

สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ

อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

The Performance Competency of Personnel at Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province

ศักรินทร์ ถวาย, ปณัฐดา โมรา และกนกภักดิ์ บุญสิทธิ์*

Sakkarin Thaway, Panatda Mora and Kanokpak Boonsit*

Received: 11 March 2025, Revised: 27 June 2025, Accepted: 29 June 2025

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยมีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช 2) เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย คือ บุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 217 คน และใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาค่า ร้อยละ สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต สำหรับวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการกระจายข้อมูล การเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ โดยใช้ การวิเคราะห์ T-test ใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่ม การวิเคราะห์ F-test (One-way ANOVA) ใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป ส่วนคำถามปลายเปิดในการตอบแบบสอบถามจะทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการวิจัยพบว่า 1) กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดหน่วยงานกองตรวจโรคผู้ป่วยนอก มีสถานภาพสมรส และมี

ระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี 2)สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก 3)สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านสังกัดหน่วยงาน ด้านสถานภาพ และด้านระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน ส่วนด้านเพศ แตกต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่าง 4)ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียว โดยเปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็น กำหนดหน้าที่ชัดเจนเพื่อปฏิบัติงานเกินกว่ามาตรฐาน และปฏิบัติงานที่ทำหยาบความสามารถได้ บริการที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร มีการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการที่ชัดเจน เปิดให้บริการในช่วงเวลาพักเที่ยง มีการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของประชาชน การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จัดการความขัดแย้ง มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สร้างความรักสามัคคี และความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกันให้ชัดเจนว่าเป้าหมายของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ เพื่อกระตุ้นการทำงานในการให้บริการ การทำงานเป็นทีม จัดอบรมทำความเข้าใจในเรื่องการให้บริการประชาชน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และควรมีการปรึกษาหารือกันก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง

คำสำคัญ : สมรรถนะ, การปฏิบัติงาน, บุคลากร, โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ

Abstract

The research study on The Performance Competency of Personnel at Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province, has the following objectives: 1) To study the performance of personnel at Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province. 2) To study the personal factors that have differences in gender, age, education level, department affiliation, status, and working period that affect the performance of personnel at

Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province, which are different. 3) To study the recommendations for developing the performance of personnel at Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province. The sample group used in the research was 217 personnel at Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province, and the accidental sampling method was used. Data analysis was done by finding percentages for general data analysis, finding arithmetic means for analyzing performance of personnel at Wachirawut Hospital, and finding standard deviations for data distribution. Comparing performance of personnel at Wachirawut Hospital using T-test analysis to compare the means of two groups of variables. F-test analysis (One-way ANOVA) was used to compare the means of three or more groups of variables. The open-ended questions in the questionnaire were analyzed for content. The research results found that: 1) Most of the sample were female, aged 31-40, had a bachelor's degree, belonged to the Outpatient Department, were married, and had worked for 6-10 years. 2) The overall performance of personnel at Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province was at a high level. 3) The performance of personnel at Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province, which were different in terms of age, education, affiliation, status, and length of work, affected the performance of personnel at Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province, which were different. However, the difference in gender resulted in no difference in the performance of personnel at Wachirawut Hospital, Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province. 4) Recommendations for developing performance of personnel at Wachirawut Hospital Focus on results, work in the same direction, allowing opportunities for expressing opinions, setting clear duties to work beyond the standard, and working to challenge one's abilities. Good service creates a good sense of the organization, and a clear service period is set. Open during lunch break, provide services beyond the public's expectations,

accumulate professional expertise, manage conflicts, focus on behavioral change, create unity, and should be committed to work to increase work efficiency as much as possible, adhere to correctness, justice and ethics. The administrators should create a clear attitude to work together that the goal of Wachirawut Hospital is to stimulate work in providing services, work as a team, organize training to understand public service, exchange opinions, listen to each other's opinions, and should consult each other before actually working.

