

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น
The Core Competency of the Operations of Personnel of
Sub-District Health Promoting Hospital after the Transitory under
the Supervision of Khon Kaen Provincial Administrative Organization

เกียรติศักดิ์ วิจิตรเชื้อ

Kiattisak Wijitchuea

วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยขอนแก่น

College of Local Administration, Khon Kaen University

E-mail: kiattisak.w@kkumail.com

This article is presented in the 18th National Conference on Public Administration of
Public Administration Association of Thailand at Kasetsart University, March 1, 2024

Received: February 9, 2024; Revised: March 19, 2023; Accepted: May 21, 2024

บทคัดย่อ

องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นได้ดำเนินการรับถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 248 แห่งซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแรก ๆ ที่สามารถถ่ายโอนได้ 100 เปอร์เซ็นต์ การศึกษาปรากฏการณ์ดังกล่าวจึงเป็นองค์ความรู้สำคัญต่อการบริหารท้องถิ่นอื่นๆ ที่กำลังจะดำเนินการรับโอนภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในบริบทใหม่ บทความการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นด้วยวิธีการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรก่อนและหลังการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุขยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในบุคลากร 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริหาร กลุ่มบริการสุขภาพ และกลุ่มวิชาชีพ เป็นจำนวนรวม 329 ตัวอย่าง นำมาวิเคราะห์และลักษณะสำคัญของสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ 5) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม

ผลการศึกษาพบว่า ทั้ง 3 กลุ่มภายหลังการถ่ายโอนภารกิจมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ย 5.21 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน 0.57 สมรรถนะด้านการบริการเป็นเลิศและด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีมมีผลการประเมินสูงที่สุดเป็นสองอันดับแรก ทั้งนี้ ควรทำการเสริมทักษะและสร้างความรู้ความเข้าใจระหว่างองค์กรผ่านการสัมมนาการเรียนรู้องค์กร การทำงานร่วมกันเป็นทีม การผลิตตัวชี้วัดการทำงานร่วมกัน สิ่งเหล่านี้จะช่วยให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจและสามารถพัฒนาสมรรถนะหลัก

คำสำคัญ: สมรรถนะหลัก; โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล; องค์การบริหารส่วนจังหวัด;
การถ่ายโอนภารกิจ

Abstract

Khon Kaen Provincial Administrative Organization (PAO) has accepted the transfer of missions of 248 sub-district health promotion hospitals, one of the first Local Administrative Organizations (LAOs) to be able to transfer 100 per cent. Studying this phenomenon is therefore important knowledge for other local administrations. which is about to transfer the mission of the Subdistrict Health Promoting Hospital in a new context. The purpose of this research article is to study the main competencies in the performance of personnel at the Subdistrict Health Promoting Hospital after the transfer of missions to the Khon Kaen Provincial Administrative Organization by means of evaluating the competencies of personnel before and after the transfer of missions from The Ministry of Public Health came to the Khon Kaen PAO in 3 groups of personnel: the administrative group, the health service group and professional groups, a total of 329 samples, the main characteristics of the 5 main competencies including 1) focusing on results, 2) adhering to correctness and ethics, 3) understanding of organizations and work systems, 4) providing excellent service, 5) collaborating as a team are analyzed.

The results indicate that after the transfer of missions all 3 groups changes were at their highest level with a mean of 5.21 and a standard deviation of 0.57. Service excellence and working together as a team are the top two most highly rated. There is a proposal to enhance skills and create knowledge and understanding between organizations through organizational learning seminars. Teamwork Production of collaborative indicators These things will help personnel to have knowledge, understanding and be able to develop their core competencies. This should enhance skills and create knowledge and understanding between organizations through organizational learning seminars. Teamwork Production of collaborative indicators These things will help personnel to have knowledge, understanding and be able to develop their core competencies.

Keywords: Core competency; Sub-District health promoting hospital;
Provincial administrative organization; Mission transfer

บทนำ

ประเทศไทยการกระจายอำนาจรัฐ จากส่วนกลางไปให้กับส่วนท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรมเกิดขึ้นเมื่อมีรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2540 2550 และ 2560 เป็นแนวทางที่ทำให้เกิดการกระจายอำนาจรัฐ เพื่อให้ภาครัฐตอบสนองความต้องการของประชาชนได้ตรงจุด และในการกระจายอำนาจด้านสาธารณสุข ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) เป็น 1 ในภารกิจหน้าที่ของราชการส่วนกลางจะต้องถ่ายโอนไปยัง อปท. ตามรายละเอียดในพระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่ อปท. พ.ศ. 2542 ในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ภายหลังมีพระราชบัญญัตินี้ได้เริ่ม

ทดลองการถ่ายโอน รพ.สต. ไปให้กับเทศบาลหรือองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ได้เพียงจำนวนหนึ่งมี ปัญหาและอุปสรรคทำให้การถ่ายโอนต้องหยุดชะงักช่วงหนึ่ง ความพยายามถ่ายโอนภารกิจมาถึงปัจจุบันได้มี คำสั่งประกาศจากคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่ อบต. เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอน ภารกิจในปี พ.ศ. 2564 ส่งผลต่อความชัดเจนและขั้นตอนกระบวนการต่าง ๆ ในการถ่ายโอนภารกิจมาอย่าง เป็นรูปธรรมมากขึ้น ด้วยความร่วมมือองค์กร ส่วนราชการทุกภาคส่วนการประสานงานเพื่อขับเคลื่อนการถ่าย โอนภารกิจ

รัฐธรรมนูญไทย พ.ศ. 2560 กำหนดให้มีการปฏิรูปด้านสาธารณสุข เพื่อเสริมสร้างระบบหลักประกัน สุขภาพที่เน้นการบริการประชาชนเข้าถึงสิทธิอย่างครอบคลุม นอกจากนี้การบริหารจัดการที่เป็นประโยชน์ และสะดวกทั้งในเขตเมืองและเขตชนบท นำไปสู่การกำหนดให้มีแผนปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุข ประกอบ กับปรับปรุงระบบบริการปฐมภูมิ เนื่องจากเป็นบริการขั้นพื้นฐานที่ใกล้ชิดกับผู้คนประชาชนในพื้นที่ มีความสำคัญมากให้ประชาชนในพื้นที่ สามารถดูแลสุขภาพที่สะดวก รักษาพยาบาลเบื้องต้น พื้นฟูสุขภาพ ร่างกาย และให้มีแผนป้องกันโรคเพื่อดำเนินการให้ทันทั่วถึง มีกระบวนการหรือการส่งต่อผู้ป่วยที่มีคุณภาพ ประชาชนมีสุขภาพที่ดี ดังนั้นในเรื่องของความแออัดในโรงพยาบาลจึงลดลง และลดเวลาที่ต้องไปรอตรวจ ทั้งนี้ การพัฒนาประเทศในระยะยาวได้นำไปบูรณาละเอียดในยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี 2561-2580 และเมื่อปี 2562 ได้ออกกฎหมายพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ ช่วยให้กลไกการขับเคลื่อนงานระบบสุขภาพ ปฐมภูมิ ที่เกี่ยวข้องให้สำเร็จลุล่วงไปตามเป้าหมายของหน่วยงานและภาคส่วนต่างๆ หรือกรอบที่กำหนดใน รัฐธรรมนูญไทย [1]

ภาพอนาคตการพัฒนาคุณภาพ รพ.สต. ปรับกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพให้กับ รพ.สต. และจะทำ ให้คุณภาพบริการดีขึ้น มุ่งเน้นพื้นฐานการให้บริการให้ผ่านเกณฑ์ ประชาชนมีสิทธิที่จะเข้าถึงการให้บริการทาง สุขภาพเปรียบดั่งเป็นหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จะสร้างความเชื่อมั่นเพิ่มขึ้นด้านการให้บริการ ในการ พิจารณาเบื้องต้นด้านคุณภาพของหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ สามารถตรวจสอบได้ดังนี้

