

ผลงานที่เป็นผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

- ชื่อผลงานเรื่อง** การประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ กรมอนามัย (The Assessment of Knowledge Skill Competency of the Personal of Health Impact Assessment Division, Department of Health)
- ระยะเวลาที่ดำเนินการ** มกราคม – ตุลาคม พ.ศ. 2560
- สัดส่วนของผลงานในส่วนที่ตนเองปฏิบัติ 90 %**
 - 3.1 ทบทวนทฤษฎีและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง สัดส่วนของผลงาน 10 %
 - 3.2 กำหนดรูปแบบการดำเนินงาน กรอบแนวคิด สร้างเครื่องมือ และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือสำหรับการประเมิน ระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ สัดส่วนของผลงาน 30 %
 - 3.3 รวบรวมผลการประเมินระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะจากกลุ่มเป้าหมาย สัดส่วนของผลงาน 15 %
 - 3.4 การรวบรวมเรียบเรียง วิเคราะห์ แปลผลข้อมูลและจัดทำร่างสรุปผลการศึกษา สัดส่วนของผลงาน 35 %
 - 3.5 จัดทำรายงานฉบับสมบูรณ์ สัดส่วนของผลงาน 10 %
- ผู้ร่วมจัดทำผลงาน**
 - 4.1 นางสาวประทุม สีดาจิตต์ สัดส่วนของผลงาน 10 %

5. บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ และจัดทำข้อเสนอแผนพัฒนาบุคลากรกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ โดยมีกลุ่มตัวอย่างจำนวน 36 คน ประกอบด้วยข้าราชการ 20 คน และพนักงานราชการ 16 คน สำหรับภาพรวมผลการประเมินความรู้ของทุกตำแหน่งพบว่ามีค่าเฉลี่ย 1.88 - 4.08 อยู่ในระบับน้อยถึงมาก ด้านทักษะมีค่าเฉลี่ย 2.25 - 3.73 อยู่ในระบับน้อยถึงมาก เช่นเดียวกัน และสมรรถนะมีค่าเฉลี่ย 3.09 - 3.88 อยู่ในระบับปานกลางถึงมาก โดยสายงานวิชาการภารกิจหลัก (จำนวน 24 คน) มีความรู้เกี่ยวกับการเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมมากที่สุด และพรบ.ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 น้อยที่สุด มีทักษะด้านการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษน้อยที่สุด และมีสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมากที่สุด ด้านการสร้างนวัตกรรมน้อยที่สุด สำหรับสายงานวิชาการภารกิจรอง (จำนวน 7 คน) มีความรู้มากที่สุดเกี่ยวกับการจัดทำแผนและประเมินผลและพรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 มีความรู้ที่น้อยที่สุดเรื่อง การเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและการจัดทำสถิติ มีทักษะด้านคอมพิวเตอร์มากที่สุด และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษน้อยที่สุด โดยสมรรถนะที่มีผลการประเมินมากที่สุดคือ ความเข้าใจผู้อื่น การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการมุ่งผลสัมฤทธิ์ สมรรถนะที่มีผลการประเมินน้อยที่สุดคือ การติดตามและประเมินผล สำหรับสายงานสนับสนุน (จำนวน 5 คน) มีความรู้มากที่สุดเกี่ยวกับงานสารบรรณ การเงินการคลังภาครัฐ และงานพัสดุ มีความรู้ที่น้อยที่สุดเกี่ยวกับพรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 ด้านทักษะพบว่าการคำนวณและการใช้คอมพิวเตอร์มากที่สุด และทักษะภาษาอังกฤษน้อยที่สุด สำหรับสมรรถนะที่มีผลการประเมินมากที่สุดคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และการบริการที่ดี สมรรถนะที่น้อยที่สุดคือ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ และการจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้

สำหรับแนวทางพัฒนาบุคลากรแบ่งตามสายงาน ดังนี้ 1) สายวิชาการภารกิจหลัก มีประเด็นต้องพัฒนา ได้แก่ พรบ.ส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 พรก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พรบ.การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และระบับวิทยาลัยสิ่งแวดล้อม ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ และสมรรถนะด้านการสร้างนวัตกรรม 2) สายวิชาการภารกิจรองมีประเด็นต้องพัฒนา คือความรู้เรื่องการเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม การประเมิน ผลกระทบต่อสุขภาพ ยุทธศาสตร์

ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พรบ.งบประมาณรายจ่ายประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2560 พรบ.การสาธารณสุข พ.ศ. 2535 วิทยาการคอมพิวเตอร์ พรบ.ว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 พรบ.ว่าด้วยธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 การเผยแพร่ข้อมูลความรู้วิชาการด้านการแพทย์และสาธารณสุข การจัดทำสถิติและการจัดทำแผนและประเมินผล ทักษะภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล การคำนวณ และการใช้คอมพิวเตอร์ ด้านสมรรถนะ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรม การวางแผนและการจัดการ การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ และความรู้ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การติดตามและประเมินผล การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม บริการที่ดี การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจผู้อื่น การดำเนินงานเชิงรุก การทำงานบนฐานความรู้ และการสร้างสัมพันธ์กับภาคีเครือข่าย และ 3) สายงานสนับสนุน มีประเด็นที่ต้องพัฒนาคือ พรบ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินการคลังภาครัฐ พรบ.ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และพรก.ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ทักษะภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล การคำนวณและการจัดการข้อมูล ด้านสมรรถนะการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การทำงานบนฐานความรู้ การติดตามและประเมินผล และการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้

6. บทนำ

สืบเนื่องจากทิศทางการพัฒนาในระดับโลกและระดับประเทศ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบริบทของสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว โดยองค์กรภาครัฐจำเป็นต้องปรับปรุง พัฒนาให้เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง (High Performance Organization: HPO) เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว กรมอนามัยได้จัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ (Performance Agreement: PA) และมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดและเป้าหมายจากระดับองค์กรสู่ระดับหน่วยงาน โดยได้กำหนดตัวชี้วัดที่ 12 เกี่ยวกับระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับหน่วยงานสู่ระดับบุคคลตามประเด็นยุทธศาสตร์ การปฏิรูประบบงานสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูงและมีธรรมาภิบาล และได้กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อพัฒนาสมรรถนะให้มีความเหมาะสมกับการปฏิบัติงาน มุ่งสู่เป้าหมายของกรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศ ในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อประชาชน สุขภาพดี ประกอบกับที่ผ่านมา กรมอนามัยยังไม่มีเกณฑ์และเครื่องมือเพื่อวัดระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรที่ชัดเจน ดังนั้น จึงจำเป็นต้องพัฒนาเกณฑ์และเครื่องมือสำหรับการประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองประเมินผลกระทบท่อสุขภาพ เพื่อให้ทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ และสมรรถนะของบุคลากรในปัจจุบัน โดยในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ จะสามารถใช้เป็นแนวทางในการวางแผน เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน กองประเมินผลกระทบท่อสุขภาพ และนำไปเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพิจารณากำหนดนโยบายพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะสูงมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อประสิทธิภาพขององค์กรต่อไป

7. วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อประเมินระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองประเมินผลกระทบท่อสุขภาพในปัจจุบัน
- 2) เพื่อจัดทำข้อเสนอแผนพัฒนาบุคลากรกองประเมินผลกระทบท่อสุขภาพ

8. วิธีการดำเนินงาน/วิธีการศึกษา/ขอบเขตงาน

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ เป็นการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) เพื่อประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองประเมินผลกระทบท่อสุขภาพ ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ บุคลากรกองประเมินผลกระทบท่อสุขภาพ ปีงบประมาณ 2560 ทั้งสายงานวิชาการภารกิจหลัก สายงานวิชาการภารกิจรอง และสายงานสนับสนุน โดยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างที่เป็นข้าราชการ จำนวน 20 คน และพนักงานราชการ จำนวน 16 คน รวมจำนวนทั้งสิ้น 36 คน โดยผู้ศึกษาได้จัดทำเครื่องมือกำหนดรายการความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่จะทำการประเมินแต่ละระดับและตำแหน่งโดยอ้างอิงจากความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานจากสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข และกำหนดความรู้ความสามารถที่จำเป็นตามบทบาท พันธกิจของกอง

ประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ คลอบคลุมภารกิจงานที่ต้องปฏิบัติ สำหรับทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้ กำหนดรายการประเมินตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งที่สำนักงาน ก.พ. ตามมาตรา 48 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และสำหรับสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานได้กำหนดรายการประเมินตามประกาศกรมอนามัย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัยระดับบุคคล ลงวันที่ 6 มกราคม 2560 รายละเอียดรายการประเมินความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานแต่ละตำแหน่ง จากนั้นออกแบบการเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ (Google Form) ให้กลุ่มตัวอย่างที่ทำการศึกษาดำเนินการประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะตนเอง จากนั้นผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างมาวิเคราะห์ เพื่อประเมินระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ แต่ละระดับและตำแหน่ง ตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) กำหนดขึ้น และทำการวิเคราะห์ผลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

