



กรมอนามัย
DEPARTMENT OF HEALTH

การศึกษาศถานการณ์สมรรถนะ (AbIM) หลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากร
กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓

โดย

นางสาวประภาภัส อัมรี

นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ

กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

ชื่องานวิจัย การศึกษาสถานการณ์สมรรถนะ (A๒IM) หลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากร
กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓

ชื่อผู้เขียน นางสาวประภาภัส อัมรี
นักทรัพยากรบุคคลชำนาญการ
กลุ่มพัฒนาทรัพยากรบุคคล
กองการเจ้าหน้าที่ กรมอนามัย

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM หลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากรกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานในปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๓ ตั้งแต่ระดับปฏิบัติการจนถึงระดับเชี่ยวชาญ แบ่งกลุ่มตัวอย่างเป็น ๔ กลุ่มจำแนกตามประเภททั่วไปและวิชาการ ใช้เครื่องมือแบบสอบถามให้ประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน ๒ ครั้ง ตามรอบการประเมินเลื่อนเงินเดือน รวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษา พบว่า การประเมินตนเอง รอบที่ ๑ กลุ่มที่ ๑-๔ อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒, ๔.๕๗, ๔.๓๗ และ ๔.๑๐ ตามลำดับ การประเมินตนเอง รอบที่ ๒ พบว่า กลุ่มที่ ๑-๔ ประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด ที่ค่าเฉลี่ย ๔.๕๗, ๔.๔๙, ๔.๔๗ และ ๔.๓๒ ตามลำดับ และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๑ พบว่า กลุ่มที่ ๑-๔ มีสมรรถนะ A๒IM ภาพรวมในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖, ๔.๓๖, ๔.๓๔ และ ๔.๓๕ ตามลำดับ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๒ พบว่าทั้ง ๔ กลุ่ม มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙, ๔.๓๓, ๔.๔๙ และ ๔.๓๕ ตามลำดับ อยู่ในระดับมากที่สุด

สรุปการศึกษานี้พบว่า การประเมินสมรรถนะ A๒IM ด้วยตนเองของบุคลากรกรมอนามัยทุกระดับ อยู่ในเกณฑ์ที่มีพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกับการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา พบว่าการประเมินสมรรถนะ A๒IM บุคลากรกรมอนามัยทุกระดับ อยู่ในเกณฑ์ที่มีพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ในระดับมากที่สุด เช่นเดียวกัน

กิตติกรรมประกาศ

งานศึกษาเรื่องนี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วยดี เพราะได้รับโอกาสให้ทำการศึกษา และชี้แนะแนวทางจาก นางสาวละออ จันสุตะ ผู้อำนวยการกองการเจ้าหน้าที่ นางวรรณภา กางกั้น นักทรัพยากรบุคคลเชี่ยวชาญ(ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล) และนางสาววาสนา สงวนหมู่ หัวหน้ากลุ่มทะเบียนประวัติและบำเหน็จความชอบ กรมอนามัย ซึ่งท่านได้ให้ความกรุณาความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษาแนะนำที่มีประโยชน์อย่างสูง รวมถึงตรวจสอบและแก้ไขข้อบกพร่องในการดำเนินงาน ผู้ศึกษาขอกราบขอบพระคุณด้วยความเคารพอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

นอกจากนี้ ผู้ศึกษา ขอขอบคุณครอบครัวที่ให้การสนับสนุน เป็นกำลังใจให้เสมอมา และมีส่วนผลักดันให้การทำผลงานนี้ สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

ประภาภัส อัมรี

มิถุนายน ๒๕๖๔

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ	ก
กิตติกรรมประกาศ	ข
สารบัญตาราง	ค
บทที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ที่มาและความสำคัญ	๑
๑.๒ คำถามสำหรับการวิจัย	๓
๑.๓ วัตถุประสงค์	๓
๑.๔ ขอบเขตการศึกษา	๓
๑.๕ นิยามศัพท์	๓
๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๔
บทที่ ๒ เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๕
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะ	๕
๒.๒ แนวคิดเรื่องสมรรถนะหลักกรมอนามัย (AbIM)	๘
๒.๓ แนวคิดเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากร	๑๕
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๑๗
บทที่ ๓ วิธีการศึกษา	๒๑
๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๒๑
๓.๒ เครื่องมือ	๒๑
๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๒๘
๓.๓.๑ ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)	๒๘
๓.๓.๒ การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)	๒๘
๓.๑.๔ การเก็บข้อมูล	๓๐
๓.๑.๕ การวิเคราะห์ผลการศึกษา	๓๐