ตารางที่ 1 ผลการประเมินหน่วยบริการในระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ปีงบประมาณ 2563

ผลการประเมิน	หน่วยบริการปฐมภูมิ (แห่ง)
ผ่านเกณฑ์	9,126
(Passed)	
ผ่านเกณฑ์แบบมีเงื่อนไข	2,490
(Passed with conditions)	
ไม่ผ่านเกณฑ์	235
(Not passed)	
รวม	11,851

ที่มา: รายงานการสร้างระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563

การดำเนินงานของ รพ.สต. ในช่วงก่อนการถ่ายโอนภารกิจที่ผ่านมา การประเมินหน่วยบริการปฐมภูมิ ปัญหาส่วนหนึ่งไม่ผ่านเกณฑ์หรือผ่านเกณฑ์แบบมีเงื่อนไข บุคลากรและระบบของ รพ.สต. หน่วยบริการระดับ ปฐมภูมิบริการที่ยังไม่ยึดหลักปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐาน ทำให้ผลการประเมินหน่วยบริการ ปีงบประมาณ 2563 ไม่ผ่านเกณฑ์ 235 แห่ง และผ่านเกณฑ์แบบมีเงื่อนไข 2,490 แห่ง [2] ดังนั้น ในการพัฒนาคุณภาพ รพ.

สต. ต้องยกระดับปรับปรุงคุณภาพในการให้บริการ และบริหารจัดการอย่างเป็นระบบเพื่อการปฏิบัติงานให้สามารถผ่านเกณฑ์การประเมิน เมื่อผ่านแล้วต้องรักษามาตรฐานตามเกณฑ์พัฒนาบุคลากร บริการอย่างสะดวกรวดเร็วตอบโจทย์ของประชาชนที่เข้ามารับการรักษา

สำหรับการประกาศจากคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้ อบท. เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และ รพ.สต. ให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด (อบจ.) ทั้งนี้ จากประกาศได้ให้สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอน รพ.สต. ไปยัง อบจ. ที่ผ่านหลักเกณฑ์การประเมินความพร้อม และในปีงบประมาณ 2565 (พ.ศ. 2564) มี อบจ. 49 แห่ง ทำหนังสือมายื่นขอความประสงค์รับการประเมินความพร้อม ผลประเมินชี้ให้เห็นว่า อบจ. ส่วนใหญ่มีผลการประเมินในระดับดีเลิศ และดีมาก อย่างไรก็ตามถ้าระดับดีขึ้นไปแสดงว่ามีความพร้อมในการถ่ายโอนแต่คงไม่ทั้งจังหวัด ส่วน อบจ. ได้ได้ผลการประเมินความพร้อมระดับดีเลิศสามารถรับถ่ายโอนให้ รพ.สต. ได้ทั้งจังหวัดหรือตามจำนวนที่ประสงค์รับการถ่ายโอน และในจำนวนทั้ง 49 แห่ง ในปีงบประมาณ 2566 (ตุลาคม 2565) มี อบจ. 6 แห่งที่มีความประสงค์ขอรับการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ทั้งจังหวัด คือ อบจ.ขอนแก่น อบจ.หนองบัวลำภู อบจ.ร้อยเอ็ด อบจ.มุกดาหาร อบจ.สุพรรณบุรี และ อบจ.ปราจีนบุรี [3] กล่าวได้ว่าหากการถ่ายโอนสำเร็จการกระจายอำนาจในเรื่องของสาธารณสุขจะส่งผลกระทบต่อในอนาคตในทางที่ดีทั้งคุณภาพการบริการ และสามารถตอบโจทย์ของประชาชนในทางที่ดีขึ้น

ก่อนถ่ายโอนภารกิจเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างหนึ่งสำคัญมากต้องคำนึงถึงความพร้อมของทุกฝ่าย เพราะฉะนั้น อบจ.ขอนแก่นได้รับการตรวจประเมินความพร้อมรับถ่ายโอนจากผู้ตรวจราชการกรมส่งเสริมการปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการประเมินนั้นพร้อมรับโอน รพ.สต.ทั้งจังหวัด ผลอยู่ในระดับ ดีเลิศ เป็นที่มาของการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบจ.ขอนแก่น [4] นายก อบจ. ลงนามความร่วมมือ (MOU) การถ่ายโอนภารกิจ ในวันที่ 18 ตุลาคม พ.ศ. 2565 ณ หอประชุมของ อบจ.ขอนแก่น เป็นปรากฏการณ์ที่ อบจ.ขอนแก่นให้ความสำคัญมากกับการถ่ายโอนภารกิจ และได้ดำเนินการรับถ่ายโอนพบว่าเกิดความสำเร็จกับเรื่องถ่ายโอนมาก หลังจากนั้นภารกิจ รพ.สต. ในจังหวัดขอนแก่นจะไปสังกัดกับ อบจ.ขอนแก่น และจากปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นกับจังหวัดขอนแก่นด้านการถ่ายโอน รพ.สต. ไปยัง อบจ. ทั้งหมดทั่วทั้งจังหวัด 248 แห่ง หรือมีการถ่ายโอนทั้งสิ้น 100 เปอร์เซ็นต์ ทั้ง รพ.สต. ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็ก นับว่า อบจ.ขอนแก่นเป็นหนึ่งใน อบจ. ในประเทศไทยที่รับโอน รพ.สต. มาถึง 100 เปอร์เซ็นต์

อบจ.ขอนแก่น เป็นช่วงเวลาการเปลี่ยนแปลงจากเดิมบุคลากรใน รพ.สต. สังกัดกระทรวงสาธารณสุขใช้หลักเกณฑ์การประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพประเภทตำแหน่งของบุคลากรในแห่งทั่วไปและแห่งวิชาการของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน [5] ระบบสอบแข่งขัน เมื่อหลังถ่ายโอนภารกิจสังกัด อบจ. การประเมินความก้าวหน้าทางวิชาชีพประเภทตำแหน่งของบุคลากรในแห่งทั่วไปและแห่งวิชาการในส่วนข้าราชการท้องถิ่น จะมีหลักเกณฑ์เป็นคนละแบบ อบท. ใช้หลักประเมินเข้าสู่ตำแหน่ง เช่น ข้าราชการพิเศษ อาวุโส หรือเชี่ยวชาญ ส่งผลให้บุคลากรอยู่กับบริบทที่แตกต่างไปจากเดิมจาก รพ.สต. จากสังกัดส่วนกลางมาอยู่ท้องถิ่น บุคลากรต้องเรียนรู้ต่อการปรับตัวปรับทักษะและสมรรถนะให้สอดคล้องในการทำงาน เพราะฉะนั้น การสำรวจวิเคราะห์สมรรถนะหลักจึงแสดงให้เห็นความจำเป็นเร่งด่วน ให้การทำงานสามารถมีความยืดหยุ่น ชัดสมรรถนะสูงขึ้น บุคลากรมีความเป็นมืออาชีพ ภายใต้งานสำคัญคือการบริการประชาชนที่ถูกต้องตามหลักบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