9. ผลการดำเนินงาน/ผลการศึกษา

9.1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมิน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบประเมินครั้งนี้ จำนวน 36 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงร้อยละ 83.33 และเพศชายร้อยละ 16.67 และพบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี ร้อยละ 41.66 ในส่วนของระดับการศึกษาพบว่า บุคลากรส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีร้อยละ 63.88 สำหรับประเภทบุคลากรพบว่าเป็นข้าราชการร้อยละ 55.56 และเป็นพนักงานราชการ ร้อยละ 44.44 เป็นที่น่าสังเกตว่าบุคลากรที่มีอายุงานต่ำกว่า 5 ปี มีจำนวนมากที่สุดถึงร้อยละ 44.44 และสำหรับระดับตำแหน่งงานพบว่าส่วนใหญ่ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขจำนวนทั้งหมด 24 คน โดยแบ่งเป็นข้าราชการระดับปฏิบัติการและพนักงานราชการ จำนวน 16 คน รองลงมาคือระดับชำนาญการพิเศษ จำนวน 5 คน และระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน สำหรับตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน พบว่ามีจำนวนทั้งหมด 4 คน นอกจากนี้ยังมีผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 1 คน ตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ จำนวน 1 คน ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการมีทั้งหมด 2 คน ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี จำนวน 1 คน ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุ จำนวน 2 คน โดยแบ่งเป็นระดับปฏิบัติงานจำนวน 1 คนและตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติชำนาญงาน 1 คนตามลำดับ

9.2 ระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ขอนำเสนอผลการศึกษามีสาระสำคัญดังนี้

ผลการศึกษาระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ของบุคลากรกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ทั้งหมด 36 คน โดยจำแนกตามตำแหน่งงาน จำนวน 8 ตำแหน่ง มีดังนี้

1) ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ประกอบด้วยนักวิชาการสาธารณสุขระดับปฏิบัติการจำนวน 16 คน (รวมพนักงานราชการ จำนวน 11 คน) ชำนาญการจำนวน 3 คน และชำนาญการพิเศษจำนวน 5 คน รวมทั้งหมดจำนวน 24 คน ในภาพรวมด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทั้งหมด 7 เรื่อง พบว่ามีความรู้อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} = 3.03, S.D.=0.886) เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยการประเมินความรู้ในแต่ละเรื่อง พบว่า ความรู้ที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดคือการเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม (\bar{X} =3.60, S.D.=0.240) รองลงมาคือ การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ (\bar{X} =3.54, S.D.=0.162) ทั้งนี้พบว่าความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 (\bar{X} =2.19, S.D.=0.396) สำหรับภาพรวมด้านทักษะ 4 ด้าน พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับมาก (\bar{X} =3.43, S.D.= 0.995) เมื่อพิจารณาทักษะแต่ละด้าน พบว่าทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก (\bar{X} =4.05, S.D.=0.195) รองลงมาคือ ทักษะการจัดการข้อมูล (\bar{X} =3.980, S.D.=0.176) และพบว่าทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} =3.13, S.D.=0.173) สำหรับสมรรถนะภาพรวมทั้ง

12 ด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.80$,S.D.= 0.826) เมื่อจำแนกรายสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม มีค่าเฉลี่ยสมรรถนะสูงสุด อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$,S.D.= 0.197) รองลงมาคือ การทำงานเป็นทีม ($\bar{X}=4.11$,S.D.= 0.110) และการบริการที่ดี ($\bar{X}= 3.95$,S.D.= 0.079) ตามลำดับ โดยสมรรถนะเกี่ยวกับการสร้างนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.48$,S.D.= 0.456)

2) ตำแหน่งนักวิเคราะห์นโยบายและแผน ประกอบด้วยนักวิเคราะห์นโยบายและแผน (พนักงานราชการ) จำนวน 1 คน ระดับชำนาญการจำนวน 1 คน และชำนาญการพิเศษจำนวน 2 คน รวมทั้งหมดจำนวน 4 คน โดยภาพรวมด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทั้งหมด 8 เรื่อง พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.04$,S.D.=0.775) โดยความรู้เรื่องการจัดทำแผนและประเมินผลมีค่าเฉลี่ยการประเมินสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($X= 3.44$,S.D.= 0.527) และพบว่าความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมต่ำที่สุดคือ การเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ($\bar{X}=2.78$,S.D.= 0.972) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) ($\bar{X}= 2.80$,S.D.= 0.919) และยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ($\bar{X}=2.90$,S.D.= 0.876) สำหรับภาพรวมด้านทักษะ 4 ด้าน พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 2.94$,S.D. = 0.827) โดยทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ มีค่าเฉลี่ยสูงสุดในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.50$,S.D. = 0.535) และพบว่าทักษะการใช้ภาษาอังกฤษมีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.00$,S.D.=0.756) สำหรับภาพรวมสมรรถนะ 12 พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.41$,S.D. = 0.619) เมื่อจำแนกตามรายการสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ ความเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X}=3.62$,S.D.=0.625) โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ การติดตามและประเมินผล ($\bar{X}=2.85$,S.D.=0.769)

3) ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ (พนักงานราชการ) จำนวน 1 คน ด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทั้งหมด 5 เรื่อง ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$,S.D.=0.000) เมื่อจำแนกตามรายการความรู้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยเท่ากันทั้งหมดคือ ($\bar{X}=3.00$,S.D.=0.000) สำหรับด้านทักษะในภาพรวม 4 ด้าน พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=2.75$,S.D. =1.581) เมื่อพิจารณาทักษะแต่ละด้าน พบว่าทักษะคอมพิวเตอร์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($X=5.00$,S.D.=0.000) และพบว่าทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X}=1.00$,S.D.=0.000) สำหรับด้านสมรรถนะในภาพรวม สมรรถนะ 12 ด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ($\bar{X}=3.09$,S.D.= 0.294) เมื่อพิจารณาผลวิเคราะห์สมรรถนะในแต่ละด้านพบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากคือ การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศ ($\bar{X}=4.00$,S.D.= -) โดยสมรรถนะด้านอื่นๆ ทั้งหมด มีค่าเฉลี่ยรองลงมาอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันคือ ($\bar{X}=3.00$,S.D.= -)

4) ตำแหน่งนักวิชาการเผยแพร่ (พนักงานราชการ) จำนวน 1 คน ความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานทั้งหมด 8 เรื่อง พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=1.88$,S.D.=0.354) เมื่อพิจารณาตามรายการความรู้ พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยทั้งหมด 7 ใน 8 เรื่อง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}=2.00$,S.D.=0.000) ทั้งนี้พบว่าความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับน้อยที่สุด คือ พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 ($\bar{X}=1.00$,S.D.=0.707) สำหรับด้านทักษะในภาพรวมทั้ง 4 ด้าน พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.25$,S.D. =0.500) เมื่อพิจารณาทักษะแต่ละด้าน พบว่าทักษะคอมพิวเตอร์มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$,S.D.=0.000) และพบว่าทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ การคำนวณ และการจัดการข้อมูล มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน จัดว่ามีทักษะอยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.00$,S.D.=0.000) สำหรับด้านสมรรถนะในภาพรวม 12 ด้าน พบว่าสมรรถนะมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ($\bar{X}=3.42$,S.D.= 0.900) เมื่อพิจารณาผลวิเคราะห์สมรรถนะในแต่ละด้านพบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ และบริการที่ดี ($\bar{X}=5.00$,S.D.= 0.000) โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับน้อยคือ ความเข้าใจผู้อื่น ($\bar{X}=2.00$,S.D.= 0.000)

5) ตำแหน่งเจ้าพนักงานสถิติระดับชำนาญงาน จำนวน 1 คน ด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทั้งหมด 4 เรื่อง พบว่าในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.750) เมื่อพิจารณาตามรายการความรู้ พบว่าความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}=4.00$, S.D.= -) ทั้งนี้ พบว่าความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำสถิติ ($\bar{X}=2.50$, S.D.=0.707) สำหรับด้านทักษะในภาพรวม 4 ด้าน พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.00$, S.D. = 0.000) เมื่อพิจารณาทักษะแต่ละด้าน พบว่าทักษะทุกด้านมีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ในระดับปานกลาง ($X=3.00$, S.D. = -) ในส่วนของสมรรถนะในภาพรวมทั้งหมด 12 ด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.72$, S.D.= 0.754) เมื่อพิจารณาผลวิเคราะห์สมรรถนะในแต่ละด้านพบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดระดับมากที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}=5.00$, S.D.= -) โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลางเท่ากันคือ การติดตามและประเมินผลการบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้ความเข้าใจผู้อื่น การดำเนินงานเชิงรุก การทำงานบนฐานความรู้ ($\bar{X}=3.00$, S.D.= 0.000)

6) ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ จำนวน 2 คน ประกอบด้วยเจ้าพนักงานธุรการ (พนักงานราชการ) จำนวน 1 คน และระดับชำนาญงานจำนวน 1 คน ในภาพรวมความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทั้งหมด 6 เรื่อง พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X} =3.56$, S.D.=0.430) โดยความรู้ด้านงานสารบรรณ มีค่าเฉลี่ยภาพรวมสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=4.33$, S.D.=1.155) และพบว่าความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยในภาพรวมต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง คือ พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 ($\bar{X}=3.00$, S.D.= 0.000) สำหรับด้านทักษะในภาพรวม 4 ด้าน พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.00$, S.D. = 0.408) โดยทักษะการคำนวณ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.50$, S.D. = 0.707) และทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับน้อย ($\bar{X}=2.50$, S.D.=0.707) สำหรับด้านสมรรถนะในภาพรวม 12 ด้าน มีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}=3.88$, S.D.=0.433) โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้ ความเข้าใจผู้อื่น การทำงานบนฐานความรู้ ความยืดหยุ่นในการทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.707)

7) ตำแหน่งเจ้าพนักงานการเงินและบัญชี (พนักงานราชการ) จำนวน 1 คน ด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการทั้งหมด 6 เรื่อง พบว่ามีผลการประเมินอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}= 3.33$, S.D. = 0.516) เมื่อจำแนกตามรายการความรู้ พบว่า ความรู้ที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ความรู้เกี่ยวกับการเงินการคลังภาครัฐ การบัญชี และระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยงานสารบรรณ พ .ศ. 2526 และที่แก้ไขเพิ่มเติม โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}=4.0$, S.D.= -) สำหรับความรู้ในด้านอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเท่ากันคือ ($\bar{X}=3.0$, S.D.= -) สำหรับด้านทักษะ 4 ด้าน ในภาพรวมพบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}=3.25$, S.D.=0.500) เมื่อจำแนกแต่ละทักษะพบว่า ทักษะที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=4.0$, S.D.= -) ส่วนทักษะอื่นๆ มีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ ($\bar{X}=3.0$, S.D.= -) สำหรับด้านสมรรถนะทั้งหมด 12 ด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}=3.58$, S.D.=0.669) เมื่อจำแนกรายสมรรถนะพบว่า สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด อยู่ในระดับมากที่สุด คือ การบริการที่ดี ($\bar{X}=5.0$, S.D.= -) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้ ความเข้าใจผู้อื่น การทำงานบนฐานความรู้ ($\bar{X}=3.0$, S.D.= -)

8) ตำแหน่งเจ้าพนักงานพัสดุจำนวน 2 คน ประกอบด้วยระดับปฏิบัติงานจำนวน 1 คน และระดับชำนาญงานจำนวน 1 คน ในภาพรวมด้านความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้เรื่องกฎหมายและ

กฎระเบียบราชการทั้งหมด 4 เรื่อง พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.707) โดยความรู้ทั้งหมดมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับงานพัสดุ ความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการเกี่ยวกับระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2535 และที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมทั้งมติ กฎ คำสั่ง ประกาศ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี มีค่าเท่ากับ ($\bar{X}=4.33$, S.D.=1.154) ($\bar{X}=4.00$, S.D.=1.414) ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.000) ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.000) และ ($\bar{X}=4.08$, S.D.=0.166) ตามลำดับสำหรับทักษะ 4 ด้าน พบว่ามีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.63$, S.D.=0.750) โดยทักษะการใช้คอมพิวเตอร์ ($\bar{X}=4.00$, S.D.=0.000) และการคำนวณ ($\bar{X}=4.50$, S.D.=0.707) มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก และทักษะที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดอยู่ในระดับปานกลางคือ การใช้ภาษาอังกฤษ ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.000) และการจัดการข้อมูล ($\bar{X}=3.00$, S.D.=0.000) สำหรับด้านสมรรถนะในภาพรวม 12 ด้าน มีค่าเฉลี่ยภาพรวมอยู่ในระดับมากเท่ากับ ($\bar{X}=4.25$, S.D.=0.452) โดยสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือการบริการที่ดี ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.000) และการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ($\bar{X}=5.00$, S.D.=0.000) และสมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดในระดับปานกลางคือ การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้ ($\bar{X}=3.50$, S.D.=0.707)

เมื่อพิจารณาภาพรวมของความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรในหน่วยงานพบว่า ภาพรวมความรู้ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานและความรู้เรื่องกฎหมายและกฎระเบียบราชการ ของทุกตำแหน่งอยู่ในระดับตั้งแต่ต่ำถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยความรู้อยู่ระหว่าง 1.88 - 4.08 สำหรับภาพรวมทักษะของทุกตำแหน่งอยู่ในระดับตั้งแต่ต่ำถึงมากเช่นเดียวกัน โดยมีค่าเฉลี่ยทักษะอยู่ระหว่าง 2.25 - 3.73 และสมรรถนะของทุกตำแหน่งอยู่ในระดับปานกลางถึงมาก โดยมีค่าเฉลี่ยสมรรถนะอยู่ระหว่าง 3.09 - 3.88

9.3 แผนพัฒนาบุคลากรกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ

จากข้อมูลผลการศึกษาระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากร ผู้ศึกษาจึงได้นำมาวิเคราะห์ สังเคราะห์ และประมวลผล เพื่อจัดทำข้อเสนอแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2561 - 2563 โดยจำแนกตามสายงาน เป็น 3 สายงาน และกำหนดประเด็นสำคัญที่จะต้องพัฒนา ดังนี้ 1) สายงานวิชาการ ภารกิจการหลัก ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข โดยมีประเด็นที่จะต้องพัฒนาได้แก่ ด้านความรู้ มี 5 เรื่อง ประกอบด้วย พระราชบัญญัติส่งเสริมและรักษาคุณภาพสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ พ.ศ. 2535 พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และระบาวินยาสสิ่งแวดล้อม ด้านทักษะ มี 1 เรื่อง คือ ทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ด้านสมรรถนะ มี 1 เรื่อง คือ การสร้างนวัตกรรม 2) สายงานวิชาการภารกิจการรอง ประกอบด้วย นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการเผยแพร่ เจ้าพนักงานสถิติ มีประเด็นที่จะต้องพัฒนาได้แก่ ด้านความรู้มี 15 เรื่อง ประกอบด้วย การเฝ้าระวังด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 พระราชบัญญัติการสาธารณสุข พ.ศ. 2535 ความรู้ด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2544 พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 การเผยแพร่ข้อมูลความรู้วิชาการ ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำสถิติ การจัดทำแผนและประเมินผล และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ด้านทักษะ มี 4 เรื่อง คือ การใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล การคำนวณ และ การใช้คอมพิวเตอร์ ด้านสมรรถนะ มี 14 เรื่อง ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การวิจัยและพัฒนา การสร้างนวัตกรรม การวางแผนและการจัดการ การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้ การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ การติดตามและประเมินผล การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและ

จริยธรรม บริการที่ดี การทำงานเป็นทีม ความเข้าใจผู้อื่น การดำเนินงานเชิงรุก การทำงานบนฐานความรู้ และการสร้างสัมพันธภาพกับภาคีเครือข่าย 3) สายงานสนับสนุน ประกอบด้วย ตำแหน่งเจ้าพนักงานธุรการ เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานพัสดุ มีประเด็นที่ต้องพัฒนาได้แก่ ด้านความรู้มี 4 เรื่อง ประกอบด้วย พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินการคลัง ภาครัฐ พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ด้านทักษะ มี 4 เรื่อง ประกอบด้วย การใช้ภาษาอังกฤษ การจัดการข้อมูล การคำนวณ และการจัดการข้อมูล ด้านสมรรถนะ มี 5 เรื่อง ประกอบด้วย การส่งมอบความเชี่ยวชาญในอาชีพ การทำงานบนฐานความรู้ การติดตามและประเมินผล การบริหารจัดการข้อมูลสารสนเทศและความรู้ และความเข้าใจผู้อื่น

ทั้งนี้ สำหรับผู้ที่มีผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป ก็ยังคงต้องได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เนื่องจากปัจจุบัน มีการปฏิรูประบบราชการเพื่อรองรับการมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) บุคลากรภาครัฐทุกระดับ ต้องมีการพัฒนาตนเองเท่าทันกับความก้าวหน้าของโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลที่เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม ประหยัดและคุ้มค่า เกิดประโยชน์สูงสุดต่อประชาชนและประเทศชาติอย่างแท้จริง ทั้งนี้ คณะรัฐมนตรี ในการประชุมเมื่อวันที่ 26 กันยายน 2560 มีมติเห็นชอบในหลักการแนวทางการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ เพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล ตามที่สำนักงาน ก.พ. เสนอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ภาครัฐมีกำลังคนที่มีทักษะด้านดิจิทัลที่เหมาะสมที่จะเป็นกลไกขับเคลื่อนที่สำคัญในการปรับเปลี่ยนภาครัฐเป็นรัฐบาลดิจิทัล และเพื่อให้ข้าราชการและบุคลากรภาครัฐสามารถปรับตัวให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี มีความพร้อมที่จะปฏิบัติงานตามบทบาทและพฤติกรรมที่คาดหวังในบริบทของการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัลและสามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดได้ (หนังสือ นร. 1013/ว6 2561 เรื่อง ทักษะด้านดิจิทัลของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล)