Keywords : Competency, Operation, Personnel, Wachirawut Hospital

บทนำ

สภาพการณ์ของโลกในปัจจุบันที่ทุกสิ่งทุกอย่างถูกผลักดันและขับเคลื่อนไปข้างหน้าอย่างรวดเร็ว ไปพร้อมกับการเปลี่ยนแปลงในเรื่องต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งในส่วนของปัจจัยทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและเทคโนโลยี ซึ่งผลจากการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทำให้เราไม่สามารถทำนายหรือคาดการณ์กับเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นได้ การบริหารงานขององค์กรก็ เช่น กันการเปลี่ยนแปลงที่กล่าวข้างต้นย่อมมีผลกระทบต่อองค์กร ทั้งทางตรงและทางอ้อม ผลจากความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในปัจจุบันทำให้หลายองค์กร ได้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงการดำเนินงานของตนไม่เพียงแต่เฉพาะในองค์กรภาคธุรกิจเท่านั้น ในส่วนขององค์กรภาครัฐก็ได้มีการปรับปรุง และดำเนินการปฏิรูประบบในการบริหารจัดการใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานของบุคลากรจำเป็นต้องใช้สมรรถนะหลักในการทำงาน โดยมีพระราชบัญญัติประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2545 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ตามมาตรา 52 ของรัฐธรรมนูญ รับรองสิทธิของบุคคลให้มีสิทธิเสมอกันในการรับบริการสาธารณสุขที่ได้มาตรฐาน ภายใต้บริบทการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวต้องเผชิญกับปัญหาที่ท้าทายที่จะก้าวกระโดดให้ทันกับกระแสโลกาภิวัตน์ ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อศักยภาพของคนชุมชนท้องถิ่น ทรัพยากรสิ่งแวดล้อม และประเทศอย่างมาก เพื่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืนทำให้เกิดความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาระบบราชการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง (นักฐนรินทร์ สุขลิ้ม, 2562)

ในช่วงเวลาหลายปีที่ผ่านมาหน่วยงานราชการไทยเริ่มให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลมากขึ้น เพราะทรัพยากรบุคคลถือได้ว่าเป็นปัจจัยพื้นฐานที่สำคัญมากกว่า

ทรัพยากรอื่น ๆ เนื่องจากสามารถพัฒนาได้เพิ่มคุณค่าในตัวเองได้ แต่ทว่ามนุษย์ล้วนมีความหลากหลาย มีความรู้สึนึกคิดที่ซับซ้อน มีพฤติกรรมที่แตกต่างกัน ฉะนั้นเพื่อให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล องค์กรจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อมุ่งสู่องค์กรที่มีสมรรถนะบุคลากร สามารถแบ่งเป็นองค์ประกอบ 7 ด้าน ประกอบด้วย ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) คุณลักษณะ/ เจตคติ (Attribute / Attitude) การประยุกต์ใช้ (Application) การกระทำ/ การปฏิบัติ (Performance) 6) งานและสถานการณ์ต่าง ๆ (Tasks / Jobs / Situations) และผลสำเร็จ (Success) ตามเกณฑ์ที่ กำหนด (Performance Criteria) เตรียมพร้อมเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงและสามารถปรับตัวได้อย่างเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคต (พิสมัย ชัยมหา, 2558 : 56)

โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ สังกัดกองทัพภาคที่ 4 เป็นอีกหนึ่งโรงพยาบาลมีการวัดสมรรถนะของบุคลากรเป็นประจำ คือ 6 เดือนต่อ 1 ครั้ง เพื่อให้บุคลากรของโรงพยาบาลได้ให้บริการด้านการรักษาพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และฟื้นฟูสุขภาพแก่ทหารครอบครัว และประชาชนทั่วไปอย่างมีคุณภาพ และยังให้การสนับสนุนภารกิจตามที่ได้รับมอบหมายจากกองทัพกองอย่างมีประสิทธิภาพ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ ได้มีโครงสร้างการรับผิดชอบงานและการประสานงานออกเป็น 6 กอง 5 แผนก โดยในแต่ละกอง แต่ละแผนก ได้มีการแบ่งหน้าที่ออกตามความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานแตกต่างกันไป ทำให้บุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธมีความพร้อมที่สามารถให้บริการต่อประชาชนในพื้นที่ใกล้เคียง รวมทั้งยังมีการพัฒนาบุคลากรให้สามารถช่วยส่งเสริมสมรรถนะขององค์กรให้ดีขึ้น และพร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ รวมทั้งปัจจุบันสภาพแวดล้อมทั้งภายใน และภายนอกองค์กร มีการเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก ทั้งในเรื่องของทรัพยากรบุคคลในด้านความรู้ความสามารถในการรองรับการเปลี่ยนแปลง จึงทำให้โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธได้ตระหนักถึงสภาพปัญหาดังกล่าวที่กำลังจะเกิดขึ้นกับองค์กรและจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธในการปฏิบัติหน้าที่ (โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ, 2565)

ดังนั้นผู้วิจัยได้เห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช วัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ เพื่อศึกษาปัจจัยส่วนบุคคลที่มีความแตกต่างกัน ด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา สังกัดหน่วยงาน สถานภาพ ระยะเวลาในการทำงาน ส่งผลต่อสมรรถนะ

