถิ่น โดยเฉพาะการป้องกันไม่ให้บุคคลในหมู่บ้าน ชุมชน เจ็บป่วย ดังนั้นด้วยบทบาทสำคัญของอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีต่อหมู่บ้าน ชุมชน ในฐานะผู้ดูแลสุขภาพของคนในสังคม ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งถ้าอาสาสมัครสาธารณสุขมีความรู้ในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องในป้องกันและควบคุมโรคแล้ว ก็จะสามารถให้การดูแลสุขภาพในสังคมได้เป็นอย่างดี อีกทั้งส่งผลให้การดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคในชุมชนมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นผู้วิจัยจึงได้เลือกอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นประชากรกลุ่มเป้าหมายในการศึกษาครั้งนี้

2.4.4 วาระและการฟื้นฟูสภาพการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข

สถานภาพการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขเกิดขึ้นเมื่อบุคคลนั้นได้รับการคัดเลือกผ่านการอบรมและได้รับการประเมินความรู้ ความสามารถทั้งกลุ่มความรู้พื้นฐานและกลุ่มความรู้เฉพาะตามที่กำหนดไว้จังหวัดจะออกประกาศนียบัตรและบัตรประจำตัวให้ใช้เป็นหลักฐาน โดยรูปแบบอายุบัตรและสิทธิที่ได้รับเป็นไปตามที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด

วาระ กำหนดให้มีวาระคราวละ 4 ปี เมื่อครบวาระแล้วให้พิจารณาต่อบัตรประจำตัว โดยดูจากผลการดำเนินงานร่วมกับการพิจารณาของประชาชนและองค์กรของหมู่บ้าน (เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่ควรที่จะเป็นผู้ถอดถอนอาสาสมัครสาธารณสุขด้วยตนเอง เพราะอาสาสมัครสาธารณสุขเป็นอาสาสมัครที่เสียสละของประชาชน หากมีความจำเป็นก็ต้องใช้การประชุมและปรึกษาหารืออย่างเป็นกันเองกับอาสาสมัครสาธารณสุขที่มีอยู่ รวมทั้งกรรมการหมู่บ้านเพื่อป้องกันความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต

การฟื้นฟูสภาพ มาจากหลายสาเหตุ เช่น การเสียชีวิต ลาออก เป็นคนไร้ความสามารถ หรือนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดมีคำสั่งให้ฟื้นฟูสภาพ ตามที่หัวหน้าครัวเรือนหรือผู้แทนจำนวนไม่น้อยกว่า 2 ใน 3 ของหลังคาเรือนที่อาสาสมัครสาธารณสุขรับผิดชอบ ร่วมกันลงลายมือชื่อยื่นต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดแล้วแต่กรณี และอาจตั้งคณะกรรมการเพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อเท็จจริง ก่อนมีคำสั่งให้ฟื้นฟูสภาพการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข หากปรากฏข้อเท็จจริงตามรายงานการตรวจสอบอย่างใดอย่างหนึ่งดังต่อไปนี้

- 1.อาสาสมัครสาธารณสุขผู้นั้นไม่เคยเข้าร่วมกิจกรรมด้านสุขภาพที่กระทรวงสาธารณสุขหรือหน่วยงานของรัฐจัดขึ้นโดยไม่มีเหตุผลหรือความจำเป็น
- 2.อาสาสมัครสาธารณสุขผู้นั้นไม่รักษาจรรยาบรรณของอาสาสมัครสาธารณสุขหรือมีความประพฤติเสียหายที่อาจนำมาซึ่งความเสื่อมเสียศักดิ์ศรีขององค์กรอาสาสมัครสาธารณสุข

2.4.5 หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรมเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

- 1.อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์

- 2.มีชื่อในทะเบียนบ้านและอาศัยอยู่เป็นการประจำในหมู่บ้านหรือชุมชนที่ประสงค์จะเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านไม่น้อยกว่าหกเดือน
- 3.มีความรู้สามารถอ่านออกเขียนได้
- 4.สมัครใจและเสียสละเพื่อช่วยเหลือการดำเนินงานสาธารณสุข
- 5.ประสงค์จะเข้าร่วมหรือเคยเข้าร่วมการดำเนินงานสาธารณสุขและต้องการพัฒนาชุมชนของตนเอง
- 6.มีความประพฤติอยู่ในกรอบศีลธรรมอันดี ได้รับความไว้วางใจและยกย่องจากประชาชน
- 7.มีสุขภาพดีทั้งกายและใจ และมีพฤติกรรมทางด้านสุขภาพที่เป็นแบบอย่าง
- 8.มีเวลาให้กับการทำงานในบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

2.4.6 การคัดเลือกอาสาสมัครสาธารณสุข

กระทรวงสาธารณสุขการดำเนินการจัดให้มีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในแต่ละท้องที่ในสัดส่วนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านอย่างน้อยหนึ่งคนต่อหลังคาเรือนไม่น้อยกว่าสิบหลังคาเรือนโดยให้หมู่บ้านหรือชุมชนคัดเลือกบุคคลผู้มีคุณสมบัติตรงตามที่กำหนด แสดงเจตนาเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน โดยความเห็นชอบของหัวหน้าครัวเรือนหรือผู้แทนจำนวนไม่น้อยกว่าสิบหลังคาเรือนที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านหรือชุมชนที่บุคคลมีชื่อในทะเบียนบ้านและอาศัยอยู่เป็นการประจำไม่น้อยกว่าหกเดือน โดยให้สถานบริการสุขภาพที่รับผิดชอบชุมชนนั้นเสนอรายชื่อบุคคลต่อนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดหรือผู้อำนวยการสำนักอนามัยกรุงเทพมหานคร แล้วแต่กรณีเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม

หากบุคคลที่ได้รับคัดเลือกหรือเคยเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมาก่อน และเว้นการปฏิบัติหน้าที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านติดต่อกันเกิน 5 ปี บุคคลนั้นต้องเข้ารับการฝึกอบรมตามหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใหม่ และให้สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน สนับสนุนการจัดการให้ผู้ได้รับการคัดเลือกเข้ารับการฝึกอบรม ตามหลักสูตรฝึกอบรมมาตรฐานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่คณะกรรมการกลางกำหนด ณ สถาบันฝึกอบรมและพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ซึ่งผู้ว่าราชการจังหวัดและนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด

ออกใบประกาศนียบัตรให้แก่ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรม และผ่านการประเมินความรู้ความสามารถตามหลักสูตร

ในส่วนของการขึ้นทะเบียนบุคคลเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะเป็นหน้าที่ของนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ในการดำเนินการขึ้นทะเบียนบุคคลเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พร้อมออกบัตรประจำตัวอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตามประกาศที่รัฐมนตรีกำหนด และสุดท้ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และองค์กรอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านสนับสนุนการจัดการฝึกอบรมเพื่อฟื้นฟูความรู้ความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน หรือการอบรมความรู้ความชำนาญเฉพาะทางให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่าหนึ่งปี เพื่อยกระดับความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตามมาตรฐานสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านและมาตรฐานงานสาธารณสุขมูลฐานตามประกาศที่คณะกรรมการกลางกำหนด

การฝึกอบรมตามมาตรฐานอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ประจำปี 2550 จะต้องประกอบไปด้วย 2 หมวดใหญ่ คือ หมวดวิชาหลัก จำนวน 8 วิชา 37 ชั่วโมง

- วิชาการสาธารณสุขมูลฐานและระบบสุขภาพภาคประชาชน
- วิชาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
- วิชากฎหมายที่เกี่ยวข้องกับ อสม.
- วิชาสุขภาพดีมีสุข
- วิชาการให้บริการสาธารณสุขที่จำเป็น
- วิชาการสื่อสารในการสาธารณสุขมูลฐาน
- วิชาการจัดทำแผน/โครงการของชุมชน
- วิชาการบริหารจัดการ

หมวดวิชาเลือก กำหนดให้มีระยะเวลาการเรียนรู้ 6 ชั่วโมง ซึ่งจะสอนกันตามสภาพปัญหาและความจำเป็นที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ณ ขณะนั้น อาจมีความคล้ายหรือต่างกันบางพื้นที่

2.5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยต่างๆที่ผู้วิจัยสามารถสรุปรงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความ ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้ดังต่อไปนี้

2.5.1 งานวิจัยที่เกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ

กนิ น แลวงค์นิล (2560) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาคูโดยโรงเรียนเป็นฐาน โดยมี วัตถุประสงค์ในการศึกษาเพื่อจะดูสภาพปัญหาปัจจุบัน และสภาพที่พึงประสงค์ของการพัฒนา สมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาคู โดยโรงเรียนเป็นฐาน และนำเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการพัฒนาคูโดยโรงเรียนเป็นฐาน ประชากรในการวิจัย คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 52 โรงเรียน ตัวอย่าง คือ โรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 จำนวน 46 คน เครื่องมือที่ใช้ในการ วิจัย ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้างานบุคลากร และครูผู้ช่วย รวมผู้ให้ข้อมูลจำนวน 184 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การ จัดลำดับความต้องการจำเป็นโดยใช้เทคนิค Modified Priority Needs Index ($PNI_{modified}$) ฐานนิยมและการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา ผลการวิจัยพบว่า สภาพปัจจุบันและสภาพที่พึงประสงค์ในการ พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตามแนวคิดการ พัฒนาคูโดยโรงเรียนเป็นฐานโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลางและมากที่สุด ตามลำดับ (สภาพ ปัจจุบัน Mean = 3.36 และสภาพที่พึงประสงค์ Mean = 4.55) สมรรถนะหลักของครูใหม่ที่มีลำดับ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาสูงที่สุด คือ ความสัมพันธ์กับชุมชน ($PNI_{modified}=0.445$) รองลงมาคือ การพัฒนาสถานศึกษา ($PNI_{modified}=0.386$) สมรรถนะหลักของครูใหม่ที่มีลำดับ ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาต่ำที่สุด คือการพัฒนาทางวิชาการ ($PNI_{modified}=0.299$) แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 2 ตาม แนวคิดการพัฒนาคูโดยโรงเรียนเป็นฐาน มีดังนี้ 1.พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านความสัมพันธ์กับ ชุมชนที่เน้นการสร้างความร่วมมือกับชุมชนเพื่อการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยวิธีการใช้ โปรแกรมโค้ช 2.พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนาสถานศึกษาที่เน้นการประกันคุณภาพ การศึกษาเป็นรายบุคคล โดยวิธีการใช้โปรแกรมโค้ช 3.พัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการพัฒนา

ผู้เรียนที่เน้นการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่ผู้เรียนเป็นกลุ่ม โดยวิธีการพัฒนาผ่านการสับเปลี่ยน หมุนเวียนงาน Job Rotation สุดท้ายพัฒนาสมรรถนะของครูใหม่ด้านการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการ วิจัยเพื่อพัฒนาการจัดการเรียนรู้เป็นรายบุคคล โดยใช้วิธีการพัฒนาผ่านสถานการณ์จำลอง

พรนารี โสภานุตร (2555) ศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะผู้ประกอบการวิชาชีพ วิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรมระดับภาคีวิศวกร เพื่อเตรียมความพร้อมรองรับประชาคมเศรษฐกิจ อาเซียน มีวัตถุประสงค์ของการศึกษา 1.ศึกษาสมรรถนะในปัจจุบันของผู้ประกอบวิชาชีพวิศวกรรม สาขาอุตสาหกรรมระดับภาคีวิศวกร 3.ศึกษาสมรรถนะที่ต้องการเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคม เศรษฐกิจอาเซียน โดยเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการถอดแบบสอบถาม ผู้ประกอบวิชาชีพและผู้บริหาร องค์กร จำนวน 530 ชุด อัตราการตอบกลับคิดเป็นร้อยละ 46.79 สันทนากลุ่มผู้ประกอบวิชาชีพ จำนวน 3 ท่าน สัมภาษณ์คณาจารย์ และผู้ทรงคุณวุฒิทางวิศวกรรมอุตสาหกรรม จำนวน 4 ท่าน