งานวิจัยนี้มุ่งศึกษาปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ ฉะนั้นจะแสดงให้เห็นภาพใหญ่โดยรวมซึ่งจังหวัดขอนแก่น คือ 1 ใน 6 จังหวัด ที่ประสบความสำเร็จสำหรับการถ่ายโอนมาทั้ง 248 แห่ง ครบ 100 เปอร์เซ็นต์ทั้งจังหวัด บุคลากรที่ประสงค์มาจากสังกัดส่วนกลางกระทรวงสาธารณสุขมาสังกัดท้องถิ่น กล่าวได้ว่าบุคลากรต้องเรียนรู้ต่อการปรับตัว ปรับทักษะและสมรรถนะให้สอดคล้องในการปฏิบัติงาน นำมาสู่การศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจมายัง อบจ.ขอนแก่น ในช่วงการถ่ายโอนภารกิจมาใหม่ๆ การปรับเปลี่ยนขั้นตอนการปฏิบัติงาน การอบรมบุคลากรเรียนรู้การทำงานกับท้องถิ่น ปัจจุบันผ่านมาเป็นระยะเวลา 1 ปี ที่บุคลากร รพ.สต. ทำงานร่วมกับ อบจ.ขอนแก่น เมื่อได้มาอยู่ที่ใหม่ทำให้บุคลากรต้องเรียนรู้และต้องปรับตัวกับบริบทใหม่ภายหลังการมาสังกัด อบจ. และในช่วงการเปลี่ยนผ่านนี้เห็นความจำเป็นในการพัฒนาสำรวจสมรรถนะหลักของบุคลากร รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอน พฤติกรรมการปฏิบัติงานและการให้บริการของบุคลากรสาธารณสุข ซึ่งเป็นกิจกรรมหลักของ รพ.สต. สามารถส่งเสริมการยกระดับองค์กรสู่ความเป็นเลิศให้ทันสมัย คล่องตัว เพื่อมาปฏิบัติภาระหน้าที่ที่สำคัญ 5 ด้าน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงของบุคลากรใน รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น
3. เพื่อสร้างข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะหลักของบุคลากรใน รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น

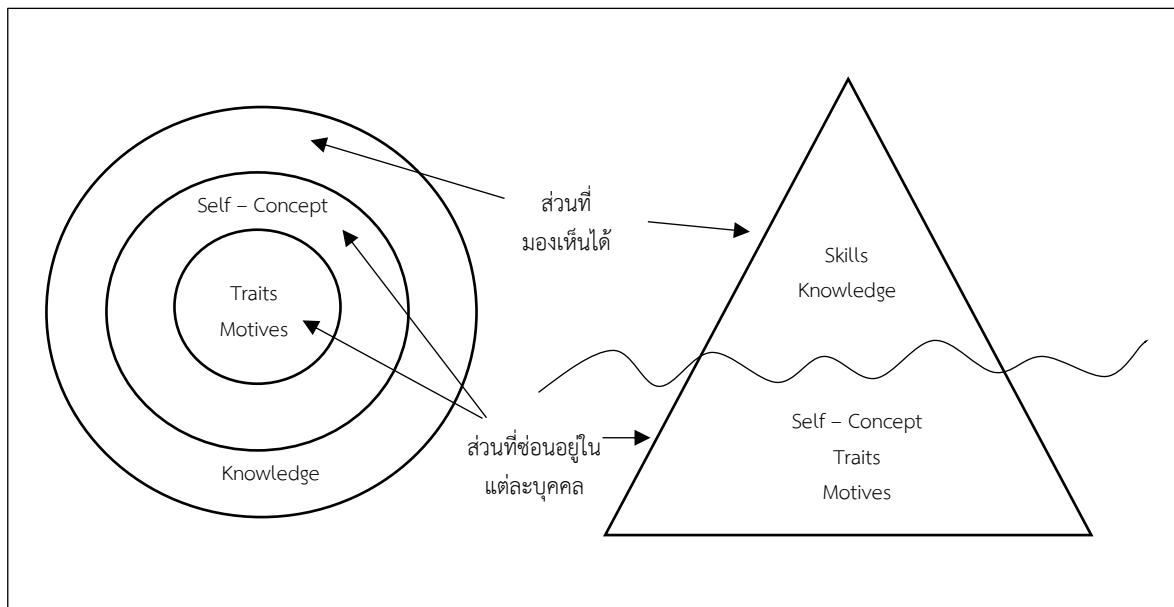
แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากปรากฏการณ์การถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. นำมาสู่การเปลี่ยนแปลงระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีสูงขึ้น การบริหารจากเดิมกำกับดูแลโดยกระทรวงสาธารณสุขสังกัดการบริหารราชการส่วนกลางเป็นหน่วยงานกำกับดูแล เมื่อหลังการถ่ายโอนนับเป็นปรากฏการณ์การปรับเปลี่ยนที่สำคัญในโครงสร้างการบริหารกิจการสาธารณสุขของประเทศไทยภายใต้การดูแลปกครองของ อบจ. เช่นเดียวกันการถ่ายโอนภารกิจไม่ได้ราบรื่นนัก เพราะมาจากปัจจัยหลายๆ อย่าง ความพร้อมของหน่วยงานและบุคลากร รพ.สต. ความพร้อมของ อบจ. ทั่วทั้งประเทศไทย หรือเรียกว่าบุคลากรหน่วยงานที่จะโอนและที่จะรับมีความพร้อมเพียงใด บวกกับปัจจัยความชัดเจนของนโยบายทางการเมืองและความมุ่งมั่นของรัฐบาลในแต่ละวาระการดำรงตำแหน่ง มีทรัพยากรความพร้อมที่มากหรือน้อย ทั้งหมดนี้เป็นผลให้ในภาพรวมการขับเคลื่อนการกระจายอำนาจเป็นไปค่อนข้างล่าช้า แต่ด้วยเหตุการณ์เหตุการณ์ก่อนหน้านี้นี้มีการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่เข้ามาแพร่ระบาดในไทยเมื่อปี พ.ศ. 2563 จนถึงปี พ.ศ. 2565 สถานการณ์เริ่มเบาบางลง และทำให้เป็นตัวเร่งให้ภาครัฐมีความจำเป็นเร่งด่วนต้องปรับปรุงระบบการบริการสาธารณสุขขนาดใหญ่ ด้วยเหตุนี้การขับเคลื่อนการกระจายอำนาจทางด้านการบริหาร อันเนื่องจากการบริการสาธารณสุขของส่วนกลางลงมายังระดับส่วนท้องถิ่นถูกคำนึงถึงมาก ดังนั้น ระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มี รพ.สต. เป็นเรื่องที่ถูกให้ความสำคัญ

มาก เนื่องจากเป็นกลไกในการขับเคลื่อนปฐมภูมิในระดับท้องถิ่นที่ดูแลรับผิดชอบโดย อบต. จึงต้องเร่งถ่ายโอนภารกิจ ในความตระหนักที่ว่านี้ส่งผลต่อความต้องการบริการระบบสุขภาพให้มีประสิทธิภาพลดความแออัดจากโรงพยาบาลขนาดใหญ่ เข้าถึงสะดวกรวดเร็วทันที่ และตอบโจทย์ของพี่น้องประชาชนที่ดีกว่าเดิม [3] อบจ. มีพื้นที่บริการครอบคลุมทั่วทั้งจังหวัด ทั้งยังมีความพร้อม ศักยภาพในการบริการสาธารณะ (Public Service) ที่ใกล้ชิดกับประชาชน ถึงแม้เป็นหน่วยงานท้องถิ่นแต่พร้อมรับถ่ายโอนภารกิจทั้งหมด ด้านงาน ด้านงบประมาณ บุคลากร อีกทั้งได้พบเจอประสบการณ์จากการรับถ่ายโอน เช่น โรงเรียน และระบบโครงสร้างพื้นฐานมาก่อน