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ ที่แตกต่างกัน และเพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. เพื่อศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

สมมติฐานการวิจัย

1. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก
2. บุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล

ขอบเขตของการวิจัย

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีขอบเขตในการศึกษา ดังนี้

1. ขอบเขตด้านเนื้อหา

การศึกษาเรื่องนี้ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ได้กำหนดขอบเขตด้านเนื้อหา ดังนี้

- 1.1 ศึกษาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 1.2 ศึกษาเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

1.3 ศึกษาข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ขอบเขตด้านตัวแปร

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

2.1 ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ประกอบด้วย

- | | |
|---------------------|--------------------------|
| 2.1.1. เพศ | 2.1.2 อายุ |
| 2.1.3 ระดับการศึกษา | 2.1.4 สังกัดหน่วยงาน |
| 2.1.5 สถานภาพ | 2.1.6 ระยะเวลาในการทำงาน |

2.2 ตัวแปรตาม คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ประกอบด้วย

- 2.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
- 2.2.2 ด้านบริการที่ดี
- 2.2.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
- 2.2.4 ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม
- 2.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

3. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดไว้ คือ

3.1 ประชากร แบ่งออกเป็น บุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 524 คน (ฝ่ายกำลังพลโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ, 2565)

3.2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น บุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยเปิดตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ

4. ขอบเขตด้านระยะเวลา

การศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตด้านระยะเวลาที่ศึกษาวิจัย คือ เดือนธันวาคม 2566 – เดือนมีนาคม 2567

5. ขอบเขตด้านพื้นที่

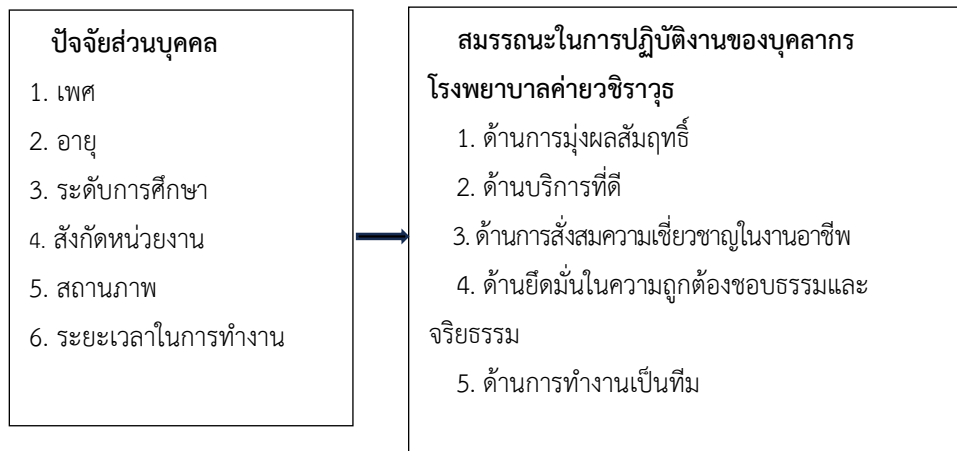
การศึกษาเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายชิวราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช คือ โรงพยาบาลค่ายชิวราวุธ จังหวัดนครศรีธรรมราช

กรอบแนวคิดในการวิจัย

จากการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปรเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ดังนี้

ตัวแปรต้น

ตัวแปรตาม



ประโยชน์ของการวิจัย

1. ทำให้ทราบถึงระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายชิวราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
2. ทำให้ทราบถึงสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายชิวราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล
3. ทำให้ทราบถึงข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายชิวราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
4. นำผลวิจัยไปเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายชิวราวุธและโรงพยาบาลอื่นได้ในอนาคต

วิธีดำเนินการวิจัย

งานวิจัยนี้ใช้วิธีการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรายละเอียด ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1 ประชากร แบ่งออกเป็น บุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช จำนวน 524 คน (ฝ่ายกำลังพลโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ, 2565)

2 กลุ่มตัวอย่าง แบ่งเป็น บุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชโดยเปิดตารางสุ่มของ Krejcie and Morgan ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 217 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบบังเอิญ

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม จะใช้การสัมภาษณ์และแบบสอบถามสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยเครื่องมือที่นำมาใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป เป็นคำถามปลายปิดในรูปแบบตรวจรายการโดยเป็นคำถามที่มีหลายคำตอบให้เลือก (Multiple Choice Questions)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของ โรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราชเป็นการให้รูปแบบของคะแนนมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale Questions)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช เป็นคำถามปลายเปิด

