

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี¹

Factors Affecting the Performance of Village Health Volunteers in Na Pa
Subdistrict, Mueang Chonburi District, Chonburi Province

นางสาววรรณเพ็ญ วรรณโสภา²
ผู้ช่วยศาสตราจารย์เพิ่มศักดิ์ จะเรียมพันธ์³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 2) เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน 3) เพื่อศึกษาข้อเสนอแนะทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน การศึกษาในครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประชากรที่ศึกษาคือ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี จำนวน 240 คน ใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างจำนวน 150 คน

ผลการศึกษาพบว่า 1) อาสาสมัครสาธารณสุขมีระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = .74$) 2) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวม ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\mu = 4.32$, $\sigma = .65$) สรุปข้อคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะพบว่า ควรมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และกระจายอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงทุกหมู่ และจัดสรรการลงพื้นที่ให้เป็นระบบ รวมถึงให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ และ ทบทวนความรู้ เป็นประจำทุก 6 เดือน

คำสำคัญ :ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน,สมรรถนะ

¹บทความเรียงจากการศึกษา “ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี”

²นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาสหวิทยาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยรามคำแหง

³อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษาค้นคว้าอิสระ

Abstract

A Research Study on Factors Affecting the Performance Competency of Village Health Volunteers in Napha Subdistrict, Mueang Chonburi District, Chonburi Province The objective of this study is to examine the level of performance competency of village health volunteers and to identify the factors that affect their performance competency. Additionally, the study aims to explore suggestions for improving the performance competency of village health volunteers. This research is a quantitative study using questionnaires as the data collection tool. The study population consists of 240 village health volunteers in Napha Subdistrict, Mueang Chonburi District, Chonburi Province. A sample size of 150 participants was selected for the study.

Here's the translation of your text into English: The study found that: 1) The community health volunteers have a very high level of competency in performing their duties ($\mu = 4.49$, $\sigma = 0.74$). 2) The factor that most influences overall work competency is welfare and compensation ($\mu = 4.32$, $\sigma = 0.65$). In summary, regarding the open-ended questions on problems, obstacles, and suggestions, it was found that there should be more equipment available for work, and the distribution of equipment should be ensured to cover all villages. Additionally, a more systematic approach to field operations should be implemented, along with regular training to develop capabilities and periodic knowledge reviews every 6 months.

Keyword: Factors affecting performance in work Management, capacity

ที่มาและความสำคัญ

ในวาระปี พ.ศ. 2569 (UNSDCF) สหประชาชาติได้ตั้งเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ให้แก่ประเทศสมาชิก จำนวน 193 ประเทศเพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมุ่งหวังให้ประเทศสมาชิกก้าวขึ้นเป็นประเทศที่มีรายได้สูง มีการพัฒนาที่ครอบคลุมยั่งยืนและมีภูมิคุ้มกันต่อวิกฤตโดย มีประเด็นการพัฒนาทั้งหมด 17 เป้าหมาย โดยเป้าหมายหลัก ข้อ 3 การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี และเป้าหมายหลัก ข้อ 17 ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ซึ่งหลักการของสหประชาชาตินี้มีความสอดคล้องเป็นอย่างยิ่งกับยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้านการพัฒนาการตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์มีเป้าหมายการพัฒนาที่สำคัญเพื่อพัฒนาคนในทุกมิติและทุกช่วงวัยให้เป็นคนดี เก่ง มีคุณภาพ แผนยุทธศาสตร์ชาติ ด้านสาธารณสุข ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนด วิสัยทัศน์ และกรอบยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนา 4 ด้าน คือ ด้านส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค ด้านบริการสุขภาพ ด้านพัฒนากำลังคนและด้านการมีธรรมาภิบาล

ภายใต้ยุทธศาสตร์ 4 ด้าน มีการกำหนดแผนงานด้านการพัฒนาเครือข่ายภาคประชาชนให้มีศักยภาพและเป็นแกนหลักในการดูแลและจัดการด้านสุขภาพของประชาชน อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน เป็นตัวแทนภาคประชาชนในระดับหมู่บ้านได้รับการพัฒนาให้มีบทบาทเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านสุขภาพใน “แก้ข่าวร้าย กระจายข่าวดี ชีวีบริการ ประสานงานสาธารณสุข บำบัดทุกข์ประชาชน และดำรงเป็นตัวอย่างที่ดี” ซึ่งเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคเท่าเทียมทางสังคม

