

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน
ขนาด 30 เตียง โซน 2 จังหวัดอุบลราชธานี

The Main Competence in Performance of the Nursing Employees
of the Community Hospital with a Thirty Bed Capacity in Zone 2
of Ubon Ratchathani

พัชรี อมรสิน¹
และวัลย์พร สุขปลั่ง²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักและเพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โซน 2 จังหวัดอุบลราชธานี ประชากรในการศึกษาครั้งนี้คือ ลูกจ้างกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง โซน 2 จังหวัดอุบลราชธานี จำนวนทั้งสิ้น 135 คน เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักโดยใช้สถิติทดสอบที และสถิติทดสอบเอฟ เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 แล้วทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีตรวจสอบโดยวิธี LSD

ผลการวิจัยพบว่า: ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}=4.17$) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.16$) ซึ่งสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศพบว่า ค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของเพศหญิงมากกว่าเพศชายในทุกด้าน แต่พบว่ามีเพียงด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่เพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และจากการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักโดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลัก แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยพบว่ากลุ่มปริญญาตรี มีสมรรถนะหลักโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มมัธยมศึกษาตอนปลาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 กลุ่มนักวิชาการมีสมรรถนะหลักโดยภาพรวมมากกว่ากลุ่มผู้ช่วยเหลือคนไข้ พนักงานบริการทั่วไป และพยาบาลวิชาชีพ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และกลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนน้อยกว่า 15,000 บาท มีสมรรถนะหลักด้านการทำงานเป็นทีมมากกว่ากลุ่มที่มีรายได้ต่อเดือนตั้งแต่ 15,001 บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนประสบการณ์ทำงานไม่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของกลุ่มลูกจ้าง

คำสำคัญ: สมรรถนะ ปฏิบัติงาน ลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง

ABSTRACT

The research aimed to study and compare the main competence in the performance of the nursing employees of the community hospital with a thirty bed capacity in zone 2 of Ubon Ratchathani. Population in the study was 135 nursing employees of the community hospital. The research instrument was a questionnaire. Statistics used were frequency, percentage, mean and standard deviation, t-test and F-test. Paired items were tested by LSD.

¹ นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
โทร 081-9663914 e-mail: pucharee01@hotmail.com

² อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะบริหารธุรกิจและการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

The research findings were as follows: The mean of a main competence in performance was maximum in righteousness and morals ($\bar{X} = 4.17$), followed by a team work ($\bar{X} = 4.16$). As classified by sex, it was found that the mean of the females' main competence was higher than that of the males. Achievement orientation of the females was different from that of the males with a statistical significance. As classified by personal factors, it was found that different educational levels, positions, and monthly incomes resulted in different main competence with a statistical significance. The subjects who were university degree holders had higher competence than those who held a high school certificate with a statistical significance of .05. A group concerned with academic areas had higher overall competence than a group assisting patients, staff in general service, and professional nurses at a statistical significance of .05. Those earning less than 15,000 baht a month were a better team work than those earning 15,001 upwards at a statistical significance of .05. Experiences did not have an effect upon the performance of employees.

Keyword: Competence, Performance, Employees, Nursing, Community Hospital, Thirty Bed Capacity