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้ศึกษาดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลจากแหล่งข้อมูล ดังนี้

1. ข้อมูลปฐมภูมิ (Primary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากการเก็บรวบรวมจากกลุ่มตัวอย่างตามที่ กำหนดไว้ แบบสอบถามประกอบไปด้วยข้อมูลเกี่ยวกับสมรรถนะในการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายชिरาวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ซึ่งแบบสอบถาม มีขั้นตอนการเก็บ รวบรวมข้อมูล ดังนี้

- 1.1 ผู้วิจัยสร้างสอบถามในการเก็บรวบรวมข้อมูล
- 1.2 ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง
- 1.3 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง
- 1.4 ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ในคำตอบในแบบสอบถาม

และรับ แบบสอบถามกลับคืน หลังจากกลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

1.5 นำข้อมูลจากแบบสอบถามมาใช้ในการวิเคราะห์สรุปผลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายชिरาวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

2. ข้อมูลทุติยภูมิ (Secondary Data) เป็นข้อมูลที่ได้จากเอกสาร หนังสือ งานวิจัย บทความ วารสาร สื่อสารสนเทศ รายละเอียดของโครงการ ตลอดจนเอกสารอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาเป็น ข้อมูลเบื้องต้นในการสนับสนุนการวิจัยครั้งนี้

4. การวิเคราะห์ข้อมูลและสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำข้อมูลในแบบสอบถามไปวิเคราะห์โดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์ SPSS for Windows เพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับข้อมูลที่ได้รวบรวมในส่วนนี้จะเป็นการวิเคราะห์ตามความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายชिरาวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. การหาค่าร้อยละ (Percentage) สำหรับวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไป
2. การหาค่าเฉลี่ยเลขคณิต (Mean) สำหรับวิเคราะห์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายชिरาวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช
3. การหาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) สำหรับการกระจายข้อมูล
4. การเปรียบเทียบสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายชिरาวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยใช้การวิเคราะห์ T-test และ F-test (One-way ANOVA) ในกรณีดังต่อไปนี้

4.1 การวิเคราะห์ T-test ใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรสองกลุ่ม

4.2 การวิเคราะห์ F-test (One-way ANOVA) ใช้เพื่อเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของตัวแปรสามกลุ่มขึ้นไป

5. ส่วนคำถามปลายเปิดในการตอบแบบสอบถามจะทำการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

สรุปผลการวิจัย

1. กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง มีอายุ 31 – 40 ปี มีการศึกษาระดับปริญญาตรี สังกัดหน่วยงานกองตรวจโรคผู้ป่วยนอก มีสถานภาพสมรส และมีระยะเวลาในการทำงาน 6 – 10 ปี

2. สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างมีความมุ่งมั่น อดทน ขยันหมั่นเพียรต่อการทำงาน ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสามารถแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าในการทำงานได้เป็นอย่างดี และมีการติดตาม ประเมินผลการทำงานทุก ๆ 6 เดือน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านบริการที่ดี พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านบริการที่ดี โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้ความช่วยเหลือผู้รับบริการอย่างทันท่วงที มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างมีความมุ่งมั่น เต็มใจในงานบริการ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างสามารถให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นประโยชน์สำหรับผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีความสามารถวางแผนและจัดลำดับความสำคัญของงานได้ มีค่าเฉลี่ยมาก

ที่สุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในหน่วยงานได้ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างความสามารถในการกำหนดแผนงาน วิธีปฏิบัติงานและการแก้ไขปัญหาในงานที่ตนรับผิดชอบได้อย่างดี มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่ให้สามารถให้ข้อมูล ข่าวสารที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นประโยชน์สำหรับผู้รับบริการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างมีความมุ่งมั่น เต็มใจในงานบริการ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีการให้บริการด้วยความเท่าเทียมกันทุกคน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

ด้านการทำงานเป็นทีม พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ด้านการทำงานเป็นทีม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่สามารถสนับสนุนช่วยเหลือผู้ร่วมงานอยู่เสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด รองลงมาคือกลุ่มตัวอย่างยอมรับในความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานได้ ในขณะที่กลุ่มตัวอย่างมีการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในหน่วยงาน มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด

3. ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ในแต่ละด้าน

1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียว โดยเปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็น กำหนดหน้าที่ชัดเจน เพื่อปฏิบัติงานเกินกว่ามาตรฐาน และปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถได้