ในปี พ.ศ. 2566 ประเทศไทยมีสมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุขทั้งหมด 1.04 ล้านคน ในพื้นที่จังหวัดชลบุรี มีสมาชิกอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 3,586 คน ซึ่งในพื้นที่ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีจำนวนสมาชิกทั้งหมด 240 คน คิดเป็นลำดับที่ 4 จากจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุข จากทั้งหมด 17 ตำบล ในพื้นที่อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี พบว่า ข้อมูลสรุปผลแบบประเมิน อสม. 4.0 ผ่าน Application Smart อสม. เรื่อง ความรอบรู้ด้านสุขภาพ (Health Literacy) ซึ่งเป็นเครื่องมือวัดระดับความรู้ด้านสุขภาพ ประกอบด้วย การเข้าถึงข้อมูลและบริการสุขภาพ ทักษะการสื่อสาร ทักษะการตัดสินใจ การจัดการตนเอง การรู้เท่าทันสื่อ อยู่ในระดับปานกลาง ในกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขในพื้นที่ตำบลนาป่า จึงจำเป็นต้องสร้างแนวทางในการส่งเสริมสมรรถนะหลักในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

ในพื้นที่ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี มีพื้นที่เป็นเขตชุมชนเมืองอุตสาหกรรมกึ่งพื้นที่เกษตรกรรมที่มีภูมิประเทศราบเรียบ มีการพัฒนาภาคอุตสาหกรรมและธุรกิจบริการที่เติบโตในพื้นที่ ทำให้เครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่พร้อมต่อการทำงานชุมชนภายใต้บริบทเขตชุมชนเมืองกึ่งพื้นที่เกษตรกรรม ซึ่งมีความท้าทายในองค์ประกอบต่างๆ เช่น สภาพแวดล้อม วิถีชีวิตความเป็นอยู่ สภาพสังคมและเศรษฐกิจ เป็นต้น

ปัจจัยส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข เป็นอย่างยิ่งและสามารถทำให้เกิดการส่งเสริมเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพ ให้กับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ในการปฏิบัติงานในชุมชนได้ดียิ่งขึ้น โดยการศึกษาปัจจัยในแต่ละด้านที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะการปฏิบัติงานนั้นต้องเป็นไปตามระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขในควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชนหรือผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2566

ในการปฏิบัติงานในชุมชนโดยเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุข ต้องเป็นไปตามมาตรฐานสมรรถนะ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นความสำคัญของสมรรถนะในการปฏิบัติงานและปัจจัยด้านที่ส่งผลกระทบต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน จึงมีความสนใจ

ในการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี โดยดำเนินการรวบรวม ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูล ที่เกี่ยวข้อง ตลอดจนนำข้อมูล ที่ได้จากการศึกษา นี้ ไปปรับปรุงแนวทางการสร้างเสริมศักยภาพ และการแก้ไขปัญหาภายในเครือข่าย เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านได้ปฏิบัติงานอย่างเต็มสมรรถนะ เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและประชาชน

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครประจำหมู่บ้านตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
3. เพื่อศึกษาข้อเสนอแนวทางการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครประจำหมู่บ้าน ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. เพื่อทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี
2. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานและเป็นการพัฒนาตนเองให้ทำงานได้มีประสิทธิภาพ
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการวิจัยใช้เป็นแนวทางในการกำหนดและวางแผนการพัฒนาให้กับอาสาสมัครสาธารณสุข

การทบทวนวรรณกรรม

แนวคิดเกี่ยวกับอาสาสมัครสาธารณสุข

อาสาสมัครสาธารณสุข คือ บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านในแต่ละกลุ่มบ้าน และได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด เพื่อทำหน้าที่สำคัญในการส่งเสริมสุขภาพและการพัฒนาสาธารณสุขในระดับชุมชน โดยมีบทบาทและหน้าที่หลักในการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ การสื่อสารข่าวสารสาธารณสุข การเผยแพร่ความรู้ด้านสาธารณสุข แนะนำและให้ความรู้เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพ การป้องกันโรค และการรักษาพยาบาล รวมถึงการจัดกิจกรรมพัฒนาสุขภาพภาคประชาชน ส่งเสริมและจัดกิจกรรมที่ช่วยพัฒนาคุณภาพชีวิตและสุขภาพของชาวบ้านในหมู่บ้าน