10. การนำไปใช้ประโยชน์

- 1) ได้เครื่องมือสำหรับประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากร
- 2) ได้ทราบถึงระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพในปัจจุบัน ซึ่งข้อมูลเหล่านี้สามารถนำมาใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน
- 3) เป็นแนวทางสำหรับการประเมินระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรสำหรับหน่วยงานอื่นๆ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) และแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน

11. ความยุ่งยากในการดำเนินงาน/ปัญหา/อุปสรรค

- 1) การออกแบบเครื่องมือสำหรับการประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรนั้น เนื่องจากเกณฑ์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. กำหนด มีหลายตำแหน่งและระดับ ทำให้ต้องพิจารณากำหนดเกณฑ์คะแนนประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะ ที่มีความละเอียดเหมาะสมตามตำแหน่งและระดับ สามารถบ่งชี้ถึงระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่มีอยู่จริงของบุคลากรได้
- 2) ในการจัดแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน มีปัจจัยที่เกี่ยวข้องจำนวนมาก ทั้งประเภทของตำแหน่ง และระดับของบุคลากรที่มีความหลากหลาย รวมถึงวิธีการในการพัฒนาบุคลากร ทำให้เกิดความยากในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรหน่วยงานที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่ง

12. ข้อเสนอแนะ/วิจารณ์

จากผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่า บุคลากรกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพส่วนใหญ่ มีระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะ อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง จึงควรกำหนดประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาแบ่งเป็นข้อเสนอระยะสั้นและระยะยาวดังนี้

ข้อเสนอระยะสั้น

1) กำหนดให้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในประเด็นสำคัญ ตามผลที่ได้จากการศึกษาครั้งนี้

2) ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและสนับสนุนงบประมาณอย่างต่อเนื่อง ในการพัฒนาศักยภาพ พร้อมทั้งปลูกฝังสร้างวัฒนธรรมองค์กร ให้ตระหนักถึงความสำคัญในการพัฒนาตนเอง

3) ควรนำความรู้ ทักษะ และสมรรถนะด้านอื่นๆ ที่สำคัญและจำเป็น เช่น ทักษะด้านดิจิทัล เพื่อรองรับการมุ่งสู่ประเทศไทย 4.0 (Thailand 4.0) โดยวางแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงานด้วยการใช้เทคโนโลยีและอุปกรณ์ดิจิทัลที่เข้ามาสนับสนุนการปฏิบัติงานที่เหมาะสม

ข้อเสนอระยะยาว

1) ควรวางแผนพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรในหน่วยงาน (Career Planning) โดยนำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) กรมอนามัย มาจัดทำกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรไปสู่ตำแหน่งสำคัญที่เป็นตำแหน่งเป้าหมายของส่วนราชการ รวมทั้งวางแผนเพื่อเตรียมกำลังคนทดแทน หรือเพื่อสร้างความต่อเนื่องในการบริหารราชการ

2) ควรใช้ระบบการประเมินระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรมาประกอบการพิจารณาการปรับขึ้นเงินเดือน หรือให้รางวัลตอบแทน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจแก่บุคลากรที่มีผลการประเมินระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะที่สูงขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้เกิดความกระตือรือร้นในการปฏิบัติหน้าที่และพัฒนาศักยภาพตนเองอยู่เสมอ

3) ควรมีการติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากรของหน่วยงาน เพื่อบ่งชี้ความสำเร็จ ปัญหาอุปสรรคต่อการดำเนินงานตามแผน ทั้งนี้เพื่อให้เกิดการปรับปรุงแก้ไขให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายต่อไป

13. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษาเรื่อง การประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากรกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ สำเร็จได้ด้วยความกรุณาของนายสมศักดิ์ ศิริวนารังสรรค์ รักษาราชการแทนผู้อำนวยการกองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ และ ดร.จิตติมา รอดสวัสดิ์ หัวหน้ากลุ่มพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่าย ที่ได้ให้ความช่วยเหลือในการกำหนดกรอบแนวคิดการศึกษา กลุ่มเป้าหมาย และแนวทางการกำหนดเกณฑ์ประเมินระดับความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากร เพื่อจัดทำข้อเสนอแผนพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นที่เป็นประโยชน์ต่อการศึกษา และขอขอบคุณผู้ร่วมดำเนินการศึกษา และเจ้าหน้าที่กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ที่ให้ความร่วมมือในการดำเนินการศึกษานี้ จนกระทั่งสำเร็จลุล่วงเป็นอย่างดี ผู้ศึกษาจึงขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ทั้งนี้ หวังว่าการศึกษานี้ จะเป็นประโยชน์ต่อหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ในการประยุกต์ใช้เครื่องมือแนวทางการประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะบุคลากร เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานต่อไป

14. เอกสารอ้างอิง

- กรมชลประทาน. (2555). คู่มือความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะ สำนักพัฒนาโครงสร้างและระบบบริหารงานบุคคล กรมชลประทาน. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2560 เข้าถึงได้จาก : http://kromchol.rid.go.th/person/sanha/work%20manual/march_55.pdf
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2559). แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564.นนทบุรี.
- กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข. (2560). แผนยุทธศาสตร์อนามัยสิ่งแวดล้อมแห่งชาติ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2560-2564. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศูนย์บริการวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- ประกาศกรมอนามัย. (2560). หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัยระดับบุคคล ลงวันที่ 6 มกราคม 2560
- กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ. (2560). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ ปีงบประมาณ 2560.
- ชาติรี เทียนทอง. (2556). แนวทางส่งเสริมการพัฒนาศมรรถนะบุคลากรกองการเจ้าหน้าที่กรมควบคุมโรค. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสวนดุสิต
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). มารู้อัจฉริยภาพ Competency กันเถอะ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์เซ็นเตอร์.
- เด่นพงษ์ พลละคร.(2532). “การพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา”.วารสารเพิ่มผลผลิต. 28 ธันวาคม 2531-มกราคม 2532
- นรินทร์ เงินดี.(2550). ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของบุคลากรในสังกัดเทศบาลตำบลนิคมปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์.วิทยานิพนธ์ ร.บ.ม.(รัฐประศาสนศาสตร์). ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2550.
- ปิยะชัย จันทร์วงศ์ไพศาล. (2549). การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- นางสาวพัชรินทร์ บุญทักษ์. (2559). การประเมินและศึกษาแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อการปรับตัวภายใต้โลกาภิวัตน์ : กรณีศึกษาโครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนผู้ปฏิบัติงานในตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไปมหาวิทยาลัยมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พงศธร พิทักษ์กำพล.(2540). การบริหารงานบุคคล:การพัฒนาบุคลากรและเทคนิคการฝึกอบรม. เชียงราย. ภาควิชาพื้นฐานการศึกษา คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย. 2540.
- พรชนก เกตุภักดิ์.(2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ และสมรรถนะหลักของเทศบาลนครนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช. (2546). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร.พิมพ์ครั้งที่ 15. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- ยุวลักษณ์ จันทสุวรรณ.(2560). แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สอดคล้องกับการเป็นองค์กรนวัตกรรม. วิทยานิพนธ์, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2539). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน.กรุงเทพฯ: อักษรเจริญทัศน์.
- วิทย์ เทียงบุญธรรม.(2541). พจนานุกรมไทย อังกฤษ. กรุงเทพฯ: รวมสาสน์.
- วรารักษ์ มะลิวัลย์.(2555). การประเมินสมรรถนะบุคลากรสำนักทะเบียนและประมวลผล กรณีศึกษาสถาบันเทคโนโลยีพระเจ้าเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.วิทยานิพนธ์,มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร
- วัตรภู อัจฉาญ (2542).ปัญหาและอุปสรรคในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ตำรวจกองกำกับการสวัสดิภาพเด็กและสตรี.สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560, จากเว็บไซต์: <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/sw/3032/03chapter2.pdf>

- ศูนย์อนามัยที่ 6 ชลบุรี กรมอนามัย. (2559). คู่มือการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560, จากเว็บไซต์:
<https://www.google.co.th/url?sa=t&rct=j&q=&esrc=s&source=web&cd=1&cad=rja&uact=8&ved=0ahUKEwjg1vqDh77YAhXK6Y8KHRuiBDMQFgglMAA&url=https%3A%2F%2Fhpc03.files.wordpress.com%2F2016%2F02%2Fidp-6.pdf&usq=AOvWaw2H66DmKK9ZKoen61C6qHw>
- ศุภลักษณ์ ทั้งสุภูติ. (2552). สมรรถนะหลักของพนักงานสำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต แขนงวิชาบริหารธุรกิจ สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency. กรุงเทพฯ: ศิริวัฒนา อินเทอร์เน็ต จำกัด (มหาชน).
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2547) “การปรับใช้สมรรถนะในการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์” , เอกสารประกอบการสัมมนาเรื่องสมรรถนะของข้าราชการ เมื่อวันที่ 31 มกราคม 2547.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2553) คู่มือการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะสำหรับตำแหน่ง. สืบค้นเมื่อวันที่ 31 มีนาคม 2561 เข้าถึงได้จาก: www.ocsc.go.th
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2548) คู่มือสมรรถนะราชการพลเรือนไทย. สืบค้นเมื่อวันที่ 15 มีนาคม 2560 เข้าถึงได้จาก: www.ocsc.go.th
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (2561) หนังสือเวียน นร ๑๐๑๓/ว ๖ เรื่องทักษะด้านดิจิทัล ของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐเพื่อการปรับเปลี่ยนเป็นรัฐบาลดิจิทัล . สืบค้นเมื่อวันที่ 22 ธันวาคม 2561 เข้าถึงได้จาก: <https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/w6-2561.pdf>
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2554). ความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะ ที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. สืบค้นเมื่อวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2560, เข้าถึงได้จาก: <https://hr.moph.go.th/person/indexhome.html>
- Blancero, D., Boroski, J., Dyer, L. (1996). Transforming human resource organizations: A field study of future competency requirements. *Human Resource Management* 35, (3): 383-404
- Marrelli, A. F., Tondara, J., & Hoge, M. F. (2005). Strategies for developing competency model. *Administration and Policy in Mental Health*, 32(5), 533-561
- Marmon, DH. (2002). Core competencies of professional service providers in federally Funded education programs. The University of Tennessee.
- McClelland, David C.(1973). “Testing for Competence rather than Intelligence”. *American Psychologist*. Retrieved March 20, 2017, from <http://www.ei.Haygroup.com>