2. บริการที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร มีการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการที่ชัดเจน เปิดให้บริการในช่วงเวลาพักเที่ยง มีการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของประชาชน

3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีจัดการความขัดแย้ง มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สร้างความรักสามัคคี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด

4. ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกันให้ชัดเจนว่าเป้าหมายของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ เพื่อกระตุ้นการทำงานในการให้บริการ และควรอุทิศเวลาให้กับการบริการประชาชน

5. การทำงานเป็นทีม จัดอบรมทำความเข้าใจในเรื่องการให้บริการประชาชน มีการจัดประชุม/สัมมนาทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และควรมีการปรึกษาหารือกันก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง

สรุปข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียว โดยเปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็น กำหนดหน้าที่ชัดเจนเพื่อปฏิบัติงานเกินกว่ามาตรฐาน และปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถได้ 2. บริการที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร มีการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการที่ชัดเจน เปิดให้บริการในช่วงเวลาพักเที่ยง มีการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของประชาชน 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จัดการความขัดแย้ง มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สร้างความรักสามัคคี และควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด 4. ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกันให้ชัดเจนว่าเป้าหมายของโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ เพื่อกระตุ้นการทำงานในการให้บริการ 5. การทำงานเป็นทีม จัดอบรมทำความเข้าใจในเรื่องการให้บริการประชาชน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และควรมีการปรึกษาหารือกันก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ผู้วิจัยขออภิปรายผลการวิจัย ดังนี้

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อพบว่า ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่าสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องสมรรถนะหลักของบุคลากร

เทศบาลตำบลคูคต ของศักดิ์ชาย สุริยา และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559) ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากร เทศบาลตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานี รายด้าน ซึ่งประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การยึดมั่นใน ความถูกต้องและจริยธรรม ความเข้าใจในองค์กร และระบบงาน การบริการเป็นเลิศ และการทำงาน เป็นทีมโดยรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับ งานวิจัยของศรีฉน์พัชร ไม้พูล (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ระดับสมรรถนะ การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือ จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยรวมอยู่ใน ระดับสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของสุกัญญา ปัตตะสงคราม (2557) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน ของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม ผลการวิจัย พบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอนาดูน จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านความร่วมมือร่วมใจ อยู่ในระดับมาก 4 ด้าน คือ ด้านการบริการที่ดี ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความ เชื่อว่าชาญในงาน และด้านจริยธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของ อธิภัทร หนูขวัญแก้ว (2559) ได้ ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของบุคลากรสังกัด สำนักปลัดเทศบาลเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัด สุราษฎร์ธานี ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรสังกัดสำนักปลัดเทศบาล เทศบาลนครสุราษฎร์ธานี มี ระดับสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยสมรรถนะด้านจริยธรรม อยู่ในอันดับ สูงสุด รองลงมา คือ ด้านความร่วมมือร่วมใจ และอันดับต่ำสุดคือ ด้านการส่งเสริมความเชื่อว่าจะชาญในงาน อาชีพ แนว ทางการเสริมสร้างสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการ บริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชื่อว่าจะชาญในงานอาชีพ ด้านจริยธรรมและด้านความร่วมมือร่วมใจ และ สอดคล้องกับงานวิจัยของอธิภัทร หนูขวัญแก้ว (2559) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของบุคลากร สังกัด สำนักปลัดเทศบาลเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงาน ส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอ พัทลุงภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม โดยรวมอยู่ ในระดับมากที่สุด เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด 2 ด้าน คือ ด้านจริยธรรมและ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมาก 3 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมความเชื่อว่าจะชาญในงานอาชีพ ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และด้านการบริการที่ ดี ตามลำดับ

ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอมือ จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่มีด้านอายุ ด้านการศึกษา ด้านสังกัดหน่วยงาน ด้าน

