สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดตรัง http://www.tro.moph.go.th

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรตามสมรรถนะหลัก ของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง

Factors Affecting the Needs for Development of Personnel with the Core Competency of Government officer in Trang Hospital

นางสาวเบญจวรรณ ซี่โฮ่

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ โรงพยาบาลตรัง จังหวัดตรัง

Email address : benjawan18996@gmail.com

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงพรรณา มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักและระดับความต้องการพัฒนาบุคลากร ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก กับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง และศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากร กลุ่มตัวอย่างเป็นข้าราชการโรงพยาบาลตรัง จำนวน 322 คน เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form และวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ

ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง อยู่ในระดับมากที่สุด ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง แตกต่างกัน ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์พบว่า อายุราชการที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และปัจจัยสมรรถนะหลักสามารถร่วมกันพยากรณ์ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ได้ร้อยละ 0.411 (R2 =0.441) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ : สมรรถนะหลัก , การพัฒนาบุคลากร , ข้าราชการโรงพยาบาลตรัง

Astract

This study it is a descriptive. The objectives of this study were to level of core competency , level of need personnel development and finding a relationship between variable personel characterisitcs , core competency , need of development in trang government officer. The study was quantitative and sample group were 322 trang government officer. The research instrument was questionnaire, collect data by Google Form. Analyze data by using statisics frequency , percentage , mean , standard deviation , compare the averages of the samples , One-way Analysis of variance , Pearson's Correlation Coefficient , multiple regression analysis.

Result of this study : level of core competency at highest and level of need personnel development at high. The result of compare need of personnel development with personel characterisitcs found that highest education different had level of need personnel development different . The result of finding relationship between age with need of personnel development have a positive correlation by the level of significant at 0.01 and relationship between core competency with need of personnel development had a positive correlation by the level of significant at 0.01. The core competency factor of trang government officer can be forecasted together with the need personnel development by 0.411 and the level of significant at 0.01.

Key words : Core Competency , need personnel development , trang government officer

บทนำ

บุคลากรสาธารณสุข เป็นปัจจัยสำคัญที่สุดต่อความสำเร็จในการดำเนินงาน และยกระดับศักยภาพการปฏิบัติงานด้านต่างๆ ขององค์กร[1] พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ.2551 กำหนดหลักการว่าข้าราชการต้องได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง มีคุณภาพชีวิต มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน มีขวัญกำลังใจที่ดี มีแรงจูงใจในการปฏิบัติราชการให้มีผลสัมฤทธิ์ และกำหนดให้ส่วนราชการประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะตามมาตรฐานสมรรถนะของข้าราชการพลเรือนสามัญ[2] ซึ่งการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์การให้มีสมรรถนะที่จำเป็นและเหมาะสม ด้านความรู้ความเข้าใจ มีทักษะและทัศนคติ จะสามารถเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้มีศักยภาพสูงขึ้น จนเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาองค์การสู่ความสำเร็จที่ยั่งยืน[3] โดยวัตถุประสงค์หลักของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร คือ เพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ เพื่อพัฒนาทักษะหรือประสบการณ์การปฏิบัติงานและเพื่อพัฒนาเจตคติที่เป็นปัจจัยขั้นต้นในการกระตุ้นการทำงาน[4]