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ

สมรรถนะมีองค์ประกอบที่เป็นแก่นหลักมีสาระสำคัญอย่างไรบ้างเริ่มทำความเข้าใจแนวคิดของ Spencer and Spencer สองท่านนี้ กล่าวถึงแนวความคิดและทฤษฎีของ McClelland ในแบบของคำนิยามและพยายามแยกองค์ประกอบแนวคิดสมรรถนะของ McClelland ออกมาให้ชัดเจนมากขึ้นโดย Spencer and Spencer [6] สามารถแบ่งองค์ประกอบของสมรรถนะออกมาเป็น 5 องค์ประกอบ ตลอดจนแสดงออกมาเป็นแผนภาพหรือในรูปแบบของโมเดล (model) ที่มีชื่อว่า “Iceberg Model” หรือที่เรียกว่าทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง ดังแผนภาพนี้



ภาพที่ 1 องค์ประกอบของสมรรถนะภูเขาน้ำแข็ง (the iceberg model)

ที่มา: Spencer and Spencer (1993)

ในภาพนี้แสดงให้เห็น ในความเป็นจริงของภูเขาน้ำแข็งส่วนที่มองเห็นได้จะลอยอยู่เหนือน้ำเปรียบเสมือน ความรู้และทักษะที่ชี้ให้เห็นว่าเป็นพื้นฐานหรือคุณสมบัติในการปฏิบัติงาน เช่น การมีความรู้ในตำแหน่งงานที่สมัคร ไม่ว่าจะเป็นพยาบาลต้องมีความรู้ความสามารถปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือในด้านของทักษะ คือ พฤติกรรมที่บ่งบอกถึงความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงาน เช่น นักการทูต ทักษะการสื่อสารที่

มีการโน้มน้าวกับประเทศต่างๆ เชิญชวนเข้ามาท่องเที่ยวรวมทั้งมาลงทุนในประเทศของตนให้ได้เพื่อรักษาผลประโยชน์ของประเทศเป็นสำคัญ เป็นต้น

แต่ไม่ว่าในอาชีพใดในการทำงานการมองแค่ความรู้และทักษะเป็นเพียงปัจจัยภายนอกที่สังเกตได้ การจะขับเคลื่อนองค์กรค้ำถึงสิ่งที่ลึกซึ้งไปกว่านั้น นั่นคือ ส่วนที่ซ่อนอยู่ในตัวบุคคลสังเกตได้ยาก ประการแรก ความคิดเกี่ยวกับตนเองหรือทัศนคติ มีความมั่นใจหรือความเชื่อถือว่าตนสามารถแก้ปัญหาต่างๆ ได้ ประการที่สองบุคลิกลักษณะ มีลักษณะพูดจาไพเราะ มีมารยาทน่าเชื่อถือมีท่าทางที่เหมาะสมได้รับหน้าที่เป็นผู้นำ ประการสุดท้ายแรงขับภายในหรือแรงจูงใจ กล่าวได้ว่าเป็นสิ่งกระตุ้นการทำงานให้ไปสู่เป้าหมาย จนถึงความสำเร็จขององค์กร หมายรวมถึงสภาวะทางอารมณ์ความปรารถนาความต้องการการทำงานให้ลุล่วงรางวัลที่ได้ เช่น ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

ประเภทสมรรถนะ (competency)

โดยรวมสามารถแบ่งประเภทออกได้ 3 ประเภทของ สมรรถนะแต่ละประเภทมีความหมายครอบคลุมแตกต่างกันออกไป แต่เป็นสมรรถนะที่บ่งบอกได้ว่ามีความสำคัญต่อพนักงานและข้าราชการทุกสายงาน ทุกตำแหน่งอาชีพ ทั้งนี้ประเภทของพนักงานหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่น ได้กำหนดไว้ในบัญชีท้ายประกาศของคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ก.ถ.) เรื่อง กำหนดมาตรฐานกลางการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 4) ในปี 2557 โดยจำแนกสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับพนักงานหรือข้าราชการส่วนท้องถิ่นไว้ 3 ประเภท ได้แก่ สมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำผู้บริหาร และสมรรถนะประจำสายงาน [7]

ความหมายสมรรถนะหลัก

สมรรถนะหลัก คือ จะแสดงออกในเชิงพฤติกรรมสำหรับสมรรถนะที่พนักงานและข้าราชการส่วนท้องถิ่นทุกประเภทตำแหน่ง และระดับตำแหน่งต้องพึงมีเป็นพื้นฐานเบื้องต้นส่งผลให้เกิดพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน สมรรถนะหลักจะหล่อหลอมให้เกิดพฤติกรรมไปในลักษณะที่พึงประสงค์ร่วมกันของบุคลากร ส่งผลดีต่อประชาชน สังคม อปท. และประเทศเกิดประโยชน์สูงสุด [8] ในส่วนของสมรรถนะหลักสำหรับข้าราชการหรือพนักงานส่วนท้องถิ่น มีลักษณะสำคัญของสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ 5) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ได้รับการออกแบบให้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ใช้เป็นวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อวิเคราะห์สมรรถนะหลักหรือขีดความสามารถให้กับบุคลากร รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น ให้บุคลากรมีความพร้อมในการทำงานอย่างเต็มสมรรถนะ สมรรถนะหลักที่บุคลากรในองค์กรพึงต้องมี การปฏิบัติงานให้บรรลุตามนโยบายที่กำหนดตามทิศทางแนวทางการดำเนินงานของหน่วยงานใหม่ นั่นคือ อบจ.

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรสำหรับการวิจัยครั้งนี้คือ บุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในจังหวัดขอนแก่น จำนวนบุคลากร 1,840 คน อยู่ใน รพ.สต. ทั้ง 248 แห่ง บุคลากรประกอบด้วย ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ ลูกจ้างชั่วคราว จ้างเหมาบริการ ทั้งนี้ แยกตามโครงสร้างบุคลากรหรือสายงานตามลักษณะของงานที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ผู้วิจัยจัดแยกกลุ่มโครงสร้างบุคลากรหรือสายงานออกเป็น 3 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มบริหาร คือ ผู้อำนวยการ รพ.สต.
2. กลุ่มบริการสุขภาพ คือ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข
3. กลุ่มวิชาชีพ คือ พยาบาลวิชาชีพ และแพทย์แผนไทย

ขนาดกลุ่มตัวอย่าง

ที่ศึกษาครั้งนี้เป็นบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ทั้ง 248 แห่ง ในจังหวัดขอนแก่น จำนวนบุคลากร 1,840 คน และทำการคำนวณหาขนาดตัวอย่าง (sample size) การสุ่มตัวอย่างบุคลากร เนื่องจากประชากรที่ศึกษาเป็นกลุ่มที่มีจำนวนแน่นอน (finite population) โดยใช้สูตรทาโรยามาเน่ (taro yamane) กำหนดความคลาดเคลื่อนในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างเท่ากับ 0.05 จากการคำนวณเป็นระดับความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ไม่เกิน 5 % ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน

การสุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้คัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่ได้ด้วยวิธีการกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) การกำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (multi-stage sampling) มีขั้นตอนต่างๆ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 กำหนดกลุ่มพื้นที่อำเภอต่างๆ ในจังหวัดขอนแก่นให้เป็น 5 กลุ่มพื้นที่ (cluster) แบ่งตามที่ตั้งทางภูมิศาสตร์และขนาดจำนวนประชากรในจังหวัดขอนแก่น

ขั้นตอนที่ 2 การจัดแยก รพ.สต. ในแต่ละอำเภอให้ตรงกับ 5 กลุ่มพื้นที่ (cluster) ตามประชากร 248 แห่งในการศึกษา ให้ได้จำนวน รพ.สต. ในทั้ง 5 กลุ่มพื้นที่

ขั้นตอนที่ 3 เมื่อได้จำนวน รพ.สต. ในทั้ง 5 Cluster และแยกขนาดของ รพ.สต. ขนาดใหญ่ ขนาดกลางและขนาดเล็ก ออกมา