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
บทที่ ๔ ผลการศึกษา	๓๑
๔.๑ การศึกษาสถานการณ์สมรรถนะหลัก A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย	๓๑
บทที่ ๕ สรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	๘๘
๕.๑ การสรุปผลการศึกษา	๘๘
๕.๒ การอภิปรายผล	๙๑
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๙๓
บรรณานุกรม	๙๖
ภาคผนวก	๙๙

หน้า

[illegible]

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

ตารางที่

[illegible]

บทที่ ๑ บทนำ

๑.๑ ที่มาและความสำคัญ

ภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ในโลกปัจจุบัน ทำให้หน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนต่างจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอดให้กับองค์กร หรือหน่วยงาน โดยภายใต้การปรับตัวขององค์กรนั้น ทรัพยากรบุคคล ถือว่าเป็นตัวแปรสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งให้กับองค์กร ทำให้หน่วยงานพยายามค้นหาบุคลากรหรือกลุ่มคนที่มีสมรรถนะ หรือความสามารถที่มีความพร้อมต่อการปฏิบัติงานในการขับเคลื่อนองค์กรหรือหน่วยงานให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด ดังนั้น สมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นสิ่งสำคัญมาในปัจจุบันนี้ เพราะสมรรถนะเป็นปัจจัยช่วยให้พัฒนาศักยภาพของบุคลากรเพื่อให้ส่งผลไปสู่การพัฒนาองค์กร องค์กรต่าง ๆ จึงพยายามจะดึงเอาสมรรถนะของบุคคลออกมาใช้ให้มากที่สุด เช่น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาหลักสูตร การพัฒนางานบริการ หรือการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหาร เป็นต้น ซึ่งในปัจจุบันทรัพยากรบุคคล เป็นทรัพยากรที่มีค่าและเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนให้ก้าวไปข้างหน้าด้วยความรู้ ความสามารถ และทักษะที่แต่ละคนทุ่มเททำเพื่อองค์กร ดังนั้นหากองค์กรได้มีการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ดี ตั้งแต่การจัดระบบการสรรหาบุคลากรได้ตรงกับความต้องการขององค์กร การพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดีที่สุด การมีระบบประเมินผลเพื่อจ่ายค่าตอบแทน และเพื่อสร้างความก้าวหน้าในการทำงานให้แก่บุคลากรที่ดีก็ย่อมทำให้เป้าหมายขององค์กรประสบความสำเร็จได้ ดังนั้นสมรรถนะจึงมีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรบุคคล เนื่องจาก เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่องและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัฒนธรรมองค์กร และยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมทั้งเป็นมาตรฐานการแสดงพฤติกรรมที่ดีในการทำงานของบุคลากร ซึ่งสามารถนำไปใช้ในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างชัดเจนและมีประสิทธิภาพ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) เป็นองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลในราชการพลเรือน ภายใต้ระบบคุณธรรมทำหน้าที่ส่งเสริมการพัฒนาข้าราชการ และเจ้าหน้าที่ของรัฐให้มีคุณภาพชีวิตและการทำงานที่ดี และพัฒนาระบบการบริหารกำลังคนในราชการ ให้เป็นกลไกการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติอย่างมีประสิทธิภาพ จึงกำหนดมาตรฐานความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญเพื่อให้ส่วนราชการใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่ง ตามหนังสือ สำนักงาน ก.พ. ที่ นร ๑๐๐๘/ว๒๗ ลงวันที่ ๒๙ กันยายน ๒๕๕๒ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), ๒๕๕๒, ระบบออนไลน์) ระบุว่า สมรรถนะหลัก (Core Competency) ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม ซึ่งถือเป็นข้อกำหนดที่ข้าราชการพลเรือนสามัญทุกคนจำเป็นต้องแสดงออกคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมทั้ง ๕ สมรรถนะ

กรมอนามัย เป็นหน่วยงานหนึ่งในกระทรวงสาธารณสุข มีภารกิจในการส่งเสริมให้ประชาชนมีสุขภาพดี โดยมีการศึกษา วิเคราะห์ วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ และการจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการมีสุขภาพดี รวมทั้งการประเมินผลกระทบต่อสุขภาพ เพื่อมุ่งเน้นให้ประชาชนมีความรู้และทักษะในการดูแลตนเอง ครอบครัวและชุมชน รวมตลอดจนถึงการสนับสนุนให้หน่วยงานส่วนภูมิภาค องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคีเครือข่าย

ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน มีส่วนร่วมในการสร้างเสริมสุขภาพและจัดการอนามัยสิ่งแวดล้อมเพื่อส่งเสริมให้คนไทยมีสุขภาพดีโดยถ้วนหน้า ภายใต้วิสัยทัศน์ที่ว่า “กรมอนามัยเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและระบบอนามัยสิ่งแวดล้อม เพื่อประชาชนสุขภาพดี” (กรมอนามัย, ๒๕๖๔) ส่งผลให้กรมอนามัยทำการทบทวนสถานการณ์กำลังคนกรมอนามัย และกำหนดสมรรถนะรายบุคคลของกรมอนามัยเพื่อหาช่องว่างหรือแนวทางในการกำหนดสมรรถนะของกรมอนามัยที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของกรมอนามัย ก่อนปี พ.ศ. ๒๕๕๙ กรมอนามัยไม่มีการกำหนดสมรรถนะของการเป็นนักส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม จึงยึดสมรรถนะตามสมรรถนะหลักของสำนักงาน ก.พ. ร่วมกับสมรรถนะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่จากการประเมินโดยผู้บริหาร พบว่า การกำหนดสมรรถนะดังกล่าวไม่สามารถบ่งชี้ได้ว่าบุคลากรเมื่อมีสมรรถนะเช่นนี้แล้วจะทำให้ขีดความสามารถขององค์กรเพิ่มขึ้น กรมอนามัยจึงได้ระดมสมองจากทุกหน่วยงานกำหนดสมรรถนะใหม่ โดยกำหนดสมรรถนะในการเป็นนักส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยนำและประยุกต์สมรรถนะที่สำนักงาน ก.พ. ได้กำหนดในคลังสมรรถนะ มากำหนดเป็นสมรรถนะเพิ่มขึ้น โดยพิจารณาถึงระดับตำแหน่งและสายงาน รวมถึงความต้องการของกรมอนามัยที่จะเป็นผู้นำด้านการจัดการความรู้ นวัตกรรม วิจัย ในปี พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๐ จึงเกิดเป็นสมรรถนะหลักยึดตามสำนักงาน ก.พ. ๕ สมรรถนะ สมรรถนะหลักกรมอนามัย ๔ สมรรถนะ และสมรรถนะประจำสายงาน แบ่งเป็น ๔ กลุ่ม กลุ่มละ ๓ สมรรถนะ คือสายงานวิชาการ และสายงานสนับสนุน โดยสายงานวิชาการเน้นการมีสมรรถนะด้านวิจัย ส่วนสายงานสนับสนุน เน้นการสร้างนวัตกรรมและจัดการความรู้ อย่างไรก็ตามจากการวิเคราะห์และถอดบทเรียนแล้วพบว่า โดยรวมบุคลากรกรมอนามัยทุกคนจะมีสมรรถนะ ๑๒ ตัว แตกต่างกันในทุกสายงาน ซึ่งเป็นการยากต่อการจำทั้งผู้รับการประเมิน และผู้บังคับบัญชา ทำให้การบริหารและการพัฒนาเป็นไปได้ยาก รวมถึงเมื่อวิเคราะห์ต่อการตอบโจทย์การเป็นผู้อภิบาลระบบแล้ว ซึ่งยังไม่สามารถเป็นผู้อภิบาลระบบ ในปี พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๑ จึงมีการทบทวนสมรรถนะกรมอนามัยเพื่อให้มีความสอดคล้องกับบทบาทกรมอนามัยที่มีการปรับเปลี่ยนเน้นการพัฒนาและเจริญเติบโตสู่นาคตที่จะส่งผลให้บุคลากรในแต่ละตำแหน่งต้องมีความรู้และทักษะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ขององค์กรให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดและช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวังให้ตนแสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นและสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร โดยนำพันธกิจ สมรรถนะหลักกรม และ Core Business Process มาทบทวนและระดมสมองทุกสายงาน ทุกวิชาชีพ ทุกระดับ มาจัดทำสมรรถนะหลักของบุคลากรกรมอนามัยในการเป็นผู้อภิบาลระบบฯ รวมถึงการทำประชาพิจารณ์ในกรมอนามัย เนื่องจากสมรรถนะนี้ จะเป็นสมรรถนะของบุคลากรในกรมอนามัย