บทนำ

สภาพสังคมที่เปลี่ยนแปลงไปนั้นส่งผลกระทบต่อโดยตรงทั้งต่อบุคคลและองค์กร กล่าวคือบุคคลต้องมีการปรับตัว แสวงหาโอกาสและดิ้นรนเพื่อการดำรงชีวิตของตน สำหรับองค์กรก็ต้องมีการปรับเปลี่ยนนโยบายอยู่ตลอดเวลาส่งผลให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับเปลี่ยน วิธีการและแนวปฏิบัติให้เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ และอัตราค่าจ้างบุคลากร และจะเห็นได้ว่าการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรในปัจจุบันมุ่งเน้นการพัฒนาโดยยึดหลักสมรรถนะ (Competency) และการพัฒนาขีดความสามารถ (Capability) เพื่อให้ข้าราชการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ทรงความรู้ (Knowledge Worker) สามารถปฏิบัติงานภายใต้หลักการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และระบบบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ได้อย่างมีประสิทธิภาพก้าวทันการเปลี่ยนแปลง สามารถพัฒนางานในหน้าที่อย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ และมีศักยภาพ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553 : 15) การที่จะทำให้บุคลากรมีคุณภาพ องค์กรจะต้องมีการพัฒนาด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resources Development: HRD) อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอให้ครอบคลุมด้านต่างๆ อันได้แก่ ด้านความรู้ (Knowledge) ด้านทักษะ (Skill) และด้านทัศนคติ (Attitude) ซึ่งบุคลากรในองค์กรถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญในการที่จะช่วยส่งเสริมผลักดันให้สมรรถนะขององค์กร เป็นสมรรถนะ ที่แท้จริงและสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยให้องค์กรมีความแข็งแกร่งและสามารถยืนหยัดท่ามกลางกระแสความเปลี่ยนแปลงได้ (จิตติมา อัครดิพิพงศ์, 2556 : 2)

โรงพยาบาลชุมชน ประกอบไปด้วยหน่วยงานภายในต่างๆที่ทำหน้าที่ให้บริการสุขภาพแก่ประชาชน เช่น กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ ที่มีหน้าที่วางแผนและกำหนดนโยบายการดำเนินงานของโรงพยาบาล กลุ่มการพยาบาล เป็นหน่วยงานที่ต้องพิจารณาการบริหารด้านการพยาบาลที่มีคุณภาพจำเป็นต้องอาศัยจิตสำนึกของบุคลากรในองค์กรทุกระดับไม่ว่าจะเป็นข้าราชการหรือลูกจ้างการบริการสุขภาพเป็นการให้บริการแก่คน ซึ่งต้องคำนึงถึงกาย จิต อารมณ์ สังคม และจิตวิญญาณ เป็นการให้บริการที่ต้องคำนึงถึงมนุษยธรรม ความถูกต้องตามหลักวิชาการ การให้บริการทางการแพทย์ที่มีคุณภาพที่มีประสิทธิภาพสูงต้องอาศัยบุคลากรที่มีคุณภาพ ความสามารถและสมรรถนะของลูกจ้างผู้ปฏิบัติงานเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึง เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร

ดังนั้นผู้วิจัยสนใจจะศึกษาสมรรถนะ (Competency Based Approach) ซึ่งเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่จะนำมาประเมินเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถรู้จุดเด่น จุดด้อยของความสามารถในการปฏิบัติงานของตน และสามารถพัฒนาตนเองอย่างแท้จริง ผู้วิจัยในบทบาทหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ตระหนักถึงความสำคัญดังกล่าว จึงสนใจศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวางแผน กำหนดนโยบาย ในการพัฒนาสมรรถนะของลูกจ้างกลุ่มการ

พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อองค์กร ต่อไป

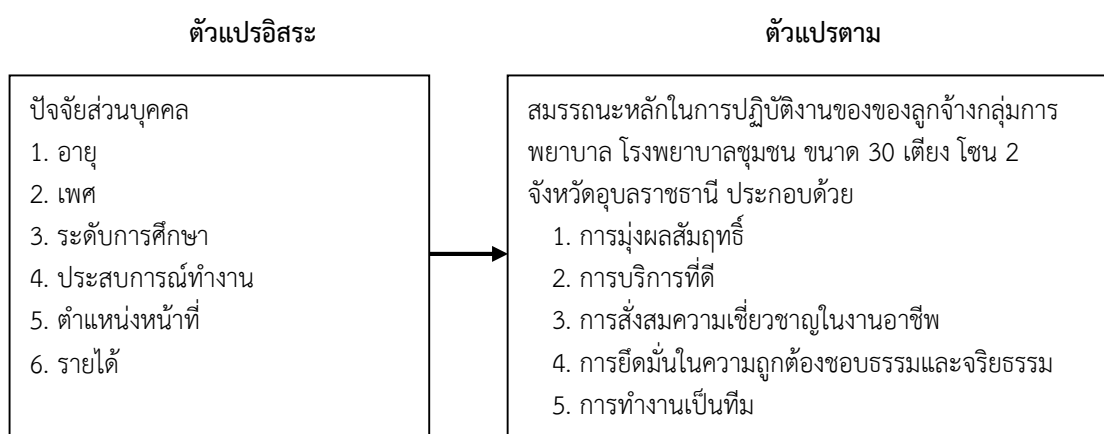
วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

ความสำคัญของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้จะทำให้ทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปประกอบการวางแผน กำหนดนโยบาย ในการพัฒนาสมรรถนะของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี ให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ประชากร

ประชากร คือ ลูกจ้างกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ โรงพยาบาลนาตาล โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น และโรงพยาบาลโพธิ์ไทร ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสนับสนุนและกลุ่มงานบริการ มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 135 คน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนาตาล โรงพยาบาลกุดข้าวปุ้น และโรงพยาบาลโพธิ์ไทร ซึ่งเป็นลูกจ้างที่ปฏิบัติงานในกลุ่มงานสนับสนุนและกลุ่มงานบริการ มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 1 ปีขึ้นไป จำนวนทั้งสิ้น 135 คน

การสร้างและการตรวจสอบเครื่องมือ

ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลผู้ศึกษาได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. ศึกษาแนวคิดและทฤษฎีเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและรวบรวมข้อมูลเพื่อประกอบการสร้างแบบสอบถาม

2. ดำเนินการสร้างเครื่องมือให้ครอบคลุมตามกรอบแนวความคิด

3. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นมาเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน เพื่อพิจารณาความตรงด้านเนื้อหา (Content Validity) โดยหาดัชนีความสอดคล้องของข้อคำถามกับวัตถุประสงค์การวัดตามนิยามศัพท์ (Index of Item Congruence : IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.6 ขึ้นไปเป็นข้อคำถาม ซึ่งจากการพิจารณาความตรงด้านเนื้อหาของผู้เชี่ยวชาญพบว่าได้ค่า IOC เท่ากับ 1.0

4. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นลูกจ้างโรงพยาบาลชุมชนโชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี ได้แก่ โรงพยาบาลตระการพิรุณ โรงพยาบาลศรีเมืองใหม่ และโรงพยาบาลเขมราฐ โดยเป็นกลุ่มที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน มีค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach) เท่ากับ 0.90

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถาม โดยแบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล โดยแบบสอบถามเป็นลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ได้แก่ อายุ เพศ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ และรายได้

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาลเป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลชุมชน ประกอบด้วย สมรรถนะหลัก จำนวน 5 ด้าน ประกอบด้วย สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะการบริการที่ดี สมรรถนะการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และสมรรถนะการทำงานเป็นทีม ข้อคำถามในส่วนนี้เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale)

ส่วนที่ 3 ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาลเพื่อหาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เป็นข้อคำถามปลายเปิด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการจัดกระทำข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป และนำแบบสอบถามที่ได้รับมาตรวจสอบความเรียบร้อย และความสมบูรณ์ของการตอบแบบสอบถาม จากนั้นทำการวิเคราะห์ข้อมูลมี ดังต่อไปนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

2. ข้อมูลสมรรถนะของของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี วิเคราะห์ด้วยสถิติความถี่ ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) แล้วนำค่าเฉลี่ยมาแปลความหมาย ดังนี้

ค่าเฉลี่ย 4.51-5.00 มีสมรรถนะระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51-4.50 มีสมรรถนะระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51-3.50 มีสมรรถนะระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51-2.50 มีสมรรถนะระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00-1.50 มีสมรรถนะระดับน้อยที่สุด

3. ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาล นำมาสรุปและบรรยายเชิงพรรณนา

4. เปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักของของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี ที่แสดงออกของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมชน โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ ใช้สถิติทดสอบที (t-test)