ขั้นตอนที่ 4 เป็นการเลือก รพ.สต. ตามขนาด ขนาดใหญ่ ขนาดกลาง และขนาดเล็กในแต่ละ Cluster (cluster ละ 25 แห่ง รวม 5 cluster 125 แห่ง) ในการศึกษาผู้วิจัยใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากแบบไม่ใส่คืน

ขั้นตอนที่ 5 ใช้การสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) โดยการจับสลากแบบใส่คืนเลือกสายงานบุคลากรใน รพ.สต. จากทั้ง 3 กลุ่มสายงาน ให้ได้จำนวนบุคลากร รพ.สต. ที่ตกเป็นตัวอย่างในจังหวัดขอนแก่น รวมกันเป็นจำนวน 329 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยเชิงปริมาณ ใช้วิธีการทำแบบสอบถาม (questionnaires) เพื่อสำรวจระดับสมรรถนะหลักของกลุ่มตัวอย่างเป็นวิธีการหลักในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย คำถามปลายปิดในรูปแบบแบบตรวจรายการ แบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) 6 ระดับ และเป็นคำถามปลายเปิด

เครื่องมือและการหาคุณภาพของเครื่องมือ

จากการทดสอบความตรงตามเนื้อหา โดยนำแบบสอบถามส่งให้กับผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจ 3 ท่าน ซึ่งได้คะแนนหาค่าดัชนีความสอดคล้อง IOC (index of item objective congruence) ระหว่างข้อคำถามในแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ที่กำหนด จากการวิเคราะห์ค่า IOC อยู่ในช่วง 0.5-1.00 สามารถนำไปใช้ได้ และมีข้อคำถามหนึ่งข้อที่ใช้ไม่ได้ถูกตัดออกจากแบบสอบถาม และผู้วิจัยได้แก้ไขและปรับปรุงข้อคำถามให้สมบูรณ์ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญก่อนนำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล

การวิเคราะห์ความเชื่อมั่นของเครื่องมือวิจัย (reliability) นำแบบสอบถามไปเก็บข้อมูล จำนวน 30 คน เพื่อหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาครอนบาค ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามนี้เท่ากับ 0.94 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.7 ขึ้นไป

วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลในพื้นที่จริงมาวิเคราะห์ทางสถิติ ดังรายละเอียด ต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง ใช้สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าความถี่ (frequency) และร้อยละ (percentage)
2. การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม ใช้สถิติเชิงอนุมาน เพื่อตรวจสอบระดับความสำคัญและความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลระหว่างตัวแปรอิสระหลายตัวกับตัวแปรตามเพียงหนึ่งตัว โดย การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) เพื่อทำนายผลของสมรรถนะหลักบุคลากรภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ ซึ่งบุคลากร รพ.สต. มีความสำคัญในเชิงการดูแลสุขภาพ หากบุคลากร รพ.สต. ที่โอนย้ายมา อบจ. ขอนแก่นมีศักยภาพที่ดีขึ้นแก้ปัญหาให้ประชาชนมากขึ้นก็จะเป็นแนวทางให้บุคลากร รพ.สต. ในจังหวัดอื่นพร้อมใจถ่ายโอนภารกิจ

สรุปผลการวิจัย

การศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์กรบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีวิธีวิจัยเชิงสำรวจ (surveys) เพื่อสำรวจข้อเท็จจริงในการศึกษานี้ โดยเลือกประเภทการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (quantitative research) ที่จำแนกตามคุณลักษณะของข้อมูล และใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรก่อนและหลังการถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุขยังองค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในบุคลากร 3 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มบริหาร กลุ่มบริการสุขภาพ และกลุ่มวิชาชีพ

เป็นจำนวนรวม 329 ตัวอย่าง และได้แบ่ง รพ.สต. เป็น 5 กลุ่มพื้นที่ (cluster) เป็นตัวแทนที่เหมาะสมของบุคลากร รพ.สต. ในจังหวัดขอนแก่น และวิเคราะห์ประมวลผลข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป นำเสนอผลการวิเคราะห์ในรูปแบบตาราง หรือแผนภูมิรูปภาพประกอบกับการบรรยาย การเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยนี้ได้ดำเนินการแสดงผลการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา
2. การวิเคราะห์กลุ่มสายงานกับลักษณะสำคัญแต่ละด้านของสมรรถนะหลัก
3. การวิเคราะห์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลก่อนและหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับลักษณะของกลุ่มตัวอย่างที่ศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูล ได้นำเสนอผลตามความมุ่งหมายของการวิจัย โดยแบ่งการนำเสนอ ดังนี้ ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มผู้ตอบแบบสอบถามที่ใช้เป็นกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้จำแนกตามเพศ อายุ สายงาน รายได้ต่อเดือน ระดับการศึกษา โดยนำเสนอในรูปแบบร้อยละ จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 329 คน เพศของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชาย จำนวน 100 คน คิดเป็นร้อยละ 30.4 และเพศหญิง จำนวน 229 คน คิดเป็นร้อยละ 69.6 ด้านอายุ พบว่า ส่วนใหญ่อยู่ในช่วงอายุมากกว่า 30-40 ปี จำนวน 114 คน คิดเป็นร้อยละ 34.7 รองลงมาอยู่ในช่วงอายุมากกว่า 40-50 ปี จำนวน 88 คน คิดเป็นร้อยละ 26.7 ลำดับถัดมาช่วงอายุมากกว่า 50-60 ปี จำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 24.3 และลำดับสุดท้ายช่วงอายุมากกว่า 20-30 ปี จำนวน 47 คน คิดเป็นร้อยละ 14.3

ในด้านสายงานใน รพ.สต. จากการเก็บข้อมูลพบว่า กลุ่มบริการสุขภาพพบมากที่สุดลำดับแรกจำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 51.1 ลำดับที่สองกลุ่มบริหารจำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 28.6 ลำดับที่สามกลุ่มวิชาชีพจำนวน 67 คน คิดเป็นร้อยละ 20.4 เมื่อจำแนกตามรายได้ต่อเดือน พบว่า รายได้น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 2.1 และรายได้มากกว่า 60,000 บาทขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ 4.9 ในส่วนระดับการศึกษา 2 อันดับแรก พบว่าส่วนใหญ่อยู่ในระดับการศึกษาปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 73.3 รองลงมาคือระดับการศึกษาระดับปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ 22.5 คน

2. การวิเคราะห์กลุ่มสายงานกับลักษณะสำคัญแต่ละด้านของสมรรถนะหลัก



ภาพที่ 1 กลุ่มบริหารก่อนและหลังการถ่ายโอนภารกิจ

จากภาพที่ 1 พบว่า รวมค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน ก่อนการถ่ายโอนคือ 5.21 และ หลังการถ่ายโอนคือ 5.44 ทั้งก่อนและหลังอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการบริการเป็นเลิศ และกลุ่มบริหาร ในภาพรวมแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการสมรรถนะหลักของบุคลากรภายหลังการถ่ายโอนมีทิศทางที่ดีขึ้น



ภาพที่ 2 กลุ่มบริการสุขภาพก่อนและหลังการถ่ายโอนภารกิจ

จากภาพที่ 2 พบว่า รวมค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน ก่อนการถ่ายโอนคือ 4.95 และ หลังการถ่ายโอนคือ 5.12 ทั้งก่อนและหลังอยู่ในระดับมาก ด้านที่ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการบริการเป็นเลิศ และกลุ่มบริการสุขภาพ ในภาพรวมแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการสมรรถนะหลักของบุคลากรภายหลังการถ่ายโอนมีทิศทางที่ดีขึ้น