จนกระทั่ง ในปีพ.ศ. ๒๕๖๑ กรมอนามัยจึงประกาศสมรรถนะระดับบุคคลใหม่ที่ทุกคนในกรมอนามัยต้องมีเพื่อการเป็น “ผู้อภิบาลระบบ” คือ AbIM ได้แก่ Assessment, Advocacy, Intervention และ Management & Governance Competencies ซึ่ง AbIM จะเป็นตัวบ่งชี้ขีดความสามารถของกำลังคนในกรมอนามัยที่เป็นที่ต้องการ รวมถึงความจำเป็นในการบริหารกำลังคนทั้งสรรหา พัฒนา ใช้ประโยชน์ ดำรงรักษา และประเมิน จนกระทั่งกรมอนามัยมีการประกาศใช้สมรรถนะรายบุคคลของกรมอนามัย ตามหนังสือกรมอนามัยที่ สธ ๐๙๐๒.๐๕/ว๑๑๑๖๙ ลงวันที่ ๒๕๖๑ เรื่อง ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการกรมอนามัย ระดับบุคคล ดังนั้น ภายหลังจากการประกาศใช้สมรรถนะดังกล่าว ทำให้ผู้ศึกษา สนใจทำการศึกษาศถานการณ์สมรรถนะหลัก AbIM ของบุคลากรกรมอนามัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓

ว่าสถานการณ์สมรรถนะของบุคลากรกรมอนามัย เป็นอย่างไร และต้องการศึกษาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมอนามัยเพื่อให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของกรมอนามัย

๑.๒ คำถามการวิจัย

๑.๒.๑ เมื่อกรมอนามัยมีการกำหนดให้บุคลากรทุกระดับของกรมอนามัยมีสมรรถนะในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้วยสมรรถนะ AbIM แล้วสถานการณ์สมรรถนะของบุคลากรกรมอนามัยเป็นอย่างไร

๑.๓ วัตถุประสงค์

๑.๓.๑ เพื่อศึกษาสถานการณ์สมรรถนะหลัก AbIM ของบุคลากรกรมอนามัย

๑.๔ ขอบเขตการศึกษา

จากการศึกษาเรื่อง การศึกษาสถานการณ์สมรรถนะหลัก AbIM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากรกรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ กำหนดขอบเขตในการวิจัย ดังนี้

๑.๔.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ผู้ศึกษา ทำการศึกษา วิเคราะห์สถานการณ์สมรรถนะของบุคลากร ภายใต้สมรรถนะหลักของกรมอนามัย คือ AbIM ภายใต้พฤติกรรมของบุคลากรอนามัยในแต่ละสมรรถนะ

๑.๔.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือ ข้าราชการ กรมอนามัย โดย สามารถจำแนกออกเป็น ๔ กลุ่ม ดังนี้

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน

ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๑.๔.๓ ด้านพื้นที่ /ระยะเวลา

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาภายใต้บริบทของบุคลากรกรมอนามัยที่ ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยระยะเวลาในการศึกษา คือ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ (เดือนตุลาคม ๒๕๖๒ – กันยายน ๒๕๖๓)

๑.๕ นิยามศัพท์

การศึกษาสถานการณ์ หมายถึง การศึกษาพฤติกรรมของบุคลากรตามสมรรถนะหลักของกรมอนามัย
สมรรถนะหลักของกรมอนามัย หมายถึง สมรรถนะ Assessment, Advocacy, Intervention และ Management & Governance Competencies

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment Competency) หมายถึง ความสามารถในการวางระบบการประเมิน ให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์สำคัญและจำเป็น อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และส่งผลต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ เพื่ออภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy Competency) หมายถึง ชี้นำ โน้มน้าว ชักจูง ต่อรอง โดยใช้ข้อมูลและความรู้ บนหลักฐานเชิงประจักษ์ แก่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจนบรรลุเป้าหมาย อันส่งผลต่อการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัย

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention Competency) หมายถึง การออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการในเชิงยุทธศาสตร์ของการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ที่สามารถยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยการนำข้อมูลและหลักฐานที่ครบถ้วนรวมทั้งแนวคิดที่ซับซ้อน คำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงในการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งในระดับชาติ/นานาชาติ รวมทั้งนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมเข้ามาประยุกต์มาใช้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ และนำภาคีเครือข่าย/พันธมิตรเข้ามามีส่วนร่วม

