

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา  
Factors Influencing Core Competencies of Personnel Working in Community  
Hospitals, Phang Nga Province

เสาวลี รอดการ\*

Saowalee Rodkarn\*

โรงพยาบาลกะปงชัยพัฒน์ จังหวัดพังงา

Kapongchaipat Hospital, Phangnga Province

(Received: October 1, 2025; Revised: November 5, 2025; Accepted: November 12, 2025)

บทคัดย่อ

การศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับปัจจัยเชิงใจ และปัจจัย  
คำจูนของบุคลากร 2) ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร และ 3) ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของ  
บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา กลุ่มตัวอย่างจำนวน 225 คน เก็บข้อมูลระหว่าง  
วันที่ 10 กันยายน – 25 กันยายน 2568 เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถาม ผ่านผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน ได้ค่าความสอดคล้อง  
ของแบบสอบถาม 1.00 ทุกข้อ ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน และสมรรถนะหลัก ได้ค่าสัมประสิทธิ์  
เท่ากับ .884, .966 และ .968 ตามลำดับสถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา และสถิติถดถอยพหุคูณ  
แบบหลายขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยเชิงใจภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ใน  
ระดับสูง ยกเว้นความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยคำจูนภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณา  
รายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง สมรรถนะหลัก  
ของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูงเช่นกัน  
และตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงาน  
ที่ปฏิบัติประเภทการจ้าง (พนักงานราชการ) การได้รับการยอมรับนับถือและระดับการศึกษา (ประถมศึกษา)  
ซึ่งร่วมกันทำนายสมรรถนะหลักของบุคลากรได้ร้อยละ 64.30 ( $adjR^2 = .643$ )

ฉะนั้น ผู้บริหารควรมอบงานให้บุคลากรรับผิดชอบที่สอดคล้องกับลักษณะงานของบุคลากร และ  
โรงพยาบาลควรให้การยอมรับผลงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ  
ตรงตามเป้าหมาย

คำสำคัญ: ปัจจัยเชิงใจ ปัจจัยคำจูน สมรรถนะหลัก โรงพยาบาลชุมชน

\*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: aomwalee2516@gmail.com)

## Abstract

This descriptive cross-sectional study aimed to examine: 1) the levels of motivating and supporting factors among personnel, 2) the levels of core competencies of personnel, and 3) the factors influencing core competencies of personnel working in community hospitals in Phang Nga Province. The sample consisted of 225 participants, and data were collected from September 10 and September 25, 2025. The research instrument was a questionnaire validated by three experts, with an Item objective congruence (IOC) value of 1 for all items. The reliability coefficients for motivation, support, and core competency scale were 0.884, 0.966, and 0.968, respectively. Data were analyzed using descriptive statistics and stepwise multiple regression analysis. The results revealed that the overall motivational factors were at a high level. When considering each aspect, all were rated high except for career advancement, which was at a moderate level. The overall supporting factors were also at a high level; however, salary and compensation were at a moderate level. The overall core competencies of personnel were high, with all dimensions rated high level as well. The factors influencing core competencies included responsibility, work environment, nature of work, employment type (government employee), recognition, and education level (primary education), which together explained 64.30% of the variance in core competencies ( $_{adj}R^2 = .643$ ).

Therefore, administrators should assign responsibilities consisted with the nature of the personnel's work and create a positive working atmosphere by recognizing and appreciating personnel who successfully accomplish their assigned goals.

**Keywords:** Motivational Factors, Supportive Factors, Core Competencies, Community Hospitals

## บทนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) จำเป็นต้องใช้เครื่องมือในการบริหารจัดการองค์ที่เรียกว่า “สมรรถนะ” (Competency) เพราะเป็นสิ่งที่ช่วยพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในองค์กรให้ทำงานหรือผลิตผลงานที่องค์กรต้องการได้ ทั้งนี้ สมรรถนะยังสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ได้เร็ว และทำให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สมรรถนะยังเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกัน (สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ., 2553) สมรรถนะยังเป็นความสามารถหรือสิ่งต่าง ๆ ที่มีอยู่ในตัวบุคคลที่จะช่วยเพิ่มความสามารถบุคคลก่อให้เกิดประสิทธิผลสำเร็จในการปฏิบัติงาน จากนโยบายยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2560 - 2579) มีเป้าหมายพัฒนาประเทศให้เกิดความยั่งยืน มีความต้องการให้คนไทยมีสุขภาวะที่ดี เน้นการพัฒนาระบบบริการสุขภาพที่ทันสมัยเพื่อสนับสนุนการสร้างสุขภาวะที่ดีในประชาชน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) การพัฒนาองค์กรจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรที่มีสมรรถนะ โดยสมรรถนะที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้กำหนดให้บุคลากรต้องมีสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบไปด้วย 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมและ 5) การทำงานเป็นทีม (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2553)

ประเด็นการพัฒนาตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ. 2566 - 2570 หน่วยงานของรัฐสามารถสร้างและพัฒนาองค์กรสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาการทำงาน มีการแบ่งปันความคิดในการทำงาน มีการปรับตัวให้เข้ากับสิ่งแวดล้อม มีการทุ่มเททรัพยากรเพื่อลงทุนให้บุคลากรทุกระดับเกิดการเรียนรู้ สร้างค่านิยมเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรมและทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ จนกลายเป็นวัฒนธรรมขององค์กร ทั้งนี้ การขับเคลื่อนการดำเนินการในประเด็นการพัฒนานี้ได้กำหนดบทบาทผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง ประกอบด้วยส่วนราชการ บุคลากร และ

(2/13)

สำนักงาน ก.พ. หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในประเด็นดำเนินการหลัก 3 ประเด็นคือ การส่งเสริมการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร และการส่งเสริมความสุขและคุณภาพชีวิต (สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2566)

ทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herberz (1891) เป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งได้จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) เป็นปัจจัยโดยตรงกับแรงจูงใจภายใน ถ้ามีการตอบสนองปัจจัยนี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงาน และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนทำงานไม่ดีอาจทำให้คนลาออก จากการทบทวนวรรณกรรม พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน เป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร อาทิ ปัจจัยแรงจูงใจโดยรวม (เพชรรัตน์ อรุณภคมงคล, ฉัตรสุมน พฤตภิณูญ และ ณัฐนารี เอมยงค์, 2566; โกวิทย์ แท่งทอง และมิ่งขวัญ ศิริโชติ, 2567; นุชิตา ม่วงงาม, จารุวรรณ ธาดาเดช และ จุฑาธิป ศีลบุตร, 2567) บรรยากาศในการทำงาน (ระนอง เกตุดาว, 2559; ฉวีวรรณ ทองทาสี, 2566) นโยบายขององค์กรและการทำงานเป็นทีม (ธนากร วัชรพร, จุฑาธิป ศีลบุตร และฉัตรสุมน พฤตภิณูญ, 2568) ทั้งนี้ยังพบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลยังมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรอีกด้วย อาทิ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง และระยะเวลาการปฏิบัติ (เพชรรัตน์ อรุณภคมงคล, ฉัตรสุมน พฤตภิณูญ และณัฐนารี เอมยงค์, 2566) ระดับการศึกษา (พชมณ ปัญงามพัฒนา และเฉลิมพร เย็นเยือก, 2567) เพศ และตำแหน่ง (ธนากร วัชรพร, จุฑาธิป ศีลบุตร และ ฉัตรสุมน พฤตภิณูญ, 2568)