ภาพที่ 3 กลุ่มวิชาชีพก่อนและหลังการถ่ายโอนภารกิจ

จากภาพที่ 3 พบว่า รวมค่าเฉลี่ยทั้ง 5 ด้าน ก่อนการถ่ายโอนคือ 5.02 และ หลังการถ่ายโอนคือ 5.10 ทั้งก่อนและหลังอยู่ในระดับมาก ด้านที่ดีที่สุด ได้แก่ ด้านการบริการเป็นเลิศ และกลุ่มวิชาชีพ ในภาพรวมแสดงให้เห็นถึงพัฒนาการสมรรถนะหลักของบุคลากรภายหลังการถ่ายโอนมีทิศทางที่ดีขึ้น

3. การวิเคราะห์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลก่อน และหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล สมรรถนะหลักก่อนการถ่ายโอนภารกิจ

(N=329)

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.55	0.791	มาก	5
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม	5.07	0.736	มาก	3
ด้านความเข้าใจในองค์กรและ ระบบงาน	4.73	0.753	มาก	4
ด้านการบริการเป็นเลิศ	5.45	0.677	มากที่สุด	1
ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม	5.40	0.702	มากที่สุด	2
รวม	5.04	0.601	มาก	

จากตารางที่ 2 สมรรถนะหลักของบุคลากร รพ.สต. ก่อนการถ่ายโอนที่มีต่อลักษณะสำคัญในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากร รพ.สต. ก่อนการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 5.04$) เมื่อพิจารณาและเรียงลำดับรายชื่อ 3 ลำดับแรก คือ รายการด้านการบริการเป็นเลิศ ($\bar{x} = 5.45$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x} = 5.40$) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{x} = 5.07$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้ายได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.55$)

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล สมรรถนะหลักหลังการถ่ายโอนภารกิจ

(N=329)

รายการ	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล	ลำดับ
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.82	0.777	มาก	5
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและ จริยธรรม	5.24	0.695	มากที่สุด	3
ด้านความเข้าใจในองค์กรและ ระบบงาน	4.93	0.710	มาก	4
ด้านการบริการเป็นเลิศ	5.55	0.603	มากที่สุด	1
ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม	5.49	0.665	มากที่สุด	2
รวม	5.21	0.577	มากที่สุด	

จากตารางที่ 3 สมรรถนะหลักของบุคลากร รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนที่มีต่อลักษณะสำคัญในภาพรวมทั้ง 5 ด้าน พบว่า ค่าเฉลี่ยโดยรวมของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากร

รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 5.21$) เมื่อพิจารณาและเรียงลำดับรายชื่อ 3 ลำดับแรก คือ รายการด้านการบริการเป็นเลิศ ($\bar{x} = 5.55$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม ($\bar{x} = 5.49$) และด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ($\bar{x} = 5.24$) ส่วนรายการที่มีค่าเฉลี่ยลำดับสุดท้าย ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($\bar{x} = 4.82$)

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์ (multiple regression analysis) ของการทดสอบลักษณะสำคัญทั้ง 5 ด้าน ส่งผลต่อสมรรถนะหลักสำหรับบุคลากร รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ

(n=329)	unstandardized		standardized	t	Sig. (P Value)
	B	S.E.	Beta		
(constant)	.578	.116		4.963	.000*
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	.113	.024	.163	4.758	.000*
ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	.225	.031	.291	7.280	.000*
ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน	.125	.026	.166	4.741	.000*
ด้านการบริการเป็นเลิศ	.287	.034	.322	8.323	.000*
ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม	.112	.031	.139	3.565	.000*

R = .915, R² = .838, *P < 0.05

จากตารางที่ 4 ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) พบว่า ลักษณะสำคัญของของบุคลากร รพ.สต. มีผลทางสถิติกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig) ได้แก่ 1) ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม 3) ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน 4) ด้านการบริการเป็นเลิศ 5) ด้านการทำงานร่วมกันเป็นทีม โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณโดยรวมในระดับสูงเป็น 0.915 (R) และสามารถพยากรณ์ถึงสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่นได้ร้อยละ 91.5 (R²)

การพิจารณาในค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์ พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร รพ.สต. ด้านการบริการเป็นเลิศสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร รพ.สต. ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่นได้สูงสุด ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 (sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.287 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (bata) เท่ากับ 0.322 รองลงมาลำดับที่ 2 คือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 (sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.225 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบคะแนนมาตรฐาน (bata) เท่ากับ 0.291 รองลงมาลำดับที่ 3 ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน มีระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.000 (sig) มีค่าสัมประสิทธิ์การ

ถดถอยในรูปแบบคะแนนดิบ (B) เท่ากับ 0.125 และมีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปแบบมาตรฐาน (bata) เท่ากับ 0.166 ตามลำดับ

สมการพยากรณ์หรือสมการถดถอยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร รพ.สต. ภายหลังจากการถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น สามารถแสดงในรูปแบบคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\hat{Y} = 0.578 + (0.113)X_1 + (0.225)X_2 + (0.125)X_3 + (0.287)X_4 + (0.112)X_5$$

สมการพยากรณ์หรือสมการถดถอยในรูปแบบมาตรฐานแสดงให้เห็นตัวแปรที่ส่งผลมากที่สุดได้ดังนี้

$$\hat{Y} = (0.322)X_4 + (0.291)X_2 + (0.166)X_3 + (0.163)X_1 + (0.139)X_5$$

อภิปรายผล

การถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดในประเทศไทยเป็นปรากฏการณ์การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ด้วยความต้องการบริหารและการบริการระบบสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นผลจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 เป็นตัวเร่งให้ภาครัฐต้องกระจายอำนาจให้กับระบบบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มี รพ.สต. เป็นกลไกในการขับเคลื่อน เพราะฉะนั้นจากการถ่ายโอนภารกิจผู้วิจัยจึงเห็นว่าในการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น อบจ.ขอนแก่น มีความชัดเจนด้านนโยบายในการรับถ่ายโอน และ อบจ.ขอนแก่น ซึ่งเป็นหนึ่งในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแรกๆ ที่สามารถถ่ายโอนได้ 100 เปอร์เซ็นต์ มีการบริหารจัดการกับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องในการถ่ายโอนภารกิจได้อย่างทั่วถึง ประกอบด้วยมีปัจจัยด้านภาวะผู้นำขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น เข้ามาสร้างความเชื่อมั่นของทั้งบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และจากภาคประชาชนที่มีต่อการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น โดยเฉพาะในด้านภาวะผู้นำซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญอีกประการหนึ่งที่มีผลต่อความสำเร็จของการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้จากปัจจัยและความเชื่อมั่นในสวัสดิการ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และความเชื่อมั่นในการเพิ่มศักยภาพในการบริการภาคประชาชนนั้นมาจากปมหลังความสำเร็จ ของการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นในการถ่ายโอนภารกิจสำคัญอื่นๆ เป็นองค์ประกอบสำคัญ เช่น ผลงาน (performance) ที่ผ่านมาคือการถ่ายโอนโรงเรียนมาสังกัด อบจ.ขอนแก่นจำนวน 20 แห่ง ทำมา 10 ปี โรงเรียนมีชื่อเสียงเป็นต้นแบบ