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance Competency) หมายถึง การบริหาร สนับสนุน เพื่อการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในระดับต่างๆ คือ ระดับประเทศ : บริหารเพื่อชี้นำ นโยบาย และออกกฎหมายโดยร่วมมือกับเครือข่ายและภาคส่วนอื่นๆ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ (Accountability) ระดับจังหวัด/อำเภอ : ดำเนินการให้เกิดรูปแบบและมาตรฐานที่เหมาะสมด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ระดับจังหวัดและอำเภอ ระดับท้องถิ่น/ชุมชน/ประชาชน : เพื่อให้เกิดความสามารถในการจัดการและดูแลตนเองด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

๑.๖ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

ผลการศึกษาใช้เป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารประกอบการพิจารณาวางแผนบริหารทรัพยากรบุคคลในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์กรมอนามัย

บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษานี้ มุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์สมรรถนะหลัก A๒IM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นการศึกษาการแสดงออกถึงพฤติกรรมของบุคลากรกรมอนามัย ภายใต้สมรรถนะหลักของกรมอนามัย ซึ่งผู้ศึกษาได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากเอกสารตำราและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ตามลำดับดังนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะ

๒.๒ แนวคิดเรื่องสมรรถนะหลักกรมอนามัย (A๒IM)

๒.๓ แนวคิดเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับเรื่องสมรรถนะ

๒.๑.๑ ความหมาย

อานนท์ คักดีรวินิชญ์ (๒๕๔๗) ได้นิยามความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะของบุคคลทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ ประกอบด้วย ค่านิยม จริยธรรม บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ที่จำเป็นและมีความสอดคล้องกับองค์กร

อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์ (๒๕๔๘) ได้นิยามความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ความสามารถ หรือ ศักยภาพ หรือสมรรถนะ ซึ่งเป็นตัวกำหนดรายละเอียดของพฤติกรรมการแสดงออก เป็นการตอบคำถามว่าทำอะไรที่ทำงานที่ได้รับมอบหมายประสบความสำเร็จ

David C. McClelland (๑๙๗๓) ได้นิยามความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกที่ซ่อนอยู่ภายในปัจเจกบุคคล ที่สามารถผลักดันให้เป็นปัจเจกบุคคลสร้างผลปฏิบัติงานเป็นไปตามเกณฑ์ โดยสมรรถนะมีองค์ประกอบ ๕ องค์ประกอบ ดังนี้

- ทักษะ คือ สิ่งที่บุคคลกระทำได้ดี และฝึกปฏิบัติจนเกิดความเคยชิน
- ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะด้านรายบุคคล
- การเข้าใจตนเอง คือ ค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง หรือสิ่งที่บุคคลเชื่อว่าเป็นตัวตน

- อุปนิสัย คือ ลักษณะประจำตัวของบุคคล เป็นการอธิบายถึงบุคคลนั้น
- แรงจูงใจ/เจตคติ คือ แรงขับเคลื่อนภายใน ที่เป็นการแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมายของเขา

เป้าหมายของเขา

Spencer & Spence (๑๙๙๓) ได้นิยามความหมายว่า สมรรถนะ หมายถึง ลักษณะที่เป็นรากฐานของบุคคลที่เชื่อมโยงเชิงเหตุและผลกับการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิผลที่สามารถอ้างอิงตามเกณฑ์มาตรฐานในงานหรือสถานการณ์หนึ่ง ๆ ได้

จากนิยามความหมายของนักวิชาการหลายท่านที่ให้นิยามคำว่าสมรรถนะเอาไว้ ผู้ศึกษาสามารถสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคคลที่อยู่ภายในตัวบุคคล ที่ผลักดันออกมาทางพฤติกรรมการทำงาน โดยสะท้อนมาจากความรู้ ทักษะจากตัวบุคคล ที่ขับเคลื่อนให้ปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพตามที่เป้าหมายขององค์กร

๒.๑.๒ ความสำคัญของสมรรถนะ

ความสำคัญของสมรรถนะ (Competency) เป็นเครื่องมือชนิดหนึ่งที่กำลังได้รับความนิยม และทวีความสำคัญต่อการบริหารทรัพยากรมากขึ้นเรื่อย ๆ ในวงการบริหารทรัพยากรบุคคล องค์กรชั้นนำต่าง ๆ ได้นำเอาระบบสมรรถนะมาเป็นพื้นฐานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล อย่างเป็นระบบ ดังนั้น มีนักวิชาการหลายคนได้อธิบายความสำคัญของสมรรถนะ ดังนี้