ผลการศึกษาประกอบด้วย 1.สมรรถนะในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลางทุกด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านค่านิยม ด้านความรู้ และด้านทักษะ 2.ความต้องการสมรรถนะเมื่อประเทศไทยเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนมีความต้องการสมรรถนะในระดับสูงทุกด้าน เรียงตามลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านค่านิยม และด้านทักษะ ทั้งนี้ช่องว่างสมรรถนะสูงสุด 5 อันดับแรก ได้แก่ ทักษะภาษาต่างประเทศ หลักการตลาด การพาณิชย์อิเล็กทรอนิกส์ การบูรณาการวิธีการทาง วิศวกรรมอุตสาหกรรม เศรษฐศาสตร์และการเงิน และการจัดการความเสี่ยง 3.แนวทางการพัฒนา สมรรถนะตามองค์ประกอบของกระบวนการการเรียนรู้ในผู้ใหญ่ ได้แก่ การเตรียมความพร้อมเพื่อ พัฒนาสมรรถนะควรเริ่มต้นที่การอบรมให้ความรู้ในแนวทางปฏิบัติงานทั้งเชิงเทคนิค และเชิงการ บริหาร เพื่อให้บุคลากรเข้าใจตนเองและพัฒนาตนเองตามความต้องการ สิ่งที่เป็นแรงจูงใจให้เกิด ความพร้อมจะเกิดจากแรงจูงใจทั้งที่เป็นตัวเงินและความพอใจในงาน บรรยากาศควรเป็นบรรยากาศ การทำงานจริง การวางแผนควรเน้นการแลกเปลี่ยนกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง การวินิจฉัยควรเน้นเปิด โอกาสให้ได้มีส่วนร่วมในการวินิจฉัย การกำหนดวัตถุประสงค์ควรให้สอดคล้องกันระหว่างเป้าหมาย ส่วนบุคคลและเป้าหมายองค์กร การออกแบบแผนการเรียนรู้ควรเน้นให้เกิดการมีส่วนร่วมในการ ออกแบบ กิจกรรมการพัฒนาใช้ทั้งการฝึกอบรมในงาน การมอบหมายงานจริงให้ปฏิบัติ การ ประเมินผลควรประเมินทั้งผลลัพธ์เปรียบเทียบกับเป้าหมาย และประเมินพฤติกรรมระหว่างการพัฒนา

ศิริ วัฒนธีรราษฎร์และคณะ (2554) วิเคราะห์หาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือน สำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการปฏิบัติงาน ความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลัก และเพื่อประมวลแนวทางพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการพลเรือนสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 วิธีดำเนินการวิจัยแบ่งเป็น 2 ขั้นตอน โดยขั้นตอนที่ 1 จะศึกษาระดับการปฏิบัติงาน และความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักซึ่งใช้กลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 179 คน เครื่องมือการวิจัยจะใช้แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักในปัจจุบัน และความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน ครอบคลุมไปถึงสมรรถนะหลัก 5 ด้าน จำนวน 40 ข้อซึ่งจะวิเคราะห์ข้อมูลค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 เป็นการประมวลแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักของข้าราชการพลเรือน โดยวิธีการสนทนากลุ่มจากผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาค 1-13 จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะหลักการปฏิบัติงานในปัจจุบันตามทัศนะของกลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาคโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 ตามทัศนะของกลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มงาน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 ตามทัศนะของกลุ่มข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 ในส่วนของระดับความต้องการพัฒนาสมรรถนะหลัก ตามทัศนะของกลุ่มผู้อำนวยการสำนักงานศึกษาธิการภาคโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.66 ตามทัศนะของกลุ่มผู้อำนวยการกลุ่มงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.62 ตามทัศนะของกลุ่มข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 ส่วนแนวทางการพัฒนาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานเรียงลำดับในแต่ละด้านตรงกับความต้องการของกลุ่มข้าราชการผู้ปฏิบัติหน้าที่ 1.ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ โดยจัดให้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้เข้ารับการพัฒนา แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ และจัดทำคู่มือ แผนการพัฒนาบุคลากร 2.ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ กำหนดให้มีส่วนร่วม เป้าหมาย การกำกับดูแล และมีการรายงานความก้าวหน้า 3.ด้านการทำงานเป็นทีม ซึ่งจะต้องมีการมอบหมายงาน จัดให้มีการทำกิจกรรมร่วม และมีการสัมมนาทางวิชาการ 4.ด้านการบริการที่ดี คือการจะต้องสร้างให้มีจิตสำนึกร่วมกัน เพิ่มช่องทางการบริการ มีการประเมิน และดูงาน สูดท้ายด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ซื่อสัตย์และจริยธรรม ซึ่งมีการจัดกิจกรรม อบรมและยกย่องชมเชย จากประเด็นผู้วิจัยสามารถที่จะนำมาเป็นประโยชน์ในการศึกษาครั้งนี้

อัจฉรา หล่อตระกูล (2560) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ วัตถุประสงค์ 1.เพื่อศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคของสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ

รัฐในปัจจุบัน 2. เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและหลักพุทธธรรม สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของ พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ 3. เพื่อนำเสนอรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้จะเป็นการผสมผสานวิธีการเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ ซึ่งจะมีการศึกษา จากเอกสารและสัมภาษณ์เชิงลึกของผู้ให้ข้อมูลหลักที่เป็นผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ ผู้จัดการด้าน ทรัพยากรมนุษย์และพนักงานมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง จำนวน 15 ราย และใช้วิเคราะห์แบบอุปนัย ในส่วนการเก็บข้อมูลเชิงปริมาณจะเก็บด้วยแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างจำนวน 500 คน ซึ่งเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐและวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติพรรณนาและสถิติอนุมาน ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐมีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา เนื่องจากภารกิจหลักของพนักงานมหาวิทยาลัยในปัจจุบันประกอบไปด้วย งานสอน งานวิจัย งานบริการ วิชาการ งานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งได้รับมอบหมายภาระงานมาจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเองหรือเข้ารับการพัฒนา และจากแบบสอบถามพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางในด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดีและการทำงานเป็นทีม ด้านที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมีปัญหาน้อยที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม ในส่วนของผลในเรื่องของแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรม สำหรับการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและ จากความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเป็นรูปแบบการ พัฒนาที่เหมาะสม เพราะจะทำให้ผู้รับการพัฒนาได้เรียนรู้จากการฟังและการปฏิบัติจริงอย่างถูกต้อง และเกิดประโยชน์สูงสุด นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้แก่ผู้ เข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาตนเอง นำไปเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน ความคิดเห็นของ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และระดับความคิดเห็นของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะ พนักงานมหาวิทยาลัยตามหลักไตรสิกขา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและมีระดับความคิดเห็นในทุก ด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญว่า หลักไตรสิกขาเป็นเครื่องมือในการพัฒนา คนให้เป็นผู้ที่พร้อมทั้งด้านศีล สมาธิ และปัญญา โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นหลักคิด เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยที่เข้ารับการพัฒนาด้วยหลักไตรสิกขานี้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการ ปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันของตัวบ่งชี้การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยพบว่า ในการพัฒนาสมรรถนะ พนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักไตรสิกขานี้ ตัวบ่งชี้ในการพัฒนาทุกตัวบ่งชี้มีความสัมพันธ์กัน อย่างมีนัยสำคัญ ตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสามารถนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ข้อมูลเหมาะสมที่

จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบดีมาก ผลการทดสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐพบว่าโมเดลมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของการพัฒนาพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ พบว่าการพัฒนาสมรรถนะด้วยไตรสิกขานั้นจะมีอิทธิพลต่อตัวแปรการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมากที่สุด รองลงมา คือ ตัวแปรการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม ตามลำดับ 3. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐเป็นการพัฒนาสมรรถนะหลักทั้ง 5 ด้าน มีส่วนประกอบ 4 ส่วนคือ ส่วนที่ 1 สมรรถนะหลัก 5 ด้าน ส่วนที่ 2 คือหลักพุทธธรรมไตรสิกขา ส่วนที่ 3 หลักการของรูปแบบ และส่วนที่ 4 กระบวนการพัฒนาซึ่งรูปแบบที่นำเสนอในงานวิจัยนี้คือ การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยด้วยไตรสิกขา

2.5.2. งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนา อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

การพัฒนาบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นอีกส่วนหนึ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานในพื้นที่เพื่อที่จะเป็นผู้นำทางด้าน การดูแลสุขภาพในชุมชนจึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบทบาทและการพัฒนาทักษะของการดำเนินงานให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อย่างเช่น พิระพล ศิริไพบูลย์ (2553) ที่ทำการศึกษา "แนวทางการพัฒนาบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุข ต่องานสาธารณสุข มูลฐาน กรณีศึกษา เขตพญาไท" โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1.ศึกษาวิเคราะห์บทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุข ต่องานสาธารณสุขมูลฐาน 2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบบทบาทที่ปฏิบัติจริงและบทบาทที่คาดหวังของ อาสาสมัครสาธารณสุข ต่องานสาธารณสุขมูลฐาน 3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขต่องานสาธารณสุขมูลฐาน พบจากการศึกษาพบว่า ประชาชนมีคาดหวังให้อาสาสมัครสาธารณสุขเป็นผู้ป้องกันและแก้ไขปัญหาของมลพิษที่เกิดขึ้นในชุมชน ต่อมาคือด้านของการเสริมสร้างภูมิคุ้มกันของโรคในแก่ประชาชนชนในชุมชนและด้านการคุ้มครองผู้บริโภค จากการคาดหวังของประชาชนสามารถนำมาพัฒนาบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขได้ดังนี้ 1. แนวทาง การพัฒนาการปรับปรุงโครงสร้างและการบริหารงานอาสาสมัครสาธารณสุข 2. แนวทางการพัฒนาพัฒนา ทักษะการเรียนรู้และการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาของอาสาสมัครสาธารณสุข 3. แนวทางการพัฒนา เครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรอื่น ๆ จากการศึกษากการพัฒนาบทบาทของอาสาสมัครสาธารณสุขสะท้อนให้เห็นถึงความคาดหวังของประชาชนที่ต้องการให้อาสาสมัครสาธารณสุขในชุมชนมีทักษะในด้านต่างๆ แต่ไม่ผล

การศึกษาที่มาจาก การประเมินและความต้องการของอาสาสมัครสาธารณสุขเองที่ต้องการการพัฒนาในด้านใดบ้าง ทำให้ผู้วิจัยมุ่งเน้นในการศึกษาเรื่องของความต้องการของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่อไป

ประจักษ์ ก๊กก้องและคณะ (2558) ศึกษา สมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์ของการศึกษาคือ 1. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จด้านการสื่อสารสุขภาพ 2. การปฏิบัติตาม มาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชน 3. องค์ประกอบสมรรถนะด้านการสื่อสารสุขภาพของอาสาสมัคร สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาโดยใช้วิธีวิจัยแบบผสมผสานโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึกและการตอบแบบสอบถามเพื่อเป็นการยืนยันข้อมูลที่ได้ จากการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จ ด้านการสื่อสารสุขภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย ความสมดุลในการนำเสนอ เนื้อหาข้อมูล ความน่าเชื่อถือของผู้ส่งสาร และความต่อเนื่องของเนื้อหาข้อมูลและการปฏิบัติตามมาตรฐานสมรรถนะการปฏิบัติงานในชุมชน ประกอบด้วย การนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ การเป็นผู้นำด้านสุขภาพ และการรณรงค์ขับเคลื่อนชุมชนและสังคม สุดท้ายองค์ประกอบของสมรรถนะด้านการสื่อสารประกอบด้วย (1) ด้านความรู้ทางกระบวนการสื่อสาร (2) ด้านทักษะการสื่อสาร (3) ด้านแรงจูงใจในการสื่อสาร (4) ด้านการรู้จักตนเอง ซึ่งองค์ประกอบในแต่ละด้านมีองค์ประกอบย่อยของแต่ละด้าน การจากศึกษาในครั้งนี้สามารถนำเอาองค์ประกอบในแต่ละส่วนของสมรรถนะของ การสื่อสารมาเป็นปัจจัยในความต้องการของการฝึกอบรมในครั้งนี้ได้

ชาญชัย จิวจินดา (2559) ศึกษา รูปแบบการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ด้วยกระบวนการมีส่วนร่วม มีวัตถุประสงค์ในศึกษา การมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุข 2. บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของอาสาสมัคร สาธารณสุข 3. คุณลักษณะของอาสาสมัครสาธารณสุข 4. เสนอยุทธศาสตร์การสร้างผู้นำอาสาสมัคร สาธารณสุข ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปของสังคมไทย ศึกษาในเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านดีเด่น จังหวัดปทุมธานี ประจำปี 2558 จำนวน 10 คน และบุคลากรสาธารณสุข 14 คน ประชาชนผู้รับบริการ 35 คน พบว่า (1) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านส่วนใหญ่ที่ได้รับการคัดเลือกมาจากชุมชนและได้รับการยอมรับจากพื้นฐานของการเป็นคนที่เป็นคนที่เห็นแก่ส่วนรวม มีน้ำใจและชอบให้ความช่วยเหลือผู้อื่น (2) อาสาสมัครสาธารณสุข มีความสามารถในกิจกรรมที่ทำได้สำเร็จ ในช่วงระยะเวลาสั้นๆ ด้านความรู้ความสามารถของอาสาสมัครสาธารณสุข สามารถพัฒนาได้ (3) ควรให้การสนับสนุน สร้างขวัญกำลังใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วม การ