แบบรายการประกอบคำขอประเมินผลงาน
ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

เรื่อง การพัฒนากรอบสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
ที่พึงประสงค์ กรมอนามัย

ของ

ชื่อ นางสาววรรณ พงษ์ประเสริฐ
ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับปฏิบัติการ
ตำแหน่งเลขที่ 183
กลุ่มพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่าย
กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
กรมอนามัย

เพื่อแต่งตั้งให้ดำรง

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับชำนาญการ
ตำแหน่งเลขที่ 183
กลุ่มพัฒนาศักยภาพและการมีส่วนร่วมภาคีเครือข่าย
กองประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ
กรมอนามัย

ข้อเสนอแนวคิด/วิธีการ เพื่อพัฒนางานหรือปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

1. ชื่อผลงานเรื่อง การพัฒนากรอบสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ กรมอนามัย
2. ระยะเวลาการดำเนินการ ปีงบประมาณ 2561 – 2562
3. สรุปเค้าโครงเรื่อง

3.1 หลักการและเหตุผล

สืบเนื่องจากทิศทางการพัฒนาในระดับโลกและระดับประเทศ ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งบริบทของสังคม เศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อมอย่างรวดเร็ว เช่น ด้านสังคมที่มีความเหลื่อมล้ำระหว่างกลุ่มคน รวมถึงความเหลื่อมล้ำของโอกาสในการเข้าถึงการพัฒนาในด้านต่าง ๆ การเปลี่ยนโครงสร้างประชากร และการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างสมบูรณ์ ในปีพ.ศ. 2567 ด้านเศรษฐกิจ ในเรื่องคุณภาพและผลิตภาพแรงงานไทย ด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม ซึ่งเป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงและเติบโตของเมืองอย่างรวดเร็ว ก่อให้เกิดปัญหามลพิษอากาศ มลพิษทางน้ำ ขยะมูลฝอยและของเสียอันตราย สำหรับการพัฒนาในระดับโลก เพื่อบรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) ถือเป็นวาระสำคัญระดับโลก ซึ่งมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับงานอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้แก่ SDG 3.9 ลดการป่วยตายจากปัญหาพิษและการปนเปื้อนของสารเคมีอันตราย มลพิษอากาศ มลพิษทางน้ำและดิน SDG 6.1 ประชาชนได้รับน้ำดื่มสะอาดอย่างทั่วถึง SDG 6.2 การเข้าถึงการสุขาภิบาลและสุขอนามัยอย่างเพียงพอ ปลอดภัย ยุติการถ่ายสิ่งปฏิกูลในที่โล่ง และให้ความสำคัญเป็นพิเศษกับประชากรที่อยู่ในสถานการณ์ที่เปราะบาง SDG 6.b สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งในการมีส่วนร่วมของชุมชนและท้องถิ่นในการปรับปรุง พัฒนาการจัดการด้านน้ำและการสุขาภิบาล SDG 12.4 จัดการสารเคมีและของเสียอย่างครบวงจร และลดการปล่อยสารเคมีสู่อากาศ แหล่งน้ำและดินเพื่อลดผลกระทบต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม SDG 12.5 ลดการก่อให้เกิดของเสีย โดยการป้องกัน การลดการนำไปแปรรูปเพื่อนำมาใช้ใหม่ และการนำกลับมาใช้ซ้ำ SDG 13 ลดผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สำหรับประเทศไทย ปัจจุบันรัฐบาลได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาประเทศให้ก้าวพ้นจากประเทศกำลังพัฒนาสู่การเป็นประเทศพัฒนาแล้ว จึงได้นำเป้าหมายการพัฒนาระดับสากล โดยเฉพาะเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) เพื่อให้เกิดการตื่นตัวและให้ความสำคัญต่อการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ภายใน ค.ศ. 2030 มาเป็นกรอบแนวทางในการจัดทำยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี โดยกำหนดวิสัยทัศน์การพัฒนาประเทศไทยในระยะ 20 ปี ที่มุ่งสู่การพัฒนาประเทศให้เกิดความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และเป็นศูนย์กลางการพัฒนาในด้านต่างๆ

สถานการณ์อนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและปัจจัยภายในประเทศหลายประการ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเพิ่มขึ้นของประชากร และสภาพความเป็นเมืองที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม ซึ่งส่งผลให้ปัญหาพิษสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ ทั้งมลพิษอากาศ มลพิษน้ำ และสิ่งปฏิกูล เป็นต้น ที่มีแนวโน้มและความรุนแรงเพิ่มขึ้น รวมถึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม จากรายงานสถานการณ์อนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ปี 2557 (กรมอนามัย, 2558) พบว่า ปัญหาอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศไทยมีแนวโน้มและความรุนแรงเพิ่มขึ้น รวมถึงส่งผลกระทบต่อคุณภาพชีวิตและสุขภาพของประชาชนทั้งทางตรงและทางอ้อม อย่างไรก็ตาม ปัญหาดังกล่าวจำเป็นต้องได้รับการจัดการและแก้ไขอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อให้การคุ้มครองสุขภาพของประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพและทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงระบบกลไกการขับเคลื่อนและดำเนินงานเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาอนามัยสิ่งแวดล้อมดังกล่าวมีความจำเป็นต้อง

ใช้บุคลากรเฉพาะทางที่มีองค์ความรู้ มีความเข้าใจ มีทักษะและสมรรถนะที่สามารถเชื่อมโยงระหว่างปัญหาสิ่งแวดล้อมกับสุขภาพ และสามารถจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพเหมาะสมกับบริบท ซึ่งก็คือ “**นักอนามัยสิ่งแวดล้อม**” ดังนั้น นักอนามัยสิ่งแวดล้อม จึงมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงานอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ ตั้งแต่การพัฒนานโยบายและมาตรการทางกฎหมาย และมาตรฐานทางวิชาการบนฐานความรู้และการสื่อสารสาธารณะ รวมถึงมีระบบสนับสนุน ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ สามารถสนับสนุนการพัฒนาและการเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้เป็นไปอย่างมีสมดุลได้อย่างยั่งยืน

กรมอนามัยในฐานะหน่วยงานหลักที่มีบทบาทสำคัญในการอภิบาลระบบอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ จึงมีความจำเป็นต้องมีการพัฒนากรอบสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ กรมอนามัย เพื่อกำหนดกรอบสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการดำเนินการพัฒนางานอนามัยสิ่งแวดล้อมในปัจจุบัน และจะเป็นแนวทางในการพัฒนาขีดความสามารถของนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ทั้งระดับภูมิภาค และระดับท้องถิ่น รวมถึงเป็นแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และสรรหาบุคลากรของกรมอนามัย และการพัฒนาสู่วิชาชีพนักอนามัยสิ่งแวดล้อม ต่อไป