สถานภาพ และด้านระยะเวลาในการทำงาน แตกต่างกัน ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ที่แตกต่างกัน เป็นไปตามสมมติฐานที่ว่าบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชาย สุริยา และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะ หลักของบุคลากรเทศบาลตำบลคูคต ผลการวิจัย พบว่า บุคลากรเทศบาลตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีที่มีอายุ การศึกษา สังกัดหน่วยงาน สถานภาพ และระยะเวลาการทำงาน และหน่วยงานภายในที่ต่างกันมีสมรรถนะหลักรายด้านและโดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่จะดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ จามรี บัวทุม (2558) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบล ทับมา ผลการศึกษาพบว่า สมรรถนะหลัก ด้านอายุ ด้านการระดับ การศึกษา และด้านอายุงานแตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05 สมรรถนะตามหน้าที่งานแตกต่างกันทุกด้าน ด้านเพศ ด้านอายุ ด้านสถานภาพ ด้านตำแหน่งงาน และด้านอัตราเงินเดือนแตกต่างกันตามปัจจัย ส่วนบุคคล อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ส่วนด้านเพศ ต่างกัน มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ไม่แตกต่าง ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสอดคล้องกับงานของพิสมัย ชัยมหา (2558) ได้ศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร หน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรหน่วยงานสังกัดสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1 ที่มีเพศ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยรวมและราย ด้านไม่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับงานวิจัยของศักดิ์ชาย สุริยา และศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี (2559) ได้ศึกษาเรื่อง สมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาลตำบลคูคต ผลการวิจัยบุคลากรเทศบาลตำบลคูคต อำเภอลำลูกกา จังหวัดปทุมธานีที่มี เพศที่ต่างกัน มีสมรรถนะหลักรายด้านและโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ และสอดคล้องกับงานของศุภพัชรา ลำถึ และสุรวี คุนาลัย (2560) ได้ศึกษาวิจัยเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด ที่มีเพศ มีสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด ไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้เพราะพนักงานส่วนตำบลในเขตอำเภอท่าศาลามีสถานภาพที่แตกต่างกัน ต้องมีบริบทส่วนตัวไม่เหมือนกัน สมรรถนะการปฏิบัติงานจึงไม่แตกต่างกัน

ผลการศึกษาพบว่า ข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายชิวาวัธ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียว โดยเปิดโอกาสให้การแสดงความคิดเห็น กำหนดหน้าที่ชัดเจนเพื่อปฏิบัติงานเกินกว่ามาตรฐาน และปฏิบัติงานที่ท้าทายความสามารถได้ 2. บริการที่ดี สร้างจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร มีการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการที่ชัดเจน เปิดให้บริการในช่วงเวลาพักเที่ยง มีการให้บริการที่เหนือความคาดหมายของประชาชน 3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จัดการความขัดแย้ง มุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม สร้างความรักสามัคคี และควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด ยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกันให้ชัดเจนว่าเป้าหมายของโรงพยาบาลค่ายชิวาวัธ เพื่อกระตุ้นการทำงานในการให้บริการ 5. การทำงานเป็นทีม จัดอบรมทำความเข้าใจในเรื่องการให้บริการประชาชน แลกเปลี่ยนความคิดเห็น รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และควรมีการปรึกษากันก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริรัตน์ เจือไธสง (2557) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ พนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัด มหาสารคาม ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพยุหะภูมิพิสัย จังหวัดมหาสารคาม ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ควรสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานวางแผนการ ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทาง เดียวให้ความสำคัญ และเปิดโอกาสกว้างในการแสดงความคิดเห็น และควรมีปรับข้อกฎหมายที่ เกี่ยวข้องให้มีความสมดุล กำหนดอำนาจหน้าที่แต่ละฝ่ายให้ชัดเจน ให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ด้านการทำงานเป็นทีม ควรจัดอบรมทำความเข้าใจในเรื่องวินัยแก่ข้าราชการการเมือง และพนักงานส่วนตำบล ควรมีการจัดประชุม/สัมมนาทำความเข้าใจในการปฏิบัติงาน ปรึกษากันหรือ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นบ่อย ๆ ทำความเข้าใจโดยเร็วเมื่อเกิดปัญหา รับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และควรมีการปรึกษาหารือกันก่อนที่จะปฏิบัติงานจริง ทำความเข้าใจในวัตถุประสงค์กฎหมายให้เข้าใจ ด้านจริยธรรม ผู้บริหารควรสร้างทัศนคติในการทำงานร่วมกันให้ชัดเจนว่าเป้าหมายขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่นคืออะไรสร้างกระบวนการตรวจสอบการทำงานขององค์การบริหารส่วนตำบล ให้ครอบคลุม เพื่อกระตุ้นการทำงาน และควรเป็นกลางทางการเมือง ด้านบริการที่ดี สร้าง จิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร จิตสำนึกสาธารณะ การบริการประชาชน มีคุณธรรมจริยธรรม ปลุกฝัง จิตสำนึกในการรักท้องถิ่น ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จัดการความขัดแย้ง