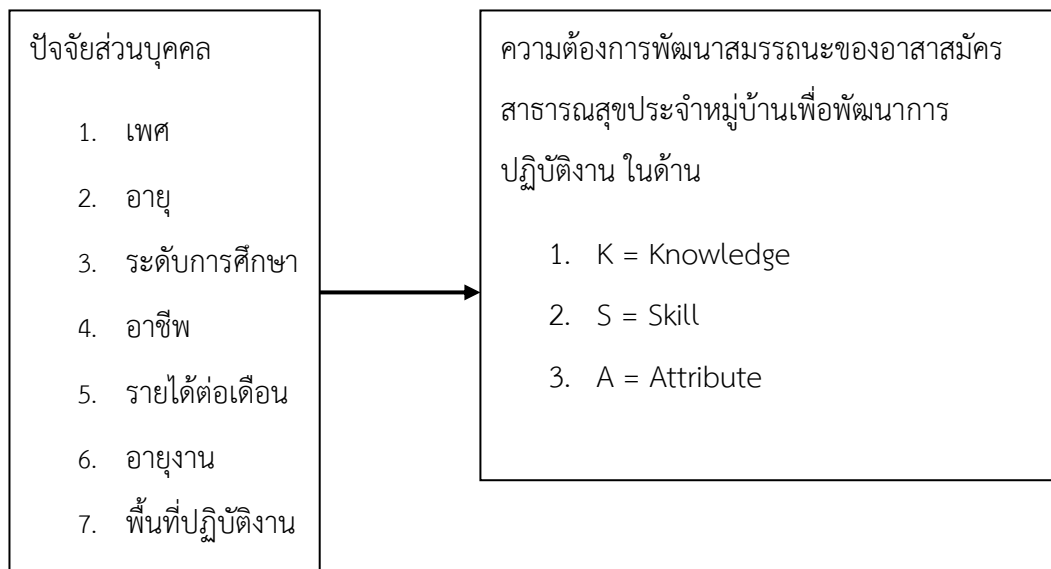
สร้างเครือข่ายชุมชน (4) ควรปรับบทบาท อาสาสมัครสาธารณสุขมาสู่การเป็นผู้ส่งเสริมแนวคิด อาสาสมัครเพื่อสุขภาพ

นาฎยา นุชนารถ,ศิริชัย เพชรรักร์และสุเทพ เชาวลิต (2561) ศึกษา การพัฒนา สมรรถนะ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี มีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสภาพ ปัจจุบัน ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนา สมรรถนะ และนำไปสู่สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ ของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จังหวัดสุพรรณบุรี โดยใช้วิธีในการศึกษาแบบ ผสมผสาน ทั้งการสัมภาษณ์เชิงลึกและการเก็บข้อมูลจากการตอบแบบสอบถาม พบว่า สภาพปัจจุบัน ของการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี ส่วนใหญ่ขาด สมรรถนะด้านการทำบัญชีและมีอายุมาก มีการศึกษาที่แตกต่างกันแต่อยู่ในระดับการศึกษาที่ต่ำ การ ทำงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นผู้กำกับดูแล เน้นการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุม ป้องกันโรค การ รักษาพยาบาลเบื้องต้น ปัญหาและอุปสรรคของการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่าผู้ป่วยไม่ให้ความร่วมมือเนื่องจากยังไม่มั่นใจในการทำงาน อสม. การทำงานขาดการเก็บข้อมูล และขาดหลักฐานในการดำเนินงาน การพัฒนาสมรรถนะของ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี ต้องมีสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานเชิงรุก 4 ด้าน 4 หลักการซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จ คือ 1 ตารางการทำงาน 2 การส่งเสริมสมรรถนะ 3 การควบคุม การปฏิบัติงานและ 4 การรายงานผลการปฏิบัติงาน และจากการศึกษาพบว่ามี 4 สมรรถนะหลักที่ จำเป็นต่อการดำเนินงาน 1. การมีส่วนร่วมของชุมชน 2. การใช้เทคโนโลยี 3. การปรับระบบการ บริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานของภาครัฐและ 4. การบูรณาการงานด้านสาธารณสุขกับหน่วยงานอื่น ๆ สมรรถนะทั้งหมดที่ได้จากการศึกษาในครั้งนี้สามารถที่จะนำไปใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ได้

ชูเดช เรือนดำ (2562). ศึกษา การพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุขในการคัด กรองผู้ป่วยวัณโรคในชุมชน อำเภอป่าปาด จังหวัดอุตรดิตถ์ จากการศึกษาพบปัญหาในการคัดกรอง วัณโรค คือ การคัดกรองไม่ครอบคลุม อาสาสมัคร สาธารณสุขมีความเข้าใจเกี่ยวกับโรควัณโรคที่ไม่ ถูกต้อง ส่งผลให้เกิดการพัฒนาศักยภาพอาสาสมัครสาธารณสุข ประกอบด้วย อบรมเชิงปฏิบัติการ เกี่ยวกับความรู้ในการป้องกัน ควบคุมโรค และการคัดกรองวัณโรค จับคู่อาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านในการค้นหาผู้ป่วยวัณโรค การเสริมสร้างความมั่นใจในการดำเนินงาน และการ สนับสนุนส่วนขาด หลังการพัฒนาพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความรู้ในด้านการ พัฒนาเพิ่มขึ้นอย่างมาก แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาทักษะของอาสาสมัครสาธารณสุขสามารถส่งผลต่อ การปฏิบัติงานในพื้นที่ได้จริง

จากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความต้องการการพัฒนาของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่าประเด็นการศึกษาส่วนใหญ่เป็นการศึกษาที่เน้นไปในการ
พัฒนาในแต่ละด้าน และเป็นการพัฒนาที่มาจากความคาดหวังของประชาชนทั้งในส่วนของการ
และการพัฒนาในแต่ละโครงการหรือในความรู้ในโรคต่างๆที่เกิดขึ้นในพื้นที่ ประเด็นที่สามจาก
การศึกษางานวิจัยที่ผ่านๆ พบว่ายังไม่ม้งานวิจัยที่ศึกษาในพื้นที่หรือบริบทของการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครสาธารณสุขในจังหวัดภูเก็ต จากทั้งสามประเด็นดังกล่าวเป็นผลให้ผู้วิจัยสนใจที่จะ
ทำการศึกษา ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พื้นที่
อำเภอเมือง จังหวัดภูเก็ต และจากการศึกษาค้นคว้างานวิจัยที่ผ่านๆ ผู้วิจัยสามารถที่นำผลการวิจัยที่
ผ่านมาใช้ในการศึกษาครั้งนี้ต่อไป

2.6 กรอบแนวคิดงานวิจัย



ภาพประกอบ 2 กรอบแนวคิดในการวิจัย

บทที่ 3

ระเบียบวิธีวิจัย

ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยดำเนินการโดยใช้วิธีการศึกษาเชิงสำรวจ (Survey Research) เพื่อศึกษาการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

3.1 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ประชากร

การวิจัยครั้งนี้ มุ่งศึกษาการวิเคราะห์หาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำนวน 1,026 คน

กลุ่มตัวอย่าง วิธีการสุ่มตัวอย่าง

การเลือกกลุ่มตัวอย่างจะใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane) ได้พัฒนาสูตรเพื่อใช้ในการคำนวณหาขนาดของกลุ่มตัวอย่าง มีระดับความเชื่อมั่น ร้อยละ 95 สำหรับความคลาดเคลื่อน 0.05 ดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

e คือ ความคลาดเคลื่อนของการเลือกตัวอย่าง

N = ขนาดของประชากร

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตร จะได้กลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

ตาราง 2 ข้อมูลกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

ตำบล	จำนวนประชากร	คิดเป็น %	กลุ่มตัวอย่าง
ตลาดใหญ่	275	26.8	78
ตลาดเหนือ	39	3.8	11
เกาะแก้ว	85	8.28	24

ตาราง 2 (ต่อ)

ตำบล	จำนวนประชากร	คิดเป็น %	กลุ่มตัวอย่าง
รัชฎา	130	12.67	37
วิจิต	159	15.497	45
ฉลอง	95	9.259	27
ราไวย์	127	12.38	35
กะรน	116	11.3	33
รวมเป็นกลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น	1,026	99.986	290

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้ทำการเลือกกลุ่มตัวอย่างด้วยวิธีการแบบ การสุ่มตัวอย่าง
อย่างง่าย

3.2 แบบแผนการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) โดยอาศัยข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Source) โดยการศึกษาจากเอกสาร บทความ หนังสือและรายงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อทำความเข้าใจเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับสภาพ ปัญหาเพื่อจัดการฝึกอบรมตามความต้องการของอาสาสมัครสาธารณสุขและจัดฝึกอบรมตามแนวทาง ที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนดไว้

2. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Source) ได้แก่ การออกแบบสอบถามไปยังอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นกลุ่มตัวอย่างของการวิจัย

3.3 เครื่องมือในการวิจัย

1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวม ข้อมูล โดยแบบสอบถามนี้ได้ทำการปรับปรุงมาจากงานวิจัยต่างๆ แบบสอบถามแต่ละชุดแบ่งออกเป็น ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ (Check-list) สอบถามเกี่ยวกับเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และพื้นที่ การปฏิบัติงาน

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย

- ด้านความรู้ จำนวน 11 ข้อ
- ด้านทักษะ จำนวน 12 ข้อ
- ด้านคุณลักษณะ จำนวน 13 ข้อ

โดยคำตอบเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของไลเคิร์ต (Likert) มี 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นคำถามปลายเปิด (Open Ended) เกี่ยวกับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะต่อความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต เพื่อให้เห็นแสดงผลประกอบความคิดเห็นและเพื่อให้ข้อมูลมีความถูกต้องสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

เกณฑ์การให้คะแนน

- แบบสอบถามส่วนที่ 1 เป็นคำถามให้เลือกตอบเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม
- แบบสอบถามส่วนที่ 2 เป็นคำถามชนิดปลายเปิด และกำหนดข้อให้เลือกตอบโดยแต่ละข้อจะมีคำตอบให้เลือกในลักษณะประมาณค่า (Summated Rating Scale) ตามแนวคิดของ Likert โดยแต่ละข้อได้ประมาณค่าเป็น 5 ระดับ ดังนี้

มากที่สุด	ให้	5	คะแนน
มาก	ให้	4	คะแนน
ปานกลาง	ให้	3	คะแนน
น้อย	ให้	2	คะแนน
น้อยที่สุด	ให้	1	คะแนน

3.3 การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปทดสอบแบบสอบถาม (Pre-test) กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำนวน 30 คน ซึ่งไม่ใช่กลุ่มตัวอย่าง

ที่ต้องการศึกษา เพื่อตรวจสอบว่าในแต่ละข้อแต่ละตอนของแบบสอบถามสามารถสื่อความหมายได้ตรงตามที่ผู้วิจัยต้องการและคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่เพียงใด แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) จากแบบสอบถามโดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา (Coefficient) เท่ากับ .985

2. ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบทำการปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น ก่อนที่จะดำเนินการเก็บข้อมูลจริงต่อไป

3.4 การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยได้ทำการเก็บข้อมูลจากประชากรประกอบไปด้วย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต โดยแบ่งออกเป็นแต่ละตำบล ซึ่งมีทั้งหมด 8 ตำบลด้วยกัน ได้แก่ ตำบลตลาดใหญ่ ตำบลตลาดเหนือ ตำบลเกาะแก้ว ตำบลรัชฎา ตำบลวิชิต ตำบลฉลอง ตำบลราไวย์ และตำบลกะรน

2. จำนวนแบบสอบถามที่ส่งไปทั้งหมด 290 ชุด

3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่างๆที่ใช้

หลังจากที่ผู้วิจัยรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง และได้แบบสอบถามกลับคืนมาถือเป็นกลุ่มตัวอย่าง ก็นำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ SPSS for Windows (Statistical Product and Service Solution) Version 16.0 มีรายละเอียดดังนี้

1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูล โดยการแจกแจงความถี่ (Frequency Distribution) และสถิติร้อยละ (Percentage)