3.2 บทวิเคราะห์/แนวความคิดหรือแนวทางดำเนินการ/ข้อเสนอ

“**อนามัยสิ่งแวดล้อม**” หมายถึง การจัดการกับปัจจัยทางกายภาพ เคมี และชีวภาพ ที่อยู่ภายนอกตัวคน และปัจจัยเกี่ยวข้อง ที่มีผลกระทบต่อพฤติกรรมอนามัยสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย การประเมินและการควบคุมปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่สามารถส่งผลกระทบต่อสุขภาพ โดยมีเป้าหมายเพื่อการป้องกันโรคและการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ ทั้งสำหรับคนรุ่นปัจจุบันและรุ่นลูกหลานในอนาคต (WHO, 2014) และยังได้ให้นิยามคำว่า “**การบริการอนามัยสิ่งแวดล้อม**” หมายถึง การบริการที่เป็นไปเพื่อการปฏิบัติตามนโยบายด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมโดยผ่านกระบวนการติดตามและการควบคุมการส่งเสริมการปรับปรุงปัจจัยด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม การสนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและการมีพฤติกรรมที่เป็นมิตรต่อสุขภาพและสิ่งแวดล้อม รวมถึงบทบาทในการพัฒนาและเสนอแนะนโยบาย ซึ่งจากนิยามดังกล่าวจะเห็นได้ถึงความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยทางสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตหรือสุขภาพของมนุษย์ โดยจะต้องมีการจัดการและมีวิธีปฏิบัติที่จะควบคุมป้องกันไม่ให้อันตรายทางสิ่งแวดล้อมส่งผลกระทบต่อสุขภาพ และจะต้องส่งเสริมผลกระทบด้านบวกเพื่อให้คนอยู่ในสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพหรือคุณภาพชีวิตที่ดี โดยขอบเขตของงานอนามัยสิ่งแวดล้อมตามนิยามข้างต้นครอบคลุมงานสำคัญ 17 ประเด็น ได้แก่ การจัดการน้ำสะอาด การควบคุมมลพิษทางน้ำ การจัดการขยะมูลฝอยและสารอันตราย การควบคุมแมลงและสัตว์นำโรค การสุขาภิบาลอาหาร การควบคุมมลพิษทางดิน มลพิษทางอากาศ มลพิษทางเสียง การป้องกันอันตรายทางรังสี อาชีวอนามัย ที่อยู่อาศัยและสิ่งแวดล้อม การวางผังเมือง การคมนาคม การป้องกันอุบัติเหตุ การสุขาภิบาลสถานที่พักผ่อนหย่อนใจ การดำเนินงานสุขาภิบาลเมื่อเกิดโรคระบาด เหตุฉุกเฉิน ภัยพิบัติ การอพยพย้ายถิ่นของประชาชน และมาตรการป้องกันเพื่อให้สิ่งแวดล้อมโดยทั่วไปปราศจากความเสียหาย หรืออันตรายต่างๆ และต่อมาได้เพิ่มเติมงานอีก 5 ประเด็น ได้แก่ มลพิษข้ามแดน การประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เหตุร้ายกาจ และสารเคมีและสารอันตราย

จากสถานการณ์อนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย ที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงของบริบทโลกและปัจจัยภายในประเทศหลายประการ ทั้งจากการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การเพิ่มขึ้นของประชากร และสภาพความเป็นเมืองที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ตลอดจนการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และอุตสาหกรรม ส่งผลให้เกิดประเด็นท้าทายของงานอนามัยสิ่งแวดล้อมในหลายประเด็น ซึ่งเป็นผลจากกิจกรรมการพัฒนาทางด้านเศรษฐกิจ ภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาพื้นที่เศรษฐกิจพิเศษในพื้นที่เป้าหมายต่างๆ การเร่งรัดการพัฒนาหรือการพัฒนาอย่างเข้มข้น อาจก่อให้เกิดแรงกดดันต่อสภาพแวดล้อมจนทำให้เกิดปัญหามลภาวะทางสิ่งแวดล้อมทวีความรุนแรงมากยิ่งขึ้น และเมื่อมนุษย์ได้รับสัมผัสภัยคุกคามเหล่านั้นก่อให้เกิดผลกระทบต่อสุขภาพได้

อาทิ ปัญหามลพิษทางอากาศ ปัญหาเหตุเดือดร้อนรำคาญที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพประชาชนเพิ่มขึ้น ปัญหาขยะมูลฝอยที่มีจำนวนมากขึ้นและยังขาดระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและครบวงจร ปัญหาการลักลอบนำขยะมูลฝอยและของเสียอันตรายจากประเทศเพื่อนบ้าน การนำเข้าสินค้าที่ไม่มีคุณภาพหรือคุณภาพต่ำ เป็นต้น ทำให้การดำเนินงานอนามัยสิ่งแวดล้อมจำเป็นต้องจัดทำยุทธศาสตร์และปรับทิศทางการพัฒนางานเพื่อรองรับสภาพปัญหาที่เปลี่ยนแปลงไป และมีความสลับซับซ้อนของปัญหาที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งการพัฒนาระบบข้อมูลที่ต้องมีความถูกต้องทันสมัย เพื่อให้เกิดการตัดสินใจบริหารจัดการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมที่มีประสิทธิภาพ การพัฒนาปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัญหาปัจจุบัน การพัฒนาชุดข้อมูลและองค์ความรู้ การพัฒนาระบบกลไกการเฝ้าระวังปัญหาสุขภาพที่มาจากสิ่งแวดล้อม และการพัฒนาระบบรับรองมาตรฐานบริการด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ในการควบคุมครองสุขภาพของประชาชน ดังนั้น การพัฒนากรอบสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการพัฒนางานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมดังกล่าวข้างต้นนั้น จะต้องมีจุดมุ่งหมายเพื่อให้บุคลากรนักอนามัยสิ่งแวดล้อมของกรมอนามัย มีสมรรถนะที่พึงประสงค์ และมีขีดความสามารถในการดำเนินงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อม

นักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ที่สามารถปฏิบัติงานได้ดี ต้องเป็นบุคคลที่สามารถในการวิเคราะห์ปัญหาและความเสี่ยงด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อกำหนดแนวทางการจัดการปัญหาและการดำเนินการควบคุมป้องกันและแก้ไขปัญหาดังกล่าวได้ และเพื่อให้ผู้ที่ปฏิบัติงานในฐานะนักอนามัยสิ่งแวดล้อมมีประสิทธิภาพ นักอนามัยสิ่งแวดล้อมจึงต้องมีกรอบสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน (Core Competency) ดังนี้ (Environmental Health Competency Framework for Public Health in Québec, INSTITUT NATIONAL DE SANTÉ PUBLIQUE DU QUÉBEC, 2012)

1. สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีความสามารถในการค้นหา ตรวจสอบวิเคราะห์ บ่งชี้ ประเมิน และเฝ้าระวังปัจจัยเสี่ยงด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมที่ส่งผลหรืออาจส่งผลกระทบต่อสุขภาพได้ ประกอบด้วย

1.1 การรวบรวมข้อมูล (Information gathering) ความสามารถในการระบุแหล่งข้อมูลที่ต้องการ และมีความเหมาะสม โดยรู้ว่าควรจะไปเก็บรวบรวมหรือหาข้อมูลที่ต้องการจากที่ใด

1.2 การวิเคราะห์ข้อมูลและการแปลความหมาย (Data Analysis and Interpretation) ความสามารถด้านการวิเคราะห์ข้อมูล การตระหนักถึงความหมายของผลลัพธ์ที่ได้จากการวิเคราะห์ข้อมูล การแปลความหมายหรือตีความผลการศึกษา การนำเสนอผลการวิเคราะห์ด้วยวิธีการที่เหมาะสมกับผู้รับฟัง ซึ่งมีความแตกต่างกัน

1.3 การประเมินผล (Evaluation) ความสามารถด้านการประเมินประสิทธิภาพของการดำเนินงานตามแนวปฏิบัติ กิจกรรมและโครงการต่างๆ

2. สมรรถนะด้านการสื่อสาร (Communication) ประกอบด้วย

2.1 ความสามารถในการเป็นผู้ปฏิบัติภารกิจที่มีบทบาทระดับแนวหน้า ซึ่งจะต้องให้ความรู้ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม และความเป็นเหตุและผลด้านสาธารณสุข แก่ประชาชนและสาธารณะอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ความสามารถในการสื่อสารที่เกี่ยวข้องกับอนามัยสิ่งแวดล้อมอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งกับเพื่อนร่วมงานกัน ผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้กำหนดนโยบาย กลุ่มผลประโยชน์ต่างๆ และสื่อมวลชน

2.3 ความสามารถในการดำเนินการแก้ไขความขัดแย้ง ไกล่เกลี่ยด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม ระหว่างหน่วยงาน และในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.4 ความสามารถในการอธิบายแนวคิดพื้นฐานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมและสาธารณสุขได้อย่างชัดเจน และสามารถชักจูง โน้มน้าวให้ผู้อื่น หรือสาธารณะเห็นคุณค่าของงานดังกล่าวได้

3. สมรรถนะด้านการจัดการ (Management) ประกอบด้วย

3.1 ความสามารถในการทำความเข้าใจอย่างถ่องแท้ลึกซึ้ง เพื่อการแก้ไขปัญหาอนามัยสิ่งแวดล้อมได้อย่างเหมาะสม

3.2 ความสามารถในการทำความเข้าใจ และใช้ประโยชน์ข้อมูลด้านเศรษฐกิจและการเมืองที่เกี่ยวข้องเพื่อการตัดสินใจอย่างเหมาะสม

3.3 ความรู้และพฤติกรรมเกี่ยวกับความเป็นองค์กร สามารถทำงานสอดคล้องกับวัฒนธรรมขององค์กร และการเป็นทีมงานที่มีประสิทธิภาพ

3.4 การบริหารงานโครงการ ความสามารถด้านการวางแผนงาน การดำเนินงานตามแผน และการบริหารจัดการงบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงานโครงการที่รับผิดชอบ โดยใช้ทักษะที่เหมาะสม รวมถึงความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของโครงการ กิจกรรม และการกระจายภาระงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือผู้ปฏิบัติกรอย่างทั่วถึง

3.5 ความสามารถด้านคอมพิวเตอร์ เทคโนโลยีสารสนเทศ สามารถใช้ข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นต่อการสร้างผลผลิตของงานได้ดี