ประกาศ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในควบคุมดูแลของเจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชนหรือผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม พ.ศ. 2566 มีการกำหนดแนวทางและข้อบังคับที่สำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขเพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทและความรับผิดชอบที่มอบหมาย คือ 1) การฝึกอบรมพื้นฐาน อาสาสมัครสาธารณสุขต้องได้รับการฝึกอบรมเบื้องต้นเกี่ยวกับการสาธารณสุขและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในชุมชน เช่น การให้ความรู้เรื่องสุขอนามัย การดูแลสุขภาพเบื้องต้น 2) การสนับสนุนจากองค์กร ต้องมีการจัดสรรทรัพยากรที่เพียงพอ การดูแลและให้คำปรึกษา จากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขหรือผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรมในการดำเนินงาน 3) การปฏิบัติงานและการรายงานมีการรายงานผลการทำงานและประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ 4) การได้รับรางวัลและการมีส่วนร่วม 5) การปฏิบัติตามระเบียบและกฎหมาย

แนวคิดเกี่ยวกับระบบสุขภาพภาคประชาชน

การพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนใช้กลวิธี “หลักการการสาธารณสุขมูลฐาน” ที่สำคัญ 4 ประการคือ ประการที่ 1 การมีส่วนร่วมของชุมชน (People Participation or People Involvement) หมายถึง การให้ประชาชนหรือชุมชนมีส่วนร่วมในการดำเนินการสาธารณสุขอย่างลึกซึ้ง ไม่ใช่แค่การร่วมมือทั่วไป แต่เป็นการมีบทบาทในการตัดสินใจและปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสุขภาพของตนเอง

ประการที่ 2 การใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม (Appropriate Technology) การเลือกใช้เทคโนโลยีทางสาธารณสุขที่ง่าย ไม่ซับซ้อน เหมาะสมกับสภาพของท้องถิ่น และประชาชนสามารถนำไปปฏิบัติเองได้

ประการที่ 3 การปรับระบบบริการขั้นพื้นฐานของรัฐ (Re-oriented Basic Health Service) การปรับปรุงระบบบริการสาธารณสุขของรัฐและการบริหารจัดการที่มีอยู่แล้ว ให้สามารถรองรับการสาธารณสุขมูลฐานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการกระจายบริการและการเข้าถึงที่ทั่วถึง

ประการที่ 4 การผสมผสานกับงานของกระทรวงอื่น (Intersectoral Collaboration) การทำงานร่วมกันระหว่างกระทรวงต่าง ๆ ภายในรัฐบาล เช่น กระทรวงสาธารณสุขและกระทรวงพัฒนาชุมชน รวมถึงการทำงานร่วมกับรัฐวิสาหกิจและภาคเอกชน เพื่อให้การพัฒนาสุขภาพอนามัยของประชาชนสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

Mitrani, Dalziel และ Fitt (อ้างถึงใน พนมพร ยงทองมุก, 2551, หน้า 23) กล่าวถึง สมรรถนะเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิผลหรือผลการปฏิบัติงานในการทำงาน

Boyatzis (อ้างถึงใน ดวงภรณ์ พุ่มยี่ม, 2554, หน้า 22) ให้คำนิยามว่า ความสามารถหรือคุณสมบัติที่มีอยู่ในตัวบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดพฤติกรรมและการกระทำของบุคคลนั้น ๆ ให้สามารถทำงานได้สำเร็จตามที่ต้องการ โดยภายใต้เงื่อนไขที่มีในสภาพแวดล้อมขององค์กรและทำให้บุคคลมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุผลลัพธ์ที่ต้องการ