2 การวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการในการฝึกอบรม โดยใช้ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (\bar{x}) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) โดยการแปลความของค่าเฉลี่ยผู้วิจัยใช้เกณฑ์อันตรภาคชั้น ตามสูตร ดังนี้

$$\text{อันตรภาคชั้น} = \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{จำนวนระดับ}}$$

$$\text{ดังนั้น แทนค่า} = \frac{5-1}{5} = 0.80$$

ค่าที่ได้จะเป็นช่วงคะแนนที่เป็นเกณฑ์การวัดแบ่งได้ 5 ระดับ ดังนี้

4.21 – 5.00	หมายถึง ความต้องการมีระดับมากที่สุด
3.41 – 4.20	หมายถึง ความต้องการมีระดับมาก
2.61 – 3.40	หมายถึง ความต้องการมีระดับปานกลาง
1.81 – 2.60	หมายถึง ความต้องการมีระดับน้อย
1.00 – 1.80	หมายถึง ความต้องการมีระดับน้อยที่สุด

3 เปรียบเทียบความแตกต่าง ความต้องการในการฝึกอบรม โดยทดสอบหาค่า t (t-Test) สำหรับตัวแปรที่มี 2 ระดับ และทดสอบค่า F (F-Test) สำหรับตัวแปรที่มี 3 ระดับขึ้นไปให้กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4 การทดสอบเปรียบเทียบพหุคูณ (Post Hoc Multiple Comparison) เมื่อพบว่า มีค่าเฉลี่ยที่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยใช้วิธีการของ LSD (Fisher's Least Significant Difference)

บทที่ 4

ผลการวิจัย

การศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยนำเสนอรายละเอียดผลการศึกษาในรูปแบบตารางประกอบคำบรรยาย โดยแบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

ตาราง 3 ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

(N = 290)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	29	10.0
หญิง	261	90.0
2.อายุ		
อายุระหว่าง 21 – 30 ปี	56	19.3
อายุระหว่าง 31 - 40 ปี	113	39.0
อายุระหว่าง 41 - 50 ปี	80	27.6
อายุ 51 ปีขึ้นไป	41	14.1
3.ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่า ปวช./ม.6	43	14.8
ปวช./ม.6	85	29.3
อนุปริญญา	77	26.6
ปริญญาตรี	85	29.3
4.อาชีพ		
ข้าราชการ	16	5.5
ธุรกิจส่วนตัว	148	51.0
พนักงานบริษัทเอกชน	69	23.8
เกษตรกร	10	3.4
อื่นๆ	47	16.2
5.รายได้		
ต่ำกว่า 10,000	34	11.7
10,001 - 15,000	55	19.0
15,001 - 20,000	105	36.2

(N = 290)

ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
20,001 - 30,000	77	26.6
30,001 ขึ้นไป	19	6.6
6.อายุงาน		
0 - 1 ปี	22	7.6
1 - 5 ปี	141	48.6
6 - 10 ปี	86	29.7
11 - 15 ปี	32	11.0
16 ปีขึ้นไป	9	3.1
7.พื้นที่ปฏิบัติงาน		
ตำบลตลาดใหญ่	78	26.9
ตำบลตลาดเหนือ	11	3.8
ตำบลเกาะแก้ว	24	8.3
ตำบลวิชิต	45	15.5
ตำบลฉลอง	27	9.3
ตำบลราไวย์	35	12.1
ตำบลกะรน	33	11.4
ตำบลรัชฎา	37	12.8

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศหญิงจำนวน 261 คน คิดเป็นร้อยละ 90 และเพศชายจำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10 ส่วนใหญ่มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี จำนวน 113 คน คิดเป็นร้อยละ 39 มีการศึกษาระดับ ปวช./ม.6 จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และระดับปริญญาตรี จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 51 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 โดยส่วนใหญ่มีอายุงาน (ช่วงเวลาที่ เป็นสมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน) 1 – 5 ปี จำนวน 141 คน คิดเป็นร้อยละ 48.6 และมีพื้นที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลตลาดใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

4.2 ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวม

ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของ อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต	ระดับความต้องการ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ด้านความรู้	3.41	0.473	ปานกลาง
2. ด้านทักษะ	3.41	0.574	ปานกลาง
3. ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ	3.48	0.601	ปานกลาง
รวม	3.43	0.549	ปานกลาง

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า ระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่แล้วในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.43$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความต้องการตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านคุณลักษณะ ($\bar{X}=3.48$) ด้านทักษะ ($\bar{X}=3.41$) และด้านความรู้ ($\bar{X}=3.41$) ตามลำดับ ทั้งนี้ความคิดเห็นของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ในทุกด้านมีความสอดคล้องกัน ($0.47 \leq S.D \leq 0.60$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านความรู้

ด้านความรู้	ระดับความต้องการ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1. ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง แนวทางและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข	3.14	0.798	ปานกลาง

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านความรู้ (ต่อ)

ด้านความรู้	ระดับความต้องการ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
2.ความรู้เกี่ยวกับการสาธารณสุขมูลฐานและระบบ สุขภาพภาคประชาชน	3.19	0.823	ปานกลาง
3.ความรู้เกี่ยวกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข	3.12	0.865	ปานกลาง
4.ความรู้เกี่ยวกับโรคในปัจจุบัน	3.53	0.857	มาก
5.ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านหลักประกัน สุขภาพและสาธารณสุขประชาชน	3.47	0.807	ปานกลาง
6.ความรู้เกี่ยวกับการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของ ประชาชน	3.45	0.911	ปานกลาง
7.ความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ และผู้พิการ	3.38	0.828	ปานกลาง
8.ความรู้เกี่ยวกับการดูแลหญิงตั้งครรภ์ และหญิง หลังคลอด	3.47	0.763	ปานกลาง
9.ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเด็กไทยในอนาคต เช่น การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด	3.53	0.772	มาก
10.ความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น	3.57	0.723	มาก
11.ความรู้ในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหา สาธารณสุข	3.69	0.799	มาก
รวม	3.41	0.813	ปานกลาง

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปาน
กลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.41 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.813) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า 3
ประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุดในสมรรถนะด้านความรู้ได้แก่ ความรู้ในการป้องกัน เฝ้า
ระวังปัญหาสาธารณสุข ความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ความรู้เกี่ยวกับโรคในปัจจุบัน
ส่วนประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาน้อยที่สุดในสมรรถนะด้านความรู้ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับ

การสาธารณสุขมูลฐานและระบบสุขภาพภาคประชาชน ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง แนวทางและหลักเกณฑ์ การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข และ ความรู้เกี่ยวกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านทักษะ

ด้านทักษะ	ระดับความต้องการ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1.ทักษะในการสื่อสาร ติดต่อ ประสานงานในการลงพื้นที่เยี่ยมสำรวจ	3.34	0.764	ปานกลาง
2.ทักษะในการจัดบันทึกข้อมูล	3.36	0.813	ปานกลาง
3.ทักษะในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน	3.21	0.900	ปานกลาง
4.ทักษะในการจัดทำแผน ผลการปฏิบัติการของ อสม.	3.32	0.842	ปานกลาง
5.ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.58	0.800	มาก
6.ทักษะในการให้คำปรึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่	3.50	0.870	ปานกลาง
7.ทักษะในการมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมการ รณรงค์ต่างๆ	3.53	0.919	มาก
8.ทักษะในการตรวจวัดระดับน้ำตาลในเลือด น้ำตาลในปัสสาวะ	3.33	0.942	ปานกลาง
9.ทักษะในการช่วยเหลือฟื้นคืนชีพเบื้องต้น	3.32	0.887	ปานกลาง
10.ทักษะในการวัดชีพจร	3.46	0.840	ปานกลาง
11.ทักษะในการตรวจวัดไข้	3.57	0.826	มาก
12.ทักษะในการชั่งน้ำหนักเด็ก หญิงตั้งครรภ์	3.44	0.872	ปานกลาง
รวม	3.41	0.856	ปานกลาง

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.41 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.856) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่มี

ความต้องการสูงสุด 3 อันดับได้แก่ ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการตรวจวัดไข้ ทักษะในการมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมการรณรงค์ต่างๆ ส่วนประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาน้อยสุด 3 อันดับ ได้แก่ ทักษะในการตรวจวัดระดับน้ำตาลในเลือด น้ำตาลในปัสสาวะ ทักษะในการจัดทำแผน ผลการปฏิบัติการของ อสม. และทักษะในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ

ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ	ระดับความต้องการ		แปลผล
	\bar{X}	S.D.	
1.ความละเอียด รอบคอบ	3.24	0.911	ปานกลาง
2.ความน่าเชื่อถือได้	3.38	0.869	ปานกลาง
3.การจัดการความเร่งด่วนของงาน	3.29	0.801	ปานกลาง
4.มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน	3.46	0.877	ปานกลาง
5.การควบคุมอารมณ์	3.41	0.868	ปานกลาง
6.การทำงานเป็นทีม	3.50	0.975	ปานกลาง
7.ความมั่นใจในตนเอง	3.62	0.852	มาก
8.ความอดทนต่อสภาวะกดดัน	3.52	0.869	มาก
9.บุคลิกภาพที่ดีในการทำงาน	3.58	0.820	มาก
10.การมีจิตใจในการบริการ	3.68	0.818	มาก
11.จริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน	3.48	0.916	ปานกลาง
12.การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.48	0.893	ปานกลาง
13.การสั่งสมความเชี่ยวชาญในการทำงาน	3.64	0.833	มาก
รวม	3.48	0.869	ปานกลาง

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.869) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ประเด็นที่มีความต้องการในการพัฒนาสูงสุด 3 อันดับได้แก่ การมีจิตใจในการบริการ การสั่งสม

ความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความมั่นใจในตนเอง ส่วนประเด็นความต้องการพัฒนาน้อยสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ การจัดการความเร่งด่วนของงาน และความละเอียด รอบคอบ

4.3 ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต

(N = 290)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S.D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
1.เพศ				t=1.507	p=0.133	
ชาย	29	3.30	0.461			
หญิง	261	3.45	0.494			
2.อายุ				F=6.33	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
21 – 30 ปี	56	3.47	0.488			21-30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป
31 - 40 ปี	113	3.37	0.501			31-40 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป
41 - 50 ปี	80	3.35	0.448			41-50 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป
อายุ 51 ปีขึ้นไป	41	3.71	0.462			
3.ระดับการศึกษา				F=8.99	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต่ำกว่า ปวช./ม.6	43	3.59	0.488			ต่ำกว่าปวช./ม.6 กับ ปวช./ม.6
ปวช./ม.6	85	3.39	0.495			ต่ำกว่าปวช./ม.6กับ อนุปริญญา
อนุปริญญา	77	3.23	0.380			ปวช./ม.6 กับ อนุปริญญา
ปริญญาตรี	85	3.57	0.517			ปวช./ม.6 กับ ปริญญาตรี อนุปริญญา กับ ปริญญาตรี
4.อาชีพ				F=4.33	p=0.002**	คู่ที่แตกต่างคือ

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดย
ภาพรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S.D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
ข้าราชการ	16	3.35	0.447			ธุรกิจส่วนตัว กับ พนง. บริษัทเอกชน
ธุรกิจส่วนตัว	148	3.35	0.454			ธุรกิจส่วนตัว กับ อื่นๆ
พนง.บริษัท เอกชน	69	3.57	0.581			พนง.บริษัทเอกชน กับ เกษตรกรรวม
เกษตรกรรวม	10	3.13	0.125			เกษตรกรรวม กับ อื่นๆ
อื่นๆ	47	3.56	0.458			
5.รายได้ต่อเดือน				F=5.63	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต่ำกว่า 10,000	34	3.62	0.390			ต่ำกว่า 10,000 กับ 15,001 - 20,000
10,001 - 15,000	55	3.50	0.609			ต่ำกว่า 10,000 กับ 20,0001-30,000
15,001 - 20,000	105	3.37	0.418			10,001 - 15,000 กับ 20,0001-30,000
20,001-30,000	77	3.29	0.482			15,001 - 20,000 กับ 30,001 - ขึ้นไป
30,001 - ขึ้นไป	19	3.74	0.470			20,0001-30,000 กับ 30,001 - ขึ้นไป
6.อายุงาน				F=2.22	p=0.066	
0 - 1 ปี	22	3.50	0.558			
1 - 5 ปี	141	3.44	0.513			
6 - 10 ปี	86	3.34	0.418			
11 - 15 ปี	32	3.47	0.508			
16 ปีขึ้นไป	9	3.81	0.458			
7.พื้นที่ปฏิบัติงาน				F=19.95	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต.ตลาดใหญ่	78	3.40	0.458			ต.ตลาดใหญ่กับต.วิชิต
ต.ตลาดเหนือ	11	3.29	0.305			ต.ตลาดใหญ่กับต.ราไวย์
ต.เกาะแก้ว	24	3.28	0.343			ต.ตลาดใหญ่กับต.กะรน
ต.วิชิต	45	3.08	0.385			ต.ตลาดใหญ่กับต.รัชฎา