ก่อนและหลังการถ่ายโอนภารกิจผลของการเปรียบเทียบกลุ่มสายงานกับลักษณะสำคัญแต่ละด้านของสมรรถนะหลักจากงานวิจัยนี้ผลแสดงให้เห็นว่า ก่อนการถ่ายโอนภารกิจกลุ่มบริหาร กลุ่มบริการสุขภาพ และกลุ่มวิชาชีพ ทั้ง 3 กลุ่มสายงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าเมื่อเทียบกับหลังการถ่ายโอนภารกิจที่มีผลค่าเฉลี่ยที่มากกว่า และด้านที่มากที่สุดคือ การบริการเป็นเลิศ เมื่อพิจารณาบุคลากรสายงานรายกลุ่ม การแสดงออกของสมรรถนะหลักภายหลังการถ่ายโอนภารกิจมาให้ อบจ.ขอนแก่น ลำดับที่หนึ่งกลุ่มบริหารมีพัฒนาการมากที่สุดเนื่องจาก กลุ่มบริหารคือ ผอ.รพ.สต.ถือเป็นหัวหน้าหน่วยงานในการนำองค์กรในพื้นที่ที่ได้รับผิดชอบทำให้ปรับตัวได้เร็วกว่ากลุ่มสายงานอื่น ทั้งนี้การเป็นหัวหน้าหน่วยงานได้มีทักษะด้านความคิด (conceptual skills) การวิเคราะห์คาดการณ์นำองค์กรให้ไปถึงเป้าหมาย ประสพการณ์การประชุม และอบรมในระดับบริหารสมรรถนะหลักจึงมีความโดดเด่น ลำดับที่สองกลุ่มบริการสุขภาพ และลำดับสุดท้ายกลุ่มวิชาชีพ

จากผลการศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร รพ.สต. ภายหลังจากถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น บุคลากร รพ.สต. มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีลักษณะสำคัญด้านการบริการเป็นเลิศของบุคลากรที่โดดเด่นที่สุดประการแรก ที่จะแสดงออกในการให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจสม่ำเสมอ การดูแลรักษาประชาชนโดยไม่หวังผลประโยชน์ตอบแทนจากประชาชน การให้บริการเมื่อเกิดปัญหาบุคลากรช่วยแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นโดยไม่ปิดภาระหน้าที่ของตน รวมทั้งช่วยให้คำแนะนำการป้องกันโรคที่เป็นประโยชน์ตรงตามความต้องการของประชาชน นอกจากนี้ในผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (multiple regression analysis) สามารถอ่านผลค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของการพยากรณ์ ด้านการบริการเป็นเลิศได้สูงสุดจาก 5 ด้าน ซึ่งสอดคล้องกับการแปลผลรายด้าน อีกทั้ง สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายหลังจากถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (sig) ทั้ง 5 ด้าน

จากการวิจัยผลของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานบุคลากรภายหลังจากถ่ายโอนภารกิจเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้น ลักษณะสำคัญ 5 ด้านมีนัยสำคัญทางสถิติ พบว่าด้านการบริการเป็นเลิศ จากผลการวิจัยมีการแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด และโดดเด่นที่สุดเป็นลำดับแรกภายหลังจากถ่ายโอนภารกิจ บุคลากร รพ.สต. ให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจหรือมีการดูแลประชาชนโดยไม่หวังผลประโยชน์ สอดคล้องกับงานวิจัย ทิวาพร พรหมจอม, ขาดิษฐ์ อุดมกิจมงคล และสัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง [8] ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือด้านการบริการเป็นเลิศ กล่าวว่า ให้บริการด้วยความยิ้มแย้มแจ่มใส เต็มใจต้อนรับ และให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้มาใช้บริการ ในส่วนด้านที่อยู่ในลำดับสุดท้ายด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จากผลการวิจัยมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก เมื่อเปรียบเทียบกับ 5 ด้านแล้วมีค่าน้อยที่สุด แตกต่างจากงานวิจัย วุฒิชัย อารักษ์โพธิวงศ์ และคณะ [9] ศึกษาการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดสมุทรสาคร ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับดีจาก 5 ด้านอยู่ในลำดับสาม

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร รพ.สต. ภายหลังจากถ่ายโอนภารกิจให้แก่ อบจ.ขอนแก่น สาเหตุที่ด้านการบริการเป็นเลิศผลการวิจัยแสดงออกมาดีที่สุด ประการที่หนึ่ง บุคลากรให้บริการประชาชนด้วยความเต็มใจหรือมีการดูแลประชาชนโดยไม่หวังผลประโยชน์ และช่วยให้คำแนะนำการป้องกันโรคให้กับประชาชน ประการที่สอง นโยบายของนายก อบจ. ขอนแก่นทำอะไรให้คนขอนแก่นมีสุขภาพที่ดี ในด้านการปรับสภาพแวดล้อม การบริการ การบริการเครือข่าย การรักษาพยาบาล รพ.สต.จึงนำนโยบายนี้มาบริหารจัดการ ประกอบกับใช้กิจกรรมสร้างการพัฒนาปกป้องคนขอนแก่นห่างไกลโรคด้วย 3 P การส่งเสริม (promotion) การป้องกัน (prevention) และการคุ้มครอง (protection) ทั้งนี้ ประการที่สาม ในภาพรวมจากทั้ง 5 ด้านหลังถ่ายโอนการแปลผลอยู่ในระดับมากที่สุด ที่เป็นสาเหตุที่ทำให้ทุกด้านดีขึ้น คือ การทำงานที่กระชับสั้นลง เช่น การทำโครงการ ก่อนการถ่ายโอนจะทำโครงการต้องผ่านสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) หรือสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด (สสจ.) ทำให้ส่งผลต่อการทำงานล่าช้า ปัจจุบันการตัดสินใจรวดเร็วและสั้นลง

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะการวิจัย

ภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ รพ.สต. ให้แก่ อบจ.ขอนแก่น ซึ่ง รพ.สต. ถือเป็นหน่วยบริการสุขภาพที่ใกล้ชิดประชาชนในท้องถิ่นมากที่สุด ผ่านมาแล้วเป็นระยะเวลา 1 ปี ที่บุคลากร รพ.สต. ในบริบทของ รพ.สต. เดิมสังกัดส่วนกลางมาอยู่ท้องถิ่น บุคลากรต้องเรียนรู้ต่อการปรับตัวปรับทักษะต่างๆ เยอะขึ้น ดังนั้น ในภาพรวมการรู้ระดับของสมรรถนะหลักสามารถช่วยให้จับทิศทางได้ถูกต้อง ว่าสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร รพ.สต. ในภาพทั้งจังหวัดมีระดับมากน้อยในระดับเท่าไรควรได้รับการเพิ่มเติมหรือปรับปรุงให้ได้ดียิ่งขึ้นในด้านใด และให้ อบจ.หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเข้ามาสนับสนุนการเพิ่มสมรรถนะหลักต่อไป

