

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามต้นแบบสมรรถนะหลักระบบราชการไทย:
กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

Factors Affecting the Needs for Development of Personnel with the Core
Competency of Thai Government: A Case Study of Satun Provincial Health
Office

คำสำคัญ : สมรรถนะหลัก, การพัฒนาบุคลากร

Keyword: Core Competency, Human Resource Development

น.ส.นันทอรอันน์ เนียมรัตน์

Miss Nan-Onan Niamrat

สถานที่ทำงาน : สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยภูมิ E-mail : niamrat@gmail.com

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ผายนี้อย ช. บุญพันธ์

Assistant Professor Dr. Kayanee Ch.Boonphan

สถานที่ทำงาน : คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

E-mail : kayanee.b@psu.ac.th

**ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามต้นแบบสมรรถนะหลักระบบราชการไทย:
กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล**

**Factors Affecting the Needs for Development of Personnel with the Core
Competency of Thai Government: A Case Study of Satun Provincial Health
Office**

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากร เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ประชากร คือ ข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล จำนวน 97 คน ซึ่งใช้การวิจัยเชิงปริมาณ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาเป็นแบบสอบถาม มาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว และการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ

ผลการศึกษา พบว่า ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล อยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านความรู้ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา ด้านทักษะ และด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ผลการเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ที่มีประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 และปัจจัยสมรรถนะหลักโดยภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ได้ร้อยละ 27.7

ABSTRACT

The purposes of this study were 1) to analyze the level of needs for human resource development, 2) to compare and contrast human resource development needs, classified by personal factors, and 3) to investigate the main competency of the personnel of Satun Provincial Health Office that influence the need for personnel development. The study was quantitative and the participants were 97 government officers from the Satun Provincial Health Office. The tool for collecting data was a questionnaire, with 5-point Likert scale. The statistics adopted in the research were frequency, percentage, mean, standard deviation, the comparison of population mean, One-Way Analysis of Variance and multiple linear regression analysis.

Results of the study suggest that the level of needs for personnel development of the Satun Provincial Health Office was at the highest level. The development area that received the highest mean was the development of knowledge, followed by skills and personnel development methods, respectively. The results of the comparison of the needs for personnel development of the Satun Provincial Health Office classified by personal factors found that different position of the government officers of the Satun Provincial Health Office had statistically significant difference 0.05 on the levels of personnel development needs and the main competency factor of the Satun Provincial Health Office which statistically significant affected the personnel development needs of the Satun Provincial Health Office at the level 0.01. The main competency factor of Satun Provincial Health Office personnel can be forecasted together with the personnel development need for 27.7 percent.

บทนำ

ในองค์กรภาครัฐ ทรัพยากรบุคคล คือ ข้าราชการทุกคนและการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐยุคใหม่ จึงต้องมุ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ (Human Capital) เพื่อให้เป็นกลไกสำคัญในการเพิ่มคุณค่าให้กับส่วนราชการ ดังนั้น ข้าราชการจึงถือเป็นกลไกสำคัญในฐานะผู้ปฏิบัติงานของแผ่นดินในการนำนโยบายของรัฐและภารกิจของส่วนราชการสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพื่อมุ่งไปสู่ระบบการบริหารงานภาครัฐแนวใหม่ที่เน้นการทำงานโดยยึดผลลัพธ์เป็นหลักเพื่อประโยชน์และตอบสนองความต้องการของประชาชนอย่างสูงสุด ภายใต้การบริหารจัดการที่มุ่งเน้นสมรรถนะ (Competency) ซึ่งเป็นกรอบแนวคิดหนึ่งที่ต้องนำมาใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยได้กำหนดต้นแบบสมรรถนะสำหรับระบบราชการไทย ประกอบไปด้วยสมรรถนะ 2 ส่วน คือ 1) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของตำแหน่งข้าราชการพลเรือนทุกตำแหน่ง กำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์เข้าด้วยกันตามสมรรถนะหลัก 5 ด้าน คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม 2) สมรรถนะประจำกลุ่มงาน (Function Competency) คือ สมรรถนะที่กำหนดเฉพาะสำหรับแต่ละกลุ่มงาน เพื่อสนับสนุนให้ข้าราชการแสดงพฤติกรรมที่เหมาะสมแก่หน้าที่และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น (คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะ, 2553)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ซึ่งเป็นหน่วยงานราชการที่ได้รับการกระจายอำนาจมายังระดับส่วนภูมิภาคภายใต้การกำกับ ดูแลและควบคุมของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข สังกัดกระทรวงสาธารณสุข บทบาท หน้าที่และภารกิจของกระทรวงสาธารณสุขมีการขับเคลื่อนและขับเคลื่อนตลอดเวลา ทั้งจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกซึ่งยากต่อการควบคุม จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องบริหารจัดการบุคคลภายใต้สมรรถนะหลัก (Core Competency) ให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนยุทธศาสตร์ ดังนั้น การนำวิธีการหรือแนวทางต่างๆ ที่จะทำให้