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา มีโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมด 7 แห่ง มีบุคลากรทั้งหมด 873 คน ประกอบไปด้วยข้าราชการ 419 คน ลูกจ้างประจำ 21 คน พนักงานราชการ 22 คน พนักงานกระทรวงสาธารณสุข 183 คน ลูกจ้างรายเดือน 40 คน ลูกจ้างรายวัน 13 คน และลูกจ้างเหมาบริการ 175 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา, 2568) จะเห็นได้ว่า โรงพยาบาลชุมชนมีประเภทการจ้างที่มีความหลากหลาย การให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกกลุ่มเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจและการสร้างความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงานจะต้องกำหนดแนวปฏิบัติที่เป็นมาตรฐาน การฝึกอบรมเพื่อสร้างความเข้าใจต่อคุณธรรมจริยธรรมและวินัยข้าราชการ การติดตามพฤติกรรมอย่างเหมาะสม การมีแนวปฏิบัติเพื่อสร้างความสุขในการปฏิบัติงาน อาทิ รูปแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น กิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ การมีสุขภาพกายและใจที่ดีในการปฏิบัติงาน สิ่งเหล่านี้จึงเป็นสิ่งที่โรงพยาบาลชุมชนควรจะต้องดำเนินการ ฉะนั้น สมรรถนะหลักจึงเป็นสิ่งที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน ข้อมูลที่ได้จากงานวิจัยจะสามารถนำไปพัฒนาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (HRD Plan) และกำหนด Development Roadmap ของโรงพยาบาลที่ครอบคลุมการพัฒนาบุคลากรทุกกลุ่ม และยังสามารถนำไปวางระบบ รูปแบบ วิธีการ ทำงาน ที่ตอบสนองต่อการกิจองค์กร ดังนั้น หากทราบปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก โรงพยาบาลชุมชนสามารถพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยการให้ความสำคัญในการพัฒนาเพื่อที่จะสามารถนำมาใช้กับการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีแนวทางในการเรียนรู้ รวมทั้งรู้จักตนเอง เพื่อนำมาใช้ในการปรับปรุงเปลี่ยนแปลง และแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ซึ่งจะส่งผลให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายของโรงพยาบาลต่อไป

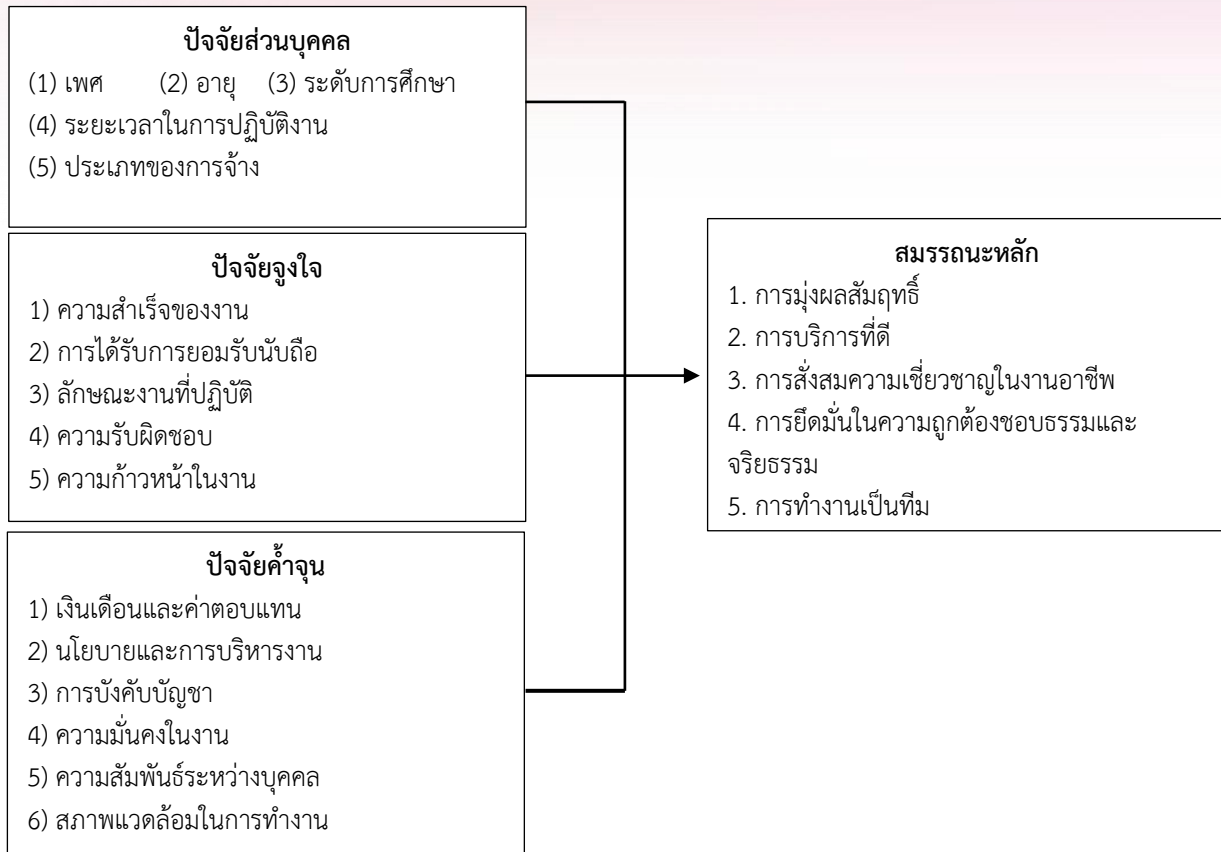
### วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา
3. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา

### กรอบแนวคิดการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทบทวนวรรณกรรม โดยนำแนวคิดของ Herberz (1891) ซึ่งเป็นทฤษฎีเกี่ยวกับแรงจูงใจซึ่งได้จำแนกเป็น 2 กลุ่ม คือ 1) ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) และ 2) ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) และปัจจัยส่วนบุคคลมาประยุกต์เพื่อศึกษาอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน ดังนี้

(3/13)



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยหาความสัมพันธ์เชิงทำนาย (Predictive Correlation Research)

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา จำนวน 873 คน

**กลุ่มตัวอย่าง** คำนวณกลุ่มตัวอย่างโดยใช้โปรแกรม G\* Power Analysis (Faul, Erdfelder, Lang, & Buchner, 2007) ใช้ Test family เลือก F-test, Statistical test เลือก Linear multiple regression: fix model, R2 deviation from zero กำหนดค่าอิทธิพลขนาดกลาง (Effect size) = 0.15 (Cohen, 1988) ค่าความคลาดเคลื่อน (Alpha) = .05 และค่า Power = .95 ตัวแปรอิสระ (Number of predictors) 16 ตัวแปร ได้กลุ่มตัวอย่าง 204 คน และเพื่อป้องกันการสูญหายของข้อมูลจึงเพิ่มกลุ่มตัวอย่างอีกร้อยละ 10 (Naing, Winn, & Rusli, 2006) ได้ 21 คน รวมกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 225 คน