โรงพยาบาลตรัง มีบุคลากรจำนวน 2,206 คน เป็นข้าราชการจำนวน 1,093 คน คิดเป็นร้อยละ 49.54 พนักงานราชการจำนวน 36 คน คิดเป็นร้อยละ 1.63 พนักงานกระทรวงสาธารณสุขจำนวน 757 คน คิดเป็นร้อยละ 34.31 ลูกจ้างประจำจำนวน 37 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 ลูกจ้างชั่วคราวและลูกจ้างชั่วคราวรายวันจำนวน 282 คน คิดเป็นร้อยละ 12.78[5] มียุทธศาสตร์ พัฒนาบุคลากร เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้เป็นโรงพยาบาลแห่งความสุข โดยมีกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล เป็นหน่วยงานหลักในการจัดทำแผน บริหารแผน และประเมินแผนพัฒนาบุคลากร จากการทบทวนกระบวนการ พบว่า การจัดทำแผนฯ ไม่ได้วิเคราะห์ส่วนขาด(GAP Analysis) ในการพัฒนา การบริหารแผนฯ ส่วนใหญ่เป็นการตั้งรับด้วยการส่งบุคลากรไปประชุม/อบรมตามแผนฯ มีส่วนน้อยที่จัดการประชุมเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้กับบุคลากรภายในโรงพยาบาล และเป็นการประชุมอบรม เพื่อพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ เช่น การอบรมการช่วยฟื้นคืนชีพ เป็นต้น สำหรับการประเมินแผน ไม่ได้มีการกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจนในการประเมินแผนพัฒนาบุคลากร และจากการประเมินเอกสารสรุปประสบการณ์การเรียนรู้ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นการไปประชุมวิชาการ หรือการประชุมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ของแต่ละสาขาวิชาชีพ มีส่วนน้อยที่เป็นการประชุม เพื่อพัฒนางานทางด้านบริหารหรืองานสนับสนุน เช่น ความรู้เกี่ยวกับกฎ ระเบียบในการปฏิบัติงาน เป็นต้น ประกอบกับมีข้าราชการกลุ่มอายุ 21-30 ปี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 19.77 ข้าราชการกลุ่มนี้จะเริ่มเข้ารับราชการ มีความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตรังน้อย ดังนั้นจึงควรมีการประเมินความต้องการพัฒนาบุคลากรเปรียบเทียบกับสมรรถนะหลักของข้าราชการ เพื่อนำมาวางแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับปัญหาที่เกิดจากการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้วยสมรรถนะหลักของข้าราชการ

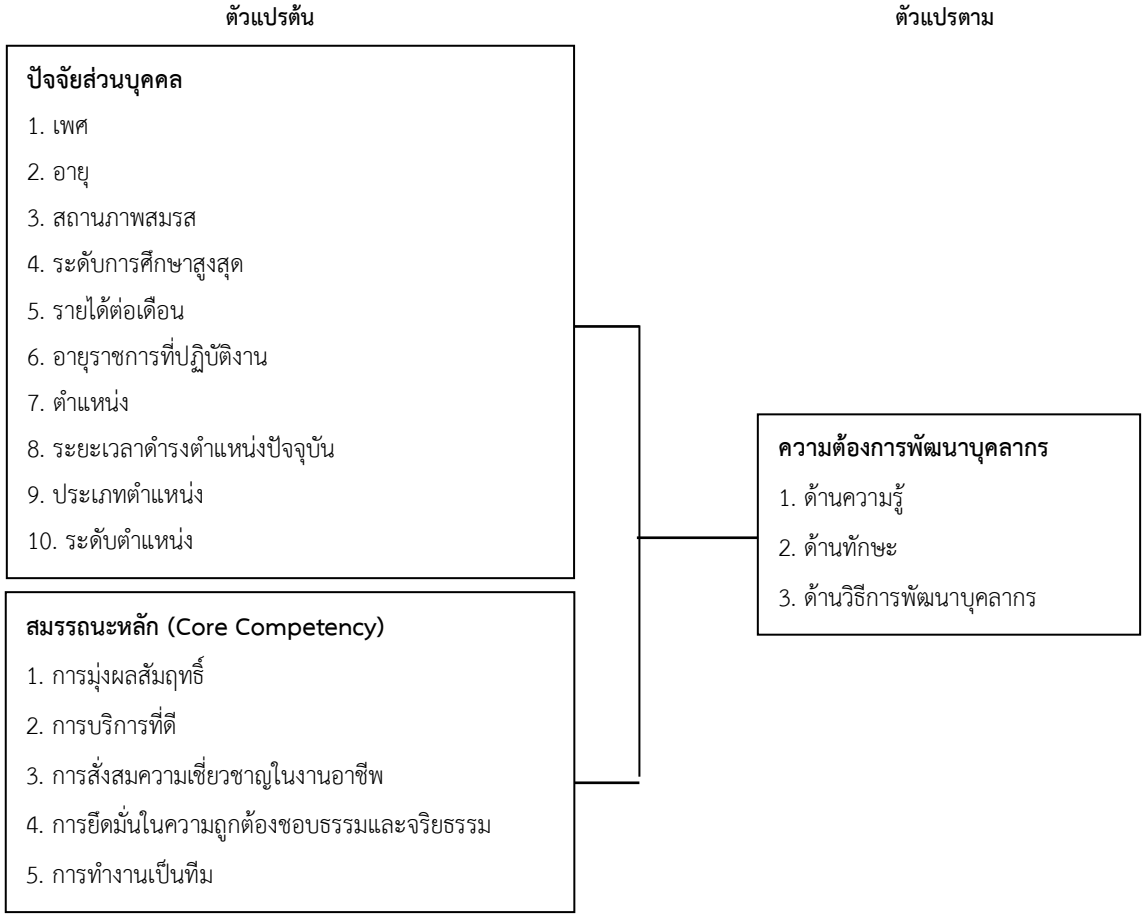
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลัก และระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก กับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง
3. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง

สมมติฐานของการวิจัย

1. ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง อยู่ในระดับมาก
2. ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง อยู่ในระดับมากที่สุด
3. ปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก มีความสัมพันธ์กับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง
4. สมรรถนะหลักของบุคลากรส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง

กรอบแนวคิดของการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลตรัง จำนวน 1,093 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2567) คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรทาโร ยามาเน (Taro Yamane, 1973) กำหนดค่าความคลาดเคลื่อนของการสุ่มตัวอย่างที่ 0.05 ระดับความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 293 คน คิดข้อผิดพลาดจากการกรอกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลร้อยละ 10 ดังนั้นกลุ่มตัวอย่างจึงมีจำนวน 322 คน ซึ่งผู้วิจัยได้ใช้การสุ่มแบบชั้นภูมิในการเก็บข้อมูล และคัดเลือกข้อมูลมาวิเคราะห์ โดยกำหนดหลักเกณฑ์ว่า จะตัดข้อมูลที่ไม่มีความสัมพันธ์กันระหว่างอายุ อายุราชการที่ปฏิบัติงาน และข้าราชการที่มีอยู่ 60 ปี รวมถึงข้าราชการที่อยู่ในระดับเชี่ยวชาญ ออกก่อนนำข้อมูลไปวิเคราะห์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถามใน ประกอบด้วย 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล เป็นแบบเลือกตอบและแบบเติมคำลงในช่องว่าง จำนวน 10 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง จำนวน 30 ข้อเป็นแบบให้เลือกตอบ โดยใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง มีจำนวน 17 ข้อ ลักษณะคำถามเป็นแบบให้เลือกตอบ และใช้มาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ

การทดสอบเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การทดสอบความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือ โดยผู้เชี่ยวชาญทางด้านการพัฒนาบุคลากร จำนวน 3 ท่าน พิจารณาความเที่ยงตรงของเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence : IOC) พบว่า คะแนนแบบสอบถามเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร ด้านทักษะ เท่ากับ 0.33 ผู้วิจัยจึงได้ปรับเนื้องหาใหม่ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ และนำแบบสอบให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่าน ตรวจสอบและนำมาหาค่า IOC ใหม่ ผลการทดสอบ พบว่า มีคะแนนมากกว่า 0.5

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของเครื่องมือ ด้วยการทดลองใช้แบบสอบถามกับข้าราชการโรงพยาบาลสงขลา จำนวน 30 คน พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า (Cronbach’s Coefficient of Alpha) ของแบบสอบถามมีค่าเท่ากับ 0.817

การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ผู้วิจัยขอรับการพิจารณาทางด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ethics committee) จากคณะกรรมการวิจัยของโรงพยาบาลตรัง ซึ่งได้รับเอกสารรับรองโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยโรงพยาบาลตรัง ตามเอกสารเลขที่ 046/2567 โดยรับรองตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2567 ถึง วันที่ 27 สิงหาคม 2568

2. ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลการวิจัยจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลตรัง โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นข้าราชการโรงพยาบาลตรัง จำนวน 322 คน ด้วยแบบสอบถามในรูปแบบ Google Form ระหว่างวันที่ 10 กันยายน - 15 กันยายน 2567

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard diviation) และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ การปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง (t-test) วิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว F-test (One-Way ANOVA) วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson’s Product Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ซึ่งผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในการใช้สถิติ เพื่อวิเคราะห์ความแตกต่างและการหาความสัมพันธ์ ระหว่างตัวแปรต้นและตัวแปร ผลการทดสอบพบว่า มีการแจกแจงแบบโค้งปกติ และมีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

ผลการศึกษา

ผลการศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 90.40 มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี มากที่สุด ร้อยละ 35.10 มีสถานภาพคู่มากที่สุด ร้อยละ 55.60 ระดับการศึกษาสูงสุด อยู่ในระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 87.60 รายได้ต่อเดือนส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง 20,001-30,000 บาท ร้อยละ 25.20 อายุราชการที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันส่วนใหญ่ อยู่ระหว่าง 6-10 ปี ร้อยละ 22.7 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ร้อยละ 71.40 มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี มากที่สุด ร้อยละ 42.50 โดยมีระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันมากที่สุด 34 ปี ประเภทตำแหน่ง ส่วนใหญ่เป็นประเภทวิชาการ ร้อยละ 90.10 โดยอยู่ในระดับชำนาญการมากที่สุด ร้อยละ 5.37

ตารางที่ 1 ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง

สมรรถนะหลัก	$\bar{X}$	S.D.	ระดับ
1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.38	0.47	มากที่สุด
2. ด้านการบริการที่ดี	4.41	0.49	มากที่สุด
3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	4.10	0.59	มาก
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	4.62	0.45	มากที่สุด
5. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.43	0.50	มากที่สุด
รวม	4.39	0.42	มากที่สุด

ผลการศึกษาระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.39 , S.D. = 0.42) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก 1 ด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}$ = 4.62) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}$ = 4.43) ด้านการบริการที่ดี ($\bar{X}$ = 4.41) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{X}$ = 4.38) และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X}$ = 4.10)

ตารางที่ 2 ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง

ความต้องการพัฒนาบุคลากร	$\bar{X}$	*S.D.*	ระดับ
1. ด้านความรู้	4.29	0.62	มากที่สุด
2. ด้านทักษะ	4.26	0.64	มากที่สุด
3. ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร	2.61	0.41	มากที่สุด
รวม	3.72	0.49	มาก

ผลการศึกษาระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = 3.72 , S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความต้องการพัฒนาบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านความรู้ ($\bar{X}$ = 4.29) รองลงมา คือ ด้านทักษะ ($\bar{X}$ = 4.26) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X}$ = 2.61)

ตารางที่ 3 การเปรียบเทียบระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง จำแนกตามระดับการศึกษาสูงสุด

	ระดับการศึกษาสูงสุด	$\bar{X}$	*SD*	F	Sig.
ความต้องการพัฒนาบุคลากร	ต่ำกว่าปริญญาตรี	2.95	0.76	4.322	0.005**
	ปริญญาตรี	3.73	0.48		
	ปริญญาโท	3.81	0.47		
	ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	3.47	0.57		

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล กับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากร แตกต่างกัน สำหรับเพศ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งที่แตกต่างกัน มีความต้องการพัฒนาบุคลากรไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน กับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง

ตัวแปร	ความต้องการพัฒนาบุคลากร	อายุ	อายุราชการที่ปฏิบัติงาน	ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน
ความต้องการพัฒนาบุคลากร	1	0.024	0.000**	-0.067
อายุ	-	1	0.892**	0.515**
อายุราชการที่ปฏิบัติงาน			1	0.583**
ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน	-	-		1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง อายุ อายุราชการที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน กับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ด้วยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ พบว่า อายุราชการที่ปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ส่วน อายุ และระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน ไม่มีความสัมพันธ์กัน (ดังตารางที่ 4)

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ด้านความรู้ ด้านทักษะ ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากรและภาพรวม

	สมรรถนะหลัก	ด้านความรู้	ด้านทักษะ	ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร	ความต้องการพัฒนาบุคลากร
สมรรถนะหลัก	1	.655**	.611**	.411**	.664**
ด้านความรู้	-	1	.868**	.514**	.941**
ด้านทักษะ	-	-	1	.491**	.937**
ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร	-	-	-	1	.707**
ความต้องการพัฒนาบุคลากร	-	-	-	-	1

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง พบว่า มีความสัมพันธ์ทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีขนาดความสัมพันธ์ด้านความรู้ เท่ากับ 0.655 ด้านทักษะ เท่ากับ 0.611 ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ 0.411 และความต้องการพัฒนาบุคลากร เท่ากับ 0.664

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) ในภาพรวม

ปัจจัยพยากรณ์	**B**	**S.E.**	**β**	**t**	**Sig.**
ค่าคงที่	0.356	0.213		1.676	0.095
ปัจจัยสมรรถนะหลัก	0.767	0.048	0.664	15.894	0.000**
$R = 0.664$, $R^2 = 0.441$, $R^2_{adj} = 0.439$, $F = 252.609$ Sig = 0.000**					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ในภาพรวม โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ได้ร้อยละ 0.441 (R^2 = 0.441) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะหลักรายด้านที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยแบบพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

สมรรถนะหลักของบุคลากร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	S.E.	β	t	Sig.
ค่าคงที่	0.519	0.223		2.333	0.020**
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.103	0.075	0.099	1.382	0.168
ด้านการบริการที่ดี	0.274	0.070	0.275	3.932	0.000**
ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.190	0.048	0.230	3.942	0.000**
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	-0.004	0.070	-0.003	-0.50	0.960
ด้านการทำงานเป็นทีม	0.176	0.063	0.181	2.795	0.006**

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะหลักรายด้านที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง โดยใช้สถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) พบว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม ได้ร้อยละ 0.01 ซึ่งอธิบายได้ว่า เมื่อสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม เพิ่มขึ้น 1 คะแนน จะทำให้ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ด้านการบริการที่ดี เพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.274 คะแนน (Sig <0.01) ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.190 คะแนน (Sig <0.01) และด้านการทำงานเป็นทีม เพิ่มขึ้น เท่ากับ 0.176 คะแนน (Sig <0.05) (ดังตารางที่ 7)

สรุปผลการวิจัย

จากผลการศึกษาพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุอยู่ระหว่าง 31-40 ปี สถานภาพสมรสคู่มากที่สุด ระดับการศึกษาสูงสุดส่วนใหญ่อยู่ระดับปริญญาตรี รายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 20,001-

30,000 บาท อายุราชการที่ปฏิบัติงานในปัจจุบันอยู่ระหว่าง 6-10 ปี และดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบันน้อยกว่า 5 ปี ประเภทตำแหน่งวิชาการและระดับตำแหน่งชำนาญการมากที่สุด

2. ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านความรู้ ด้านทักษะ อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร อยู่ในระดับปานกลาง

4. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สมรรถนะหลัก กับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง

ผลการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ได้แก่ เพศ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษาสูงสุด รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่ง ที่แตกต่างกันพบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรังแตกต่างกัน