สุรพงษ์ มาลี (๒๕๔๙) ได้ทำการอธิบายความสำคัญของสมรรถนะไว้ ๔ ประเด็นดังนี้

๑) ช่วยให้องค์กรให้ความสนใจต่อพฤติกรรมและทักษะที่เกี่ยวข้องกับความสำคัญของงานอย่างแท้จริง สามารถใช้จุดแข็งของบุคคลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และระบุด้อยหรือข้อบกพร่องที่ต้องได้รับการพัฒนาและปรับปรุง

๒) สร้างความมั่นใจว่า การพัฒนานั้นมีความสอดคล้อง เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ขององค์กร ช่วยให้องค์กรประสบความสำเร็จ

๓) ช่วยให้การใช้ทรัพยากรสำหรับการพัฒนามีประสิทธิภาพมากขึ้น การพัฒนาทักษะและพฤติกรรมที่ช่วยสนับสนุนยุทธศาสตร์ และสอดคล้องกับวัฒนธรรมองค์กร จะช่วยให้องค์กรใช้ทรัพยากรทั้งงบประมาณ และเวลาได้อย่างเกิดประโยชน์สูงสุด

๔) ใช้เป็นกรอบในการพัฒนา สำหรับผู้บังคับบัญชา และผู้ที่ทำหน้าที่ในการให้ข้อมูลย้อนกลับ เกี่ยวกับผลงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกรอบสมรรถนะจะช่วยให้ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจตรงกัน ว่า สมรรถนะใด จะนำพาองค์กร หรือบุคคลไปสู่ความสำเร็จที่กำหนดเอาไว้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (๒๕๔๖) ได้ทำการอธิบายความสำคัญของสมรรถนะดังนี้

๑) ช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจและกลยุทธ์ขององค์กร

๒) ใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร

๓) เป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์

๓.๑) ใช้ในการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน

๓.๒) ใช้ในการพัฒนาฝึกอบรม

๓.๓) ใช้ในการเลื่อนระดับ ปรับตำแหน่ง

๓.๔) ใช้ในการโยกย้ายตำแหน่งหน้าที่การงาน

๓.๕) ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

๓.๖) ใช้ในการบริหารผลตอบแทน

๒.๑.๓ ประเภทของสมรรถนะ

สำหรับการจัดแบ่งประเภทของสมรรถนะนั้น มีนักวิชาการหลายคนได้ให้ทรรศนะที่แตกต่างกันออกไป สามารถอธิบายได้ดังนี้

ณรงค์วิทย์ แสันทอง (๒๕๔๗) ทำการศึกษาเรื่องประเภทของสมรรถนะ โดยทำการแบ่งประเภทของสมรรถนะ ๓ ประเภท ประกอบด้วย

๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทศนคติ ความเชื่อ และอุปนิสัย ของคนในองค์กรโดยรวมที่จะช่วยสนับสนุนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้

๒) สมรรถนะตามสายงาน (Job Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่จะช่วยส่งเสริมให้คนนั้นๆ สามารถสร้างผลงานในการปฏิบัติงานตำแหน่งนั้นๆ ได้สูงกว่ามาตรฐาน

๓) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competency) หมายถึง บุคลิกลักษณะของคนที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ทักษะ ทักษะ และความเชื่อ และอุปนิสัยที่ทำให้บุคคลนั้นมีความสามารถในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ได้โดดเด่น กว่าคนทั่วไป

จิรประภา อัครบวร (๒๕๔๖) ทำการศึกษาเรื่องประเภทของสมรรถนะ โดยทำการแบ่งประเภทของสมรรถนะ ๓ ประเภท ประกอบด้วย

๑) สมรรถนะหลัก (Core Competency) คือ พฤติกรรมที่ดี สำหรับทุกคนในองค์กร ที่ต้องมีเพื่อแสดงถึงวัฒนธรรมและหลักนิยมขององค์กร

๒) สมรรถนะบริหาร (Professional Competency) คือ คุณสมบัติ ความสามารถด้านการบริหาร สำหรับบุคลากรในองค์กรทุกคน ที่จำเป็นต้องมีในการทำงาน เพื่อให้งานสำเร็จและสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์วิสัยทัศน์ขององค์กร หรือเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรกำหนดเอาไว้

๓) สมรรถนะเชิงเทคนิค (Technical Competency) คือ ทักษะด้านวิชาชีพที่จำเป็นในการนำไปปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ ซึ่งจะแตกต่างกันตามลักษณะงาน