การสุ่มกลุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) ดังนี้

1. นำรายชื่อบุคลากรทั้งหมดมาเรียงลำดับตามตัวอักษรพยัญชนะไทย (ก-ฮ)
2. คำนวณหาระยะห่างของกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตร  $I = N/n$  แทนสูตร ดังนี้  $873/225 = 3.88$  หรือ 4
3. เมื่อได้ช่วงระยะห่างของกลุ่มตัวอย่าง จากนั้นสุ่มอย่างง่ายโดยการสุ่มเลขโดด 1 – 9 เพื่อหากกลุ่มตัวอย่างรายแรก จากการสุ่มเลขโดด หมายเลขที่ได้นับเป็นกลุ่มตัวอย่างรายแรก จากนั้นนับวนไปตามระยะห่างที่คำนวณได้จนครบตามจำนวนกลุ่มตัวอย่าง

4. ทำเช่นนี้ทุกโรงพยาบาลตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้ รวมทั้งหมด 225 คน

**เกณฑ์การคัดเข้าของกลุ่มตัวอย่าง (Inclusion Criteria)** ดังนี้ 1) เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนไม่น้อยกว่า 1 ปี และ 2) เป็นผู้ที่ยินดียินดีตอบแบบสอบถามการวิจัยและเข้าร่วมโครงการวิจัย

(4/13)



**เกณฑ์การคัดกลุ่มตัวอย่างออก (Exclusion Criteria)** ดังนี้ 1) เป็นบุคลากรที่อยู่ระหว่างการลาป่วย ลาพักผ่อน ลาคลอดบุตร และลาอุปสมบทในระหว่างการเก็บข้อมูล และ 2) เป็นบุคลากรที่ตอบแบบสอบถาม ไม่ถูกต้องและสมบูรณ์

### เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นเครื่องมือที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นมาเองจากการแนวคิดและการทบทวนวรรณกรรม ซึ่งมีจำนวน 3 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ (1) เพศ (2) อายุ (3) ระดับการศึกษา (4) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ (5) ประเภทของการจ้าง

ส่วนที่ 2 ปัจจัยแรงจูงใจ จำนวน 60 ข้อ ได้แก่ 1) ปัจจัยจูงใจ 30 ข้อ ได้แก่ (1) ความสำเร็จของงาน 5 ข้อ (2) การได้รับการยอมรับนับถือ 5 ข้อ (3) ลักษณะงานที่ปฏิบัติ 5 ข้อ (4) ความรับผิดชอบ 5 ข้อ (5) ความก้าวหน้าในงาน 5 ข้อ และ 2) ปัจจัยค้ำจุน 30 ข้อ ได้แก่ (1) เงินเดือนและค่าตอบแทน 5 ข้อ (2) นโยบายและการบริหารงาน 5 ข้อ (3) การบังคับบัญชา 5 ข้อ (4) ความมั่นคงในงาน 5 ข้อ (5) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 5 ข้อ (6) สภาพแวดล้อมในการทำงาน 5 ข้อ โดยข้อคำถามจะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน)

การแปลผล เฉลี่ยเป็นรายข้อและภาพรวม ระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Rating Scale) มาจัดเป็น 3 ระดับ โดยใช้การแบ่งกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้ ระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.67–5.00) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.34–2.66) และระดับต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.00–2.33)

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะหลักของบุคลากร ทั้งหมด 25 ข้อ จำนวน 5 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 5 ข้อ 2) การบริการที่ดี 5 ข้อ 3) การสร้างความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 5 ข้อ 4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม 5 ข้อ และ 5) การทำงานเป็นทีม 5 ข้อ โดยข้อคำถามจะเป็นแบบประเมินค่า (Rating Scale) ซึ่งมีระดับการวัด 5 ระดับ ดังนี้ มากที่สุด (5 คะแนน) มาก (4 คะแนน) ปานกลาง (3 คะแนน) น้อย (2 คะแนน) และน้อยที่สุด (1 คะแนน)

การแปลผล เฉลี่ยเป็นรายข้อ และภาพรวม ระดับการวัดเป็นอัตราส่วนสเกล (Rating Scale) มาจัดเป็น 3 ระดับ โดยใช้การแบ่งกลุ่มตามแนวคิดของเบสท์ (Best, 1977) ดังนี้ ระดับสูง (คะแนนเฉลี่ย 3.67–5.00) ระดับปานกลาง (คะแนนเฉลี่ย 2.34–2.66) และระดับต่ำ (คะแนนเฉลี่ย 1.00–2.33)

### การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง (Validity) และให้ความเห็นชอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และหาความเหมาะสมเชิงภาษา (Wording) ซึ่งผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้ปฏิบัติเกี่ยวกับงานบริหาร จำนวน 2 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านพฤติกรรมศาสตร์และสถิติ จำนวน 1 ท่าน เป็นผู้ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย และนำมาปรับปรุงแก้ไขเพื่อความสมบูรณ์กำหนดให้คะแนนผลการพิจารณา จากผลการตัดสินของผู้เชี่ยวชาญที่ได้นำไปหาความสอดคล้องของวัตถุประสงค์รายข้อ (Index of Item Objective Congruence: IOC) ซึ่งได้ค่าดัชนีความสอดคล้องของวัตถุประสงค์การวิจัยรายข้อ 1.00 ทุกข้อ

จากนั้นผู้วิจัยนำไปตรวจสอบความเที่ยง (Reliability) โดยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลกระบือ จังหวัดระนอง จำนวน 30 คน โดยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbrach' alpha Coefficient) ได้ดังนี้

|              |                            |      |
|--------------|----------------------------|------|
| ปัจจัยจูงใจ  | ได้ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ | .884 |
| ปัจจัยค้ำจุน | ได้ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ | .966 |
| สมรรถนะหลัก  | ได้ค่าสัมประสิทธิ์ เท่ากับ | .968 |

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 10 กันยายน – 25 กันยายน 2568 โดยมีขั้นตอน ดังนี้

1. จัดทำหนังสือถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา จัดส่งหนังสือด้วยตัวเองผ่านหัวหน้าบริหารโรงพยาบาล เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
2. ติดต่อประสานงานกับหัวหน้าบริหารโรงพยาบาล ในการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม ชี้แจงวัตถุประสงค์ของงานวิจัย รายละเอียดในการตอบแบบสอบถาม การเก็บรวบรวมข้อมูล และขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยให้หัวหน้าบริหารโรงพยาบาล เป็นผู้แจกแบบสอบถาม ทั้งนี้กลุ่มตัวอย่างมีสิทธิ์ที่จะปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัยโดยไม่ส่งแบบสอบถามตอบกลับ และกลุ่มตัวอย่างสามารถไม่ตอบแบบสอบถามข้อใดก็ได้ หรือสามารถหยุดตอบแบบสอบถามได้
3. หัวหน้าบริหารโรงพยาบาล เป็นผู้ตรวจสอบความถูกต้อง ความครบถ้วน และความสมบูรณ์ ก่อนที่จะส่งกลับมายังผู้วิจัย
4. รวบรวมข้อมูลจนครบตามจำนวนที่ส่งไปนำแบบสอบถามที่ได้รับกลับมามาตรวจสอบความครบถ้วน ลงตามรหัสตัวแปรที่กำหนด และนำข้อมูลไปวิเคราะห์

### การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) โดยใช้ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่าสูงสุด (Maximum) และค่าต่ำสุด (Minimum) ใช้วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยแรงจูงใจ และสมรรถนะหลักของบุคลากร
2. สถิติเชิงวิเคราะห์ ได้แก่ สถิติถดถอยพหุคูณแบบหลายขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ใช้วิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา โดยตัวแปรอิสระที่เป็นตัวแปรเชิงคุณภาพได้แปลงเป็นตัวแปรหุ่น (Dummy Variables) และก่อนการวิเคราะห์ทางสถิติ ผู้วิจัยจะทำการข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติก่อน ได้แก่ 1) ข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ (Normality) พิจารณาจากแผนภูมิฮิสโตแกรมเป็นรูปประฆังคว่ำมีสมมาตร จึงสรุปว่าข้อมูลมีการแจกแจงแบบโค้งปกติ 2) ตรวจสอบความเป็น linearity พบว่า ตัวแปรอิสระและตัวแปรตามมีความสัมพันธ์เชิงเส้น 3) ตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง พิจารณาจากค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 2.395 และพิจารณาค่า tolerance พบว่ามีค่าระหว่าง .417 – .998 5) กราฟ normal plot มีการแจกแจงแบบปกติ 6) มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า residual เท่ากับ .000 7) มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ scatter plot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน พิจารณาค่า durbin-watson เท่ากับ 2.052

### จริยธรรมวิจัย

โครงการวิจัยนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการพิจารณาในการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา รหัสโครงการ COA.PNPH 2025/041.0809 รับรองวันที่ 8 กันยายน 2568

### ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ประมาณ 3 ใน 4 เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.56) มากกว่า 2 ใน 5 มีอายุระหว่าง 30 – 44 ปี (ร้อยละ 44.00) อายุเฉลี่ย 39.51 ปี ( $SD = 10.74$ ) อายุต่ำสุด 20 ปี อายุสูงสุด 59 ปี เกือบ 2 ใน 3 มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 64.00) มากกว่าครึ่งปฏิบัติงานน้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี (ร้อยละ 51.56) ระยะเวลาเฉลี่ย 13.16 ปี ( $SD = 11.07$ ) ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาสูงสุด 39 ปี และเกือบครึ่งเป็นข้าราชการ (ร้อยละ 46.67)
2. ปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ปัจจัยจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.93$ ,  $SD = 0.52$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้นความก้าวหน้าในงาน ที่อยู่ในระดับปานกลาง โดยความรับผิดชอบ

มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.12$ ,  $SD = 0.53$ ) รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ( $M = 4.11$ ,  $SD = 0.61$ ) ความสำเร็จของงาน ( $M = 4.10$ ,  $SD = 0.50$ ) การได้รับการยอมรับนับถือ ( $M = 3.94$ ,  $SD = 0.57$ ) และความก้าวหน้าในงาน ( $M = 3.36$ ,  $SD = 1.03$ ) สำหรับปัจจัยด้านคุณภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 3.83$ ,  $SD = 0.59$ ) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง ยกเว้น เงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง โดยความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 3.92$ ,  $SD = 0.61$  และ  $M = 3.92$ ,  $SD = 0.76$ ) รองลงมาคือ การบังคับบัญชา ( $M = 3.86$ ,  $SD = 0.71$ ) ความมั่นคงในงาน ( $M = 3.82$ ,  $SD = 0.68$ ) นโยบายและการบริหารงาน ( $M = 3.80$ ,  $SD = 0.63$ ) และเงินเดือนและค่าตอบแทน ( $M = 3.62$ ,  $SD = 0.90$ ) ดังตารางที่ 1

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปัจจัยแรงจูงใจ ( $n = 225$ )

| ปัจจัยแรงจูงใจ           | $M$         | $SD$ | แปลผล   |
|--------------------------|-------------|------|---------|
| <b>ปัจจัยจูงใจ</b>       | <b>3.93</b> | 0.52 | สูง     |
| ความสำเร็จของงาน         | 4.10        | 0.50 | สูง     |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 3.94        | 0.57 | สูง     |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ      | 4.11        | 0.61 | สูง     |
| ความรับผิดชอบ            | 4.12        | 0.53 | สูง     |
| ความก้าวหน้าในงาน        | 3.36        | 1.03 | ปานกลาง |
| <b>ปัจจัยค้ำจุน</b>      | <b>3.83</b> | 0.59 | สูง     |
| เงินเดือนและค่าตอบแทน    | 3.62        | 0.90 | ปานกลาง |
| นโยบายและการบริหารงาน    | 3.80        | 0.63 | สูง     |
| การบังคับบัญชา           | 3.86        | 0.71 | สูง     |
| ความมั่นคงในงาน          | 3.82        | 0.68 | สูง     |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.92        | 0.61 | สูง     |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน    | 3.92        | 0.76 | สูง     |

3. สมรรถนะหลักของบุคลากร พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ( $M = 4.32$ ,  $SD = 0.46$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.55$ ,  $SD = 0.55$ ) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม ( $M = 4.45$ ,  $SD = 0.56$ ) การบริการที่ดี ( $M = 4.38$ ,  $SD = 0.54$ ) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ( $M = 4.18$ ,  $SD = 0.56$ ) และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ( $M = 4.13$ ,  $SD = 0.58$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 2

ตาราง 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะหลักของบุคลากร ( $n = 225$ )

| สมรรถนะหลัก                               | $M$         | $SD$        | แปลผล      |
|-------------------------------------------|-------------|-------------|------------|
| การมุ่งผลสัมฤทธิ์                         | 4.18        | 0.56        | สูง        |
| การบริการที่ดี                            | 4.38        | 0.54        | สูง        |
| การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ        | 4.13        | 0.58        | สูง        |
| การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | 4.55        | 0.55        | สูง        |
| การทำงานเป็นทีม                           | 4.45        | 0.56        | สูง        |
| <b>ภาพรวม</b>                             | <b>4.32</b> | <b>0.46</b> | <b>สูง</b> |

4. เมื่อวิเคราะห์ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา ด้วยการหาค่าสัมประสิทธิ์พหุคูณ พบว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา ได้แก่ ความรับผิดชอบ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประเภทการจ้าง (พนักงานราชการ) การได้รับการยอมรับนับถือและระดับการศึกษา (ประถมศึกษา) กล่าวคือ เมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน

(7/13)

มีความรับผิดชอบเพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีสมรรถนะหลักเพิ่มขึ้น 0.328 หน่วย ( $b = 0.328$ ) เมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนมีสภาพแวดล้อมในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีสมรรถนะหลักเพิ่มขึ้น 0.142 หน่วย ( $b = 0.142$ ) เมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนมีลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีสมรรถนะหลักเพิ่มขึ้น 0.153 หน่วย ( $b = 0.153$ ) เมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนมีประเภทการจ้าง (พนักงานราชการ) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีสมรรถนะหลักลดลง 0.227 หน่วย ( $b = -0.227$ ) เมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนมีการได้รับการยอมรับนับถือ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีสมรรถนะหลักเพิ่มขึ้น 0.099 หน่วย ( $b = 0.099$ ) และเมื่อบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนมีระดับการศึกษา (ประถมศึกษา) เพิ่มขึ้น 1 หน่วย จะมีสมรรถนะหลักลดลง 0.248 หน่วย ( $b = -0.248$ ) ซึ่งสามารถอธิบายการผันแปรของสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน ได้ร้อยละ 64.3 ( $adjR^2 = 0.643$ ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < .05$ ) โดยสามารถเขียนสมการทำนายสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน ในรูปแบบคะแนนดิบ ได้ดังนี้

$$Y_i = 1.411 + 0.328 (\text{ความรับผิดชอบ}) + 0.142 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.153 (\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) - 0.277 (\text{ประเภทการจ้าง-พนักงานราชการ}) + 0.099 (\text{การได้รับการยอมรับนับถือ}) - 0.248 (\text{ระดับการศึกษา - ประถมศึกษา})$$

สมการทำนายในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = 0.373 (\text{ความรับผิดชอบ}) + 0.231 (\text{สภาพแวดล้อมในการทำงาน}) + 0.200 (\text{ลักษณะงานที่ปฏิบัติ}) - 0.110 (\text{ประเภทการจ้าง-พนักงานราชการ}) + 0.122 (\text{การได้รับการยอมรับนับถือ}) - 0.079 (\text{ระดับการศึกษา - ประถมศึกษา})$$

ดังตารางที่ 3

**ตาราง 3** ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ ( $b$ ) และคะแนนมาตรฐาน ( $Beta$ ) โดยใช้การวิเคราะห์แบบถดถอยพหุแบบขั้นตอน

| ตัวทำนาย                      | $b$    | $Beta$ | $t$    | $p\text{-value}$ |
|-------------------------------|--------|--------|--------|------------------|
| ความรับผิดชอบ                 | 0.328  | 0.373  | 5.749  | < .001           |
| สภาพแวดล้อมในการทำงาน         | 0.142  | 0.231  | 4.578  | < .001           |
| ลักษณะงานที่ปฏิบัติ           | 0.153  | 0.200  | 2.974  | .003             |
| ประเภทการจ้าง (พนักงานราชการ) | -0.227 | -0.110 | -2.715 | .007             |
| การได้รับการยอมรับนับถือ      | 0.099  | 0.122  | 2.313  | .022             |
| ระดับการศึกษา (ประถมศึกษา)    | -0.248 | -0.079 | -1.975 | .050             |

Constant= 1.411,  $R=0.808$ ,  $R\text{-Square}= 0.652$ ,  $adjR\text{-Square}= 0.643$ ,  $SE\text{ets}= 0.277$ ,  $F= 68.177$

\*\* $p\text{-value} < .01$ ,  $p\text{-value} < .05$

## การอภิปรายผล

1. ปัจจัยเชิงสภาพรวม ( $M = 3.93$ ,  $SD = 0.52$ ) อธิบายได้ว่า การที่บุคลากรมีแรงจูงใจในการทำงานเป็นผลมาจากความพึงพอใจซึ่งส่งผลให้บุคคลนั้นมีความกระตือรือร้น มีความตั้งใจในการทำงานที่จะให้เกิดผลดี ทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร สอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1991) ที่กล่าวว่า ปัจจัยจูงใจ (Motivator Factors) ซึ่งเป็นปัจจัยโดยตรงกับแรงจูงใจภายใน ถ้ามีการตอบสนองปัจจัยนี้ของผู้ปฏิบัติแล้วจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจตั้งใจทำงาน จากผลการศึกษาเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับสูง อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง (ร้อยละ 75.56) มีอายุเฉลี่ย 39.51 ปี ซึ่งอยู่ในวัยทำงานตอนกลางและมากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 51.56) มีอายุการทำงานไม่เกิน 10 ปี ซึ่งเมื่อบุคลากรได้รับการมอบหมายงานจากผู้บังคับบัญชา อาจเกิดจากความไว้วางใจและความเชื่อมั่นในการทำงานส่งผลให้บุคลากรทำงานได้ประสพผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ ดังผลการวิจัยในด้านความสำเร็จของงานที่พบว่า งานที่รับผิดชอบสำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ( $M = 4.19$ ,  $SD = 0.61$ )

(8/13)



ทั้งนี้ จากการที่ได้รับมอบหมายงานและประสิทธิผลสำเร็จส่งผลให้ได้รับการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงานและมีการมอบหมายงานที่สำคัญจากผู้บังคับบัญชา ซึ่งในประเด็นนี้จากการวิจัยพบว่ามีความเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.05$ ,  $SD = 0.65$ ) ส่วนลักษณะงานที่ได้ปฏิบัติเป็นการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับตำแหน่ง กลุ่มตัวอย่างสามารถทำงานได้ตรงกับความถนัด ซึ่งปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขมีนโยบายให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้มาสร้างสรรค์งานเพื่อให้เกิดความสำเร็จในนโยบายซึ่งผลการวิจัยในด้านนี้พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 2 อันดับแรก คือ ได้ใช้ความรู้ในการทำงานตรงกับความถนัด ( $M = 4.17$ ,  $SD = 0.68$ ) และได้รับมอบหมายงานที่มีความสอดคล้องกับตำแหน่ง ( $M = 4.15$ ,  $SD = 0.74$ ) จากลักษณะงานที่ปฏิบัติจึงทำให้กลุ่มตัวอย่างเข้าใจในบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายของตนเอง ซึ่งอาจจะเป็นเพราะว่าการได้รับมอบหมายงานดังกล่าวเป็นงานที่ตนเองถนัดจึงทำให้มีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น สอดคล้องกับผลการวิจัยที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.28$ ,  $SD = 0.57$ ) จะเห็นได้ว่าในประเด็นดังกล่าวที่กล่าวมาที่ความสอดคล้องและต่อเนื่องกันจึงทำให้ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับสูง ผลการศึกษานี้สอดคล้องกับศิริพร สกุลพราหมณ์ (2565) ที่พบว่า ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสำเร็จของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ และความก้าวหน้าในงาน ของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับเพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล, ฉัตรสมุน พงศกัญญา และณัฐนารี เอมยงค์ (2566) ที่พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

สำหรับความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง ผลการวิจัยในด้านนี้พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2 อันดับแรก คือ ตำแหน่งที่ปฏิบัติมีโอกาสได้เลื่อนระดับในตำแหน่งที่สูงขึ้น ( $M = 3.08$ ,  $SD = 1.26$ ) และตำแหน่งมีโอกาสก้าวหน้า ( $M = 3.33$ ,  $SD = 1.17$ ) อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถามมีการจ้างงานหลายรูปแบบ ทั้งที่เป็นข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานกระทรวงสาธารณสุข ลูกจ้างรายเดือน/รายวัน/เหมาบริการ และความหลากหลายของสายงาน ซึ่งถึงแม้ว่ากระทรวงสาธารณสุขจะมีนโยบายให้ความก้าวหน้าของแต่ละสายงานอย่างต่อเนื่อง ถึงแม้ว่าแต่ละโรงพยาบาลจะมีการจัดทำแผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากร และประชาสัมพันธ์ให้ทราบถึงโอกาสความก้าวหน้าของตนเองว่าจะต้องทำอะไรจึงจะสามารถเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งได้ก็ตาม แต่บุคลากรทุกคนย่อมมีความต้องการที่จะเลื่อนระดับ ต้องการความก้าวหน้าค่อนข้างสูงมาก แต่ในความเป็นจริงก็ไม่อาจสามารถเลื่อนได้เนื่องจากการติดขัดในส่วนของการปรับอัตราค่าจ้างและเงินงบประมาณ รวมถึงการพัฒนาตนเอง เพราะอาจจะมีข้อจำกัดในเรื่องของงบประมาณ ประเด็นดังกล่าวจึงทำให้ความก้าวหน้าในงานอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาของศิริพร สกุลพราหมณ์ (2565) ที่พบว่า ความก้าวหน้าในงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับปานกลาง

ปัจจัยค่าจูงใจภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับทฤษฎีสองปัจจัย (Two Factor Theory) ของ Herzberg (1891) ที่กล่าวว่า ปัจจัยค่าจูงใจ (Hygiene Factor) เป็นปัจจัยที่มีความสัมพันธ์โดยตรงกับสิ่งแวดล้อมภายนอกของงาน ถ้าปัจจัยนี้ไม่มีในงานหรือจัดไว้ไม่ดีจะทำให้ขวัญของคนที่ทำงานไม่ดีอาจจะทำให้คนลาออก เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับสูงเช่นกัน อาจจะเป็นเพราะว่า การบริหารของโรงพยาบาลชุมชนมีการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อนโยบายตามยุทธศาสตร์ของกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งโรงพยาบาลจะต้องมีการชี้แจงทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้ตามนโยบาย ซึ่งประเด็นนี้จากการวิจัยมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.00$ ,  $SD = 0.65$ ) ทั้งนี้ เมื่อผู้บังคับบัญชาได้รับนโยบายมาจากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดหรือกระทรวงสาธารณสุข ก็ย่อมที่จัดมอบหมายงานให้กับบุคลากรที่ตรงกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ ในประเด็นนี้จึงทำให้มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดในการบังคับบัญชาเช่นกัน ( $M = 3.98$ ,  $SD = 0.74$ ) สำหรับความมั่นคงของงาน กลุ่มตัวอย่างจะมีหลากหลายประเภท แต่ด้วยความที่ผู้บังคับบัญชาได้มอบหมายที่ตรงกับตำแหน่งและความรับผิดชอบ และกลุ่มตัวอย่างทราบว่า การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลถึงแม้จะไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการ แต่กระทรวงสาธารณสุขก็การประเมินผลดำเนินงานเพื่อมีการปรับตำแหน่งในขั้นต่อไป ทั้งนี้ ยังเห็นว่าสิทธิต่าง ๆ ที่บุคลากรพึงได้รับก็ได้ตามสิทธินั้น อาทิ การลางานตามสิทธิ ซึ่งประเด็นนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.04$ ,  $SD = 0.90$ ) ประเด็นความสัมพันธ์ภาพ อาจจะเป็นเพราะว่า

(9/13)

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลชุมชน ซึ่งอาจจะมีความแตกต่างของโรงพยาบาลต่างกัน แต่บุคลากรก็สามารถเข้าถึงผู้บังคับบัญชาเพื่อที่จะขอคำปรึกษาในการทำงาน รวมถึงการได้รับความดูแลเอาใจใส่ในการช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าว ในการทำงาน มีการทำงานเป็นทีม ให้การช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานเมื่อได้รับความเดือดร้อน สอดคล้องกับผลการศึกษาที่พบว่า เพื่อนร่วมงานมีน้ำใจที่ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.10$ ,  $SD = 0.78$ ) ทั้งนี้ ในการทำงานผู้บริหารจะเห็นความสำคัญของสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก จึงมีการปรับสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานและสภาพจิตใจ รวมถึงการสร้างบรรยากาศในการทำงานให้น่าอยู่ และให้บุคลากรทำงานตามชั่วโมงการทำงานที่เหมาะสม ซึ่ง 2 ประเด็นนี้มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ( $M = 4.02$ ,  $SD = 0.76$  และ  $M = 4.02$ ,  $SD = 0.77$ ) ผลการศึกษาดังกล่าวสอดคล้องกับศิริพร สกุลพราหมณ์ (2565) ที่พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน การบังคับบัญชา ความมั่นคงในงาน และนโยบายและการบริหารงานอยู่ในระดับสูง แต่แตกต่างกันในภาพรวมที่พบว่ามีอยู่ในระดับปานกลาง

สำหรับเงินเดือนและค่าตอบแทนอยู่ในระดับปานกลาง อธิบายได้ว่า ในปัจจุบันอัตราเงินเดือนของบุคลากรที่ได้รับอาจจะยังไม่มี ความเหมาะสมกับภาระงานหรือตำแหน่ง ซึ่งบุคลากรบางท่านไปเรียนศึกษาต่อแต่ไม่สามารถปรับตำแหน่งหรือวุฒิการศึกษาที่ได้รับสูงสุดได้ ประกอบกับเศรษฐกิจของประเทศ และจังหวัดพังงา ซึ่งเป็นจังหวัดที่นักท่องเที่ยวได้เดินทางมาเที่ยว ส่งผลให้มีค่าครองชีพที่สูงขึ้นแต่เงินเดือนและค่าตอบแทนไม่ได้ปรับตามผลทางเศรษฐกิจ รวมไปถึงค่าตอบแทนการปฏิบัติงานล่วงเวลาไม่เหมาะสม ทั้งนี้ ยังมีโรงพยาบาลชุมชนบางแห่งขาดสภาพเงินคล่องตัว จึงทำให้มีการจ่ายค่าล่วงเวลาล่าช้า และอาจจะทำให้ต้องลดจำนวนคนที่ปฏิบัติงานลง ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับปริมาณงาน และสวัสดิการของรัฐนอกเหนือจากเงินเดือนเหมาะสม อยู่ในระดับปานกลาง ( $M = 3.52$ ,  $SD = 1.13$  และ  $M = 3.52$ ,  $SD = 1.11$ ) ซึ่งในประเด็นสวัสดิการของรัฐ อาจจะเป็นเพราะว่า กลุ่มตัวอย่างมีหลากหลายตำแหน่ง บางตำแหน่งมีค่าตอบแทนมากกว่าอีกตำแหน่งหนึ่ง ซึ่งจำนวนเวลาปฏิบัติงานเท่ากัน จึงมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง สอดคล้องกับศิริพร สกุลพราหมณ์ (2565) ที่พบว่า เงินเดือนและค่าตอบแทนของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรีอยู่ในระดับปานกลาง