5. เปรียบเทียบสมรรถนะของลูกจ้างโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามระดับการศึกษา บทบาทหน้าที่ ประสพการณ์ ใช้สถิติทดสอบเอฟ (F-test) เมื่อพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .05 จึงทำการทดสอบรายคู่โดยใช้วิธีตรวจสอบโดยวิธี LSD (LSD Method) ต่อไป

ผลการวิจัย

จากการศึกษากลุ่มตัวอย่างจำนวน 135 คน ลูกจ้างกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี เป็นเพศหญิงมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 61.5 มีอายุอยู่ระหว่าง 30-40 ปี มากที่สุดคิดเป็นร้อยละ 51.1 รองลงมาคืออายุไม่เกิน 30 ปี คิดเป็นร้อยละ 38.5 กลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาในระดับปริญญาตรีมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 49.6 รองลงมาคือระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย คิดเป็นร้อยละ 44.4 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่าง ณ โรงพยาบาลชุมชน 30เตียงโชน 2 มากที่สุดคือ 3 ปีแต่ไม่ถึง 6 ปี คิดเป็นร้อยละ 43.7 ตำแหน่งในการปฏิบัติงานของกลุ่มตัวอย่างคือพนักงานบริการทั่วไปมากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 35.6 รองลงมาคือพยาบาลวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ 29.6 และกลุ่มตัวอย่างมีมีรายได้ต่อเดือนอยู่ระหว่าง 10,000-15,000 บาท มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 43.7 รองลงมาคือน้อยกว่า 10,000 บาท และ 15,001-20,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 31.1 และ 17.0 ตามลำดับ

สรุปผลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี โดยภาพรวม

ข้อ	สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน	\bar{x}	S.D.	ระดับสมรรถนะ
1	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	3.74	0.50	มาก
2	การบริการที่ดี	3.89	0.57	มาก
3	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	3.92	0.63	มาก
4	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	4.17	0.65	มาก
5	การทำงานเป็นทีม	4.16	0.71	มาก
รวม		3.97	0.54	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของตนเองของกลุ่มตัวอย่างในภาพรวมอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยพบว่าสมรรถนะหลักที่มีระดับมากที่สุดคือ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม

($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{X} = 4.16$) และด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ($\bar{X} = 3.92$) ตามลำดับ

ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักของลูกจ้างกลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่งงาน และรายได้

เปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จำแนกตามเพศพบว่าค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของเพศหญิงมากกว่าเพศชายในทุกด้านและพบว่ามีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา (P-value = 0.002) ตำแหน่งงาน (บทบาทหน้าที่) (P-value < 0.001) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลา) และรายได้ต่อเดือนที่แตกต่างกัน ไม่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา (P-value = 0.002) ตำแหน่งงาน (บทบาทหน้าที่) (P-value = 0.003) และรายได้ต่อเดือน (P-value = 0.049) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการบริการที่ดี แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลา) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา (P-value = 0.002) ตำแหน่งงาน (บทบาทหน้าที่) (P-value = 0.005) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลา) และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา (P-value = 0.006) ตำแหน่งงาน (บทบาทหน้าที่) (P-value = 0.012) และรายได้ต่อเดือน (P-value = 0.005) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลา) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา (P-value = 0.002) ตำแหน่งงาน (บทบาทหน้าที่) (P-value = 0.005) และ และรายได้ต่อเดือน (P-value = 0.001) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ด้านการทำงานเป็นทีม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลา) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

เปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา (P-value = 0.001) ตำแหน่งงาน (บทบาทหน้าที่) (P-value = 0.001) และ และรายได้ต่อเดือน (P-value = 0.006) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลา) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ

อภิปรายผลการศึกษา

จากการศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของลูกจ้าง กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน ขนาด 30 เตียง โชน 2 จังหวัดอุบลราชธานี

