กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ
DEPARTMENT OF HEALTH SERVICE SUPPORT

วารสารวิชาการกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ

Journal Of Department Of Health Service Support

นิพนธ์ต้นฉบับ **Original article**

การศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559

The Study of Health Establishment Officers Competencies Under The Health Establishment Act B.E. 2016

ชัยณรงค์ สังข์จ่าง, สบ., สม., ศศ.ด.(พัฒนาสังคม)*

Chainarong Sungchang, BPH., MPH., Ph.D.(Social Development)*

*** กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ**

*** Division of Health Establishment, Department of Health Service Support**

ชื่อผู้ประสานงาน: ดร.ชัยณรงค์ สังข์จ่าง **อีเมลผู้ประสานงาน:** chainarong_s@yahoo.com

ARTICLE HISTORY
วันรับ: 26 มี.ค. 2568
วันแก้ไข: 9 พ.ค. 2568
วันตอบรับ: 20 พ.ค. 2568

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาและวิเคราะห์ยืนยันความเหมาะสมสอดคล้องขององค์ประกอบและตัวบ่งชี้และศึกษาผลการปฏิบัติงานตามแบบจำลองสมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 โดยใช้ระเบียบวิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้แนวคำถามสัมภาษณ์พนักงานเจ้าหน้าที่และการวิจัยเชิงประมาณ กลุ่มตัวอย่าง คือ พนักงานเจ้าหน้าที่ ของหน่วยงานอนุญาตสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ จำนวน 165 ตัวอย่าง เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถาม แบบมาตรวัด 5 อันดับ จำนวน 5 องค์ประกอบ รวม 16 ข้อคำถาม ผลการศึกษา พบว่า แบบจำลององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมสอดคล้องกลมกลืนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.05) ค่าไคสแควร์ : χ^2 เท่ากับ 178.049 ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ : χ^2 / df เท่ากับ 1.905 (น้อยกว่า 2.00) ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.999 ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.924 ดัชนีระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) เท่ากับ 0.940 แสดงว่า ดัชนีค่าเฉลี่ยรากกำลังสองของความคาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.078 และดัชนีค่าเฉลี่ยรากกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.052 ซึ่งองค์ประกอบสมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่มีความเหมาะสมสอดคล้อง องค์ประกอบสมรรถนะ 5 ด้าน ประกอบด้วย 1) ความรู้ความเข้าใจกฎหมายกิจการบริการเพื่อสุขภาพ 2) การวางแผนเตรียมความพร้อมการตรวจประเมินมาตรฐาน 3) เทคนิควิธีการตรวจประเมินและรวบรวมหลักฐานข้อเท็จจริง 4) การวิเคราะห์วินิจฉัยการตรวจประเมินตามเกณฑ์ และ 5) การยึดหลักความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่น

คำสำคัญ: พนักงานเจ้าหน้าที่, สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ, สมรรถนะการปฏิบัติงาน, การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน

Abstract

The study aimed to study of the development and confirmatory analysis of the audit execution procedure, by the second order confirmatory factor of the theoretical and observation of indicative indicators of Health Establishment Officers (HEOs) competency model and judicial performance of Health Establishment Act B.E. 2016. The interview guideline use in qualitative method and quantitative data were collected form HEOs 165 samples by a questionnaire with responses 5 rating scales about 5 elements included 16 items. The results of second confirmatory factor analysis revealed the model fit with empirical data as ^{2} = 78.049, χ^2 / df = 1.905 (less than 2.00), GFI = 0.999, AGFI = 0.924, CFI = 0.940, RMSEA = 0.0078, and SRMR = 0.052 which 5 competencies included 1) Knowledge and Understanding of Health Establishment Legal 2) Planning and Preparation for Audit Conduct 3) Technique and Method on The Evidence of Audit 4) Analysis and Diagnosis The Certification Scheme and 5) Adhere to Transparency and Confidence Principle.

Keywords: Health Establishment Officers, Health Establishment Business, Functional Competency, Confirmatory Factor Analysis

บทนำ

ธุรกิจบริการเพื่อสุขภาพ ได้รับการยอมรับและความนิยมในการใช้บริการทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ ประเทศไทยได้ตราพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559[1] ซึ่งมีเจตนารมณ์เพื่อ 1) การกำกับดูแลให้ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ประกอบกิจการอย่างมีมาตรฐาน 2) ส่งเสริมยกระดับ สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ บริการด้วยแนวปฏิบัติที่ดีโดยบุคคลากรที่มีความรู้และทักษะที่ได้รับการฝึกอบรมตามมาตรฐาน 3) เป็นการคุ้มครองสิทธิของประชาชนผู้บริโภคได้รับบริการที่ปลอดภัย สมประโยชน์ และความพึงพอใจ และ 4) สร้างความเชื่อมั่นให้กับธุรกิจบริการเพื่อสุขภาพ โดยมีพนักงานเจ้าหน้าที่ (Health Establishment Officer) เป็นกลไกการปฏิบัติงานตรวจประเมินมาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน หลักเกณฑ์ และข้อกำหนดตามกฎหมาย ซึ่งมีสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ได้รับใบอนุญาตประกอบกิจการ ปี พ.ศ. 2567 จำนวนทั้งสิ้น 15,238 แห่ง จำแนกเป็นกิจการสปา 1,067 แห่ง, กิจการนวดเพื่อสุขภาพ 13,055 แห่ง, กิจการนวดเพื่อเสริมความงาม 193 แห่ง, และกิจการการดูแลผู้สูงอายุหรือผู้มีภาวะพึ่งพิง 923 แห่ง โดยมีสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ รายใหม่เพิ่มขึ้น 1,958 แห่งต่อปีหรือเฉลี่ย 163 แห่งต่อเดือน[2]