บุคลากรในองค์กรที่ยังขาดความรู้ ความสามารถ ทักษะต่าง ๆ ที่เป็นข้อด้อยหรือข้อบกพร่องในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการปรับทัศนคติ ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรให้มีส่วนร่วมและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยอาศัยและนำหลักการเสริมสร้างสมรรถนะให้กับบุคลากรครอบคลุมในทุกด้าน โดยเฉพาะคุณลักษณะส่วนบุคคล เพื่อมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นผู้รอบรู้อย่างถ่องแท้ มีวิสัยทัศน์ และมีการพัฒนาตามต้นแบบสมรรถนะหลัก เพื่อจะได้ปรับปรุง แก้ไขและพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถอย่างสูงสุด เพื่อจะได้ธำรงรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ มีคุณธรรมและจริยธรรมควบคู่กับองค์กรไปอย่างยาวนาน

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล
2. เพื่อเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

3. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา โดยได้ศึกษาขอบเขตเนื้อหาตามที่กำหนดไว้ ดังนี้

1.1 ตัวแปรต้น ประกอบด้วย ปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ อายุราชการที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง และต้นแบบสมรรถนะหลัก (Core Competency) ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

1.2 ตัวแปรตาม ประกอบด้วย ความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ได้แก่ ด้านความรู้ ด้านทักษะ และด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร

2. ขอบเขตด้านระยะเวลา ในการวิจัยครั้งนี้ ได้ทำการวิจัยและเก็บรวบรวมข้อมูล ระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม พ.ศ. 2564 – 30 เมษายน พ.ศ. 2565

สมมติฐาน

1. ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล อยู่ในระดับปานกลาง

2. ปัจจัยส่วนบุคคลที่ต่างกันมีผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลที่ต่างกัน

3. สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล

ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล
2. เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวางแผนและปรับกลยุทธ์ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลในด้านสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลให้ตรงกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรอย่างแท้จริง
3. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาและเพิ่มพูนทักษะต่างๆ ให้แก่บุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ ความสามารถและทัศนคติในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลักของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล คือ คุณลักษณะร่วมของข้าราชการทั้งระบบขององค์กรเพื่อหล่อหลอม ค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันตามหลักสมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนกำหนด ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และ 5) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553)