ตาราง 8 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S.D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
ต.ฉลอง	27	3.49	0.497			ต.ตลาดเหนือกับต.ราไวย์
ต.ราไวย์	35	3.96	0.321			ต.ตลาดเหนือกับต.รัชฎา
ต.กะรน	33	3.15	0.278			ต.เกาะแก้วกับต.ราไวย์
ต.รัชฎา	37	3.77	0.474			ต.เกาะแก้วกับต.รัชฎา
						ต.วิชิตกับต.ฉลอง
						ต.วิชิตกับต.ราไวย์
						ต.วิชิตกับต.รัชฎา
						ต.ฉลองกับต.ราไวย์
						ต.ฉลองกับต.กะรน
						ต.ฉลองกับต.รัชฎา
						ต.ราไวย์กับต.กะรน
						ต.กะรนกับต.รัชฎา

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

จากตาราง 8 การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านโดยภาพรวม แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านอายุ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=6.33$, $p=0.000$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 3 คู่ คือ 21-30 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป 31-40 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป และ 41-50 ปี กับ 51 ปีขึ้นไป โดย 41-50 ปีภาพรวมต่ำที่สุด และ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะภาพรวมสูงที่สุด

ปัจจัยด้านการศึกษา มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=8.99$, $p=0.000$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 5 คู่ คือ ต่ำกว่าปวช./ม.6 กับ ปวช./ม.6 ต่ำกว่าปวช./ม.6 กับอนุปริญญา

ปวช./ม.6 กับ อนุปริญญา ปวช./ม.6 กับ ปริญญาตรี และอนุปริญญา กับ ปริญญาตรี โดยอนุปริญญา ภาพรวมต่ำที่สุด และต่ำกว่าปวช./ม.6 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะภาพรวมสูงที่สุด

ปัจจัยด้านอาชีพ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=4.33$, $p=0.002$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 4 คู่ คือ ธุรกิจส่วนตัวกับพนักงานบริษัทเอกชน ธุรกิจส่วนตัวกับอื่นๆ เกษตรกรรมกับพนักงานบริษัทเอกชน เกษตรกรรมกับอื่นๆ โดยเกษตรกรรมภาพรวมต่ำที่สุด และพนักงานบริษัทเอกชนมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะภาพรวมสูงที่สุด

ปัจจัยด้านรายได้ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่าง มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=5.630$, $p=0.000$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 5 คู่ คือ ต่ำกว่า 10,000 กับ 15,001-20,000 ต่ำกว่า 10,000 กับ 20,001-30,000 10,001-15,000 กับ 20,001-30,000 15,001-20,000 กับ 30,001 ขึ้นไป 20,001-30,000 กับ 30,001 ขึ้นไป โดยรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ภาพรวมต่ำที่สุด และรายได้ระหว่าง 30,001- ขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะภาพรวมสูงที่สุด

ปัจจัยด้านพื้นที่ปฏิบัติงาน มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=19.955$, $p=0.000$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 16 คู่ คือ ตำบลตลาดใหญ่กับตำบลวิชิต ตำบลตลาดใหญ่กับตำบลราไวย์ ตำบลตลาดใหญ่กับตำบลกะรน ตำบลตลาดใหญ่กับตำบลรัชฎา ตำบลตลาดเหนือกับตำบลราไวย์ ตำบลตลาดเหนือกับตำบลรัชฎา ตำบลเกาะแก้วกับตำบลราไวย์ ตำบลเกาะแก้วกับตำบลรัชฎา ตำบลวิชิตกับตำบลฉลอง ตำบลวิชิตกับตำบลราไวย์ ตำบลวิชิตกับตำบลรัชฎา ตำบลฉลองกับตำบลราไวย์ ตำบลฉลองกับตำบลกะรน ตำบลฉลองกับตำบลรัชฎา ตำบลราไวย์กับตำบลกะรน ตำบลกะรนกับตำบลรัชฎา โดยพื้นที่ตำบลวิชิตภาพรวมต่ำที่สุด และพื้นที่ตำบลราไวย์มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะภาพรวมสูงที่สุด

ตาราง 9 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

(N = 290)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S. D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
1.เพศ				t=1.248	p=0.213	
ชาย	29	3.30	0.452			
หญิง	261	3.42	0.475			
2.อายุ				F=5.014	p=0.002**	คู่ที่แตกต่างคือ
21 – 30 ปี	56	3.41	0.499			อายุระหว่าง 21 - 30 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป
31 - 40 ปี	113	3.34	0.457			อายุระหว่าง 31 - 40 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป
41 - 50 ปี	80	3.36	0.434			อายุระหว่าง 41 - 50 ปี กับอายุ 51 ปีขึ้นไป
อายุ 51 ปีขึ้นไป	41	3.66	0.488			
3.ระดับการศึกษา				F=6.406	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต่ำกว่า ปวช./ม.6	43	3.54	0.486			ต่ำกว่า ปวช./ม.6 กับ อนุปริญญา
ปวช./ม.6	85	3.39	0.464			ปวช./ม.6 กับ อนุปริญญา
อนุปริญญา	77	3.23	0.402			อนุปริญญากับปริญญาตรี
ปริญญาตรี	85	3.41	0.493			
4.อาชีพ				F=3.246	p=0.013*	คู่ที่แตกต่างคือ
ข้าราชการ	16	3.31	0.461			ธุรกิจส่วนตัว กับ อื่นๆ
ธุรกิจส่วนตัว	148	3.36	0.456			พนักงาน บริษัทเอกชน กับ เกษตรกรรม

ตาราง 9 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต
จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S. D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
พจน.บริษัท	69	3.47	0.533			เกษตรกรรม กับ อื่นๆ
เอกชน						
เกษตรกรรม	10	3.07	0.225			
อื่นๆ	47	3.55	0.427			
5.รายได้ต่อเดือน				F=5.542	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต่ำกว่า 10,000	34	3.59	0.415			ต่ำกว่า 10,000 กับ
10,001 – 15,000	55	3.50	0.540			15,001 - 20,000
15,001 – 20,000	105	3.34	0.428			ต่ำกว่า 10,000 กับ
						20,001 - 30,000
20,001-30,000	77	3.29	0.459			10,001 - 15,000 กับ
						15,001 - 20,000
30,001 - ขึ้นไป	19	3.69	0.449			10,001 - 15,000 กับ
						20,001 - 30,000
						15,001 - 20,000 กับ
						30,001 ขึ้นไป
						20,001 - 30,000 กับ
						30,001 ขึ้นไป
6.อายุงาน				F=2.323	p=0.057*	คู่ที่แตกต่างคือ
0 – 1 ปี	22	3.49	0.596			1 - 5 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป
1 – 5 ปี	141	3.42	0.509			6 - 10 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป
						ไป
6 – 10 ปี	86	3.34	0.382			11 - 15 ปี กับ 16 ปีขึ้นไป
						ไป
11 – 15 ปี	32	3.35	0.409			
16 ปีขึ้นไป	9	3.80	0.429			
7.พื้นที่ปฏิบัติงาน				F=15.590	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต.ตลาดใหญ่	78	3.34	0.405			ต.ตลาดใหญ่กับต.วิชิต

ตาราง 9 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S. D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
ต.ตลาดเหนือ	11	3.28	0.464			ต.ตลาดใหญ่กับต.ราไวย์
ต.เกาะแก้ว	24	3.40	0.379			ต.ตลาดใหญ่กับต.รัชฎา
ต.วิชิต	45	3.04	0.460			ต.ตลาดเหนือกับต.ราไวย์
ต.ฉลอง	27	3.52	0.443			ต.ตลาดเหนือกับต.รัชฎา
ต.ราไวย์	35	3.83	0.312			ต.เกาะแก้วกับต.วิชิต
ต.กะรน	33	3.22	0.311			ต.เกาะแก้วกับต.ราไวย์
ต.รัชฎา	37	3.72	0.464			ต.เกาะแก้วกับต.รัชฎา
						ต.วิชิตกับต.ฉลอง
						ต.วิชิตกับต.ราไวย์
						ต.ชิตกับต.รัชฎา
						ต.ฉลองกับต.ราไวย์
						ต.ฉลองกับต.กะรน
						ต.ราไวย์กับต.กะรน
						ต.กะรนกับต.รัชฎา

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

จากตาราง 9 พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ด้านความรู้ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยด้านอายุ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=5.014$, $p=0.002$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 3 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.009) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 31

- 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.000) และ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.001) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้สูงที่สุด

ปัจจัยด้านการศึกษา มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.01 ($F=6.406$, $p=0.000$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่แตกต่างกัน 3 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษาระดับต่ำกว่า ปวช./ม.6กับระดับอนุปริญญา มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.001) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษาระดับปวช./ม.6 กับระดับอนุปริญญา มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.028) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญากับระดับปริญญาตรี มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.000) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญา มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญาต่ำกว่า ปวช./ม.6 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้สูงที่สุด

ปัจจัยด้านอาชีพ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.246$, $p=0.013$) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 3 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวกับอื่นๆ พนักงานบริษัทเอกชนกับเกษตรกร มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.016) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพเกษตรกร กับ ประกอบอาชีพอื่นๆ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.003) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพเกษตรกรมีระดับความต้องการในการ

พัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพอื่น ๆ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้สูงที่สุด

ปัจจัยด้านรายได้ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=5.542, p=0.000$) เมื่อเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 6 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 กับรายได้ 15,001 - 20,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.006) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 กับ รายได้ 20,001 - 30,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.002) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 กับ รายได้ 15,001 - 20,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.038) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 กับ รายได้ 20,001 - 30,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.011) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 กับ รายได้ 30,001 ขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.002) และ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 กับ รายได้ 30,001 ขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.001) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้ต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 30,001 – ขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้สูงที่สุด

ปัจจัยด้านอายุงาน มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=2.323, p=0.057$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่ที่แตกต่างกัน 3 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุงานระหว่าง 1 - 5 ปี กับ อายุงาน 16 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.018) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุงานระหว่าง 6 - 10 ปี กับ อายุงาน 16 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.005) และ อาสาสมัคร

ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลชิดกับตำบลรัชฎามีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลฉลองกับตำบลราไวย์มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.003) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลฉลองกับตำบลกะรนมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.005) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลราไวย์กับตำบลกะรนมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลกะรนกับตำบลรัชฎามีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลวิชิตมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลราไวย์มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านความรู้สูงที่สุด

ตาราง 10 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

(N = 290)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S. D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
1.เพศ				t=1.218	p=0.224	
ชาย	29	3.29	0.493			
หญิง	261	3.42	0.582			
2.อายุ				F=4.573	p=0.004**	คู่ที่แตกต่างคือ
21 – 30 ปี	56	3.47	0.621			อายุระหว่าง 31 - 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตาราง 10 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต
จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S.D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
31 - 40 ปี	113	3.34	0.569			อายุระหว่าง 41 - 50 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป
41 - 50 ปี	80	3.33	0.526			
อายุ 51 ปีขึ้นไป	41	3.68	0.539			
3.ระดับการศึกษา				F=4.798	p=0.003**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต่ำกว่า ปวช./ม.6	43	3.55	0.554			ต่ำกว่า ปวช./ม.6กับ อนุปริญญา
ปวช./ม.6	85	3.39	0.551			อนุปริญญากับปริญญา ตรี
อนุปริญญา	77	3.23	0.480			
ปริญญาตรี	85	3.52	0.644			
4.อาชีพ				F=3.141	p=0.015*	คู่ที่แตกต่างคือ
ข้าราชการ	16	3.30	0.569			ธุรกิจส่วนตัวกับ พนักงานบริษัทเอกชน
พจนง.บริษัท เอกชน	69	3.56	0.700			พนักงานบริษัทเอกชน กับเกษตรกร
เกษตรกร	10	2.98	0.165			เกษตรกรกับอื่นๆ
อื่นๆ	47	3.45	0.504			
5.รายได้ต่อเดือน				F=3.380	p=0.010*	คู่ที่แตกต่างคือ
ต่ำกว่า 10,000	34	3.53	0.452			ต่ำกว่า 10,000 กับ 20,001 - 30,000
10,001 - 15,000	55	3.47	0.684			15,001 - 20,000กับ 30,001 ขึ้นไป
15,001 - 20,000	105	3.37	0.569			20,001 - 30,000กับ 30,001 ขึ้นไป