Spencer และ Spencer (อ้างถึงใน ดวงภรณ์ พุ่มยี่ม, 2554, หน้า 22) ให้ความหมายว่า สมรรถนะ ว่าเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีความสัมพันธ์เชิงเหตุและผลกับผลการการทำงานที่ดีขึ้น ซึ่งสมรรถนะนี้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จในการทำงานที่เหนือกว่าชาวปัญญา (IQ)

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) กล่าวว่า สมรรถนะหลัก หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่

กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบเพื่อเป็นการหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันโดยสมรรถนะหลักในภาคราชการพลเรือนประกอบด้วย

การมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ คุณลักษณะของการมุ่งผลสัมฤทธิ์ประกอบด้วยความสามารถในการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนและ

เป็นไปได้ การวางแผนและดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย การติดตามผลและปรับปรุงกลยุทธ์ตามสถานการณ์ความสามารถในการเผชิญกับความท้าทายและอุปสรรคต่างๆ

บริการที่ดี คือ คุณลักษณะของการบริการที่ดี คือความมุ่งมั่นและความตั้งใจในการให้บริการประชาชนจากข้าราชการ โดยไม่เลือกกลุ่มเป้าหมาย ไม่ว่าจะประชาชนที่มาใช้บริการหรือติดต่อหน่วยงานต่าง ๆ การบริการที่ดีเกิดจากจิตสำนึกและความรับผิดชอบของผู้ให้บริการ ซึ่งสะท้อนถึงความเป็นข้าราชการที่ดีที่ต้องมีความเอื้อเฟื้อและมุ่งมั่นในการช่วยเหลือผู้อื่นในทุกสถานการณ์ การให้บริการที่ดีจึงไม่เพียงแต่เป็นหน้าที่ แต่ยังเป็นความตั้งใจในการสร้างความพึงพอใจและความเชื่อมั่นในระบบราชการอีกด้วย

การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ คือ การที่บุคคลมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองในด้านอาชีพ โดยมีความสนใจ

ในการเรียนรู้และสั่งสมความรู้ความสามารถ ผ่านการศึกษาและค้นคว้าอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สามารถนำความรู้ทางวิชาการและเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานราชการได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยหวังว่าจะเกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กรและสังคม นอกจากนี้ยังสะท้อนถึงความรับผิดชอบและความตั้งใจในการทำงานเพื่อพัฒนาตนเองและให้บริการที่ดีที่สุดแก่ประชาชน

การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม คือ การที่ข้าราชการ

ต้องดำรงตนและประพฤติตนอย่างเหมาะสม โดยยึดหลักความดีงาม ความถูกต้อง และปฏิบัติตามกฎหมาย รวมถึงคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณในวิชาชีพ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ศักดิ์ศรี และเกียรติยศให้กับตำแหน่งข้าราชการ

การทำงานเป็นทีม คือ ความสำคัญของการทำงานร่วมกันในทีม โดยไม่จำกัดว่าผู้ปฏิบัติงานต้องมีตำแหน่งหัวหน้าทีมเท่านั้น แต่ทุกคนในทีมมีบทบาทสำคัญในการสร้างสรรค์งานร่วมกัน ความตั้งใจและความพร้อมในการร่วมมือกับผู้อื่นสะท้อนถึงความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพที่ดีภายในทีม

ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

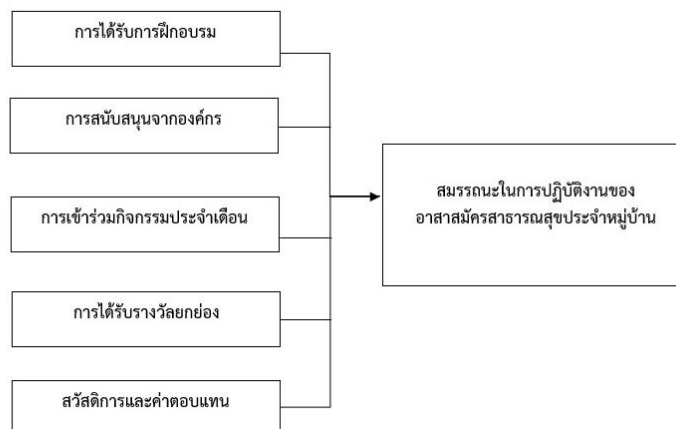
ซาลินิค (2556, หน้า 22) ได้กล่าวว่าการปฏิบัติงานจะดีมีประสิทธิภาพหรือไม่ขึ้นอยู่กับผู้ปฏิบัติว่าจะได้รับการตอบสนองความต้องการทั้งภายนอกและภายใน (external and internal) มากน้อยเพียงใดซึ่งถ้าหากว่าผู้ปฏิบัติงานได้รับการตอบสนองมากการปฏิบัติงานก็ย่อมมีประสิทธิภาพมากด้วยเช่นกัน