3.6 ความสามารถด้านการจัดทำรายงาน เอกสาร และการเก็บบันทึกต่างๆ อย่างเหมาะสม

3.7 ความสามารถด้านการสร้างความร่วมมือกับภาคี พันธมิตร ทั้งรายบุคคล และองค์กรเพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพการดำเนินงาน

4. สมรรถนะด้านคุณธรรมและจริยธรรม

นักอนามัยสิ่งแวดล้อมต้องดำรงไว้ซึ่งจริยธรรมและคุณธรรมแห่งวิชาชีพ เพื่อทำหน้าที่อย่างถูกต้องเที่ยงธรรม ถือประโยชน์แห่งส่วนรวมเป็นเป้าหมาย เพื่อให้เกิดสุขภาวะที่ดีต่อประชาชน

ทฤษฎีการพัฒนารอบสมรรถนะ

การพัฒนารอบสมรรถนะของมาเรียลลี ทอนโดรา และ ฮอลัจ (Marrelli, Tondora, & Hoge, 2005) (Marrelli, Tondora, Hoge, 2005) ประกอบไปด้วย

1. การกำหนดวัตถุประสงค์ เป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดในการพัฒนารอบสมรรถนะ ต้องชัดเจนและกำหนดวัตถุประสงค์เฉพาะโดยการตอบคำถาม 4 คำถามดังนี้

1.1 ทำไมถึงต้องพัฒนารอบสมรรถนะ มีความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาอย่างไร เช่น ใช้ในการแก้ปัญหาทำให้เกิดผลกำไรหรือมีโอกาสที่จะดำเนินการลุล่วงจากการพัฒนาและประยุกต์ใช้การกำหนดสมรรถนะ

1.2 จะทำการวิเคราะห์หะอะไรในหน่วยงาน ต้องระบุวัตถุประสงค์ความต้องการสมรรถนะว่าเพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เพื่อกลุ่มอาชีพ เพื่องานที่เฉพาะเจาะจงหรือหน้าที่ใด หน้าที่หนึ่ง และผลลัพธ์ที่ได้ว่าใช้กับกลุ่มงานเดียวหรือองค์กรทั้งหมดหลายองค์กรหรือสมาชิกทุกคนในวิชาชีพ

1.3 กรอบเวลาที่เชื่อว่าจำเป็นที่ต้องใช้ปัจจุบันหรือในอนาคต องค์กรหลายองค์กรเลือกที่จะใช้ทั้งปัจจุบันและอนาคตเพื่อที่จะคาดคะเนถึงอนาคตได้ ขึ้นกับอัตราการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อบริบทของหน่วยงานที่เรากำลังศึกษาอยู่

1.4 จะนำกรอบสมรรถนะที่ได้ไปใช้อย่างไร เช่น ใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ในการเลือกเจ้าหน้าที่เข้าปฏิบัติงาน การเลื่อนตำแหน่ง การบริหารจัดการ การปฏิบัติงาน การฝึกอบรมและการพัฒนา การรับรองการสืบทอดตำแหน่ง การจ่ายค่าตอบแทน การให้รางวัล การยอมรับหรือการวางแผนอาชีพ ซึ่งการตัดสินใจขึ้นกับเป้าหมายการนำไปใช้

2. การแสวงหาผู้ให้การสนับสนุน และส่งเสริมในเรื่องการให้ข้อมูลโดยตรงแหล่งข้อมูลเป็นผู้ที่มีส่วนช่วยให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี เป็นผู้ที่สามารถให้การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคคลที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน

ในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้ เป็นผู้ที่มีอำนาจในการควบคุมหน่วยงานที่ทำการศึกษา อาจเป็น หัวหน้างาน ผู้ตรวจการ หัวหน้าหอผู้ป่วย หรือผู้เชี่ยวชาญในงานนั้นๆเป็นอย่างดี

3. การพัฒนาแบบแผนการสื่อสาร การให้ความรู้ และการดำเนินการตามแผน เป็นการวางแผนการสื่อสารให้ข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรในหน่วยงานที่ทำการศึกษเกี่ยวกับเรื่องวัตถุประสงค์การพัฒนารอบสมรรถนะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ขั้นตอนในการทำครั้งนี้ เพื่อให้ได้รับความไว้วางใจความเชื่อใจ และให้ความร่วมมือในการศึกษาครั้งนี้ โดยไม่เกิดการต่อต้าน ซึ่งสามารถใช้การสื่อสารได้หลายทาง เช่นการ แจ้างในที่ประชุม การแจ้งทางจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ การติดโปสเตอร์ เป็นต้น

4. การวางแผนวิธีการรวบรวมข้อมูล เป็นวิธีการรวบรวมข้อมูลที่ใช้ในขั้นตอนต่าง ๆ ทั้งรูปแบบในการพัฒนาการกำหนดสมรรถนะ ทั้งการเลือกกลุ่มตัวอย่างของผู้ที่ให้ข้อมูล และการได้มาซึ่งข้อมูล

4.1 การกำหนดกลุ่มตัวอย่าง ควรใช้กลุ่มตัวอย่างที่หลากหลายในตำแหน่งหน้าที่ อาจเป็นผู้ปฏิบัติงานโดยตรงที่มีความรู้และเข้าใจในขั้นตอนการทำงานอย่างลึกซึ้ง เป็นผู้บริหารหัวหน้างานผู้ตรวจการ หัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ควบคุมดูแลหน่วยงานนั้นโดยตรง

4.2 กำหนดวิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีหลายวิธีการให้เลือก และองค์ประกอบที่ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลสมบูรณ์ ควรใช้วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลหลายวิธีร่วมกัน อย่างน้อย 2 วิธีการขึ้นไป เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบคลุม และน่าเชื่อถือ

4.3 ปฏิบัติการเก็บรวบรวมข้อมูล จากวิธีการรวบรวมข้อมูลดังกล่าวข้างต้น มีวิธีการเก็บข้อมูลที่หลากหลายวิธี ซึ่งต้องหาวิธีที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานที่ทำการศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยวิธีการสัมภาษณ์สามารถนำมาใช้ได้ผลดีในการหาข้อมูลเชิงลึก

4.4 การวางแผนบันทึกและวิเคราะห์ข้อมูล ก่อนที่จะทำการวางแผนเก็บรวบรวมข้อมูล การวางแผนบันทึกข้อมูลก็เป็นสิ่งสำคัญ

5. การระบุสมรรถนะและการกำหนดกรอบสมรรถนะ ระบุสมรรถนะและกำหนดสมรรถนะในขั้นตอนนี้ สิ่งที่สำคัญที่จะทำให้บรรลุผลสำเร็จมีดังนี้

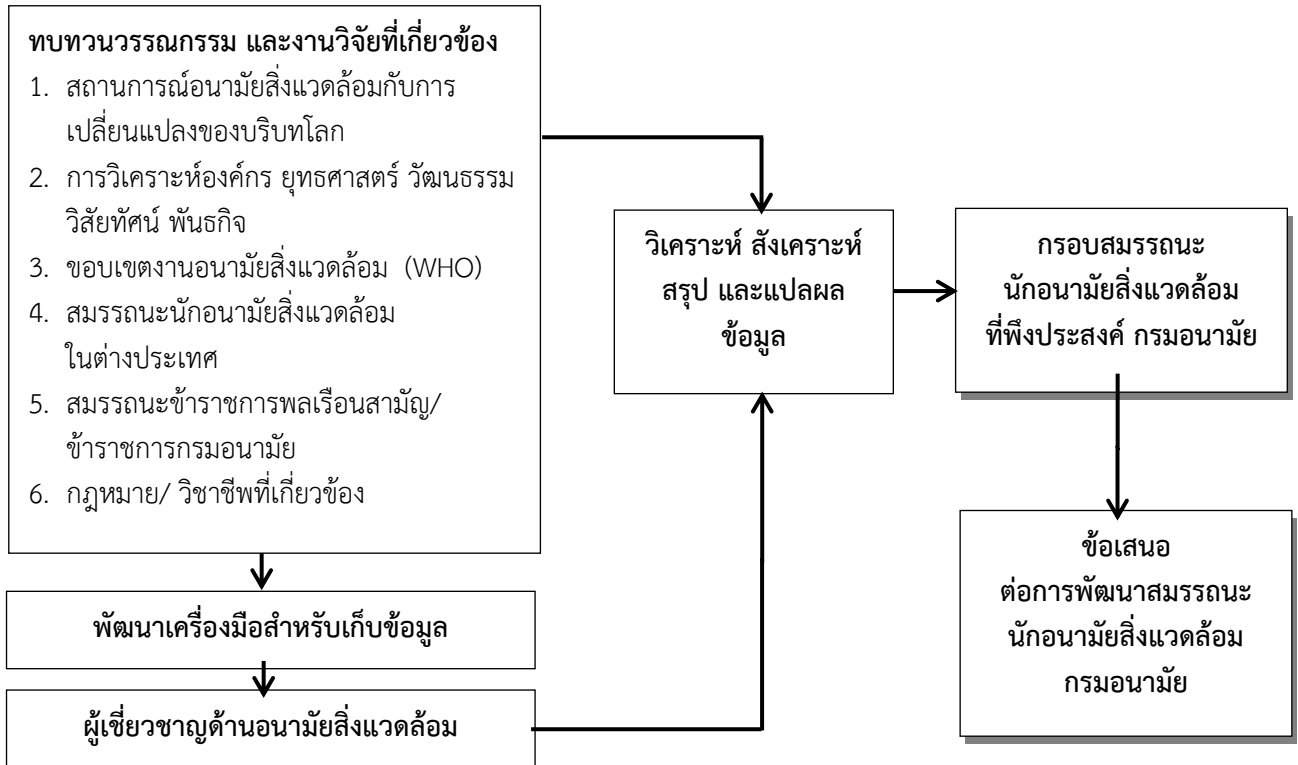
5.1 การกำหนดงาน อาจมาจากการทบทวนเอกสาร ความรู้พื้นฐานที่ต้องรับผิดชอบต้องงาน อาจอยู่ที่องค์กร วิชาชีพ การศึกษาและประสบการณ์ที่ต้องการในหน้าที่รับผิดชอบ เอกสารงานรวมถึงลักษณะพรรณนางาน การรับเข้าทำงาน การศึกษางานก่อนหน้า นโยบายและการปฏิบัติงานแผนผังองค์กร คู่มือการปฏิบัติงาน ตัวอย่างเช่นรายงาน ระเบียบวินัย และบันทึกการปฏิบัติงานรวมทั้งการพบฝ่ายทรัพยากรบุคคลและผู้บริหาร ที่สูงกว่า