อย่างไรก็ตาม แม้ธุรกิจบริการสุขภาพจะเป็นที่ต้องการและการยอมรับจากนักท่องเที่ยวต่างชาติและนักท่องเที่ยวชาวไทยเป็นจำนวนมาก แต่ยังพบว่ามีธุรกิจบริการสุขภาพจำนวนหนึ่งที่เปิดให้บริการโดยไม่ได้รับอนุญาต การประกอบกิจการไม่เป็นไปตามมาตรฐานที่กฎหมายกำหนด และโดยเฉพาะอย่างยิ่งมีการให้บริการลักษณะแอบแฝงบริการการค้าประเวณีขัดต่อศีลธรรมอันดีของสังคม และสร้างความเสียหายต่อธุรกิจบริการสุขภาพ ส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์และความเชื่อมั่นของผู้รับบริการ จำเป็นจะต้องมีระบบการควบคุมกำกับและเฝ้าระวังที่เข้มแข็งโดยมีพนักงานเจ้าหน้าที่มีความรู้และทักษะดำเนินการการตรวจประเมินเพื่อกำกับดูแลอย่างมีคุณภาพมีประสิทธิภาพ การวิเคราะห์ผลการศึกษาวิจัยที่ผ่านมา ไม่พบว่ามีการศึกษาวิเคราะห์หรือกำหนดเกณฑ์สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นการเฉพาะ เพื่อประยุกต์ใช้สำหรับการกำหนดเป้าหมายแนวทางและเกณฑ์การพัฒนาพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพ

การศึกษานี้ เป็นการพัฒนาองค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะในการปฏิบัติงาน (Functional Competency) ของพนักงานเจ้าหน้าที่ สำหรับเป็นกรอบแนวทางให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องนำไปเป็นเกณฑ์การประเมินสมรรถนะ และนำผลการประเมินใช้สำหรับการพัฒนาความรู้ทักษะการปฏิบัติงาน สนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิผล นำไปสู่ผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น[3,4] ซึ่งจะส่งผลให้ระบบการกำกับดูแลสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ มีความเข้มแข็ง การกำกับดูแลสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ เป็นไปตามเจตนารมณ์ของกฎหมายและเป้าหมายผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน

วัตถุประสงค์

เพื่อพัฒนาและตรวจสอบแบบจำลององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ และประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559

วิธีการศึกษา

การวิจัยนี้เป็นการศึกษาเชิงประจักษ์ (Empirical Study) วิธีการวิจัยประกอบด้วย

1. การศึกษาเชิงคุณภาพ (Qualitative Research Method) เพื่อศึกษาและพัฒนากรอบสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ โดยวิธีการ 1) ทบทวนวรรณกรรมแนวคิดทฤษฎี จากตำรา บทความวิจัย เอกสารวิชาการ เกี่ยวกับสมรรถนะการปฏิบัติงาน เอกสารและคู่มือปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 เพื่อสังเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้พฤติกรรมการปฏิบัติงานและพัฒนาแบบสอบถามการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ 2) สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) พนักงานเจ้าหน้าที่ 1) กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ 2 คน 2) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด 2 คน เป็นผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) เก็บข้อมูลโดยใช้แนวคำถามสัมภาษณ์ (Interview Guideline) ผ่านความเห็นชอบของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน

2. การศึกษาเชิงปริมาณ (Quantitative Research Method) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมสอดคล้องของแบบจำลององค์ประกอบและตัวชี้วัดในเชิงทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยใช้เทคนิควิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Second Confirmatory Factor Analysis : CFA)[5,6] และสรุปผลการปฏิบัติงานตามกรอบสมรรถนะ เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนกันยายน–ตุลาคม พ.ศ. 2567

ประชากรที่ศึกษา

ผู้ได้รับแต่งตั้งเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่หน่วยงานอนุญาต ได้แก่ 1) กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ จำนวน 9 คน 2) ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพ จำนวน 82 คน และ 3) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด จำนวน 148 คน รวมทั้งสิ้น 239 คน

กลุ่มตัวอย่าง

ได้แก่ พนักงานเจ้าหน้าที่หน่วยงานอนุญาต กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรของ Krecie and Morgan[7] จำนวน 165 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) เกณฑ์การคัดเลือกการเข้าร่วมการวิจัย ดังนี้ 1) เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ได้รับการแต่งตั้ง ก่อนวันที่ 30 สิงหาคม พ.ศ. 2567 2) สมัครใจเข้าร่วมการวิจัย และ 3) สามารถให้ข้อมูลได้ตลอดระยะเวลาเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เป็นแบบสอบถาม (Questionaire) การปฏิบัติงานสำหรับพนักงานเจ้าหน้าที่ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น จากผลการศึกษาเชิงคุณภาพ ประเมินความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) โดยความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ค่า IOC เท่ากับ 0.842–0.917 และทดสอบความเชื่อมั่น (Reliability) กับนักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติงาน ตรวจประเมินมาตรฐานกิจการเพื่อสุขภาพในระดับอำเภอ จำนวน 30 คน ค่าสัมประสิทธิ์คอนบาค (Conbach's Alpha Coefficient) เท่ากับ 0.966 แบบสอบถามการประเมินการปฏิบัติงานตามกรอบสมรรถนะ 5 องค์ประกอบ รวม 16 ข้อคำถาม ผลการประเมินแบ่งระดับคะแนนจากน้อยไปหามาก (Rating scale 1–5)