กิลเมอร์ (Gilmer, 1967, อ้างถึงใน เมธี ไพโรจิตร, 2556) ได้ทำการวิจัยเกี่ยวกับองค์ประกอบที่ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงานจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเกิดประสิทธิภาพ ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่างๆ ดังนี้

1. ความมั่นคงปลอดภัย ได้แก่ ความมั่นคงในการทำงาน ได้รับความเป็นธรรมจากผู้บังคับบัญชา
2. โอกาสความก้าวหน้าในการทำงาน ได้แก่ การมีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. การจัดการ ได้แก่ ความพอใจต่อสถานที่ที่ปฏิบัติงานอยู่รวมทั้งการดำเนินงานในหน่วยงานนั้น

กรอบแนวคิดการวิจัย

ผู้วิจัยได้ทบทวน เอกสารเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และนำมาประมวลเป็นกรอบแนวคิดในการ ศึกษาวิจัย ได้ดังนี้



ระเบียบวิธีการศึกษา

1) รูปแบบการวิจัย การศึกษานี้ได้ออกแบบการวิจัยโดยใช้วิธีการเชิงปริมาณ ซึ่งเป็นการวิจัยในกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุข โดยศึกษาจากเอกสารที่เกี่ยวข้องโดยใช้แบบสอบถามจากผู้วิจัยสร้างขึ้น

2) ประชากรเป้าหมาย ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ทั้งหมดจำนวน 240 คน โดยแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน จำนวน 12 หมู่บ้าน โดยแบ่งเขตพื้นที่รับผิดชอบในการปฏิบัติงาน

3) กลุ่มตัวอย่างและการสุ่มตัวอย่าง การคำนวณหาขนาดกลุ่มตัวอย่างจากสูตรของ Taro Yamane (Yamarne Taro) ซึ่งใช้ระดับความเชื่อมั่นที่ 0.05 ผู้ศึกษาได้ทำการเก็บรวบรวมแบบสอบถามโดยใช้วิธีการสุ่มตัวอย่าง อย่างง่าย ที่การจับสลากจากกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ในการศึกษาคั้งนี้ จะใช้กลุ่มตัวอย่าง 150 คน ในการเก็บข้อมูลจริง

4) เครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้ในการศึกษา ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม เป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลโดยสร้างแบบสอบถาม เรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ตำบลนาป่า อำเภอเมืองชลบุรี จังหวัดชลบุรี ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับระดับของสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และ ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข มีระดับการวัดข้อมูลแบบ ประมาณค่า (Rating Scale) จำนวน 24 ข้อข้อคำถามแต่ละข้อ ให้ผู้ตอบแสดงความคิดเห็นต่อระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยเป็นแบบมาตราส่วน ประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ

ตอนที่ 2 ปัญหาและอุปสรรคข้อเสนอแนะการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

5) วิธีการวิเคราะห์ข้อมูล

1) การวิเคราะห์ข้อมูลระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิง พรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยาย และสรุปผลการวิจัย

2) การวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน โดยนำข้อมูลที่รวบรวมได้มาวิเคราะห์หาค่าทางสถิติ โดยใช้วิธีประมวลผลทางสถิติเชิง พรรณนา (Descriptive Statistics) โดยการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) นำเสนอในรูปแบบตารางประกอบการบรรยายและสรุปผลการวิจัย

3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรค ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน ทำการวิเคราะห์โดยข้อมูลเทคนิคการวิเคราะห์ เนื้อหา (Content analysis) และการจัดทำจำแนกประเภท (Classification) ของปัญหาและอุปสรรค สมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

สรุปผลการวิจัย

1) ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1.2 ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ หมู่บ้าน
จำแนกตามระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวม

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน	μ	σ	การแปรผล	จัดลำดับ
น้อยที่สุด	4.13	.75	มาก	3
น้อย	4.01	.81	มาก	4
ปานกลาง	4.52	.62	มาก	2
มาก	3.49	1.04	มาก	5
มากที่สุด	4.54	.74	มากที่สุด	1

พบว่า ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จำแนกตามระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวม ประกอบด้วย 5 ระดับ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด สมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับมาก สมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง สมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อย และ สมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = .74$) มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากที่สุด

2) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 2.1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน
เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะ ในการปฏิบัติงาน	μ	σ	ระดับสมรรถนะ
1. ปัจจัยด้านการได้รับการฝึกอบรม	3.98	.64	มาก
2. ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร	3.82	.66	มาก
3. ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมประจำเดือน	4.29	.51	มากที่สุด
4. ปัจจัยด้านการได้รับรางวัลยกย่อง	3.41	.93	ปานกลาง
5. ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน	4.32	.65	มากที่สุด
ค่าเฉลี่ยรวม	4.12	.61	มาก

จากตาราง ที่ 2.1 ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการได้รับการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมประจำเดือน ปัจจัยด้านการได้รับรางวัลยกย่องและปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน พบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ($\mu = 4.32$, $\sigma = .65$) รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมประจำเดือน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.29$, $\sigma = .51$) ส่วนปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ($\mu = 3.82$, $\sigma = .66$)

ข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

เป็นคำถามปลายเปิดเพื่อให้กลุ่มตัวอย่างได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะจำนวน 19 คน คิดเป็นร้อยละ 12.67 พบว่ามีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานสามารถสรุปประเด็นได้ดังนี้

1. อาสาสมัครสาธารณสุขต้องรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือกัน สามัคคี ไปในทางเดียวกัน

2. ควรมีอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน และกระจายอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ทั่วถึงทุกหมู่ เช่น เครื่องเจาะเลือดปลายนิ้วสำหรับตรวจวัดค่าระดับน้ำตาลในเลือด เครื่องวัดความดันขนาดพกพา และเอกสารสื่อประชาสัมพันธ์ เกี่ยวกับความรู้สุขภาพต่างๆ และการสื่อสารข่าว

3. การพัฒนาการสื่อสารด้านสุขภาพ ช่องทางการสื่อสาร ให้ผู้ป่วยเข้าใจ ข้อมูลด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นและลดความรุนแรงของโรคได้

4. ต้องการให้จัดสรรการลงพื้นที่ให้เป็นระบบ จัดตั้งทีมลงเยี่ยมบ้าน

5. อยากให้มีการจัดอบรมพัฒนาศักยภาพ และ ทบทวนความรู้ ให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีการพัฒนาศักยภาพให้ได้รับความรู้จากหน่วยงานอย่างทั่วถึง โดยจัดขึ้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นประจำทุก 6 เดือน

อภิปรายผล

ในการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ผู้ศึกษาได้ขอค้นพบจากผลการศึกษาซึ่งสามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขจำแนกตาม

ระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวม ประกอบด้วย 5 ระดับ คือ สมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับมากที่สุด สมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับมาก สมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง สมรรถนะในการปฏิบัติงานน้อย และสมรรถนะในการปฏิบัติงานระดับน้อยที่สุด ซึ่งผลการศึกษาพบว่า ค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมากที่สุด ($\mu = 4.49$, $\sigma = .74$) มีค่าเฉลี่ยระดับสมรรถนะในการปฏิบัติงานมากที่สุด รายละเอียดตามตารางที่ 1.2 มีความสอดคล้องกับผลการศึกษาของแสงระวี แซ่ตัน (2553) ได้ศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการ ของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่ ที่พบว่า ข้าราชการมีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับดี

ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย 5 ปัจจัยคือ ปัจจัยด้านการได้รับการฝึกอบรม ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมประจำเดือน ปัจจัยด้านการได้รับรางวัลยกย่อง และปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน จากผลการศึกษาสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานในภาพรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายปัจจัยพบว่า ปัจจัยด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน อยู่ในระดับมากที่สุด รองลงมา คือ ปัจจัยด้านการเข้าร่วมกิจกรรมประจำเดือน และปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร ตามลำดับ