2. สมรรถนะหลักของบุคลากรในภาพรวมและทุกด้านอยู่ในระดับสูง โดยการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลจะให้ความสำคัญเกี่ยวกับ กฎ ระเบียบ ความมีวินัย ความโปร่งใสในการทำงานและเมื่อบุคคลเข้ามาทำงานในโรงพยาบาลชุมชน ทุกคน ทุกตำแหน่งจะต้องมีความประพฤติปฏิบัติตนเองที่ถูกต้อง โดยข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความซื่อสัตย์ สุจริต ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ โปร่งใส และเป็นธรรม ( $M = 4.58$ ,  $SD = 0.59$ ) และเป็นไปได้ว่าเมื่อบุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมก็ย่อมส่งผลถึงความสามัคคีกับเพื่อนร่วมงาน มีการปฏิบัติงานร่วมกันจนเกิดผลสำเร็จ มีการชื่นชมเมื่อบุคคลอื่นทำความดี โดยที่โรงพยาบาลมีการประกาศเกียรติคุณความดี ซึ่งหลาย ๆ โรงพยาบาลในจังหวัดพังงาได้จัดกิจกรรมเช่นนี้ ผลการวิจัยยังพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเคารพและยินดีรับฟังความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงาน ( $M = 4.50$ ,  $SD = 0.59$ ) สำหรับด้านการบริการที่ดี อธิบายได้ว่า แม้บุคลากรของโรงพยาบาลชุมชนจะมีหลายวิชาชีพหลายตำแหน่งแต่การปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ซึ่งเป็นสถานที่ที่ดูแลสุขภาพของประชาชน การบริการด้วยไมตรีจิตเพื่อให้ประชาชนได้รับการบริการที่เป็นประโยชน์สูงสุดในขณะที่ประชาชนต้องการความช่วยเหลือทั้งด้านร่างกายและจิตใจ จึงเป็นสมรรถนะหนึ่งที่บุคลากรจะต้องถือปฏิบัติ ผลการวิจัยยังพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ได้ใช้ความพยายามในการบริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับประโยชน์สูงสุด ( $M = 4.48$ ,  $SD = 0.58$ ) สำหรับการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ อธิบายได้ว่า ทุกโรงพยาบาลมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้กับทุกคน โดยทุกคนสามารถที่จะไปอบรมหรือประชุมทั้งภายในและภายนอก สำหรับภายในโรงพยาบาลยังได้จัดทำโครงการสัมมนา อบรม ศึกษาดูงานอย่างต่อเนื่องทั้งที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม การทำงานเป็นทีม การใช้เทคโนโลยีใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานหรือนวัตกรรมที่ส่งผลต่อผู้มารับบริการ หรือแม้กระทั่งด้านวิชาการ เป็นต้น ในการจัดกิจกรรมดังกล่าวเพื่อที่จะให้บุคลากรได้นำความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ประโยชน์ ดังผลการวิจัยที่พบว่า บุคลากรสนใจและติดตามเทคโนโลยีที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ( $M = 4.30$ ,  $SD = 0.65$ ) สำหรับด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์

(10/13)

อธิบายได้ว่า โรงพยาบาลชุมชนจะให้ความสำคัญกับการปฏิบัติหน้าที่ราชการและต้องปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้เสร็จตามกำหนดเวลา เนื่องจากการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับผลการวิจัยที่พบว่า สามารถทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนด ( $M = 4.18, SD = 0.56$ ) แต่มีข้อสังเกตว่า การแสดงความคิดเห็นเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นสิ่งที่ก่อให้เกิดการไม่ดี ( $M = 3.84, SD = 0.69$ ) มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด แสดงให้เห็นว่า บุคลากรบางท่านยังไม่กล้าที่จะแสดงความคิดเห็น โรงพยาบาลจึงอาจจะต้องมีกล่องแสดงความคิดเห็นที่ไม่ต้องเปิดเผยตัวตนให้กับบุคลากรเพื่อนำไปสู่การพัฒนาโรงพยาบาลต่อไป การศึกษานี้สอดคล้องกับระนอง เกตุดาว (2559) ที่พบว่า ภาพรวม และทุกด้านของสมรรถนะหลักของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีอยู่ในระดับมาก เช่นเดียวกับฉวีวรรณ ทองทาสี (2566) ที่พบว่า สมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรีอยู่ในระดับสูงและการศึกษาของเพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล, ฉัตรสุมน พดพิภยัญญู และณัฐนารี เอมยงค์ (2566) ที่พบว่า สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุขในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดพังงา ดังนี้  
1) ปัจจัยจิตใจ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ การได้รับการยอมรับนับถือ 2) ปัจจัยคำจูน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ระดับการศึกษา (ประถมศึกษา) และประเภทการจ้าง (พนักงานราชการ) สามารถรวมทำนายได้ร้อยละ 64.3 ( $adjR^2 = .643$ ) สามารถอธิบายได้ดังนี้

3.1 ความรับผิดชอบมีอำนาจทำนายเป็นไปในทิศทางไปทางบวก อธิบายได้ว่า ความรับผิดชอบเป็นคุณสมบัติอย่างหนึ่งที่ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานให้ความสำคัญ เพราะหากบุคลากรไม่มีความรับผิดชอบอาจจะทำให้งานสำเร็จช้า หรือไม่ประสบผลสำเร็จ ฉะนั้น เมื่อผู้บังคับบัญชาจะให้งานรับผิดชอบจะต้องพิจารณาประเด็นความรับผิดชอบก่อน และเมื่อบุคคลกรได้รับมอบหมายงานที่ตรงกับความสามารถย่อมส่งผลถึงสมรรถนะที่ดี เพราะเนื่องจากว่า งานที่ได้รับมอบหมายนั้นทำให้บุคลากรเกิดความพึงพอใจ สำหรับด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีอำนาจทำนายเป็นไปในทิศทางไปทางบวก อธิบายได้ว่า เมื่อบุคลากรได้รับมอบหมายงานที่เหมาะสม สามารถนำความรู้ที่มีทำงานตรงกับความรู้ที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจส่งผลต่อสมรรถนะที่เหมาะสม หรือถ้าหากได้รับงานที่ถนัดในการปฏิบัติงานมีกระบวนการที่ถูกต้อง เหมาะสม และมีขั้นตอนที่ชัดเจน ก็อาจจะมีความคิดที่จะปฏิบัติงานนั้น ๆ ให้เกิดผลสำเร็จ และด้านการได้รับการยอมรับนับถือมีอำนาจทำนายเป็นไปในทิศทางไปทางบวก อธิบายได้ว่าเมื่อผู้บังคับบัญชา หรือผู้ร่วมงานแสดงการยอมรับในผลงานที่ได้รับมอบหมายทั้งที่เป็นคำชมเชย หรือเกียรติบัตรย่อมส่งผลให้บุคลากรมีกำลังใจในการทำงานเพราะเชื่อว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาโรงพยาบาล สอดคล้องกับของเพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล, ฉัตรสุมน พดพิภยัญญู และณัฐนารี เอมยงค์ (2566) ที่พบว่า ปัจจัยจิตใจในภาพรวมมีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข ร้อยละ 58.6

3.2 สภาพแวดล้อมในการทำงานมีอำนาจทำนายเป็นไปในทิศทางไปทางบวก อธิบายได้ว่าสภาพแวดล้อมในการทำงานเป็นปัจจัยที่ช่วยให้บุคลากรมีความสุขสบาย ซึ่งปัจจัยหากไม่จัดไว้จะทำให้บุคลากรขาดขวัญและกำลังใจในการทำงานลดน้อยลง ซึ่งสภาพแวดล้อมที่ต้องจัดให้กับบุคลากรไม่เพียงแต่ห้องทำงาน วัสดุอุปกรณ์ที่มีความพร้อม บรรยากาศการทำงานก็ต้องส่งเสริมในการทำงานของบุคลากรอีกด้วย ซึ่งปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขได้มีมาตรฐานต่าง ๆ ให้โรงพยาบาลมีการพัฒนาและปรับปรุงให้มีความสวยงาม เกิดภูมิทัศน์ที่ดีทั้งผู้มารับบริการและผู้ปฏิบัติงานเกิดความสุข ดังเห็นได้จากที่กระทรวงสาธารณสุขมีการสำรวจความสุขในการทำงานเป็นประจำทุก ๆ ปี ก็เพราะเพื่อนำผลการวิจัยไปปรับปรุงให้บุคลากรมีความสุข สอดคล้องกับการศึกษาของระนอง เกตุดาว (2559) ที่พบว่า บรรยากาศในการทำงานมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี เช่นเดียวกับฉวีวรรณ ทองทาสี (2566) ที่พบว่า บรรยากาศขององค์กรมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี

3.3 ประเภทการจ้าง (พนักงานราชการ) มีอำนาจทำนายเป็นไปในทิศทางไปทางลบ อาจจะเป็นไปได้ว่ามากกว่าครึ่งไม่ใช่ข้าราชการ (ร้อยละ 53.33) ฉะนั้น บุคลากรเหล่านี้จึงต้องการความก้าวหน้าในตำแหน่งที่มั่นคง

(11/13)



จึงย่อมที่จะแสวงหางานใหม่ที่มีความมั่นคงดังเช่นตำแหน่งข้าราชการ หากสอบแข่งขันได้จึงจะต้องลาออกและโยกย้ายไปตามตำแหน่งที่ตนเองสอบได้ อีกประเด็นน่าจะเป็นเพราะว่าสวัสดิการต่าง ๆ ที่ได้รับไม่เหมือนกับข้าราชการ ประเด็นนี้จึงอาจจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางลบ แตกต่างกับการศึกษาของเพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล, ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ และณัฐนารี เอมยงค์ (2566) ที่พบว่า ตำแหน่งข้าราชการและพนักงานกระทรวงไม่สัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

3.4 ระดับการศึกษา (ประถมศึกษา) มีอำนาจทำนายเป็นไปในทิศทางไปทางลบ อธิบายได้ว่า ผู้ที่มีการศึกษาที่สูงกว่าย่อมที่จะเข้าใจต่อการปฏิบัติงานที่มากกว่า อีกทั้งปัจจุบันในการปฏิบัติงานมีนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เข้ามาเกี่ยวข้อง ฉะนั้น ผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่าย่อมมีการเรียนรู้ที่ช้ากว่า อีกประเด็นน่าจะเป็นเพราะว่างานที่รับผิดชอบของผู้ที่มีการศึกษาน้อยกว่า ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องใช้ความรู้เฉพาะทางหรือความเชี่ยวชาญมากนัก คงใช้เฉพาะประสบการณ์จากการทำงานที่ผ่านมาปฏิบัติกับงานนั้น ๆ จากประเด็นดังกล่าว จึงอาจจะส่งผลกระทบต่อสมรรถนะหลักในการทำงานของบุคลากรเป็นไปในทิศทางลบ สอดคล้องกับเพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล, ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ และณัฐนารี เอมยงค์ (2566) ที่พบว่า ระดับการศึกษาของบุคลากรศูนย์อนามัยแห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข มีผลกระทบต่อสมรรถนะหลักและเป็นไปในทิศทางลบเช่นกัน

### การนำผลวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ด้านความรับผิดชอบมีอิทธิพลมากที่สุด รองลงมาคือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติ และการได้รับการยอมรับนับถือ ฉะนั้น ผู้บริหารควรมอบงานให้บุคลากรรับผิดชอบที่สอดคล้องกับลักษณะงานของบุคลากร และโรงพยาบาลควรให้การยอมรับผลงาน โดยการสร้างบรรยากาศที่ดีสำหรับบุคลากรที่สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จตรงตามเป้าหมาย เช่น การมอบเกียรติบัตร คำชมเชย ในเวทีประชุมต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการวิจัยเชิงปฏิบัติการเพื่อหารูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะหลักให้กับบุคลากรทุกระดับ และมีความเหมาะสมกับลักษณะงานของแต่ละตำแหน่ง

### รายการอ้างอิง

- โกวิทย์ แห่งทอง และมิ่งขวัญ ศิริโชติ. (2567). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ นักวิชาการสาธารณสุขในหน่วยบริการระดับปฐมภูมิ จังหวัดตรัง. *วารสารพยาบาลทหารบก*, 25(2), 212-220.
- ฉวีวรรณ ทองทาสี. (2566). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ลพบุรี. *วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรี*, 32(1), B28-40.
- ธนากร วรมพร, จุฑาธิป ศีลบุตร และฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ. (2568). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากร กรม สนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 11(2), 345-358.
- นุชิตา ม่วงงาม, จารุวรรณ ธาดาเดช และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2567). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากร ด้านสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารสภาการ สาธารณสุขชุมชน*, 6(3), 163-177
- พัฒน์ ปัญจมาพัฒนา และเฉลิมพร เย็นเยือก. (2567). สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ : กรณีศูนย์ ปฏิบัติการต่อต้านการก่อการร้ายสากล กองบัญชาการกองทัพบก. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 29(1), 167-178
- เพชรรัตน์ อรุณภาคมงคล, ฉัตรสุมน พงศ์ภิญโญ และณัฐนารี เอมยงค์. (2566). สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัย แห่งหนึ่งในสังกัดกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. *วารสารกฎหมายและนโยบายสาธารณสุข*, 9(1), 35-47.



- ระนอง เกตุดาว. (2559). บรรยายาคองค์กรที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. *วารสารการแพทย์โรงพยาบาลอุดรธานี*, 24(2), 164-173.
- ศิริพร สกมลพราหมณ์. (2565). ปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรในสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสุพรรณบุรี. *วารสารศาสตร์สาธารณสุขและนวัตกรรม*, 2(2), 55-68
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน สำนักงาน ก.พ. (2553). *คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก (Core Competencies)*. กรุงเทพมหานคร: บริษัท แอร์บอร์น พรินต์ จำกัด.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในข้าราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. นนทบุรี: บริษัท ประชุมช่าง จำกัด.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือน. (2566). *คู่มือการดำเนินการตามแนวทางการพัฒนาบุคลากรภาครัฐ พ.ศ.2566 - 2570*. นนทบุรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2561). ยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561 - 2580. สืบค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2568. จาก [http://nsr.nesdc.go.th/wpcontent/uploads/2023/06/NS\\_PlanOct2018.pdf](http://nsr.nesdc.go.th/wpcontent/uploads/2023/06/NS_PlanOct2018.pdf)
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา. (2568). *ข้อมูลบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพังงา*. กระทรวงสาธารณสุข.
- Best, J. W. (1977). *Research in Education*. (3<sup>rd</sup>ed). Englewood Cliffs: Prentice-Hall.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for the Behavioral Sciences*. 2<sup>nd</sup> ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers.
- Faul, F., Erdfelder, E., Lang, A. G., & Buchner, A. (2007). G\*Power 3: A Flexible Statistical Power Analysis Program for the Social, Behavioral, and Biomedical Sciences. *Behavior Research Methods*, 39, 175-191.
- Herberz, F. (1891). *Federick; Mausner, Bernard; and Synderman, Block the Motivation to Work*. New York: John Willey
- Naing, L., Winn, T., & Rusli, B. N. (2006). Practical Issues in Calculating the Sample Size for Prevalence Studies. *Archiver of Orofacial Sciences*, 1(1), 9-14.