การเก็บรวบรวมข้อมูล

มีขั้นตอนดังนี้ 1) ประชุมชี้แจงผู้แทนหน่วยงานอนุญาตสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ประกอบด้วย

1) กองสถานประกอบการเพื่อสุข 2) ศูนย์สนับสนุนบริการสุขภาพเขต และ 3) สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด, 2) สัมภาษณ์เชิงลึกพนักงานเจ้าหน้าที่ผู้ให้ข้อมูลหลัก, 3) ส่งแบบสอบถามในระบบออนไลน์ ตามเป้าหมายกลุ่มตัวอย่างของแต่ละหน่วยงาน, 4) ตรวจสอบความครบถ้วนถูกต้องของข้อมูลจากแบบสอบถามในระบบออนไลน์, 5) เตรียมข้อมูลสำหรับวิเคราะห์ยืนยันแบบจำลององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะ และวิเคราะห์ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลเชิงคุณภาพโดยการวิเคราะห์เนื้อหา (Contents Analysis) ได้แก่ 1) การวิเคราะห์ลักษณะการปฏิบัติงาน 2) การวิเคราะห์องค์ประกอบและพฤติกรรมบ่งชี้ผลการปฏิบัติงาน ตามกรอบแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ

2. ข้อมูลเชิงปริมาณจากแบบสอบถาม โดยใช้โปรแกรมวิเคราะห์สถิติ STATA version 14.0 for Windows[8] ดังนี้

2.1) สถิติพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าพิสัย ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2.2) สถิติวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลององค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ดังนี้

2.2.1) วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรก (First Order Confirmatory Factor Analysis) โดยตรวจสอบความเหมาะสมของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ (Correlation Matrix) โดยประเมินจากค่า KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของกลุ่มตัวอย่าง ค่า KMO ควรมากกว่า 0.5 และค่า Bartlett Test of Sphericity ซึ่งเป็นการทดสอบด้วยค่า Chi-square ของ Determinant ของเมทริกซ์สหสัมพันธ์ว่าเป็นเอกลักษณ์หรือไม่ หากพบว่ามีนัยสำคัญทางสถิติ (Significant) เท่ากับ 0.000 จะถือว่าข้อมูลตัวแปรที่วัดได้ทั้งชุดมีความเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์องค์ประกอบ[6,9]

2.2.2) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันลำดับที่สอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ว่ามีความสอดคล้องกลมกลืนกันของแบบจำลองกับข้อมูลเชิงประจักษ์[6,10] โดยมีเกณฑ์การประเมิน ดังนี้ 1) การตรวจสอบค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ Chi-square วิเคราะห์จาก χ^2/df พิจารณาจากค่าไคสแควร์น้อยกว่าหรือเท่ากับ 3.00 2) การตรวจสอบดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนเชิงสัมพัทธ์ (Comparative of Fit Index : CFI) ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 3) การตรวจสอบดัชนีระดับความกลมกลืนของแบบจำลอง (Goodness of Fit : GFI) ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 4) การพิจารณาระดับความกลมกลืนที่ปรับแล้ว (Adjusted Goodness of Fit : AGFI) เป็นการวิเคราะห์จาก GFI มาปรับแก้โดยคำนึงถึงขนาดขององศาอิสระ (Degree of Freedom : df) รวมถึงจำนวนตัวแปรและขนาดกลุ่มตัวอย่าง ค่าดัชนี AGFI มีคุณสมบัติเช่นเดียวกับดัชนี GFI ควรมีค่าสูงกว่า 0.90 5) ดัชนีรากกำลังสองของความแตกต่างโดยประมาณเฉลี่ย (Root Mean Square Error of Approximation : RMSEA) เป็นค่าสถิติข้อตกลงเบื้องต้นเกี่ยวกับค่าไคสแควร์และค่าสถิติ มีค่าลดลง เนื่องจากขนาดประชากร และระดับขั้นของความเป็นอิสระ RMSEA ควรมีค่าเท่ากับหรือน้อยกว่า 0.05 และ 6) ดัชนีค่าเฉลี่ยรากกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (Standardized Root Mean Square Residual : SRMR) แสดงขนาดโดยเฉลี่ยของส่วนที่เหลือจากการเปรียบเทียบระดับความกลมกลืนของแบบจำลองตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ค่า SRMR ควรน้อยกว่าหรือเท่ากับ 0.05

3) แปลผลการประเมินการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบสมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่โดยใช้เกณฑ์ระดับชั้น (พิสัย) เท่ากับ 0.50[8] ดังนี้ คะแนนเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติมากที่สุด, คะแนนเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติมาก, คะแนนเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติปานกลาง, คะแนนเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติน้อย, คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีความสามารถในการปฏิบัติน้อยที่สุด

การพิทักษ์สิทธิ

โครงการวิจัยนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติโดยคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนนทบุรี รหัสโครงการ 100167039

เอกสารรับรองเลขที่ 39/2567 รับรองเมื่อวันที่ 27 กันยายน พ.ศ. 2567 การดำเนินการวิจัยยึดหลักการเคารพสิทธิความเป็นส่วนตัว การเก็บรวบรวมข้อมูลตามแนวทางการเก็บรักษาและปกปิดข้อมูลเป็นความลับ โดยผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ ขั้นตอนการเก็บรวบรวมข้อมูล และให้สิทธิในการปฏิเสธเข้าร่วมโครงการวิจัย ตามแบบแสดงความประสงค์เข้าร่วมการวิจัย (Consent Form)