ข้อเสนอแนะในการศึกษา

เนื่องจากการศึกษาครั้งนี้ เป็นการศึกษา ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ซึ่งการศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษารูปแบบเชิงปริมาณ โดยผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ ไม่ได้แสดงความคิดเห็นของตนมากนัก ดังนั้นในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาด้วยวิธีการศึกษารูปแบบเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและเป็นประโยชน์เพื่อให้ได้แนวทางการพัฒนาสมรรถนะของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ชัดเจนและนำไปใช้ได้จริง

ข้อเสนอแนะในเชิงนโยบาย

ในการศึกษาครั้งนี้ อาสาสมัครสาธารณสุขมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอยู่ที่ระดับมากที่สุด ซึ่งสะท้อนถึงความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพในงานที่รับผิดชอบ และสามารถนำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้ โดยปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน และเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และเป็นแนวทางในการกำหนดและวางแผนการพัฒนาให้กับอาสาสมัครสาธารณสุข ได้ควรมี กลยุทธ์ในการดำเนินการ ดังนี้

1) การได้รับการฝึกอบรมของอาสาสมัครสาธารณสุข โดยประเด็นด้านการจัดทำแผนงาน/โครงการแบบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสุขภาพชุมชน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ($\mu = 3.86$, $\sigma = .81$) ซึ่งควรมีการฝึกอบรมเพิ่มเติมในเรื่องการจัดทำแผนงานหรือโครงการแบบมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีทักษะในการวางแผนที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะช่วยให้สามารถแก้ไขปัญหาในองค์กรได้อย่างมีระบบและร่วมมือกันมากขึ้น รวมถึงการเข้ามาเป็นสมาชิกในองค์กรควรมีการฝึกอบรมเบื้องต้นหรือการพัฒนาทักษะที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น การเป็นแกนนำจัดกิจกรรม การวางแผนงาน/โครงการ และการมีจรรยาบรรณในการทำงาน ซึ่งมีผลต่อสมรรถนะในการทำงานอย่างมาก

2) ด้านการสนับสนุนจากองค์กร หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ประเด็นระดมทุนและทรัพยากรในชุมชน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ($\mu = 3.49$) ควรมีการพัฒนาทักษะและการสนับสนุนในการระดมทุนและทรัพยากรจากชุมชนหรือภายนอกองค์กร ด้านนี้ให้เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะในกรณีที่ต้องค์กรหรือหน่วยงานต้องการเพิ่มขีดความสามารถในการจัดการทรัพยากรและเงินทุนในโครงการต่างๆ เช่น การจัดโครงการ/แผนโครงการยุทธศาสตร์ชุมชน

3) ด้านการเข้าร่วมกิจกรรมประจำเดือน ประเด็นการวิเคราะห์กลุ่มเสี่ยงและปัจจัยเสี่ยง จำแนกแยกแยะกลุ่มเสี่ยงทุกกลุ่มวัย มีค่าเฉลี่ย ($\mu = 4.00$, $\sigma = 0.71$) เสริมสร้างความเข้าใจและทักษะในการวิเคราะห์กลุ่มเสี่ยงสามารถ วิเคราะห์กลุ่มเสี่ยง และปัจจัยเสี่ยง ควรพัฒนาเครื่องมือหรือแนวทางในการประเมินกลุ่มเสี่ยงที่เหมาะสมกับบริบทของงานและชุมชน เช่น การใช้แบบสอบถามหรือแอปพลิเคชันที่ช่วยในการประเมินกลุ่มเสี่ยงในสถานการณ์ต่างๆ ซึ่งสามารถนำมาปรับใช้ในงานประจำวัน

4) ด้านการได้รับรางวัลยกย่อง ประเด็นการได้รับเหรียญเชิดชูเกียรติจากการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ($\mu = 3.09$, $\sigma = 1.28$) เสริมสร้างการยกย่องและให้กำลังใจระหว่างเพื่อนร่วมทีมปรับปรุงระบบการได้รับเหรียญเชิดชูเกียรติ ควรพิจารณาปรับปรุงรูปแบบของการ ให้เหรียญเชิดชูเกียรติ หรือเพิ่มการยอมรับอื่นๆ เช่น การมอบประกาศเกียรติคุณหรือรางวัลพิเศษที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์การทำงานที่โดดเด่น เพื่อให้รางวัลนี้มีคุณค่าและสร้างแรงจูงใจได้มากขึ้น