เทียน ทองแก้ว (๒๕๔๕) ทำการศึกษาเรื่องประเภทของสมรรถนะ โดยทำการแบ่งประเภทของสมรรถนะ ๕ ประเภท ประกอบด้วย

๑) สมรรถนะส่วนบุคคล (Personal Competencies) หมายถึง สมรรถนะที่แต่ละคนมีความสามารถเฉพาะตัวคนอื่นไม่สามารถลอกเลียนแบบได้

๒) สมรรถนะเฉพาะงาน (Job Competencies) หมายถึง สมรรถนะของบุคคลกับการทำงานในตำแหน่งหรือบทบาทเฉพาะตัว

๓) สมรรถนะองค์กร (Organization Competencies) หมายถึง ความสามารถพิเศษเฉพาะองค์กรนั้นเท่านั้น

๔) สมรรถนะหลัก (Core Competencies) หมายถึง ความสามารถสำคัญที่บุคคลต้องมีหรือต้องทำเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

๕) สมรรถนะในงาน (Functional Competencies) หมายถึง ความสามารถของบุคคลตามหน้าที่ที่รับผิดชอบ ตามตำแหน่งงาน ซึ่งอาจจะมีความเหมือนหรือแตกต่างกันในแต่ละตำแหน่ง

ดังนั้น จากการศึกษาเรื่องประเภทของสมรรถนะ การจะสรุปว่าสมรรถนะนั้นมีกี่ประเภท ย่อมขึ้นอยู่กับทางเลือกใช้ประโยชน์จากสมรรถนะ แต่ในมุมมองของผู้ศึกษา สามารถสรุปได้ว่าสมรรถนะแบ่งออกเป็น ๒ ประเภท คือ ๑) สมรรถนะหลัก ที่ถือว่าเป็นสมรรถนะที่บุคลากรในหน่วยงานจำเป็นต้องมี และ ๒) สมรรถนะตามสายงาน ที่ถือว่าเป็นสมรรถนะที่มีความเฉพาะเจาะจงในตำแหน่งงานหรืองานที่รับผิดชอบ

๒.๑.๔ ประโยชน์การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในองค์กร

การนำระบบสมรรถนะไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร ย่อมส่งผลกระทบต่อที่ต่อการดำเนินงานขององค์กร ทั้งนี้ ประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำเอาสมรรถนะมาใช้ใน องค์กร ก่อให้เกิดประโยชน์กับผู้ที่เกี่ยวข้องดังนี้ (วิทยา อินทร์สอน, ๒๕๖๓)

๒.๑.๔.๑ บุคลากร (Operators) ๑) ช่วยให้บุคลากรทราบถึงระดับสมรรถนะของ ตนเอง (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ว่าอยู่ในระดับใด มีจุดแข็งจุดอ่อนในเรื่องใดบ้าง และจะต้องพัฒนา สมรรถนะในเรื่องใดบ้าง ๒) ช่วยให้บุคลากรทราบกรอบพฤติกรรมมาตรฐาน หรือพฤติกรรมที่องค์กรคาดหวัง ให้ตน แสดงพฤติกรรมในตำแหน่งนั้นอย่างไรบ้าง และสามารถใช้เป็นเกณฑ์ในการวัดผลความรู้ ทักษะ และ พฤติกรรมในการปฏิบัติงานได้อย่างชัดเจน และเป็นระบบมาตรฐานเดียวกันทั้งองค์กร และ ๓) ช่วยให้ พนักงานทราบถึงเส้นทางความเจริญเติบโตก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (Career Development) ของตนเอง และ แนวทางการพัฒนาศักยภาพของตนเองให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างชัดเจน

๒.๑.๔.๒ ผู้บริหารระดับหน่วยงาน (Director, Dean) ๑) ช่วยให้ผู้บริหารระดับ หน่วยงานทราบถึงสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่บุคลากรในหน่วยงานของตนเองจำเป็นต้องมี เพื่อให้การปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ประสบความสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย ๒) เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวาง แผนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในหน่วยงานของตนเป็นรายบุคคล และ ๓) ใช้เป็นเครื่องมือในการพิจารณาสรรหา และคัดเลือกบุคลากรของหน่วยงานให้ตรงกับคุณสมบัติของตำแหน่งงานนั้น ๆ