ผลการศึกษา

1. ลักษณะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559

มาตรการทางกฎหมายในการกำกับดูแลสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ประกอบด้วย 1) การกำหนดนิยามกิจการสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ได้แก่ กิจการสปา กิจการนวดเพื่อสุขภาพหรือเพื่อเสริมความงาม และกิจการการดูแลผู้สูงอายุ กำหนดในกฎกระทรวงตามมาตรา 3(3) 2) การกำหนดมาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ประกอบด้วยมาตรฐานด้านสถานที่ ด้านความปลอดภัย และด้านการให้บริการ 3) การอนุญาตและการขึ้นทะเบียนสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ผู้ดำเนินการ และผู้ให้บริการ 4) การประกอบกิจการตามบทบาทหน้าที่ของผู้รับอนุญาตและผู้ดำเนินการ 5) การพักใช้การเพิกถอนใบอนุญาตและการลบชื่อออกจากทะเบียน และ 6) บทกำหนดโทษ โดยกำหนดให้พนักงานเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานตามประมวลกฎหมายอาญา และบังคับใช้มาตรการตามกฎหมายให้เป็นไปด้วยความเที่ยงตรงและเกิดความเป็นธรรม[1]

แนวทางการกำกับดูแลด้วยกลไกพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกฎหมายในการตรวจประเมินมาตรฐานประกอบการพิจารณาอนุญาต โดยเก็บรวบรวมและบันทึกข้อมูลต่างๆ เพื่อให้ได้มาซึ่งหลักฐาน (Audit Evidence) ที่เป็นวัตถุวิสัยในเชิงประจักษ์ที่ถูกต้องแม่นยำ สำหรับวินิจฉัยว่าการประกอบกิจการเป็นไปตามเกณฑ์การตรวจประเมิน (Audit Criteria) ซึ่งมาตรการอนุญาต ประกอบด้วย 1) การตรวจประเมินเพื่อการอนุญาต (Certified Audit) 2) การตรวจประเมินเฝ้าระวังมาตรฐานภายหลังอนุญาต (Surveillance or Post Audit) 3) การตรวจประเมินเพื่อต่ออายุใบอนุญาต (Re-certified Audit) และ 4) การตรวจสอบตามข้อร้องเรียน (Compliant or Non-conformity Audit)

ผลการศึกษาเชิงคุณภาพ เกี่ยวกับคุณลักษณะของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่เป็นปัจจัยสำคัญในการทำให้บรรลุเป้าหมายของการปฏิบัติงาน สรุปได้ดังนี้ 1) มีความรู้ความเข้าใจโดยสามารถอธิบายสรุปและนำเสนอข้อมูลความรู้เกี่ยวกับกฎหมายสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ได้แก่ 1) หลักการ วิธีการ และข้อกำหนดกิจกรรมการให้บริการของสถานประกอบการเพื่อสุขภาพแต่ละกิจการได้ 2) หลักการและข้อกำหนดของกฎหมายว่าด้วยสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ได้แก่ ขอบเขตการนิยาม ความหมาย มาตรการปฏิบัติทางกฎหมาย คุณสมบัติของผู้ประกอบกิจการ ผู้ดำเนินการ และผู้ให้บริการ อำนาจหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ การขอรับใบอนุญาต การเปลี่ยนแปลงรายการ มาตรการและบทกำหนดโทษผู้เกี่ยวข้อง 3) เกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดตามกฎกระทรวง และ 4) ขั้นตอนวิธีการตรวจประเมิน, 2) มีการวางแผนอย่างเป็นระบบ เป็นขั้นตอน และเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน ด้านวัสดุอุปกรณ์ เอกสาร และเครื่องมือในการตรวจประเมิน, 3) ปฏิบัติงานด้วยทักษะความชำนาญและเทคนิคการตรวจประเมินที่เหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการและผู้รับการตรวจประเมิน ได้แก่ การตรวจสอบระบบการให้บริการ การเก็บรวบรวมข้อมูล เอกสารหลักฐานตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด, 4) การวิเคราะห์วินิจฉัยโดยการวิเคราะห์ความสอดคล้องของหลักฐาน เปรียบเทียบตามเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนด โดยสามารถระบุและอธิบายผลการตรวจประเมินได้อย่างชัดเจน รวมถึงการให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงที่เหมาะสมกับบริบทของสถานประกอบการ, และ 5) การปฏิบัติโดยยึดหลักความโปร่งใสและสร้างความเชื่อมั่นในความถูกต้องของตัวผู้ประเมิน และกระบวนการตรวจประเมินให้กับผู้ประกอบการ รวมถึงความสามารถในการให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงพัฒนามาตรฐานอย่างถูกต้องเหมาะสมโดยอิงหลักกฎหมายและหลักวิชาการ

2. ผลการวิเคราะห์ยืนยันองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559

2.1 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเชิงยืนยันอันดับแรก

การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับแรกแบบจำลองสมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่เป็นการทดสอบคุณสมบัติของข้อคำถามที่ใช้วัดว่ามีความเหมาะสมในการเป็นตัวแปรสังเกตได้ (Observation Variables) สอดคล้องตามแบบจำลองทางทฤษฎีหรือไม่ ผลการวิเคราะห์แสดงดัง (ตารางที่ 1)