จากการศึกษาครั้งนี้โดยทำการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ จำแนกตามลักษณะเพศพบว่าค่าเฉลี่ยสมรรถนะหลักของเพศหญิงมากกว่าเพศชายในทุกด้าน แต่พบว่ามีเพียงด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เท่านั้นที่พบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะมากกว่าเพศชายอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.035) และเมื่อทำการวิเคราะห์สมรรถนะโดยภาพรวมพบว่าเพศมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติแต่อย่างใด ซึ่งการศึกษามีความสอดคล้องกับผลการวิจัยที่ผ่านมา โดยสอดคล้องกับ ธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าเพศที่แตกต่างกันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของ สารีสา จันทร์สาขา (2554) ที่ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการเงินและพัสดุของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามโดยส่วนมากจากผลการศึกษาวิจัยได้ที่มีการทบทวนวรรณกรรมพบว่าเพศที่ต่างกันนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการทำงาน หรือมีความสัมพันธ์กันในระดับต่ำ ดังการศึกษาของ มณีรัตน์ เจริญศิลป์ และสุพัตรา หมั่นรอด (2552) การศึกษาของจิตติวัจน์ รุจิภาสวรรณ (2553) การศึกษาของ วาสนา พัฒนานันท์ชัย (2553) และการศึกษาของจิรสุดา บัวผัน และคนอื่นๆ (2554) ดังนั้นจึงอธิบายได้ว่าเพศถึงแม้จะเป็นปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการทำงานแต่อย่างไรก็ตามควรมีการศึกษาถึงรายละเอียดเพิ่มเติมมากกว่านี้

จากการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานโดยภาพรวม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน (บทบาทหน้าที่) และรายได้ต่อเดือน ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน (ระยะเวลา) ที่แตกต่างกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งการศึกษานี้มีความสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมา โดยปัจจัยด้านระดับการศึกษาพบว่าส่งผลให้สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของสุวรรณี ภู่อื่น (2556) ที่ได้ทำการวิจัยเรื่องแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการ ระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 กรมศุลกากร ผลการศึกษาพบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะหลักของข้าราชการระดับปฏิบัติการ สอดคล้องกับการศึกษาของสุวิชา ชูศรีรัมย์ และวรรณชนก จันทร์ชุม (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 12 พบว่าระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของพยาบาลวิชาชีพ สอดคล้องเช่นเดียวกับการศึกษาของธนกร กรวัชรเจริญ (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้เฮาส์ จำกัด (มหาชน) พบว่าระดับการศึกษาที่ต่างกันจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพการทำงานที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับการศึกษาของวิญญา ลือเลื่อง (2555) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่าปัจจัยด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด การศึกษาครั้งนี้ก็อธิบายได้ว่าบุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผลและแสดงออกในด้านการรับผิดชอบ ความคิดและสติปัญญาย่อมดีกว่ากลุ่มที่มีระดับการศึกษาต่ำๆ ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการทำงานและสมรรถนะในการทำงานที่ติดตามมาในส่วนปัจจัยด้านตำแหน่งหน้าที่ (ตำแหน่งงาน/ความรับผิดชอบ) ก็พบว่ามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของทิพย์พร บุญมีพิพิธ (2554) ที่ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ความรับผิดชอบ เป็นตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการเปลี่ยนแปลงตัวแปรสมรรถนะในการทำงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เช่นเดียวกับการศึกษาของ เบญจวรรณ อินตะวงค์ (2553) ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเพชรบูรณ์ เขต 2 พบว่า ลักษณะงานที่ปฏิบัติงาน เป็นปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์ทางบวก