ตาราง 10 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต
จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S.D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
20,0001-30,000	77	3.28	0.517			
30,001 - ขึ้นไป	19	3.75	0.527			
6.อายุงาน				F=1.037	p=0.388	
0 – 1 ปี	22	3.43	0.649			
1 – 5 ปี	141	3.43	0.612			
6 – 10 ปี	86	3.33	0.518			
11 – 15 ปี	32	3.44	0.525			
16 ปีขึ้นไป	9	3.71	0.395			
7.พื้นที่ปฏิบัติงาน				F=17.385	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต.ตลาดใหญ่	78	3.35	0.542			ต.ตลาดใหญ่กับต.วิชิต
ต.ตลาดเหนือ	11	3.24	0.472			ต.ตลาดใหญ่กับต.ราไวย์
ต.เกาะแก้ว	24	3.21	0.459			ต.ตลาดใหญ่กับต.รัชฎา
ต.วิชิต	45	3.05	0.431			ต.ตลาดเหนือกับต.รา ไวย์
ต.ฉลอง	27	3.45	0.556			ต.ตลาดเหนือกับต. รัชฎา
ต.ราไวย์	35	4.08	0.372			ต.เกาะแก้วกับต.ราไวย์
ต.กะรน	33	3.15	0.441			ต.เกาะแก้วกับต.รัชฎา
ต.รัชฎา	37	3.71	0.520			ต.วิชิตกับต.ฉลอง
						ต.วิชิตกับต.ราไวย์
						ต.วิชิตกับต.รัชฎา
						ต.ฉลองกับต.ราไวย์
						ต.ฉลองกับต.กะรน
						ต.ฉลองกับต.รัชฎา
						ต.ราไวย์กับต.กะรน
						ต.ราไวย์กับต.รัชฎา

ตาราง 10 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านทักษะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต
จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S.D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่ ต.กะรนกับต.รัชฎา

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

จากตาราง 10 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ
ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ด้านทักษะ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทาง
สถิติ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการ
ปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=4.573$, $p=0.004$) เมื่อทำการ
เปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่แตกต่างกัน 2 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่
มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ
ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.001) และอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการ
พัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig
เท่ากับ 0.001) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 41 - 50 ปี มีระดับความ
ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุ
51 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะสูงที่สุด

ปัจจัยด้านการศึกษา มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติ
แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=4.798$, $p=0.003$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่
โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่แตกต่างกัน 2 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษา
ต่ำกว่า ปวช./ม.6กับระดับอนุปริญญา มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ใน
การปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.002) และอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีระดับการศึกษาระดับอนุปริญญากับระดับปริญญาตรี มีระดับความ
ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 (Sig เท่ากับ 0.001) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีระดับอนุปริญญา มีระดับ

ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีระดับต่ำกว่า ปวช./ม.6 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงที่สุด

ปัจจัยด้านอาชีพ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.141, p=0.015$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่แตกต่างกัน 4 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวกับอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.018) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวกับเกษตรกรมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.037) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนกับอาชีพเกษตรกรมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.018) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพเกษตรกรกับอาชีพอื่น ๆ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.018) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพเกษตรกร มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบพนักงานบริษัทเอกชน มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะสูงที่สุด

ปัจจัยด้านรายได้ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($F=3.380, p=0.010$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่แตกต่างกัน 3 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 กับรายได้ 20,001 - 30,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.033) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 กับรายได้ 30,001 ขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.008) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 กับรายได้ 30,001 ขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (Sig เท่ากับ 0.002) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลคลองกับตำบลราไวย์มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) อาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลคลองกับตำบลกะรนมีระดับความต้องการในการ พัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.019) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลคลองกับตำบลรัชฎามี ระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.036) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบล ราไวย์กับตำบลกะรนมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่าง กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลราไวย์กับตำบลรัชฎามีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.001) และอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลกะรนกับตำบลรัชฎามีระดับความต้องการในการ พัฒนาสมรรถนะ ด้านทักษะ ในการปฏิบัติแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลวิชิต มีระดับความ ต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่อาศัย อยู่ในพื้นที่ตำบลราไวย์ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะด้านทักษะสูงที่สุด

ตาราง 11 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ใน อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

(N = 290)

ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S.D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
1.เพศ				t=1.554	p=0.121	
ชาย	29	3.31	0.592			
หญิง	261	3.50	0.600			
2.อายุ				F=5.804	p=0.001**	คู่ที่แตกต่างคือ
21 – 30 ปี	56	3.54	0.505			อายุระหว่าง 21 - 30 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป
31 - 40 ปี	113	3.42	0.658			อายุระหว่าง 31 - 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป

ตาราง 11 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านความสามารถ/คุณลักษณะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ใน
อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S. D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
41 - 50 ปี	80	3.35	0.559			อายุระหว่าง 41 - 50 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไป
อายุ 51 ปีขึ้นไป	41	3.79	0.525			
3.ระดับการศึกษา				F=10.829	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต่ำกว่า ปวช./ม.6	43	3.68	0.569			ต่ำกว่า ปวช./ม.6กับ ปวช./ม.6
ปวช./ม.6	85	3.39	0.637			ต่ำกว่า ปวช./ม.6กับ อนุปริญญา
อนุปริญญา	77	3.23	0.495			ปวช./ม.6กับปริญญา ตรี
ปริญญาตรี	85	3.68	0.571			อนุปริญญากับ ปริญญาตรี
4.อาชีพ				F=5.982	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ข้าราชการ	16	3.43	0.457			ธุรกิจส่วนตัวกับ พนักงานบริษัทเอกชน
ธุรกิจส่วนตัว	148	3.33	0.540			ธุรกิจส่วนตัวกับอื่นๆ
พนง.บริษัท เอกชน	69	3.67	0.693			
เกษตรกรรม	10	3.34	0.342			
อื่นๆ	47	3.70	0.599			
5.รายได้ต่อเดือน				F=5.086	p=0.001**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต่ำกว่า 10,000	34	3.75	0.510			ต่ำกว่า 10,000กับ 15,001 - 20,000
10,001 - 15,000	55	3.54	0.719			ต่ำกว่า 10,000กับ 20,001 - 30,000

ตาราง 11 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ
ด้านความสามารถ/คุณลักษณะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ใน
อำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S. D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
15,001 – 20,000	105	3.42	0.495			10,001 - 15,000กับ 20,001 - 30,000
20,001-30,000	77	3.31	0.632			15,001 - 20,000กับ 30,001 ขึ้นไป
30,001 - ขึ้นไป	19	3.79	0.526			20,001 - 30,000กับ 30,001 ขึ้นไป
6.อายุงาน				F=2.769	p=0.028*	คู่ที่แตกต่างคือ
0 – 1 ปี	22	3.58	0.594			1 - 5 ปี กับ16 ปีขึ้นไป
1 – 5 ปี	141	3.48	0.571			6 - 10 ปี กับ11 - 15 ปี
6 – 10 ปี	86	3.36	0.575			6 - 10 ปี กับ16 ปีขึ้นไป
11 – 15 ปี	32	3.61	0.713			
16 ปีขึ้นไป	9	3.93	0.656			
7.พื้นที่ปฏิบัติงาน				F=13.490	p=0.000**	คู่ที่แตกต่างคือ
ต.ตลาดใหญ่	78	3.50	0.606			ต.ตลาดใหญ่กับต. เกาะแก้ว
ต.ตลาดเหนือ	11	3.35	0.381			ต.ตลาดใหญ่กับต.วิชิต
ต.เกาะแก้ว	24	3.23	0.439			ต.ตลาดใหญ่กับต.รา ไวย์
ต.วิชิต	45	3.15	0.444			ต.ตลาดใหญ่กับต.กะ รน
ต.ฉลอง	27	3.51	0.633			ต.ตลาดใหญ่กับต. รัชฎา
ต.ราไวย์	35	3.97	0.436			ต.ตลาดเหนือกับต.รา ไวย์

ตาราง 11 เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลที่มีผลกับระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต (ต่อ)

(N = 290)						
ปัจจัยส่วนบุคคล	N	\bar{X}	S.D	t/F	p-value	เปรียบเทียบรายคู่
ต.ภะรน	33	3.09	0.409			ต.ตลาดเหนือกับต. รัชฎา
ต.รัชฎา	37	3.89	0.603			ต.เกาะแก้วกับต.รา ไวย์ ต.เกาะแก้วกับต.รัชฎา ต.วิชิตกับต.ฉลอง ต.วิชิตกับต.ราไวย์ ต.วิชิตกับต.รัชฎา ต.ฉลองกับต.ราไวย์ ต.ฉลองกับต.ภะรน ต.ฉลองกับต.รัชฎา ต.ราไวย์กับต.ภะรน ต.ภะรนกับต.รัชฎา

* $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

จากตาราง 11 พบว่าการเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนี้

ปัจจัยส่วนบุคคลด้านอายุ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=5.804, p=0.001$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่แตกต่างกัน 3 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 21 - 30 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไปมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.038) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีอายุระหว่าง 31 - 40 ปีกับอายุ 51 ปีขึ้นไปมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงาน

หมู่บ้านที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวกับอาชีพพนักงานบริษัทเอกชนมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัวกับอาชีพอื่นๆมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) โดยที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะต่ำที่สุด และอาชีพอื่นๆ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะสูงที่สุด

ปัจจัยด้านรายได้ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($F=5.086, p=0.001$) เมื่อทำการเปรียบเทียบรายคู่โดยวิธี LSD พบว่ามีคู่แตกต่างกัน 5 คู่ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 กับรายได้ 15,001 - 20,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.005) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ต่ำกว่า 10,000 กับรายได้ 20,001 - 30,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 10,001 - 15,000 กับรายได้ 20,001 - 30,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.032) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 15,001 - 20,000 กับรายได้ 30,001 ขึ้นไปมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.011) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ 20,001 - 30,000 กับรายได้ 30,001 ขึ้นไปมีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.002) โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านที่มีรายได้ระหว่าง 20,001-30,000 มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะต่ำที่สุด และรายได้ 30,001 ขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะสูงที่สุด

ความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) และอาสาสมัครสาธารณสุขประมุขบ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลกะรนกับพื้นที่ตำบล รัชฎามีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 (Sig เท่ากับ 0.000) โดยอาสาสมัครสาธารณสุข ประมุขบ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลกะรน มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้าน ความสามารถ/คุณลักษณะต่ำที่สุด และอาสาสมัครสาธารณสุขประมุขบ้านที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ตำบลรา ไวย์ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความสามารถ/คุณลักษณะสูงที่สุด

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต และศึกษาเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม เครื่องมือที่ใช้สำหรับรวบรวมข้อมูลเชิงปริมาณ คือ แบบสอบถามปลายปิด (Closed Ended Questionnaire) และแบบสอบถามปลายเปิด (Open Ended Questionnaire) เกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อมในเพศ อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน อายุงาน และพื้นที่ปฏิบัติงาน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาในครั้งนี้ คือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จำนวน 290 คน แล้วนำข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามไปประมวลผลโดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS (Statistical Package for the Social Science) Version 16.0 ในการวิเคราะห์ข้อมูล เพื่อหาค่าเฉลี่ย (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Arithmetic) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) วิเคราะห์ความแตกต่างของความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตามปัจจัยส่วนบุคคลด้วย Independent Samples t-test (Two Independent Samples) และ F-test

สรุปผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

จากการศึกษาพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม เป็นเพศชาย 29 คน คิดเป็นร้อยละ 10 และเพศหญิง 261 คน คิดเป็นร้อยละ 90 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 31 – 40 ปี คิดเป็นร้อยละ 39 มีระดับการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ ปวช.-ม.6 จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 และระดับปริญญาตรีจำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 29.3 ส่วนใหญ่ประกอบอาชีพธุรกิจส่วนตัว จำนวน 148 คน คิดเป็นร้อยละ 51 มีรายได้ต่อเดือน 15,001 – 20,000 จำนวน 105 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 โดยส่วนใหญ่มีอายุงาน (ช่วงเวลาที่ เป็นสมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน) 1 – 5 ปี จำนวน 141 คน คิด

เป็นร้อยละ 48.6 และมีพื้นที่ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในเขตพื้นที่ตำบลตลาดใหญ่ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 26.9

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

จากการศึกษาพบว่า ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย=3.43, ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน=0.549) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความต้องการ ตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้คือ ด้านคุณลักษณะ (ค่าเฉลี่ย=3.48) ด้านทักษะ (ค่าเฉลี่ย=3.41) และด้านความรู้ (ค่าเฉลี่ย=3.41) ตามลำดับ

ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านความรู้ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.41 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.813) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับได้แก่ ความรู้ในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาสาธารณสุข ความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น ความรู้เกี่ยวกับโรคในปัจจุบัน ส่วนประเด็นค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการสาธารณสุขมูลฐานและระบบสุขภาพภาคประชาชน ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง แนวทางและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตามประกาศกระทรวงสาธารณสุข และความรู้เกี่ยวกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข

ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านทักษะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.41 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.856) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับได้แก่ ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการตรวจวัดไข้ ทักษะในการมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมการรณรงค์ต่างๆ ส่วนประเด็นค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 อันดับ ได้แก่ ทักษะในการตรวจวัดระดับน้ำตาลในเลือด น้ำตาลในปัสสาวะ ทักษะในการจัดทำแผน ผลการปฏิบัติการของ อสม. และทักษะในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน

ความต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ย = 3.48 , ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 0.869) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประเด็นที่ค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 อันดับได้แก่ การมีจิตใจในการบริการ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความมั่นใจในตนเอง ส่วนประเด็นค่าเฉลี่ยน้อยสุด 3 อันดับ ได้แก่ ความน่าเชื่อถือได้ การจัดการความเร่งด่วนของงาน และความละเอียด รอบคอบ

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต แยกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวม แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่มีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้

อายุ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกัน คือกลุ่ม 21-30 ปี กับกลุ่ม 51 ปีขึ้นไป กลุ่ม 31-40 ปี กับกลุ่ม 51 ปีขึ้นไป และกลุ่ม 41-50 ปี กับกลุ่ม 51 ปีขึ้นไป ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ระดับการศึกษา มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกัน คือกลุ่มต่ำกว่าปวช./ม.6 กับกลุ่ม ปวช./ม.6 กลุ่มต่ำกว่าปวช./ม.6กับกลุ่มอนุปริญญา กลุ่มปวช./ม.6 กับกลุ่มอนุปริญญา กลุ่มปวช./ม.6 กับกลุ่มปริญญาตรี และกลุ่มอนุปริญญา กับกลุ่มปริญญาตรี ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อาชีพ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกัน คือกลุ่มธุรกิจส่วนตัวกับกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มธุรกิจส่วนตัวกับกลุ่มอาชีพอื่นๆ กลุ่มเกษตรกรกรรมกับกลุ่มพนักงานบริษัทเอกชน กลุ่มเกษตรกรกรรมกับกลุ่มอาชีพอื่นๆ ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

รายได้ มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกัน คือกลุ่มต่ำกว่า 10,000 กับกลุ่ม 15,001-20,000 กลุ่มต่ำกว่า 10,000 กับกลุ่ม 20,001-30,000 กลุ่ม 10,001-15,000 กับกลุ่ม 20,001-30,000 กลุ่ม 15,001-20,000 กับกลุ่ม 30,001 ขึ้นไป กลุ่ม 20,001-30,000 กับกลุ่ม 30,001 ขึ้นไป ซึ่งมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

พื้นที่ปฏิบัติงาน มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมแตกต่างกัน คือ กลุ่มตำบลตลาดใหญ่กับกลุ่มตำบลวิเชียร กลุ่มตำบลตลาดใหญ่กับกลุ่มตำบลราไวย์ กลุ่มตำบลตลาดใหญ่กับกลุ่มตำบลกะรน กลุ่มตำบลตลาดใหญ่กับกลุ่มตำบลรัชฎา กลุ่มตำบลตลาดเหนือกับกลุ่มตำบลราไวย์ กลุ่มตำบลตลาดเหนือกับกลุ่มตำบลรัชฎา กลุ่มตำบลเกาะแก้วกับกลุ่มตำบลราไวย์ กลุ่มตำบลเกาะแก้วกับกลุ่มตำบลรัชฎา กลุ่มตำบลวิเชียรกับกลุ่มตำบลฉลอง กลุ่มตำบลวิเชียรกับกลุ่มตำบลราไวย์ กลุ่มตำบลวิเชียรกับกลุ่มตำบลรัชฎา กลุ่มตำบลฉลองกับกลุ่มตำบลราไวย์ กลุ่มตำบลฉลองกับกลุ่มตำบลกะรน กลุ่มตำบลฉลองกับกลุ่มตำบลรัชฎา กลุ่มตำบลราไวย์กับกลุ่มตำบลกะรน กลุ่มตำบลกะรนกับกลุ่มตำบลรัชฎา

การเปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต โดยภาพรวม แยกตามปัจจัยส่วนบุคคลที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติดังนี้

อายุงาน พบว่ากลุ่มอายุงาน 16 ปีขึ้นไป มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมสูงที่สุด และกลุ่มอายุงานระหว่าง 6-10 ปี มีระดับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมต่ำที่สุด แต่อย่างไรในความแตกต่างนี้ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผล

จากการศึกษาความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต สามารถอภิปรายผลดังนี้

1. ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง โดยมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะด้านความสามารถ/คุณลักษณะอยู่ในระดับปานกลาง รองลงมาคือด้านทักษะ และด้านความรู้ ตามลำดับ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของธวัชชัย สาสุธรรม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความต้องการการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยการฝึกอบรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับวารุณี ปันทะนะ (2558) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าพนักงานมีความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านคุณลักษณะ อยู่ในระดับปานกลาง

2. ผลการศึกษา พบว่า เพศ อายุงานที่แตกต่างกัน มีผลกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ โดยอายุงานในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ตแตกต่างกันมีผลกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับศตวรรษ กล้าดิษฐ์ (2560) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของพนักงานฝ่ายผลิตในอุตสาหกรรมการผลิตสายไฟฟ้า กรณีศึกษาบริษัท สายไฟฟ้าไทย-ยาซากิ จำกัด พบว่า เพศ อายุงานที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะที่ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับรัชชัย สาสุธรรม (2559) ได้ศึกษาเรื่อง ความต้องการฝึกอบรมของพนักงานจ้างตามภารกิจของเทศบาลเมืองคลองแห อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในเทศบาลเมืองคลองแห มีผลกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับกรรณิการ์ เดชประเสริฐ (2558) ศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการมหาวิทยาลัย ราชภัฏกาฬสินธุ์ พบว่า เพศ อายุงาน ไม่มีผลต่อความคิดเห็นต่อสมรรถนะที่เหมาะสมในการพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยราชภัฏกาฬสินธุ์ สอดคล้องกับพรพิมล พิทักษ์ธรรม (2559) ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน : กรณีศึกษาโรงแรมคอล์มน์ แวงค็อก กรุงเทพมหานคร พบว่า เพศ ระยะเวลาปฏิบัติงานของพนักงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

3. ผลการศึกษา พบว่า อายุ ระดับการศึกษา อาชีพ รายได้ และพื้นที่ปฏิบัติงาน ที่แตกต่างกัน มีผลกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ โดย สอดคล้องกับผลการศึกษาวารุณี ปันทะนะ (2558) ศึกษาเรื่องศึกษาเรื่องการพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของบริษัท ส.ขอนแก่นฟู้ดส์ จำกัด (มหาชน) ในส่วนของปัจจัยด้านอายุ ระดับการศึกษา รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานในการควบคุมเครื่องจักรที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับสิวาริ ศรีวิโรจน (2560) ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือขนส่งน้ำมัน : กรณีศึกษาบริษัท A ผลการวิจัยพบว่าระดับการศึกษาที่แตกต่างกันมีผลต่อศักยภาพในการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน สอดคล้องกับรัตนารณ์ บุญนุช (2555) ศึกษาเรื่อง การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน : กรณีศึกษาการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา พบว่า อายุ ระดับการศึกษา รายได้ที่แตกต่างกันมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานที่แตกต่างกัน

ข้อเสนอแนะ

จากการศึกษาเรื่องความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1.ด้านความรู้

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านเป็นรูปแบบหนึ่งของการเข้ามามีส่วนร่วมของประชาชนในการเข้ามามีส่วนร่วมกับดูแลสุขภาพของคนรอบข้าง คนในครอบครัวทั้งหมด และดูแลคนในชุมชนด้วยตนเอง ซึ่งการจะเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจะต้องได้รับการคัดกรองและผ่านกระบวนการอบรมให้ความรู้จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุข โดยปัจจุบันอาจมีการดำเนินการจัดอบรมให้ความรู้ได้ไม่ครอบคลุมเท่าที่ควร อาจจะใช้หลายๆปัจจัย อาทิเช่น สภาพแวดล้อมที่เป็นอยู่ เวลาการจัดอบรมที่ไม่เอื้อต่อการเข้าร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นต้น ส่งผลทำให้ผลการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต พบว่า ความรู้ในส่วนของการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาสาธารณสุข ความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น และความรู้เกี่ยวกับโรคในปัจจุบัน เป็นประเด็นที่อาสาสมัครสาธารณสุขต้องการอยากจะมีเพิ่มมากขึ้นมากที่สุด สามารถสื่อให้เห็นว่า ปัจจุบันองค์ความรู้ชุดเดิมไม่อาจตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของโลกได้ โดยการสร้างเสริมความรู้ชุดใหม่ไม่จำเป็นต้องใช้ห้องเรียนเป็นสื่อกลางในการเผยแพร่ความรู้ โลกปัจจุบันสามารถใช้สมาร์ตโฟนในการเข้าไปเรียนรู้ได้โดยไม่มีสิ้นสุด เพราะทุกวันนี้ปฏิเสธไม่ได้ว่าประชากรบนโลกไม่มีใครที่ไม่มีมือถือและไม่มีอินเทอร์เน็ต ดังนั้นสรุปได้ว่า การที่จะเพิ่มความรู้ให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ทางเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต้องมีการวางแผนให้มีการจัดอบรม เพิ่มความรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ที่สามารถเรียนรู้ได้ตลอดเวลา เช่น อบรมผ่านแอปพลิเคชัน Zoom , Microsoft Teams , Line เป็นต้น

2.ด้านทักษะ

จังหวัดภูเก็ตนับเป็นสถานที่ท่องเที่ยวที่มีชื่อเสียงระดับโลก อุตสาหกรรมการท่องเที่ยวเติบโตและถูกพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ในพื้นที่ที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรม ภาษา การใช้ชีวิต ส่งผลให้การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีความท้าทายมากขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการลงพื้นที่ให้ข้อมูลแก่คนในพื้นที่ การอัปเดตข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เป็นต้น ผู้วิจัยเห็นว่า หากดูจากข้อมูลการวิเคราะห์จากแบบสอบถาม ทักษะสำคัญที่จะต้องได้รับการพัฒนาคือ ทักษะด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ทักษะในการตรวจวัดไข้ ทักษะในการมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมการรณรงค์ต่างๆ ซึ่งเป็นการ

ยากที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ อาจจะต้องเพิ่มในส่วนของทักษะทางภาษาให้มีความหลากหลาย หรือ อาจจะเน้นแค่ภาษาอังกฤษก่อนก็ได้ เพื่อให้การทำงานราบรื่น และบรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขในการดูแลสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ

3.ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ

บทบาทหน้าที่หลักของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านคือการบริการประชาชนใน ชุมชนเดียวกันให้มีสุขภาพดี แต่ด้วยในชุมชนหนึ่งๆมีความหลากหลายทางความคิด ทักษะที่แตกต่าง ส่งผลทำให้การให้ความร่วมมือในการลงพื้นที่ให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข และอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านลำบากมากขึ้น อีกอย่างความน่าเชื่อถือในการปฏิบัติหน้าที่ให้คนในชุมชนเกิดความ ไว้วางใจ เชื่อถือได้ จึงจำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ ดังนั้นผู้วิจัยเห็นว่าหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรมีการจัด หลักสูตรในการพัฒนาบุคลิกภาพ ทั้งทางด้าน การปฏิบัติงาน ด้านการสื่อสาร และการให้บริการใน ส่วนของการดูแลสุขภาพอย่างมืออาชีพ พร้อมทั้งสร้างความน่าเชื่อถือในการดูแลสุขภาพของ ประชาชนในหมู่บ้านโดยการเพิ่มเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์เข้าไปดูแลควบคู่กับอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้านเพื่อให้การปฏิบัติงานเกิดความเชี่ยวชาญและสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับอาสาสมัครใน พื้นที่ได้อีกทางหนึ่ง ซึ่งสอดคล้องกับผลวิเคราะห์ทางด้านความสามารถ/คุณลักษณะ ในงานวิจัยฉบับ นี้ที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านต่างต้องการได้รับการพัฒนาสมรรถนะสูงสุด 3 อันดับ คือ การมีจิตใจในการบริการ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในการทำงาน ความมั่นใจในตนเอง

คำแนะนำสำหรับการศึกษาวิจัยต่อไป

ในการศึกษาวิจัยเรื่องความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะ ในครั้งต่อไปควรจะมีการศึกษาดังนี้

1. การนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาต่อยอด หรือศึกษาเจาะลึกไปถึงขั้นการออกแบบ IDP
2. ควรมีการศึกษาแบบผสมผสาน ปริมาณและคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมทุกประเด็นมากยิ่งขึ้น
3. นำรูปแบบ วิธีการศึกษาไปศึกษาในพื้นที่อื่นๆ
4. จากการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ พบปัญหาเรื่องการแบ่งกลุ่มตัวแปรทำให้การวิเคราะห์อาจไม่ครอบคลุมและได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วน ดังนั้นในการศึกษาทำวิจัยครั้งถัดไป อาจจะต้องมีการนำตัวแปรมาแบ่งกลุ่มให้ชัดเจนมากกว่านี้

บรรณานุกรม

กรรณการ์ เดชประเสริฐ ดร.ยุทธพล ทวะชาติ และรศ.ดร.กัตัญญุ แก้วทานาม. (2558).
วารสารวิชาการแพรวา

ภาพลึนธุ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภาพลึนธุ์ , 2(1), 112-132.