จากตารางที่ 1 พบว่า ค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading : b) ของตัวชี้วัด ของทั้ง 5 องค์ประกอบ จำนวน 16 ตัวชี้วัด มีค่าน้ำหนักอยู่ระหว่าง 0.6196 – 0.9085 ค่าความ คลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error : SE) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.0238 – 0.0559 การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง 11.09 – 37.69 โดยค่า t มีระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ p-value = 0.05 และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficient of Determination : r^2) มีค่าอยู่ระหว่าง 0.5083 – 0.8253

ตารางที่ 1 แสดงค่าสถิติการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับแรกของตัวแบบสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่

ตัวแปรสังเกตได้	น้ำหนักองค์ประกอบ (b)	ความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (SE)	ค่าทดสอบนัยสำคัญ (t)	สัมประสิทธิ์พยากรณ์ (r^2)
1. ความรู้ความเข้าใจกฎหมายการบริการเพื่อสุขภาพ				
1) ความรู้ด้านกฎหมายบริการเพื่อสุขภาพ	0.7592	0.0390	19.47*	0.5764
2) ความรู้ด้านธุรกิจการเพื่อสุขภาพ	0.8983	0.0238	37.69*	0.8069
3) ความรู้ด้านการสาธารณสุขสิ่งแวดล้อม	0.8401	0.0295	28.48*	0.7057
4) ความรู้ด้านเกณฑ์มาตรฐานสถานประกอบการ	0.7596	0.0393	19.33*	0.5770
2. การวางแผนเตรียมความพร้อม				
1) การกำหนดวัตถุประสงค์การตรวจประเมิน	0.7556	0.0386	19.56*	0.5709
2) การกำหนดแผนและขั้นตอนการปฏิบัติ	0.8463	0.0281	30.16*	0.7163
3) การติดต่อประสานงานผู้เกี่ยวข้อง	0.8591	0.0259	33.13*	0.7382
3. เทคนิควิธีการตรวจประเมิน				
1) การชี้แจงขั้นตอนวิธีการ	0.8110	0.0317	26.10*	0.6576
2) การเก็บรวบรวมเอกสารหลักฐานข้อมูล	0.7952	0.0369	21.58*	0.6325
3) การสอบทานความถูกต้อง	0.7021	0.0438	16.03*	0.5930
4. การวิเคราะห์และวินิจฉัย				
1) การประมวลหลักฐานข้อเท็จจริง	0.8005	0.0397	20.17*	0.6409
2) การสรุปข้อตรวจพบ	0.8208	0.0392	20.42*	0.6613
3) การให้ข้อเสนอแนะการปรับปรุงแก้ไข	0.7535	0.0431	17.48*	0.5677
5. ความโปร่งใสและความน่าเชื่อถือ				
1) ความละเอียดถี่ถ้วน รอบคอบ และช่างสังเกตุ	0.6196	0.0559	11.09*	0.5083
2) ทัศนคติเปิดกว้าง รับฟัง และควบคุมตัวเองได้	0.8085	0.0327	27.76*	0.7253
3) การเคารพสิทธิ์ผู้อื่น	0.7425	0.0446	16.64*	0.5513

*นัยยะสำคัญทางสถิติที่ p-value < 0.05

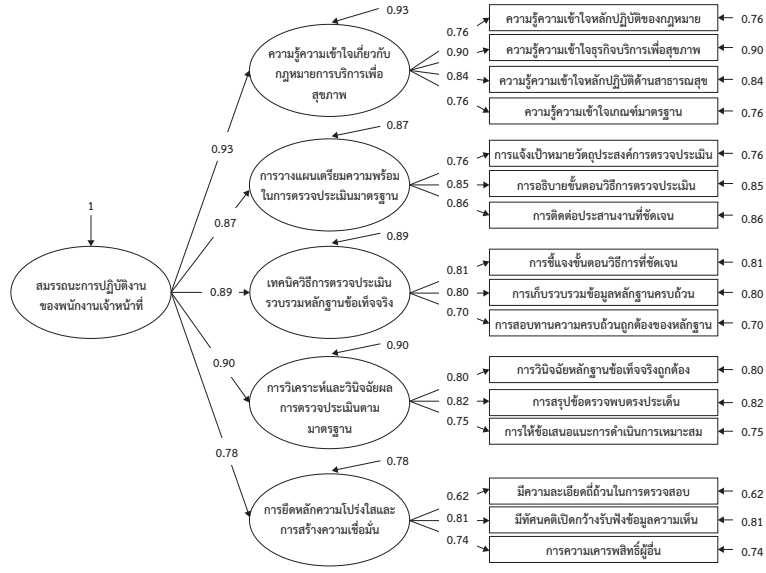
ความหมาะสมของข้อมูลในการนำมาวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยพิจารณาจากค่าสถิติ พบว่า เมทริกซ์สหสัมพันธ์ค่าสัมประสิทธิ์ระหว่างตัวแปรสังเกตุได้เป็นเอกลักษณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.05) โดยที่ค่า Bartlett's Test of Sphericity มีค่าเท่ากับ 1639.370 ระดับนัยยะสำคัญทางสถิติ p-value = 0.000 และค่า MSA (Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy) มีค่าเท่ากับ 0.906 ซึ่งมีค่ามากกว่า 0.50 สรุปได้ว่า ตัวชี้วัดที่เป็นตัวแปรสังเกตได้ตามแบบจำลองสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่มีความสัมพันธ์กันอย่างเหมาะสมดี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาค่าดัชนีความเหมาะสมดีของแบบจำลองสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่ตามกรอบทฤษฎีกับข้อมูลเชิงประจักษ์ พบว่า มีค่าไคสแควร์ : χ^2 มีค่าเท่ากับ 178.049 ค่านัยยะสำคัญทางสถิติเท่ากับ p-value = 0.050 ค่า χ^2 ไม่มีนัยยะสำคัญทางสถิติ ค่าไคสแควร์สัมพัทธ์ : χ^2 / df มีค่าเท่ากับ 1.905 (น้อยกว่า 2.00) แสดงว่าแบบจำลองมีความเหมาะสมดี และเมื่อพิจารณาดัชนีความสอดคล้องกลมกลืนด้านอื่นๆ ได้แก่ ดัชนีวัดความกลมกลืน (GFI) มีค่าเท่ากับ 0.999 ดัชนีความสอดคล้องที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) มีค่าเท่ากับ 0.924 ดัชนีระดับความสอดคล้องเปรียบเทียบ (CFI) มีค่าเท่ากับ 0.940 แสดงว่า แบบจำลองสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ รวมทั้งดัชนีค่าเฉลี่ยรากกำลังสองของความคาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) มีค่าเท่ากับ 0.078 และดัชนีค่าเฉลี่ยรากกำลังสองของเศษเหลือมาตรฐาน (SRMR) มีค่าเท่ากับ 0.052 สรุปได้ว่า แบบจำลองสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่ตามทฤษฎีมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2.2 ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบสมรรถนะเชิงยืนยันอันดับสอง

การวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสองเป็นการทดสอบคุณสมบัติของตัวแปรแฝง (Latent Variables) ว่ามีความเหมาะสมในการใช้องค์ประกอบของแบบจำลองสมรรถนะ พิจารณาจากค่าน้ำหนักขององค์ประกอบมาตรฐาน (Factor Loading : b) ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Error : SE) การทดสอบนัยสำคัญทางสถิติ (t-values) ของค่าน้ำหนักองค์ประกอบ และค่าสัมประสิทธิ์พยากรณ์ (Coefficient of Determination : r^2)

ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบอันดับสองของตัวแบบสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า องค์ประกอบมาตรฐานที่ 1 ความรู้ความเข้าใจกฎหมายการบริการเพื่อสุขภาพ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) เท่ากับ 1.000 องค์ประกอบมาตรฐานที่ 2 การวางแผนเตรียมความพร้อม มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.8697 องค์ประกอบมาตรฐานที่ 3 เทคนิคการตรวจประเมิน มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบ เท่ากับ 0.8859 องค์ประกอบมาตรฐานที่ 4 การวิเคราะห์และวินิจฉัย มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.9025 และองค์ประกอบมาตรฐานที่ 5 ความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ มีค่าน้ำหนักองค์ประกอบเท่ากับ 0.9698 โดยที่ค่า t มีค่าระหว่าง 2.01 – 12.38 อย่างมีนัยยะสำคัญทางสถิติ การวิเคราะห์ดัชนีวิเคราะห์ความสอดคล้องของแบบจำลองสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่อันดับที่สรุปได้ว่ามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (ดังแผนภาพที่ 1)



แผนภาพที่ 1 แสดงแบบจำลององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่

3. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามองค์ประกอบสมรรถนะ

จากตารางที่ 2 สรุปผลประเมินการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบสมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในลำดับแรก (Mean = 4.281) รองลงมา ได้แก่ การปฏิบัติงานด้านการวางแผนเตรียมความพร้อม อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.187, SD. = 0.557) การปฏิบัติงาน ด้านเทคนิควิธีการตรวจประเมิน อยู่ในระดับมาก (Mean = 4.009, SD. = 0.515) และการปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และวินิจฉัย อยู่ระดับมาก (Mean = 3.917, SD. = 0.461) และพบว่า การปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจกฎหมายบริการเพื่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด (Mean = 3.852, SD. = 0.517)

การอภิปรายผลการศึกษา

1. ผลการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ เป็นการปฏิบัติตามขั้นตอนของมาตรการกำกับดูแลที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 ซึ่งประกอบด้วยมาตรฐานหลัก ได้แก่ 1) การตรวจประเมินเพื่อการอนุญาต สถานประกอบการเพื่อสุขภาพ 2) การตรวจประเมินเฝ้าระวังเพื่อกำกับดูแลการรักษามาตรฐานภายหลังการได้รับอนุญาต 3) การตรวจประเมินมาตรฐานเพื่อการต่ออายุใบอนุญาต และ 4) การตรวจประเมินมาตรฐานตามข้อร้องเรียน

จากผลการศึกษาการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามแนวคิดทฤษฎีสมรรถนะ พบว่า ลักษณะองค์ประกอบสำคัญที่ทำให้พนักงานเจ้าหน้าที่มีผลการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน คือ 1) มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวกับกฎหมายสถานประกอบการเพื่อสุขภาพและมาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ 2) มีความรู้และทักษะความสามารถในการวางแผนการเตรียมความพร้อมสำหรับการตรวจประเมินให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ 3) พนักงานเจ้าหน้าที่ต้องมีความรู้และทักษะความสามารถในเชิงเทคนิควิธีการตรวจประเมินให้เป็นไปตามขั้นตอนและเทคนิควิธีการที่เชื่อถือได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดได้อย่างครบถ้วนถูกต้อง 4) มีความรู้และทักษะความสามารถในการวิเคราะห์วินิจฉัยผลการตรวจประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานที่กฎหมายกำหนดและสามารถอธิบายให้ผู้เกี่ยวข้องเข้าใจได้อย่างถูกต้องและชัดเจน ซึ่งสอดคล้องตามแนวคิดทฤษฎีสมรรถนะของ Mccleland และ Parry[3,11] ซึ่งระบุว่า คุณสมบัติหรือลักษณะส่วนบุคคล (Attribute) ที่สะท้อนถึงแนวคิดส่วนบุคคล (Self-concept) บุคลิกลักษณะประจำตัว (Traits) แรงจูงใจ, เจตคติ (Motives/Attitude) เป็นปัจจัยภายในตัวบุคคลผลักดันให้พนักงานเจ้าหน้าที่แสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพโดดเด่นและแตกต่างไปในแต่ละบุคคลได้อย่างชัดเจน

2. ผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันแบบจำลององค์ประกอบและตัวบ่งชี้สมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ พบว่า แบบจำลองสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ มีความเหมาะสมสอดคล้องของตัวบ่งชี้การวัดพฤติกรรมการปฏิบัติ (Indicative Behavior Indicators) และองค์ประกอบสมรรถนะ (Components of Dimensions of Competency) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value = 0.05) ซึ่งแสดงให้เห็นว่า แบบจำลองเชิงทฤษฎี (Theoretical Model) มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ (Empirical Study) ทั้ง 5 องค์ประกอบ สามารถนำแบบจำลอง

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินปฏิบัติงานตามองค์ประกอบสมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่

การปฏิบัติงานตามองค์ประกอบสมรรถนะ	Mean	พิสัย	SD.	การแปรผล (น้อยที่สุด–มากที่สุด)
1. ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับกฎหมายการบริการเพื่อสุขภาพ	3.852	2.571–4.857	0.517	ระดับมาก
2. ด้านการวางแผนเตรียมความพร้อมในการตรวจประเมินมาตรฐาน	4.187	3.000–5.000	0.557	ระดับมาก
3. ด้านเทคนิควิธีการตรวจประเมิน รวบรวมหลักฐานข้อเท็จจริง	4.009	2.000–5.000	0.515	ระดับมาก
4. ด้านการวิเคราะห์และวินิจฉัยผลการตรวจประเมินตามมาตรฐาน	3.917	3.000–5.000	0.461	ระดับมาก
5. ด้านการยึดหลักความโปร่งใสและความเชื่อมั่น	4.281	3.200–5.000	0.460	ระดับมาก

องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ไปใช้เป็นเครื่องมือประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอนุญาตได้อย่างมีประสิทธิภาพ[11]

3. ผลการประเมินการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ตามองค์ประกอบสมรรถนะ พบว่า 1) ผลการปฏิบัติงานด้านความโปร่งใสและน่าเชื่อถือ อยู่ในระดับมาก 2) การปฏิบัติงานด้านการวางแผนเตรียมความพร้อมอยู่ในระดับมาก 3) การปฏิบัติงานด้านเทคนิควิธีการตรวจประเมินอยู่ในระดับมาก 4) การปฏิบัติงานด้านการวิเคราะห์และวินิจฉัย อยู่ระดับมาก และ 5) การปฏิบัติงานด้านความรู้ความเข้าใจกฎหมายบริการเพื่อสุขภาพ อยู่ในระดับมาก ตามลำดับสอดคล้องกับผลการศึกษาของ วนิดา แก้วอินตา[12] ซึ่งศึกษาพบว่า ปัจจัยสมรรถนะการปฏิบัติงาน ในด้านความรู้การปฏิบัติงาน และปัจจัยส่วนบุคคล เช่น การควบคุมอารมณ์ ความรอบคอบ และด้านความรับผิดชอบ ส่งผลต่อประสิทธิภาพ และผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานด้านการตรวจประเมิน ซึ่งการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลของพนักงานเจ้าหน้าที่นั้นขึ้นอยู่กับความรู้ ทักษะความสามารถที่ต้องแสดงออกมาให้เห็นเด่นชัด ทั้งด้านความรู้ความเข้าใจ และทักษะความสามารถเกี่ยวกับ งานที่ปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและการบริหารจัดการเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย ซึ่งรวมไปถึงคุณลักษณะส่วนบุคคล เช่น ทัศนคติ เจตนารมณ์ การดำรงตนให้อยู่ในความถูกต้องที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม เป็นปัจจัยที่สร้างความโดดเด่นและแตกต่างของประสิทธิผลในแต่ละบุคคลอย่างชัดเจน[13,14]

สรุปผลการศึกษา

ผลการศึกษาสรุปได้ว่า แบบจำลององค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ของพนักงานเจ้าหน้าที่ในการตรวจประเมินมาตรฐานเพื่อการอนุญาต การเฝ้าระวัง การต่ออายุใบอนุญาต และการตรวจประเมินตามข้อร้องเรียนตามพระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559 โดยที่สมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของพนักงานเจ้าหน้าที่ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกฎหมายการบริการเพื่อสุขภาพ จำนวน 4 ตัวชี้วัด 2) ด้านการวางแผนเตรียมความพร้อมในการตรวจประเมินมาตรฐาน จำนวน 3 ตัวชี้วัด 3) ด้านเทคนิควิธีการตรวจประเมิน รวบรวมหลักฐานข้อเท็จจริง จำนวน 3 ตัวชี้วัด 4) ด้านการวิเคราะห์และวินิจฉัยผลการตรวจประเมินตามมาตรฐาน และ 5) ด้านการยึดหลักความโปร่งใสและความเชื่อมั่น