และเป็นปัจจัยที่ดีที่สุดที่มีผลต่อสมรรถนะของครูสายผู้สอน จากการศึกษาของ จาริศรี กุลศิริปัญญา และคนอื่นๆ (2555) ที่ได้ศึกษา การปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กรเอกชนสายสุขภาพ กรณีศึกษา : สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน พบว่า สถานภาพ มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับสมรรถนะทางวิชาชีพ ด้านความร่วมมือร่วมใจ เช่นเดียวกันกับการศึกษาของจิตติวัจน์ รุจิภาสวรมะ (2553) ที่ได้ศึกษา สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง: กรณีศึกษาโรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์และธนบุรี พบว่าปัจจัยส่วนบุคคลเกี่ยวกับตำแหน่งงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติและปัจจัยเกี่ยวกับรายได้พบว่าเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของรุ่ง จันทะวงศ์ และคนอื่นๆ (2556) ที่ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะด้านการบริหารงานสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่ารายได้มีความสัมพันธ์กับระดับสมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีนัยสำคัญ และสอดคล้องกับการศึกษาของสุลักษณ์ จันทวิสุข (2549) ที่ได้ศึกษาปัจจัยพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด งานห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ และ โรงพยาบาลประจำจังหวัดในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข พบว่ารายได้ มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของพยาบาลห้องผ่าตัดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งอภิปรายได้ว่าบุคคลใดมีพื้นฐานทางการศึกษาที่ดีย่อมส่งผลให้มีอาชีพการงานที่ดีทำให้มีรายได้ในการจุนเจือครอบครัวที่ดีตามไปด้วย ซึ่งจะมีผลทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการบริหารทรัพยากรในการเสริมสร้างประสบการณ์และประสิทธิภาพในการทำงานได้ดีกว่าคนที่มีการศึกษาที่ต่ำ ไม่มีอาชีพที่มั่นคงและมีรายได้ที่ไม่เพียงพอในการบริหารจัดการในการแสดงออกซึ่งสมรรถนะในการทำงาน บุคคลที่มีรายได้หรือมีฐานะเศรษฐกิจดี มีผลต่อการมีศักยภาพในปฏิบัติของตนเองดีขึ้น บุคคลที่มีรายได้น้อย จึงทำให้มีข้อจำกัดในการแสวงหาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานและรายได้ถือว่าเป็นแรงจูงใจที่สำคัญที่จะทำให้บุคคลแสดงศักยภาพในการทำงานได้ดีขึ้น

อย่างไรก็ตามในการศึกษาครั้งนี้พบว่าประสบการณ์ทำงานไม่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานแต่อย่างใด ถึงแม้ว่าประสบการณ์ในการทำงานเป็นสิ่งที่จะทำให้บุคคลเกิดการเรียนรู้ มีความชำนาญมากขึ้น สามารถวิเคราะห์และมองปัญหาได้ดีขึ้น มีความสุขุมรอบคอบ มีเหตุผลในการแก้ปัญหา สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมในการทำงานได้ดีขึ้น มีความเข้าใจและเกิดทักษะในการปฏิบัติงานที่ดียิ่งขึ้น แต่การศึกษานี้ก็อาจมีผลเนื่องจากการศึกษาในกลุ่มประชาชนที่มีตำแหน่งหน้าที่ที่หลากหลาย และขนาดตัวอย่างอาจมีน้อยเกินไปจึงไม่ทำให้เห็นความแตกต่างที่เกิดขึ้นเกี่ยวกับปัจจัยด้านประสบการณ์ทำงาน ซึ่งการศึกษานี้ก็ไม่ได้มีความสอดคล้องกับการศึกษาที่ผ่านมาที่พบว่าประสบการณ์ทำงานมีผลโดยตรงต่อสมรรถนะและประสิทธิภาพในการทำงาน (สิริรัชช เจริญศรีเมือง, 2551; สุวิชา ชูศรียิ่ง และคนอื่นๆ, 2553; จิรสุดา บัวผัน และคนอื่นๆ, 2554; สาริสา จันทรสสา, 2554; วิญญา ลือเลื่อง, 2555; จาริศรี กุลศิริปัญญา และคนอื่นๆ, 2555)

จากการศึกษาครั้งนี้แสดงให้เห็นว่าการที่บุคคลมีปัจจัยทั้งทางด้านการศึกษา ตำแหน่งงาน และรายได้ที่มั่นคง จะยิ่งช่วยเพิ่มความสามารถในการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จ และแสดงออกมาเป็นสมรรถนะเชิงพฤติกรรม (Behavioral Competency) ที่เป็นผลมาจากความรู้ ความสามารถ ทักษะ และคุณสมบัติอื่น ๆ ภายในตัวของบุคคลที่ช่วยให้บุคคลสามารถผลิตผลงานหรือปฏิบัติงานได้อย่างโดดเด่น (High Performance) โดยมีความเชื่อว่า ถ้าบุคลากรของหน่วยงานมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมดังกล่าวที่กำหนดแล้ว จะช่วยให้งานขององค์กรประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้ และช่วยให้บุคลากรสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและระบบสุขภาพเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดเวลา

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากผลการศึกษา สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า ในประเด็นการกำหนดเป้าหมายรวมทั้งพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างอย่างไม่เคยมีใครทำได้มาก่อน กลุ่มตัวอย่างมีการ

แสดงออกด้านสมรรถนะน้อยที่สุด ดังนั้นในการนำไปใช้จริง ผู้บริหารควรมีนโยบายให้การสนับสนุนให้กลุ่มลูกจ้างมีการพัฒนาสมรรถนะให้มากที่สุด เช่นการกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนมากขึ้น การส่งเสริมให้ลูกจ้างได้มีการพัฒนางานที่มีความหลากหลาย

2. จากผลการศึกษา สมรรถนะด้านการบริการที่ดี พบว่า ในประเด็นการให้บริการที่เกินความคาดหวังแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก กลุ่มตัวอย่างมีการแสดงออกด้านสมรรถนะน้อยที่สุด ดังนั้นในแง่ของการปฏิบัติงานกลุ่มลูกจ้างควรมีจิตวิญญาณในการให้บริการและมีความทุ่มเทให้มากที่สุด

3. จากผลการศึกษา สมรรถนะด้านการส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่าในประเด็นการสนับสนุนการทำงานของคนที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆกลุ่มตัวอย่างมีการแสดงออกด้านสมรรถนะน้อยที่สุด ดังนั้นในเชิงนโยบายผู้บริหารควรมีการสนับสนุนให้ลูกจ้างได้รับการส่งมอบความเชี่ยวชาญจากบุคคลอื่นที่มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพมากขึ้น

4. จากผลการศึกษา สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า ในประเด็นการยื่นหยัดเพื่อความถูกต้อง และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงขององค์กร กลุ่มตัวอย่างมีการแสดงออกด้านสมรรถนะน้อยที่สุด ดังนั้น กลุ่มลูกจ้างควรได้รับการส่งเสริมในแง่คุณธรรมจริยธรรมการทำงาน

5. จากผลการศึกษา สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า ในประเด็นการทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จสนับสนุนการตัดสินใจของทีม กลุ่มตัวอย่างมีการแสดงออกด้านสมรรถนะน้อยที่สุด ดังนั้นเพื่อให้เกิดสมรรถนะในประเด็นดังกล่าวควรมีการพิจารณาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. จากการศึกษาพบว่ายังมีเพียงด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์เท่านั้นที่พบว่าเพศหญิงมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะมากกว่าเพศชาย ดังนั้นควรมีการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยด้านเพศในเชิงลึกเพิ่มเติมเพื่อหาความแตกต่างที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

2. เพื่อให้การศึกษาคอบคลุมปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานควรมีการศึกษาปัจจัยด้านอื่นที่อาจจะมีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน เช่น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ บรรยากาศองค์กร เพื่อที่จะศึกษาต่อไปว่าปัจจัยใดที่จะนำไปสู่การพัฒนาสมรรถนะและควรมีการกระจายประชากรในโรงพยาบาลโซนอื่นๆเพิ่มเติม

3. ควรมีการศึกษาปัญหาและอุปสรรคที่มีผลต่อสมรรถนะหลักและประสิทธิภาพการปฏิบัติงานเพื่อเป็นแนวทางในการแก้ไขและปรับปรุงให้ตรงประเด็น

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระนี้สำเร็จลงได้ด้วยความกรุณาและความอนุเคราะห์ของคุณและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องหลายแห่งและได้รับความช่วยเหลือและคำแนะนำอย่างดี ตลอดจนคอยชี้แนะแนวความคิดในการวิจัยในครั้งนี้จาก ดร.วลัยพร สุขปลั่ง ที่ปรึกษางานวิจัยในครั้งนี้ ตลอดจน ผศ.ดร.จตุรงค์ ศรีวงษ์วรรณ ที่กรุณาเป็นกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระนี้ ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงไว้ ณ ที่นี้