5) ด้านสวัสดิการและค่าตอบแทน ประเด็นสวัสดิการสิทธิรักษาพยาบาลใน รพ. แห่งรัฐ มีค่าเฉลี่ยที่น้อยที่สุด ($\mu = 4.02$, $\sigma = .95$) ควรพัฒนาและขยายสิทธิประโยชน์ด้านการรักษาพยาบาล โดยขยายสิทธิในการรับบริการทางการแพทย์ที่ครอบคลุมมากขึ้น เช่น การให้ความช่วยเหลือในการจ่ายค่ารักษาพยาบาลในโรงพยาบาลที่หลากหลาย หรือการขยายสิทธิในการเข้าถึงการรักษาในหน่วยงานสุขภาพที่มีคุณภาพ

บรรณานุกรม

- ณรรณรงค์ สุขขำ. (2550). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะด้านบริหารของหัวหน้า
สถานีนามัยในเขต 6*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นาฏยา นุชนารถ, ศิริชัย เพชรรักษ์ และสุเทพ เชาวลิต. (2561). *การพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้าน จังหวัดสุพรรณบุรี*. ปีที่ 6 ฉบับที่ 2 เมษายน-มิถุนายน
ประกาศ ระเบียบ กระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยบุคคลซึ่งกระทรวงมอบให้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม ในความควบคุมของ
เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม(2545)
ประกาศ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการเบิกจ่ายค่าป่วยการของอาสาสมัคร
สาธารณสุข (อสม.).(2552).
- ประกาศกระทรวงสาธารณสุขเรื่องแนวทางและหลักเกณฑ์ของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.).โครงการส่งเสริมอาสาสมัคร
สาธารณสุข (อสม.) เชียงรุก, (2552).
- ประกาศ ระเบียบกระทรวงสาธารณสุขว่าด้วยการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในความควบคุมดูแลของ
เจ้าหน้าที่ซึ่งเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสาธารณสุขชุมชนหรือผู้ประกอบวิชาชีพเวชกรรม(2566).
- พระสมนึก อธิปไตย(กลับน้อม). (2564). *โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุการพัฒนสมรรถนะต้นแบบข้าราชการ องค์กร
ปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดนนทบุรี*. ดุษฎีนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- เพ็ญศรี โตเทศ. (2561). *การศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน ภาคเหนือ ปี
2561*.วารสารวิชาการสังคมมนุษย์, มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
- ไพบูลย์ งามสกุลพิพัฒน์. (2554). *ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน อำเภอหนอง
จิก จังหวัดปัตตานี*. สารนิพนธ์รัฐประศาสนศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- เมธี ไพรชิต. (2556). *การหาปัจจัยที่มีผลต่อการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงาน กรณีศึกษา: บริษัท
สุธานี จำกัด*. สารนิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี.
- สถาบันดำรงราชานุภาพ. (2546). *การบริหารจัดการสมรรถนะในองค์กร*. วารสารดำรง
ราชานุภาพ ปีที่ 6 ฉบับที่ 20 กรกฎาคม – กันยายน. หน้า 11
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน*.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, กองยุทธศาสตร์และแผนงาน(2561). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี
(พ.ศ. 2560 - 2579) ด้านสาธารณสุข ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 (พ.ศ. 2561)*. ค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2567.
จาก <http://WWW.spd.moph.go.th/20-year-national-strategy-public-health/>
- สิริวดี ชูเชิด. (2565). *การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ*. วารสารวไลยอลงกรณ์ปริทัศน์.
ปีที่ 12 ฉบับที่ 1 มกราคม-เมษายน.
- แสงระวี แซ่ตัน. (2553). *ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะข้าราชการของสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษากระบี่.
การศึกษาค้นคว้าอิสระบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช*.
- หนังสือกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ที่ มท.0891.3/ว 2212 ลงวันที่ 12 พฤศจิกายน 2552. *เรื่อง การดำเนินงาน
โครงการส่งเสริม อสม.เชิงรุก ประจำปี พ.ศ.2553*