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 หน่วยงานด้านการอนุญาต ควรพิจารณาองค์ประกอบและตัวชี้วัดสมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ไปประยุกต์ใช้สำหรับการประเมินสมรรถนะและวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาฝึกอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพการปฏิบัติงานบนฐานสมรรถนะ (Competency-based Development) ให้สอดคล้องกับความต้องการและผลการประเมินของแต่ละบุคคล

1.2 จากผลการศึกษา พบว่า ผลการประเมินการปฏิบัติงานตามเกณฑ์สมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ 1) ด้านความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกฎหมายการบริการเพื่อสุขภาพ และ 4) ด้านการวิเคราะห์และวินิจฉัยผลการตรวจประเมินตามมาตรฐาน อยู่ในระดับที่ต่ำกว่าองค์ประกอบด้านอื่น ดังนั้น หน่วยงานตรวจประเมินควรพิจารณากระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อเพิ่มด้านความรู้และทักษะการปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายและทักษะการวิเคราะห์และวินิจฉัยผลการตรวจประเมิน โดยอาจใช้เทคนิควิธีการฝึกอบรม (On the Job Training) การสอนงาน (Coaching) รวมถึงระบบการให้คำปรึกษา (Counselling) เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

1.3 จากผลการศึกษา เกี่ยวกับองค์ประกอบทั้ง 5 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดสมรรถนะเกี่ยวกับการตรวจประเมินมาตรฐานสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรพิจารณานำองค์ประกอบและตัวบ่งชี้พฤติกรรม มาใช้เป็นแนวทางในการกำหนดนโยบายและวางแผนการการบริหารจัดการระบบคุณภาพ (Quality Management) เพื่อการประกันคุณภาพการปฏิบัติงานสำหรับองค์กร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรมีการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล ปัจจัยสภาพแวดล้อมหน่วยงาน และปัจจัยเชิง

นโยบายขององค์กรที่ส่งผลต่อสมรรถนะพนักงานเจ้าหน้าที่

2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยวิเคราะห์ขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาแนวทางปฏิบัติที่เป็นเลิศสำหรับการปฏิบัติงานตรวจประเมินมาตรฐานของพนักงานเจ้าหน้าที่

2.3 ควรมีการศึกษาวิจัยระบบหรือรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของพนักงานเจ้าหน้าที่ การพัฒนาศักยภาพของหน่วยงานหรือองค์กรตามกรอบสมรรถนะในการพัฒนาหน่วยงานและองค์กรสู่ความเป็นเลิศและผลสัมฤทธิ์สูง

เอกสารอ้างอิง

1. พระราชบัญญัติสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ พ.ศ. 2559. [อินเตอร์เน็ต]. 2567 [สืบค้นเมื่อวันที่ 10 ต.ค. 2567]. ราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 133 ตอนที่ 30 ก ลงวันที่ 31 มี.ค. 2559. แหล่งข้อมูล: http://hss.moph.go.th/HssDepartment/file_reference/20210505276357212.pdf
2. กองสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ. สรุปผลการปฏิบัติงานด้านสถานประกอบการเพื่อสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2567 : เอกสารประกอบการประชุม. กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ;2567.
3. Parry S. Evaluation the Impact of Training Alexandria. VA : American Society for Training and Development. : 1997.
4. สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน : คู่มือสมรรถนะหลัก., กรุงเทพมหานคร : บริษัทประชุมช่าง จำกัด: 2553.
5. Donna Harrington. Confirmatory Factor Analysis. Oxford University Press: 2009.
6. Brown T. Confirmatory Factor Analysis.2nd ed. New York London : The Guilford Press: 2015.
7. Robert V. Krecie, Daryle W. Morgan. Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement. 1970:30:607-610.
8. Alan Acock. Discovering Structural Equation Modeling Using Stata. Revised Edition. StataCorp LP, USA;2013. [internet]. 2024 [cited 2024 Oct 15] Available from: http://www.stata.com/bookstore/discovering-structure-equaltion-modeling-using-stata/
9. Rick Hoyle. (2023). Handbook of Structural Equation Modeling. 2nd ed. New York London : Guilford Press. 2023. [internet]. 2024 [cited 2024 Oct 19]. Available from: http://www.guiford.com/books/Handbook-of-Structural-Equation-Modeling/Rikck-Holye/
10. เสรี ชัดแช้ม. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน. วารสารวิจัยและวัดผลการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา. 2021:2(1):15-42.
11. McClelland D. Testing for Competence Rather Than for “Intelligence”. AMERICAN PSYCHOLOGIST. Jan 1973. [internet]. 2024 [cited 2024 Oct 10] Available from: https://www.therapiebreve.be/documents/mcclelland-1973.pdf
12. วนิดา แก้วอินตา. ผลกระทบของสมรรถนะการสอบบัญชีและแจงจูงใจที่มีต่อประสิทธิภาพการสอบบัญชี : สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน. สารนิพนธ์หลักสูตรบัญชรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี วิทยาลัยบริหารธุรกิจนวัตกรรมและการบัญชี มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต. 2564.
13. Chouhan VS and Srivastava S. Understanding Competency Modeling Literature Survey. IOSR Journal of Business and Management. 2014:16(1):14-22.
14. Bringula R., Batalla M, Moraga S, Ochengco L, Ohagan K, and Lansigan R. School Choice of Computing Students : A Comparative Perspective from Two Universities. Creative Education. 2012:3, Special Issue:1070–1078. [internet]. 2024 [cited 2024 Oct 15]. Available from: https://www.scirp.org/journal/paperinformation?paperid=23583