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ได้แก่ อายุ อายุราชการที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า อายุราชการที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถะหลักกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรังพบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลตรัง โดยภาพรวมพบว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ได้ร้อยละ 0.411 (R2 =0.441) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะหลักรายด้านพบว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ด้านการบริการที่ดี ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผลการวิจัย

จากการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์อรอันน์ เนียมรัตน์[5] ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามต้นแบบสมรรถนะหลักระบบราชการไทย : กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุดและเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า สมรรถนะหลัก ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด

จากการศึกษาพบว่า ระดับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นวลละออง อุทามนตรี และรชยา อินทนนท์[6] ได้ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษามหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ผลการศึกษาพบว่าความต้องการการพัฒนาบุคลากรภาพรวมอยู่ในระดับมาก

จากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง พบว่า ระดับการศึกษาสูงสุดที่แตกต่างกันความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุภาภรณ์ ประชุมชัน[7] ได้ทำการศึกษา เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า พนักงานปฏิบัติการที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ($P<0.05$)

จากการศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง พบว่า เพศ สถานภาพ รายได้ต่อเดือน ตำแหน่ง ประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งแตกต่างกัน ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ พรหมเทพ บุญส่งเสริม และประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ[8] (2565) ได้ทำการศึกษาเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตวังทองหลาง ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่แตกต่างกัน ได้แก่ เพศ สถานภาพ ประเภทตำแหน่ง ระดับ รายได้ต่อเดือนแตกต่างกัน ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของ พนัญญา ชนะสุข และ จักรวาล สุขไมตรี[9] ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม ผลการศึกษาพบว่า ข้าราชการ

กระทรวงอุตสาหกรรมที่มีเพศ แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนาบุคลากรกระทรวงอุตสาหกรรมไม่แตกต่างกัน และการศึกษาของวนัสนันท์ สุวรรณหงส์[10] ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคามที่มีเพศแตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักในการทำงานไม่แตกต่างกัน

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ได้แก่ อายุ อายุราชการที่ปฏิบัติงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งปัจจุบัน พบว่า อายุราชการที่ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรังอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถะหลักกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรังพบว่า สมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลตรัง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันท์อรอันน์ เนียมรัตน์[5] ที่ได้ทำการศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามต้นแบบสมรรถนะหลักระบบราชการไทย : กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรกับความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานจังหวัดสตูล มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสมรรถนะหลักที่ส่งผลต่อความต้องการพัฒนาบุคลากรของโรงพยาบาลตรัง โดยภาพรวมพบว่า สามารถร่วมกันพยากรณ์ ความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการโรงพยาบาลตรัง ได้ร้อยละ 0.411 (R^2 =0.441) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ซึ่งยอมรับผลการวิจัย และสอดคล้องกับงานวิจัยของนันท์อรอันน์ เนียมรัตน์[5] ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามต้นแบบสมรรถนะหลักระบบราชการไทย : กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยสมรรถนะหลักโดยภาพรวมของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูลส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยปัจจัยสมรรถนะหลักของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล สามารถร่วมกันพยากรณ์ความต้องการการพัฒนาบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล ได้ร้อยละ 27.7

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลการศึกษาไปใช้

1. ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรจัดให้มีการพัฒนาความรู้เกี่ยวกับงานและวิธีการทำงาน ความรู้เกี่ยวกับกฎหมาย ระเบียบต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและเป็นปัจจุบันเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานอย่างถูกต้อง และความรู้เกี่ยวกับการบริหารและการจัดองค์การแก่บุคลากร

2. ผู้บริหารของหน่วยงาน ควรจัดให้มีการพัฒนาทักษะการแก้ปัญหาและกำหนดข้อตกลงร่วมกันในสถานการณ์เชิงวิชาชีพ พัฒนาทักษะการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจอย่างมืออาชีพ พัฒนาทักษะด้านการสื่อสารและการปฏิสัมพันธ์เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และพัฒนาทักษะด้านการทำงานเป็นทีมเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาความต้องการพัฒนาบุคลากรของข้าราชการที่ปฏิบัติงานน้อยกว่า 10 ปี เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสม
2. ควรศึกษาสมรรถนะหลักตามหน้าที่ความรับผิดชอบ(Functional Competency) ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานในองค์การ