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2554). คู่มือ อสม ยุคใหม่. กรุงเทพฯ : กระทรวง
สาธารณสุข

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. (2562). คู่มือสำหรับเจ้าหน้าที่เพื่อยกระดับ อสม.
เป็น

อสม.หมอบริการบ้าน. กรุงเทพฯ : กระทรวงสาธารณสุข

คู่มือ แนวทางและหลักเกณฑ์การคัดเลือกและประเมินผลงาน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
ดีเด่น ดีเยี่ยม ดีเยี่ยมอย่างยิ่ง. สืบค้นเมื่อวันที่ 23 ตุลาคม 2562, จากวิกิพีเดีย
[http://phc.moph.go.th/www_hss/data_center/ifm_mod/nw/Guidline.p
df](http://phc.moph.go.th/www_hss/data_center/ifm_mod/nw/Guidline.pdf)

จุฑามณี ตระกูลมุกดา .(2548). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร*.สงขลา: ภาควิชารัฐประศาสน
ศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ติรยา สรรพอุดม .(2560). “ความต้องการในการพัฒนาตนเองของพนักงานบริษัทผู้ผลิตเครื่องดื่มแห่ง
หนึ่ง ใน

นิคมอุตสาหกรรมอมตะนคร จังหวัดชลบุรี”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์
มหาบัณฑิต

วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

ธวัชชัย สาสุธรรม .(2559). “การศึกษาความต้องการฝึกอบรมของพนักงานจ้างตามภารกิจของ
เทศบาลเมืองคลองแห อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา”, สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสน
ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ธัญญา พลอนันต์. (2546). การมุ่งเน้นทรัพยากรบุคคล : แนวทางสร้างความพึงพอใจแก่พนักงาน.
กรุงเทพฯ : อินโนกราฟิกส์.

ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2545). คู่มือการพัฒนาระบบการบริหารผลงานยุคใหม่. กรุงเทพฯ : เอช อาร์
เซ็นเตอร์.

ดร.ณิ เพ็งเรือง. (2556). “ความจำเป็นในการฝึกอบรมบุคลากรสายงานผู้ปฏิบัติของเทศบาลเมือง
สะเดา”, สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.

ดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา. (2548). ศักยภาพความสามารถในการบริหารทรัพยากรบุคคลทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : พี.เอ.ลีฟวิ่ง.

นลินี พานสายตา และประวีณา คาไซ. (2560). วารสารวิทยาลัยดุสิตธานี, 11(2), 202-217.

ประกาศกระทรวงสาธารณสุข แนวทางและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้าน (อสม.) โครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
เชิงรุก. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 ตุลาคม 2562, จากวิกิพีเดีย
<http://www.esanphc.net/ihsd/wp-content/uploads/2018/05/2552.pdf>

พยอม วงศ์สารศรี.(2545). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.

พรพิมล พิทักษ์ธรรม.(2559). “สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา โรงแรม คอลัมน์
แบงค็อก กรุงเทพมหานคร”, สารนิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเกริก.

ระเบียบกระทรวงสาธารณสุข ว่าด้วยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน . สืบค้นเมื่อวันที่ 20
กันยายน 2562, จากวิกิพีเดีย <http://pakphananghealth.com/data2558/top/osm.pdf>

รัตนารณณ์ บุญชู .(2555). “การพัฒนาและฝึกอบรมที่มีผลต่อประสิทธิภาพของพนักงาน กรณีศึกษา
การไฟฟ้า

ส่วนภูมิภาคเขต 1 (ภาคกลาง) จังหวัดพระนครศรีอยุธยา”, การค้นคว้าอิสระ
ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.

วารุณี ปันทะนะ .(2558). “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานควบคุมเครื่องจักรของ บริษัท ส.ขอนแก่น
ฟู้ดส์

จำกัด (มหาชน)”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล

มงคล

กรุงเทพ.

สิวาริ ศรีวิโรจน์ ดร. กฤษณา วิสมิตะนันท์ และ ศาสตราจารย์ ดร. กมลชนก สุทธิวาทนฤพุฒิ .
(2560). ปัจจัย

ที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำเรือ
ขนส่งน้ำมัน กรณีศึกษา บริษัท A , บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสวนดุสิต .

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางปลาม้า สุพรรณบุรี.(2560). คู่มืออาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) .
สุพรรณบุรี :

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบางปลาม้า

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ .(2556). การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรมบนพื้นฐานของ Competency
. : บริษัท เอช อาร์ เซ็นเตอร์ จำกัด .กรุงเทพฯ : หจก.บ้านหนังสือโกสินทร์



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน
ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ เป็นการรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย มีจุดมุ่งหมายเพื่อทราบถึง ความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในเขตอำเภอเมืองภูเก็ต จังหวัดภูเก็ต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2. แบบสอบถามชุดนี้มีทั้งหมด 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยแวดล้อม จำนวน 7 ข้อ

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน แบ่งออกเป็น 3 ด้าน จำนวน 36 ข้อ

ส่วนที่ 3 เป็นการแสดงความคิดเห็นต่อความต้องการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน จำนวน 2 ข้อ

ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามจะสรุปผลในลักษณะภาพรวมและจะนำผลไปใช้เพื่อประโยชน์ในเชิงวิชาการเท่านั้น เพื่อทำวิเคราะห์และการประเมินผลข้อมูลมีผลใกล้เคียงกับความเป็นจริงมากที่สุด ขอให้ท่านตอบคำถามแต่ละข้อให้ตรงกับความเป็นจริง หากข้อความที่ท่านเลือกแสดงความคิดเห็นไม่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ขอให้ท่านเลือกคำตอบที่ใกล้เคียงกับความรู้สึกของท่านมากที่สุด และกรุณาตอบให้ครบทุกข้อ ผู้วิจัยใคร่ขอขอบคุณท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

นุไรฮัน ฮะ

(นางสาวนุไรฮัน ฮะ)

นักศึกษาปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ส่วนที่ 1 ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยแวดล้อม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงใน หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตรงตามความเป็นจริง

1. เพศ

ชาย หญิง

2. อายุ

ไม่เกิน 20 ปี อายุระหว่าง 21 – 30 ปี อายุระหว่าง 31 – 40 ปี

อายุระหว่าง 41 – 50 ปี อายุ 51 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษา

ต่ำกว่า ปวช. / ม.6

ปวช. / ม.6

อนุปริญญา

ปริญญาตรี

สูงกว่าปริญญาตรี

4. อาชีพ (เป็นอาชีพหลักที่นอกเหนือจากอาชีพอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน)

ข้าราชการ ธุรกิจส่วนตัว พนักงานบริษัทเอกชน เกษตรกรรม

อื่นๆ โปรดระบุ.....

5. รายได้ต่อเดือน

ต่ำกว่า 10,000 10,001 – 15,000 15,001 – 20,000 20,001 – 30,000

30,001 – ขึ้นไป

6. อายุงาน (ช่วงเวลาที่ เป็นสมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน)

0 – 1 ปี 1 – 5 ปี 6 – 10 ปี 11 – 15 ปี

16 ปีขึ้นไป

7. พื้นที่ปฏิบัติงาน

ตำบลตลาดใหญ่ ตำบลตลาดเหนือ ตำบลเกาะแก้ว ตำบลวิชิต

ตำบลคลอง ตำบลราไวย์ ตำบลกระรน ตำบลรัชฎา

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาถึงระดับความต้องการด้านความรู้ ทักษะ คุณลักษณะและความสามารถ
ด้านอื่นๆที่ท่านต้องการได้รับการพัฒนา โดยการทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องที่ตรงกับความเป็นจริง
มากที่สุด

1. ด้านความรู้	ระดับความต้องการได้รับการพัฒนา					หมายเหตุ
	ไม่ เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
1.1 ความรู้เกี่ยวกับเรื่อง แนวทางและหลักเกณฑ์การปฏิบัติงาน ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตามประกาศกระทรวง สาธารณสุข						
1.2 ความรู้เกี่ยวกับการสาธารณสุขมูลฐานและระบบสุขภาพภาค ประชาชน						
1.3 ความรู้เกี่ยวกับนโยบายกระทรวงสาธารณสุข						
1.4 ความรู้เกี่ยวกับโรคในปัจจุบัน						
1.5 ความรู้เกี่ยวกับสิทธิประโยชน์ด้านหลักประกันสุขภาพและ สาธารณสุขประชาชน						
1.6 ความรู้เกี่ยวกับการเข้าถึงบริการสาธารณสุขของประชาชน						
1.7 ความรู้เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ และผู้พิการ						
1.8 ความรู้เกี่ยวกับการดูแลหญิงตั้งครรภ์ และหญิงหลังคลอด						
1.9 ความรู้เกี่ยวกับการสร้างเด็กไทยในอนาคต เช่น การเลี้ยงลูก ด้วยนมแม่ การเลี้ยงดูเด็กแรกเกิด						
1.10 ความรู้เกี่ยวกับการรักษาพยาบาลเบื้องต้น						
1.11 ความรู้ในการป้องกันและเฝ้าระวังปัญหาสาธารณสุข						

2. ด้านทักษะ	ระดับความต้องการได้รับการพัฒนา					หมายเหตุ
	ไม่ เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
2.1 ทักษะในการสื่อสาร ติดต่อกับ ประสานงานในการลงพื้นที่เยี่ยม สำรวจ						
2.2 ทักษะในการจัดบันทึกข้อมูล						
2.3 ทักษะในการจัดทำรายงานผลการดำเนินงาน						
2.4 ทักษะในการจัดทำแผน ผลการปฏิบัติการของ อสม.						
2.5 ทักษะในการทำงานร่วมกับผู้อื่น						
2.6 ทักษะในการให้คำปรึกษาให้กับประชาชนในพื้นที่						
2.7 ทักษะในการมีภาวะผู้นำในการจัดกิจกรรมการรณรงค์ต่างๆ						
2.8 ทักษะในการตรวจวัดระดับน้ำตาลในเลือด น้ำตาลในปัสสาวะ						
2.9 ทักษะในการช่วยเหลือฟื้นคืนชีพเบื้องต้น						
2.10 ทักษะในการวัดชีพจร						
2.11 ทักษะในการตรวจวัดไข้						
2.12 ทักษะในการชั่งน้ำหนักเด็ก หูยิงตั้งครรภ์						

3. ด้านความสามารถ/คุณลักษณะ	ระดับความต้องการได้รับการพัฒนา					หมายเหตุ
	ไม่ เลย	น้อย	ปาน กลาง	มาก	มาก ที่สุด	
3.1 ความละเอียด รอบคอบ						
3.2 ความน่าเชื่อถือได้						
3.3 การจัดการความเร่งด่วนของงาน						
3.4 มนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน						

3.5 การควบคุมอารมณ์						
3.6 การทำงานเป็นทีม						
3.7 ความมั่นใจในตนเอง						
3.8 ความอดทนต่อสภาวะกดดัน						
3.9 บุคลิกภาพที่ดีในการทำงาน						
3.10 การมีจิตใจในการบริการ						
3.11 จริยธรรมและจรรยาบรรณในการทำงาน						
3.12 การทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์						
3.13 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในการทำงาน						

ส่วนที่ 3 ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการในพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน

คำชี้แจง ขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะในประเด็นดังต่อไปนี้

- ท่านเห็นว่าท่านเองควรจะได้รับการพัฒนาสมรรถนะไม่ว่าจะเป็นทางด้านความรู้ ทักษะ หรือคุณลักษณะ/ความสามารถ ด้านใดเพิ่มเติมเป็นพิเศษอีกบ้าง
 - 1)
 - 2)
 - 3)
 - 4)
 - 5)
- ความคิดเห็นอื่นๆ ที่ท่านมีต่อการพัฒนาอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านของหน่วยงานของท่าน

.....

.....

.....

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล	นางสาวนุไรฮัน ฮะ		
รหัสประจำตัว	6010521541		
วุฒิการศึกษา			
วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา	
ศิลปศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์	พ.ศ.2558	

ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

เลขานุการผู้บริหาร โรงพยาบาลกรุงเทพสิริโรจน์