ขอขอบพระคุณ โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียงโซน 2 จังหวัดอุบลราชธานีทุกแห่ง บุคลากรด้านสาธารณสุขที่เกี่ยวข้องที่ได้เอื้อสถานที่และบุคลากรในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการศึกษานี้เป็นอย่างดี

สุดท้ายผลอันจะเป็นประโยชน์ ความดีความงามทั้งปวง ที่เกิดขึ้นจากการศึกษาค้นคว้าแบบอิสระนี้ขอบแต่คุณพ่อและคุณแม่ที่เคารพยิ่งและหากมีข้อบกพร่องด้วยประการใดๆ ผู้ศึกษาขออภัยไว้ด้วยความขอบคุณยิ่ง

และผู้ศึกษาหวังว่าการค้นคว้าแบบอิสระนี้จะมีประโยชน์สำหรับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนผู้ที่สนใจที่จะศึกษาต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- จารีศรี กุลศิริปัญญา และคนอื่นๆ. (2555). การปฏิบัติงาน ความรู้สึกมีค่าในตนเองและความผูกพันต่อองค์กร เอกชนสายสุขภาพ กรณีศึกษา : สมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลเอกชน. มหาวิทยาลัยเวสเทิร์น.
- จิตติมา อัครธิพิงศ์. (2556). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. สาขาวิชาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- จิตติวัฒน์ รุจิภาสวรมธ. (2553). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของพนักงานการประปานครหลวง: กรณีศึกษา โรงงานผลิตน้ำมหาสวัสดิ์และธนบุรี. การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา
- จิรสุดา บัวผัน และคนอื่นๆ. (2554). “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของทันตแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุขที่ 12,” *KKU Res J.* 16, 6 (มิถุนายน): 679-692.
- ธนกร กรวัชรเจริญ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทควอลิตี้ เฮาส์ จำกัด (มหาชน). การค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ทิพย์พร บุญมีพิพิธ. (2554). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะการบริหารงานบุคคลขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอทับสะแก จังหวัดประจวบคีรีขันธ์. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา.
- เบญจวรรณ อินต๊ะวงศ์. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของครูสายผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพชรบูรณ์ เขต 2. สารนิพนธ์การศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองการศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- มณีนรัตน์ เจริญศิลป์ และสุพัตรา หมื่นรอด. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น โรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราช สระแก้ว. วิทยานิพนธ์โครงการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยของสมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย สาขากาตตะวันตก วิทยาลัยพยาบาลพระปกเกล้าจันทบุรี.
- รุ่ง จันทะวงศ์ และคนอื่นๆ. (2556). สมรรถนะด้านการบริหารงานสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วาสนา พัฒนานันท์ชัย. (2553). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์. การศึกษาอิสระศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วิบูลญา ลือเลื่อง. (2555). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทของพยาบาลวิชาชีพห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สาริสา จันทรสาขา. 2554. สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ทางด้านการเงินและพัสดุของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาลัยการเมืองการปกครอง มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- สิริรักษ์ เจริญศรีเมือง. (2551). ปัจจัยคัดสรรกับสมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัดโรงพยาบาลศูนย์. การค้นคว้าอิสระพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สุลักขณา จันทวิสุข. (2549). ปัจจัยพยากรณ์สมรรถนะพยาบาลห้องผ่าตัด งานห้องผ่าตัด โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลประจำจังหวัดในภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.

- สุวรรณณี ภูชี้่น. (2556). แรงจูงใจในการปฏิบัติงานและความต้องการพัฒนาตนเองที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของข้าราชการตำแหน่งนักวิชาการศุลกากรระดับปฏิบัติการ สังกัดสำนักงานศุลกากรภาคที่ 1 กรมศุลกากร. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- สุวิชา ชูศรียิ่ง และวรรณชนก จันทชุม. (2553). “ปัจจัยคัดสรรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของ พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน เขตตรวจราชการที่ 12,” วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ. 3, 2 (กรกฎาคม): 69-85.