เอกสารอ้างอิง

1. ผู้อำนวยการกองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, บรรณาธิการ. ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ. 2563. เข้าถึงได้จาก:https://hr.moph.go.th/site/hr_moph/wp-content/uploads/2019/05/People-Excellence-Strategy.pdf
2. กองการเจ้าหน้าที่. กรอบแนวทางการดำเนินการเพื่อพัฒนาบุคลากร สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. 2561. เข้าถึงได้จาก:https://www.opm.go.th/opmportal/multimedia/prachaam/File/WayHRD2.pdf
3. เอกสิทธิ์ สนามทอง. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ : แนวทางพัฒนาสู่ความสำเร็จขององค์การ. วารสารเกษมบัณฑิต 2562;20:64-77. เข้าถึงได้จาก:file:///C:/Users/bentr/Downloads/tchareerak2,+%23%23default.groups.name.editor%23%23,+06%20(3).pdf
4. ชุติกาญจน์ ศรีวิบูลย์. (2557). หลักบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพฯ : ดร.เพชรสำนักพิมพ์; 2557. เข้าถึงได้จาก:
5. นันท์อรอันน์ เนียมรัตน์. ปัจจัยที่ส่งผลต่อความต้องการการพัฒนาบุคลากรตามต้นแบบสมรรถนะหลักระบบราชการไทย : กรณีศึกษาสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสตูล. (สารนิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์; 2565. เข้าถึงได้จาก: https://kb.psu.ac.th/psukb/bitstream/2016/17456/1/6310521518.pdf

6. นวลละออง อุทามนตรี, รชยา อินทนนท์. การพัฒนาบุคลากร กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี. วารสารศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี 2558;11:25-67. เข้าถึงได้จาก:https://so03.tci-thaijo.org/index.php/jla_ubu/article/view/89891/70646
7. สุภาภรณ์ ประทุมชัน. ความสัมพันธ์ระหว่างการมุ่งเน้นสมรรถนะหลักกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (วิทยานิพนธ์ปริญญาการจัดการมหาบัณฑิต). จังหวัดมหาสารคาม: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม; 2557. เข้าถึงได้จาก:https://khoon.msu.ac.th/_dir/fulltext/fulltextman/full4/supaporn8467/titlepage.pdf
8. พรหมเทพ บุญส่งเสริม, ประพันธ์ ชัยกิจอุราใจ. ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการกรุงเทพมหานครสามัญ สังกัดสำนักงานเขตวังทองหลาง. ใน:การประชุมวิชาการบัณฑิตศึกษาระดับชาติ ครั้งที่ 22; วันที่ 4 กรกฎาคม 2565; ณ มหาวิทยาลัยศรีปทุม. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัย; 2565. หน้า 469-478. เข้าถึงได้จาก:https://dspace.spu.ac.th/server/api/ core/bitstreams/e6d3337f-9c8a-4dad-a307-c88350677c5f/content
9. พนัญญา ชนะสุข, จักรวาล สุขไมตรี. การพัฒนาบุคลากรของกระทรวงอุตสาหกรรม. วารสาร มมร วิชาการล้านนา 2563;9:40-47. เข้าถึงได้จาก:https://so01.tci-thaijo.org/index.php/mbulncjournal/article/view/184612/164638
10. วนัสนันท์ สุวรรณหงส์. สมรรถนะหลักของบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม (รายงานการวิจัย). จังหวัดมหาสารคาม. มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม. 2562. เข้าถึงได้จาก: https://fulltext.rmu.ac.th /fulltext/2562/M126923/Suwanahong%20Wanatsanan.pdf