5.2 การระบุสมรรถนะ เป็นการกำหนดความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของแต่ละสมรรถนะ และรวบรวมกลุ่มสมรรถนะที่เหมือนกัน นำมาสร้างเป็นชุดสมรรถนะที่มีคำอธิบายความหมายที่ชัดเจนในแต่ละตัว และมีการทบทวนหรือตรวจสอบสมรรถนะที่ได้โดยผู้เชี่ยวชาญที่มีประสบการณ์ในงานและมีความรู้ในเนื้องานเป็นอย่างดี หรือเป็นผู้บริหารที่เคยปฏิบัติงานในหน่วยงานนั้นเป็นอย่างดี แล้วนำเสนอแนะมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้ง

6. นำกรอบสมรรถนะไปประยุกต์ใช้ ส่วนใหญ่จะใช้ในงานพัฒนาบุคลากร เพื่อใช้ในการวางแผนการทำงาน การคัดเลือกคนเข้าทำงาน การพัฒนาและฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงานการให้รางวัลและการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากร

7. ประเมินผลและปรับปรุงให้ทันสมัย หลังจากที่ใช้กรอบสมรรถนะควรมีการปรับปรุงกรอบสมรรถนะให้ทันสมัยและเกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานอย่างแท้จริง และควรมีการปรับปรุงเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกี่ยวกับกลยุทธ์ขององค์กร สิ่งแวดล้อม การออกแบบงาน กฎระเบียบการปฏิบัติงานของวิชาชีพและปัจจัยสำคัญที่มีการเปลี่ยนแปลง อาจทำการปรับปรุงโดยการสัมภาษณ์การสนทนากลุ่มการสำรวจหรือการถามความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ

กรอบแนวคิด



แนวทางการดำเนินการพัฒนากรอบสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ กรมอนามัย

แนวทางการดำเนินการใช้กระบวนการวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย (Delphi Technique) เพื่อศึกษาสมรรถนะของนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ กรมอนามัย โดยรวบรวมความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญทั้งหมด 17 ท่าน จำนวน 3 รอบ เพื่อให้ได้ความคิดเห็นที่ถูกต้องและเชื่อถือได้ ทั้งนี้ได้กำหนดรายละเอียดวิธีการดำเนินงานวิจัยตามขั้นตอนของเทคนิคเดลฟาย ดังนี้

ขั้นที่ 1 ขั้นเตรียมการ

- 1) ศึกษาเอกสาร บทความ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับบทบาทหน้าที่ ความรับผิดชอบของนักอนามัยสิ่งแวดล้อม
- 2) กำหนดกลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมจำนวน 17 ท่านโดยคัดเลือกแบบเจาะจง
- 3) สร้างแบบสอบถามปลายเปิด จากข้อมูลที่ได้จากการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขั้นที่ 2 ขั้นดำเนินการ

- 1) ส่งแบบสอบถามปลายเปิดให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 ท่าน ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะรอบที่ 1
- 2) รวบรวมข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 1 มาประมวล วิเคราะห์และจัดหมวดหมู่ของเนื้อหา
- 3) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 1 มาสร้างแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่ารอบที่ 2 ให้ผู้เชี่ยวชาญพิจารณาระดับความสำคัญหรือความเป็นไปได้ในการพัฒนาสมรรถนะของนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ กรมอนามัย พร้อมทั้งให้ข้อเสนอแนะ
- 4) รวบรวมข้อมูลและข้อเสนอแนะที่ได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2 ปรับปรุงเป็นแบบสอบถามรอบที่ 3 โดยแสดงค่ามัธยฐาน ค่าฐานนิยม ค่าพิสัยอินเทอร์ควอไทล์และระดับความสำคัญตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่าน และส่งให้ผู้เชี่ยวชาญยืนยันคำตอบอีกครั้ง
- 5) นำข้อมูลที่ได้จากการเก็บข้อมูลรอบที่ 3 มาวิเคราะห์ข้อมูล

ขั้นตอนที่ 3 สรุปผลการวิจัย

รวบรวม วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อมูลจากการเก็บข้อมูลทั้ง 3 รอบ เพื่อจัดทำกรอบสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ กรมอนามัย

ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำข้อเสนอต่อการพัฒนาสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย

จัดทำข้อเสนอต่อการพัฒนาพัฒนาสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย

โดยกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วยนักวิชาการสาธารณสุข และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่มีผลงานโดดเด่น ด้านงานวิจัย หรืองานวิชาการ หรืองานนวัตกรรมด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม และมีประสบการณ์ทำงานไม่น้อยกว่า 5 ปี

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาครั้งนี้คือ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ถูกเลือกโดยการสุ่มแบบเจาะจง (purposive sampling) จำนวน 17 ท่าน เป็นผู้มีคุณสมบัติ มีประสบการณ์ทำงาน งานวิจัยหรืองานวิชาการ หรืองานนวัตกรรมด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม เป็นที่ยอมรับของบุคคลทั่วไป แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ 1 ผู้บริหาร หมายถึง บุคคลที่ดำรงตำแหน่งบริหาร หรือที่เคยเป็นผู้บริหารกรมอนามัย ที่มีประสบการณ์สูง เกี่ยวกับงานอนามัยสิ่งแวดล้อม งานสุขภาพสิ่งแวดล้อม จำนวน 4 ท่าน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 2) มีประสบการณ์ในการบริหารงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมไม่น้อยกว่า 5 ปี

กลุ่มที่ 2 นักวิชาการ หมายถึง นักวิชาการสาธารณสุขกรมอนามัย จำนวน 9 ท่าน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 2) ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษขึ้นไป และมีประสบการณ์ทำงานด้านอนามัยสิ่งแวดล้อมไม่น้อยกว่า 10 ปี

กลุ่มที่ 3 อาจารย์จากมหาวิทยาลัยที่มีหลักสูตรการเรียน การสอน ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม จำนวน 4 ท่าน กำหนดคุณสมบัติ ดังนี้

- 1) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไป
- 2) มีประสบการณ์หรือผลงานวิจัย เกี่ยวข้องกับงานอนามัยสิ่งแวดล้อม ไม่น้อยกว่า 5 ปีขึ้นไป

3.3 ผลที่คาดว่าจะได้รับ

1) มีกรอบสมรรถนะนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ กรมอนามัย เพื่อประโยชน์ในการดำเนินงานและการจัดการปัญหาอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศไทย

2) นักอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย มีการพัฒนาสมรรถนะที่เหมาะสมกับสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน และมีการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง สามารถปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงสามารถจัดการปัญหาอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อการคุ้มครองสุขภาพประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3) เป็นแนวทางในการพัฒนาเครื่องมือการประเมินผลการปฏิบัติงาน เป็นเครื่องมือพื้นฐานที่จะวางแนวทางพัฒนาบุคลากร การบริหารทรัพยากรบุคคล และเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคลากรปฏิบัติงานในตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข (ด้านอนามัยสิ่งแวดล้อม) กรมอนามัย และการเลื่อนตำแหน่งให้สูงขึ้น รวมถึงเป็นแนวทางในการพัฒนาวิชาชีพนักอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศต่อไป

3.4 ตัวชี้วัดความสำเร็จ

- 1) ระดับความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรสายอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อรองรับการเป็นนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ของกรมอนามัย
- 2) ร้อยละของบุคลากรสายอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัย มีการพัฒนาสมรรถนะให้เป็นนักอนามัยสิ่งแวดล้อมที่พึงประสงค์ของกรมอนามัย

(นางสาวรรรณ พงษ์ประเสริฐ)

ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขปฏิบัติการ

ผู้เสนอแนวคิด