โดยเน้นไป ที่การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ความสัมพันธ์ทางสังคม ทักษะคิด จิตสำนึกภายใน สร้างความรักสามัคคี ให้เกียรติซึ่งกันและกัน และควรมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้มากที่สุด และสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีธนพัชร ไม้พูล (2559) ได้ศึกษาเรื่องสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์ ผลการวิจัยพบว่า ข้อเสนอแนะแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร เทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอมือ จังหวัดกาฬสินธุ์ มีข้อเสนอแนะ ดังนี้ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ควรปฏิบัติงานบนพื้นฐานที่เกินมาตรฐานที่มีอยู่บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากได้ดี และปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถได้ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม คือ ควรจะสละเวลาให้กับการปฏิบัติภารกิจหลักของหน่วยงานให้บรรลุผล ด้านความเข้าใจในองค์กรและระบบงาน คือ ควรศึกษาค้นคว้าหาความรู้เพิ่ม เช่น ศึกษาต่อพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จากการอบรม สัมมนา สามารถเข้าใจระบบภายในองค์กรเป็นสิ่งสำคัญ ด้านการบริการเป็นเลิศ คือ ควรมีการกำหนด ระยะเวลาในการให้บริการที่ชัดเจน เปิดให้บริการในช่วงเวลาพักเที่ยง มีการให้บริการนอกสถานที่ในแต่ละชุมชน และด้านการทำงานเป็นทีม คือ ควรมีการช่วยประสานรอยร้าวแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง สมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายวชิราวุธ อำเภอมือ จังหวัดนครศรีธรรมราช มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. บุคลากรควรมีการพัฒนาในเรื่องการปฏิบัติงานบนพื้นฐานที่เกินมาตรฐานที่มีอยู่สามารถปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากได้ดี และปฏิบัติงานที่ทำทลายความสามารถได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งการจัดการความรู้ในองค์กรเพื่อนำข้อมูล ความรู้มาวิเคราะห์ ประมวลผล จัดเก็บ และจัดการความรู้ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันภายในองค์กร
2. ผู้บริหารควรมีการสร้างแรงกระตุ้นหรือสิ่งจูงใจในการปฏิบัติงาน เช่น มีการให้รางวัลหรือประกาศเกียรติคุณ เพื่อให้พนักงานได้แสดงสมรรถนะออกมาให้เต็มที่ และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในการทำงานได้อย่างเต็มที่ควรมีการตั้งรางวัลในการทำงาน เพื่อกระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาการวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะและประเมินผลสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อเป็นประโยชน์ในการแก้ไขปัญหาในเรื่องการทำงานเป็นทีม
2. ควรศึกษาส่งเสริมและเพิ่มสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อนำผลที่ได้มาใช้เป็นแนวทางสำหรับผู้บริหารในการทำงานร่วมกันของบุคลากร
3. ควรศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลค่ายชิวาุธ อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช

เอกสารอ้างอิง

- กัญญวรา ผลเจริญ. (2559). การศึกษาสมรรถนะหลักของครูโรงเรียนสันติราษฎร์วิทยาลัย
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล โรงพยาบาลค่ายชิวาุธ. (2561). **คู่มือการประเมินสมรรถนะของ
บุคลากร โรงพยาบาลค่ายชิวาุธ. นครศรีธรรมราช : โรงพยาบาลค่ายชิวาุธ อำเภอ
เมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช.**
- กองแผนงานสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาสารคาม. (2555). **ประโยชน์ของการนำ
สมรรถนะมาใช้ในองค์กร. ค้นเมื่อ กันยายน 10, 2565 จาก**
<https://zhort.link/xvb.com>
- จามรี บัวทุม. (2558). **สมรรถนะบุคลากรของเทศบาลตำบลทับมา. นนทบุรี :**
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- จิราภรณ์ พงษ์วาปี. (2560). **แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนัก
ปลัดเทศบาล เทศบาลเมืองหนองคาย. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.**
- ธนชัย ยมจินดา และคณะ. (2558). **การจัดการเชิงกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้าง
สมรรถนะ. พิมพ์ครั้งที่ 7. การจัดการกลยุทธ์และการจัดการเพื่อสร้างสมรรถนะ
สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. นนทบุรี :**
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- ธีระพล เจริญสุข. (2564). การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรกรมสรรพสามิตในเขต กรุงเทพมหานคร. การค้นคว้าอิสระ สาขาวิชาบริหารธุรกิจ หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- ธีรวิทย์ เอกะกุล. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. อุบลราชธานี : สถาบันราชภัฏอุบลราชธานี.
- บุษยมาศ แสงเงิน. (2559). การนำสมรรถนะไปใช้ในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลในด้าน การ ประเมินผลงาน. ค้นเมื่อ ตุลาคม 4, 2565 จาก <https://shorturl.asia/WtLF5>.
- ปริญญานาคปทุม. (2558). โครงสร้างองค์กรและองค์ประกอบสมรรถนะหลักบุคลากรของ บริษัท จัดการจุดหมายปลายทางเพื่อเตรียมความพร้อมรองรับการท่องเที่ยวเพื่อเป็น รางวัล. วารสารการจัดการธุรกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิสมัย ชัยมหา. (2558), สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหน่วยงานสำนักงานอัยการสูงสุด ภาค 1. รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา.
- พันธุ์พรหม รังสิธารานนท์. (2558). การพัฒนาสมรรถนะฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ในบริษัทกลุ่มอุตสาหกรรม ยานยนต์และชิ้นส่วน.วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มะลิ ผงจำปา. (2557). สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรท้องถิ่นองค์การบริหารส่วน ตำบลในเขตอำเภอธาตุพนม จังหวัดนครพนม. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- รัชนิดา รักกาญจน์. (2560). การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะของข้าราชการ สายงานวิชาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ. วิทยานิพนธ์ สาขาบริหารธุรกิจ หลักสูตร รัฐศาสตรมหาบัณฑิต คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- โรงพยาบาลค่ายาชिरาวุธ. (2565). แผนการดำเนินงานของโรงพยาบาลค่ายาชिरาวุธ. (ออนไลน์) เข้าถึงได้จาก <https://fortwachirawuthospital.rta.mi.th/homepage/>.
- ศิริรัตน์ เจือไชสง. (2557). สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอพิบูลย์รักษ์ จังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏ มหาสารคาม.

- ศักดิ์ชาย สุริยา และ ศิริภัสสรค์ วงศ์ทองดี. (2559). **สมรรถนะหลักของบุคลากรเทศบาล ตำบลคูคต**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศรัณน์พัชร ไม้พูล. (2559). **สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลเมืองกาฬสินธุ์ อำเภอเมืองกาฬสินธุ์ จังหวัดกาฬสินธุ์**. วิทยานิพนธ์ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- ศุภชัย ยาวะประภา. (2558). **การบริการบุคคลภาครัฐไทย : กระแสใหม่และสิ่งท้าทาย**. กรุงเทพฯ : บริษัท จุดทอง จำกัด.
- ศุภพัชร ล่ำลี่ และ สุรวี คุนาลัย. (2560). **สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีผลต่อประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของบุคลากรเทศบาลตำบลท่าสายลวด อำเภอแม่สอด จังหวัดตาก**. งานวิทยานิพนธ์ หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการ วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชีมหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิตย์.
- สุกัญญา ปัตตะสงคราม. (2557). **สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพนักงานส่วนตำบลใน เขต อำเภอนาคู จังหวัดมหาสารคาม**. วิทยานิพนธ์ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- สุรพงษ์ มาลี. (2556). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสมรรถนะ ในประมวลสาระชุด วิชาการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ นนทบุรี : สำนักพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช**.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2553). **คู่มือการพัฒนาข้าราชการตาม สมรรถนะหลัก**. กรุงเทพฯ : บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2564). **ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2564 – 2565**. ออนไลน์ เข้าถึงได้จาก www.opdc.go.th.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. (2563). **คู่มือสมรรถนะ ในระบบจำแนกตำแหน่ง และคำตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่ของภาคราชการพลเรือนไทย**. กรุงเทพฯ : สำนักงาน กพ..
- อัญชลี กองแก้ว. (2561). **การพัฒนาสมรรถนะการบริหารของผู้บริหารเทศบาลตำบลบางละมุง จังหวัดชลบุรี**. สารนิพนธ์ หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อธิภัทร หนูขวัญแก้ว. (2559). สมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานปลัดเทศบาลนครสุราษฎร์ธานี จังหวัดสุราษฎร์ธานี. งานวิทยานิพนธ์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัย ปทุมธานี.

ผู้เขียน

ศักรินทร์ ถวาย

ปณัฐดา โมรา

กนกภักดิ์ บุญสิทธิ์*

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

เลขที่ 1 หมู่ 4 ตำบลท่าจีว อำเภอมะเข จังหวัดนครศรีธรรมราช 80280

e-mail: Kanokpak_saw@nstru.ac.th

*ผู้ประสานงานหลัก (Corresponding Author)

E-mail : Kanokpak_saw@nstru.ac.th

The Performance Competency of Personnel at Wachirawut Hospital,
Mueang District, Nakhon Si Thammarat Province