2. แนวคิดเกี่ยวกับความต้องการการพัฒนาบุคลากร

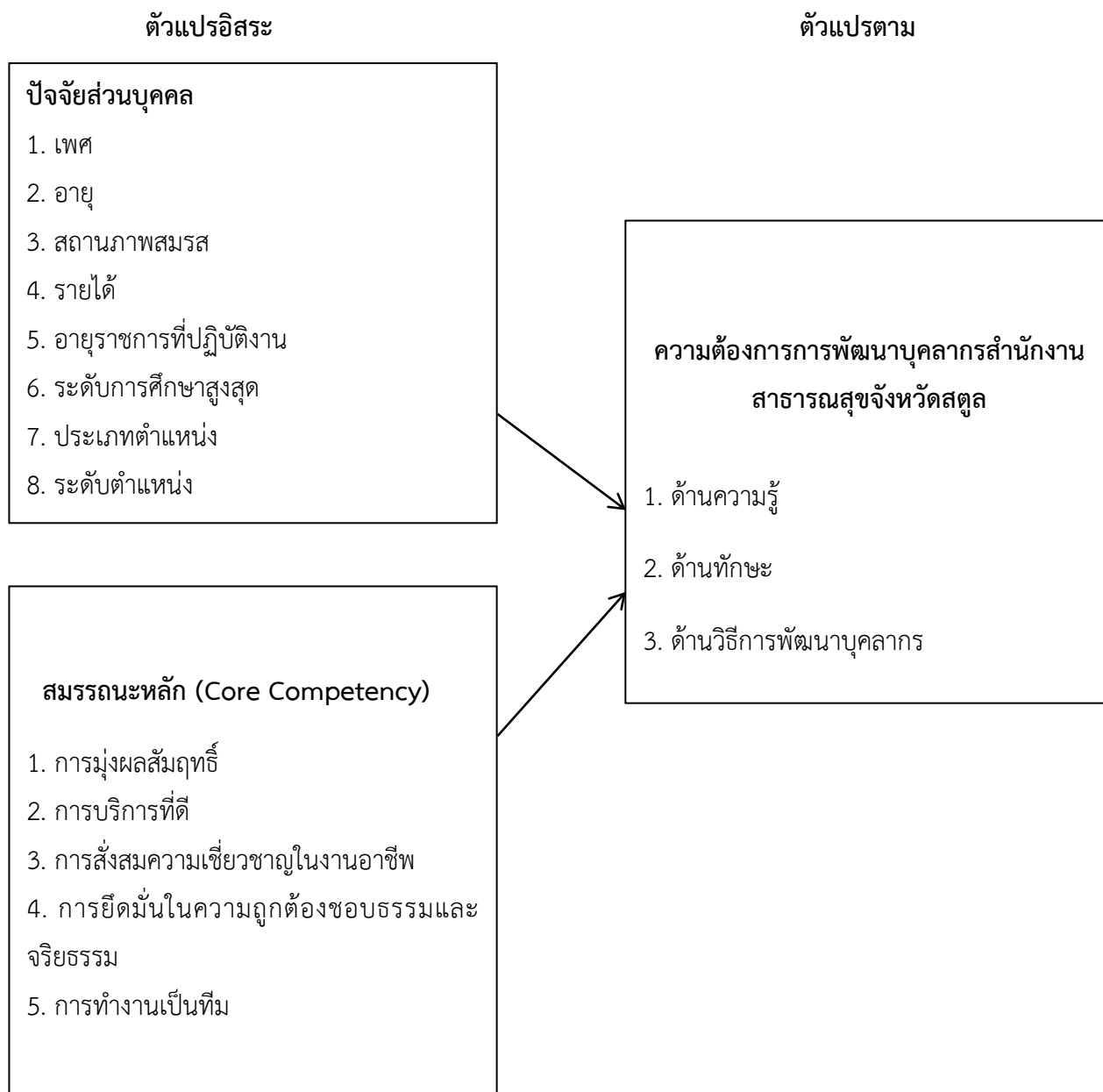
สร้อยสิน แก้วหนู (2555) กล่าวว่า ความต้องการพัฒนาตนเอง เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ ตลอดจนทักษะในการทำงานได้ด้วยตนเอง เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ โดยศึกษาความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากร 3 ด้าน ได้แก่ 1) ความต้องการพัฒนาตนเองจากความรู้ในการปฏิบัติงาน 2) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านทักษะความสามารถหรือสมรรถนะที่เสริมประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน 3) ความต้องการพัฒนาตนเองด้านคุณลักษณะที่พึงประสงค์หรือคุณลักษณะที่เหมาะสมที่จะปฏิบัติงาน

3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

เบญจวรรณ นิวาสนนท์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า (1) ความคิดเห็นของข้าราชการต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน (2) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุและอายุการทำงานต่างกันมีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรีไม่แตกต่างกัน ข้าราชการที่มีเพศต่างกันมีความเห็นต่อด้านการศึกษาแตกต่างกัน

สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเสริม 5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง คือ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

4. กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

1. ประชากร ที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล จำนวน 97 คน
2. เครื่องมือในการวิจัย โดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaire) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งแบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ดังนี้ ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของ

ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากร และส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับคำถามความต้องการการพัฒนาบุคลากร

3. การวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติต่าง ๆ ที่ใช้

3.1. การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) คือ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage)

3.2. การศึกษาระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล โดยการหาค่าเฉลี่ย (μ) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (σ)

3.3. การวิเคราะห์เปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล โดยการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของประชากร (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว F-test (One-Way Anova)

3.4. การวิเคราะห์อธิบายถึงสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากร โดยใช้สถิติการวิเคราะห์ความถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

ผลการวิจัย

ผู้วิจัยขอเสนอผลวิจัย ดังนี้

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล โดยภาพรวม

สมรรถนะหลัก	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.57	0.57	มากที่สุด
2. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	4.57	0.53	มากที่สุด
3. ด้านการบริการที่ดี	4.56	0.57	มากที่สุด
4. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.53	0.54	มากที่สุด
5. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.29	0.61	มากที่สุด
รวม	4.50	0.56	มากที่สุด

จากตาราง 1 สามารถสรุปได้ว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.50$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ($\mu = 4.57$) รองลงมา ด้านการบริการที่ดี ($\mu = 4.56$) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\mu = 4.53$) และ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\mu = 4.29$) ตามลำดับ

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล โดยภาพรวม

ความต้องการการพัฒนาบุคลากร	μ	σ	แปลผล
ด้านความรู้	4.41	0.59	มากที่สุด
ด้านทักษะ	4.33	0.68	มากที่สุด
ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร	4.33	0.68	มากที่สุด
รวม	4.35	0.65	มากที่สุด

จากตาราง 2 สามารถสรุปได้ว่า ระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.35$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ ($\mu = 4.41$) รองลงมา ด้านทักษะ และด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 4.33$)

ตาราง 3 การเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง

ประเภทตำแหน่ง	ความต้องการการพัฒนาบุคลากร				
	N	μ	σ	t	Sig.
วิชาการ	88	4.32	0.49	-3.543	0.003*
ทั่วไป	9	4.69	0.26		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 3 สามารถสรุปได้ว่า ผลการเปรียบเทียบระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล จำแนกตามประเภทตำแหน่ง พบว่า ข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ที่มีประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตาราง 4 การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ของปัจจัยสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ในภาพรวม

สมรรถนะหลักของบุคลากร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.520	0.526		2.886	0.005*
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	-0.094	0.176	-0.075	-0.532	0.596
ด้านการบริการที่ดี	0.090	0.167	0.089	0.540	0.591
ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.181	0.121	0.192	1.494	0.139

สมรรถนะหลักของบุคลากร	Unstandardized		Standardized	t	Sig.
	Coefficients		Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม	0.291	0.129	0.269	2.258	0.026*
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.164	0.138	0.169	1.190	0.237

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตาราง 4 สามารถสรุปได้ว่า การวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ พบว่าตัวแปรทั้ง 5 ตัว มีความสัมพันธ์กับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ในภาพรวมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และเมื่อสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ระดับต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล เพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.291 คะแนน (Sig.< 0.01)

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล มีระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานผลการวิจัยนี้ ทั้งนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ พันัญญา ชนะสุข และจักรวาล สุขไมตรี (2563) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการกระทรวงอุตสาหกรรมที่ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด

2. ผลการศึกษา พบว่า ข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล เพศ อายุ สถานภาพ รายได้ อายุราชการที่ปฏิบัติงาน ระดับการศึกษาสูงสุด และระดับตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามผลการทดสอบสมมติฐาน ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ เบญจวรรณ นิवासานนท์ (2552) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ผลการศึกษาพบว่า การเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการที่มีอายุและอายุการทำงานต่างกัน มีความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี ไม่แตกต่างกันในทุกด้าน และเป็นไปในแนวทางเดียวกับงานวิจัยของ จิราธร โหมตสุวรรณ และ จันทนา แสนสุข (2560) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของ บุคลากรครูศูนย์การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า บุคลากรครูศูนย์

การศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา ที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งงานที่ต่างกันมี ความต้องการพัฒนาตนเองไม่แตกต่างกัน ส่วนข้าราชการของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ที่มีประเภทตำแหน่ง แตกต่างกัน มีระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ทั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สร้อยสิน แก้วหนู (2555) ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวน การบริหารบุคลากร และปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยเสริม 5 ตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาตนเอง คือ ประเภทบุคลากร ระดับการศึกษา สถานภาพการสมรส รายได้ และลักษณะงานที่ปฏิบัติ

3. สมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล จากการศึกษา พบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ทั้งนี้ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยใด เนื่องจากยังไม่มีการวิจัยที่ใช้ตัวแปรเดียวกันมารองรับปัจจัยสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากร

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1.1 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ควรมีการจัดอบรม สัมมนา ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการพัฒนาด้านความรู้เกี่ยวกับงานและวิธีการทำงาน กฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นปัจจุบัน เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง รวมถึง การพัฒนาความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการจัดองค์กร นโยบายและยุทธศาสตร์องค์กร ควบคู่กับการพัฒนาด้านทักษะ เนื่องจาก ข้าราชการสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล มีความต้องการการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีความต้องการพัฒนาในด้านความรู้ มากที่สุด รองลงมา ด้านทักษะ และด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร

1.2 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ควรให้ความสำคัญกับการการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการ ที่อยู่ในตำแหน่งประเภททั่วไป เนื่องจากตำแหน่งประเภททั่วไป มีระดับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสูงกว่าประเภทวิชาการ และข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป ต้องแบกรับภาระงานที่หลากหลายย่อมมีความต้องการการพัฒนาที่สอดคล้องกับภาระงาน

1.3 สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ควรมีการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยเฉพาะความรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาวิชาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากผลการศึกษา พบว่าระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับน้อยกว่าด้านอื่นๆ

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยในเชิงคุณภาพโดยการสัมภาษณ์รายบุคคล เนื่องจากประชากรที่ใช้ในการศึกษามีจำนวนไม่มาก ทำให้มีความเป็นไปได้ในการศึกษารายบุคคล เพื่อให้ได้ทราบข้อมูลเชิงลึก และทำให้ทราบถึงความต้องการพัฒนาที่ตรงกับความต้องการของบุคลากร

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความต้องการการพัฒนาบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอื่นๆ ที่เป็นองค์กรขนาดใหญ่กว่า เนื่องจากการพัฒนาบุคลากรในองค์กรที่มีขนาดใหญ่ขึ้น บุคลากรจะได้รับการพัฒนาอยู่แล้วเพื่อให้สามารถรองรับกับภาระงานที่เพิ่มมากขึ้นตามขนาดขององค์กรด้วย

อ้างอิง

จิราธร โหมตสุวรรณ และ จันทนา แสนสุข. (2560). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาตนเองและความสามารถในการเผชิญฝ่าฟันอุปสรรคของ บุคลากรครูศูนย์ การศึกษานอกกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย (กศน.) กลุ่มลุ่มน้ำเจ้าพระยา. วารสารมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(3), 270-270.

เบญจวรรณ นิवासานนท์. (2552). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนจังหวัดนนทบุรี.

(วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, กรุงเทพฯ.

สร้อยสิน แก้วหนู. (2555). ความต้องการพัฒนาตนเอง กระบวนการบริหารงานบุคลากรและปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตนเองของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลศรีวิชัย. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต). มหาวิทยาลัยทักษิณ, สงขลา.

สำนักงานพัฒนาระบบจำแนกตำแหน่งและค่าตอบแทน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. กรุงเทพฯ : ประชุมช่าง.

_____. (2553). คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก.

สืบค้นจาก https://www.nesdc.go.th/article_attach/คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก.pdf ข้อมูลเมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2564.