ผู้วิจัยพบว่าผลการวิจัยด้านที่น้อยที่สุดลำดับสุดท้ายจาก 5 ด้าน คือด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักเกี่ยวกับการทำงานโดยตรง ข้อบ่งชี้การปฏิบัติงานที่มีคุณภาพหรือโดดเด่น ให้งานบรรลุเป้าหมายอยู่ในด้านนี้ ดังนั้น อบจ.ผู้กำกับดูแล รพ.สต. ฝ่ายที่รับผิดชอบงานด้านพัฒนาทรัพยากรบุคคลจัดฝึกอบรมเสริมสร้างทักษะความรู้และความเข้าใจของบุคลากร รพ.สต. อย่างสม่ำเสมอ สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับทิศทางและเป้าหมายขององค์กรนำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ของงาน เพื่อให้บุคลากร รพ.สต. มีสมรรถนะหลักที่จำเป็นที่สามารถเพิ่มพูนทักษะบุคลากรในองค์กรให้ชัดเจนมากขึ้น ได้แก่ อบรมพัฒนาศักยภาพความรู้ด้านเวชปฏิบัติที่ทันสมัยและเป็นปัจจุบันแก่เจ้าหน้าที่ด้านสุขภาพ สื่อสารและสร้างแรงจูงใจไปในแนวทางเดียวกันทุกช่องทาง และในขณะเดียวกันด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงานซึ่งอยู่รองจากลำดับสุดท้าย ก็ควรได้รับการจัดเวทีเครือข่ายเพื่อเป็นเวทีแลกเปลี่ยนปรึกษาหารือร่วมพัฒนาสมรรถนะหลักด้านนี้ให้ดียิ่งขึ้น เนื่องจากหากไม่เข้าใจในระบบหรือกระบวนการปฏิบัติจะไม่สามารถบูรณาการกับส่วนงานอื่นได้อย่างสมบูรณ์ ดังนั้น ให้ สสอ. หรือ สสจ. เข้ามาร่วมจัดเวทีช่วง 1-3 ปี แรกหลังการถ่ายโอนเพื่อสานต่องานเดิม และบูรณาการงานร่วมกันกับ อบจ.เห็นผลยิ่งขึ้น และเมื่อบุคลากรได้เข้าร่วมเวทีเครือข่าย สมรรถนะหลักก็จะไปในทิศทางที่สำเร็จมากขึ้น ผลที่ตามมาคือมีความหวังต่อความก้าวหน้าในวิชาชีพอันเนื่องมาจากโครงสร้างและระเบียบของ อบจ.นั้นมีเส้นทางความก้าวหน้า ที่ชัดเจนรวมไปถึงการเพิ่มกรอบอัตราต่าง ๆ ในอนาคตอาจมีการเปลี่ยนแปลงสายงานหรือเติบโตไปสู่ตำแหน่งนักบริหารระดับต้นหรือนักบริหารงานระดับสูง

ในส่วนกลุ่มสายงานเมื่อพิจารณาบุคลากรสายงานรายกลุ่ม การแสดงออกของสมรรถนะหลักภายหลังการถ่ายโอนภารกิจมาให้ อบจ.ขอนแก่น ลำดับที่หนึ่งกลุ่มบริหารมีพัฒนาการดีที่สุด การแปลผลได้มากที่สุด ลำดับที่สองกลุ่มบริการสุขภาพ และลำดับที่สามกลุ่มวิชาชีพมีการแปลผลอยู่ในระดับมาก ดังนั้น กลุ่มบริการสุขภาพ และกลุ่มวิชาชีพมีระดับสมรรถนะหลักแตกต่างกับกลุ่มบริหารอาจที่บริบทตำแหน่งงานหรือขอบเขตของงาน ด้วยการประชุมจะเรียนเชิญกลุ่มผู้บริหารหรือ ผอ. รพ.สต. เข้าร่วมประชุมเป็นหลักนอกจากท่านติดภารกิจไม่ได้ไปจึงมอบหมายให้บุคลากรกลุ่มอื่นไปแทน ดังนั้น ผอ.รพ.สต. อาจให้ผู้ติดตามไปด้วยเน้นตามความจำเป็นสลับสับเปลี่ยนกันไป ในการประชุมหรือการอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรเพื่อบุคลากรกลุ่มอื่นจะได้ทักษะและประสบการณ์ เช่น การจัดการการเงิน บัญชี และพัสดุ เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารงบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพและลดความเสี่ยงในการดำเนินการอันขัดต่อกฎหมาย และพัฒนาศักยภาพด้านสารสนเทศการเคียวกเบิกเงินจากโปรแกรมต่างๆ และการพัฒนาระบบการคลังยาให้อัจฉริยะลดภาระ

เจ้าหน้าที่ ทั้งนี้ เมื่อมีการถ่ายโอนแล้วควรมีการคัดเลือกบุคลากรเพิ่มเติมเพื่อให้ตรงตามกรอบอัตรากำลัง ขนาดเล็ก 7 คน ขนาดกลาง 12 คน ขนาดใหญ่ 14 คน และเพียงพอต่อการให้บริการประชาชนในพื้นที่บริการ

ในสุดท้ายนี้จากการมองปรากฏการณ์ภายหลังการถ่ายโอนมองว่าบุคลากรที่มีสมรรถนะหลักพร้อมปฏิบัติงานแล้วจะต้องประกอบไปด้วยงบประมาณ วัสดุ และเวชภัณฑ์ เข้าสนับสนุนจึงจะสามารถให้บริการประชาชนได้อย่างมีคุณภาพ วัสดุ และเวชภัณฑ์ที่มีความเหมาะสมคำนึงถึงคุณภาพความทันสมัยของวัสดุ อุปกรณ์ การนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ควรเป็นนโยบายหลักและทุก รพ.สต. ควรได้รับโดยทั่วถึงกัน เช่น เครื่องอ่านบัตรประชาชน เพื่อลดกระบวนการในส่วนของเวชระเบียน (medical record) ประชาชนสามารถนำบัตรประชาชนมาเสียและเลือกจองคิวในการเข้ารับบริการได้เลย

ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของบุคลากร เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นการสัมภาษณ์หรือการสนทนากลุ่มเพื่อเจาะลึกมากขึ้น และควรมีการวิเคราะห์ถึงสมรรถนะที่จำเป็นในอนาคตมองภาพรวมปรับใช้ในระดับภาคและประเทศ
2. ควรมีการศึกษาวิจัยสมรรถนะหลักของบุคลากร รพ.สต. เปรียบเทียบกับจังหวัดอื่นๆ ที่ถ่ายโอนมาสังกัด อบจ. ทั้งจังหวัดที่ถ่ายโอนมาครบและไม่ครบทุกแห่ง เพื่อสามารถอธิบายในภาพรวมที่กว้างขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- [1] สำนักกรรมการ 3 สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา. (2563). รายงานผลการพิจารณาศึกษา เรื่อง การบริการสุขภาพปฐมภูมิ (Primary Health Care). สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา.
- [2] สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. (2563). รายงานการสร้างระบบหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ประจำปีงบประมาณ 2563. บริษัท สหมิตรพรินต์ติ้งแอนด์พับลิชชิ่ง จำกัด.
- [3] พิรสิทธิ์ คำวนณศิลป์, ธัชเฉลิม สุทธิพงษ์ประชา, ศิริศักดิ์ เหล่าจันทาม, กฤษฎวรรณ โฉ่หวัชรินทร์ และ ปานปิ่น รองหานาม. (2566). การขับเคลื่อนการบูรณาการความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและการมีส่วนร่วมของประชาชนในการพัฒนาระบบสุขภาพปฐมภูมิขององค์การบริหารส่วนจังหวัด: กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- [4] องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น. (2565). องค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่นพร้อมรับถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษาและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. วารสารคนแดน, 17(1), 1-30.
- [5] สำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. (2558). รายงานประจำปี 2558 คณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น และสำนักงานคณะกรรมการมาตรฐานการบริหารงานบุคคลส่วนท้องถิ่น. บริษัท เพชรเกษมพรินต์ติ้ง กรุ๊ป จำกัด.
- [6] Spencer M. Lylm. and Spencer M. Signe. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- [7] องค์การบริหารส่วนตำบลบางพลวง. (2563). คู่มือการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนท้องถิ่น. <http://www.bangpluang.go.th/fileupload/3985355980.pdf>

- [8] ทิวาพร พรหมจอม, ชชาติชัย อุดมกิจมงคล และสัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง. (2561). ศึกษาประสิทธิภาพ
ปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของข้าราชการองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร.
วารสารบัณฑิตศึกษา, 15(71), 97-106.
- [9] วุฒิชัย อารักษ์โพชนงค์, โญธิกา ผลาเลิศ, พรทิพย์ คำฟัก, พชรพร นิลน้อยศรี, และพีรวิชญ์ สุนทรนันท์.
(2561) ศึกษาการประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากรภาครัฐที่สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัด
สมุทรสาคร. วารสารสังคมศาสตร์บูรณาการ มหาวิทยาลัยมหิดล, 5(1), 208-239.