๒.๑.๔.๓ ผู้บริหารระดับสูง (Top Executive) ๑) สามารถเชื่อมโยงหรือแปลง วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กร หรือยุทธศาสตร์ขององค์กรไปสู่กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ อย่างชัดเจน ๒) ใช้สมรรถนะเป็นตัวผลักดัน (Driver) ให้วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัฒนธรรมองค์กรหรือยุทธศาสตร์ ขององค์กรบรรลุเป้าหมายในการดำเนินงาน ๓) ช่วยให้องค์กรสามารถประเมินจุดแข็งและจุดอ่อนในศักยภาพ ของบุคลากรในองค์กร และสามารถนำไปใช้ในการกำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนากำลังคน ทั้งในระยะสั้น และระยะยาว และ ๔) สามารถนำไปใช้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรได้อย่างเป็นระบบและชัดเจน

๒.๑.๔.๔ ฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) ๑) เห็นภาพรวมของสมรรถนะองค์กร สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามกลุ่มงาน/สาย วิชาชีพของบุคลากร ทุกตำแหน่งงาน ๒) สามารถวิเคราะห์ความจำเป็น การพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากรในองค์กรได้ตรงตาม ความต้องการของบุคลากร และหน่วยงาน และ ๓) นำไปใช้เป็นพื้นฐานในการบริหารทรัพยากรบุคคลใน องค์กร อาทิเช่น การสรรหาและคัดเลือก การพัฒนาศักยภาพ การประเมินผลการปฏิบัติงานการวางแผน สืบทอดตำแหน่ง การพัฒนาความก้าวหน้า ในสายอาชีพ การดูแลรักษาบุคลากร และการจ่ายผลตอบแทน เป็นต้น

๒.๒ แนวคิดเรื่องสมรรถนะหลักกรมอนามัย (AAIM)

กรมอนามัยได้กำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจใหม่ในฐานะ National Health Authority ทบทวน จุดอ่อน จุดแข็งของกรมอนามัยและเป้าหมายที่พึงประสงค์ของการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อมเพื่อให้ประชาชนทุกกลุ่มวัยมีสุขภาพดีอยู่ในสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ จำเป็นต้องมี การปรับเปลี่ยนอย่างเร่งด่วน กรมอนามัยจึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การเปลี่ยนแปลงด้วย ๓ L คือ Lead ยกระดับการนำ Lean ปรับเปลี่ยนกระบวนการงาน Learn สร้างบุคคลเรียนรู้ (Learning Personal) เพื่อต่อยอด ไปสู่องค์กรเรียนรู้ (Learning Organization) เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาทกรมอนามัยที่มีการปรับเปลี่ยนเน้น การพัฒนาและเจริญเติบโตสู่อนาคต ปรับจาก problem base เป็น scenario base และดังนั้นเพื่อให้เกิด

ความชัดเจนในการบริหารและพัฒนากำลังคนขับเคลื่อนภารกิจและยุทธศาสตร์ กรมอนามัย จึงกำหนดสมรรถนะหลักของบุคลากรทุกระดับจะต้องมีสมรรถนะการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (AbIM) ประกอบด้วย การประเมิน(Assessment),การเป็นปากเป็นเสียง(Advocacy),ปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม(Intervention)และการบริหารจัดการด้วยการอภิบาลระบบ(Management/Governance) ซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลักและ Core Business Process ขององค์กร จึงเป็นเครื่องมือที่สำคัญในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถของกำลังคนกรมอนามัย มีรายละเอียดดังนี้

๒.๒.๑ สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) หมายถึง ความสามารถในการวางระบบการประเมิน ให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์สำคัญและจำเป็น อย่างครบถ้วน ถูกต้อง และส่งผลต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ เพื่ออภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม โดยกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

ระดับ (Proficiency Level)	พฤติกรรมบ่งชี้ Behavior Indicator
ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	แสดงการสืบค้นและจำแนกข้อมูลเบื้องต้น ตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - สืบเสาะแสวงหาข้อมูล ให้สอดคล้องกับนโยบาย ยุทธศาสตร์ตามมติ คณะรัฐมนตรี ความรู้ ที่เกี่ยวข้องให้ได้ครบถ้วน ถูกต้อง ทันต่อการใช้งาน และสรุปประเด็นสำคัญที่ครบถ้วน - มีความละเอียดรอบคอบ ตรวจสอบความถูกต้อง เพื่อให้ได้ผลงานที่มีคุณภาพ รวมทั้ง จำแนก จัดหมวดหมู่ข้อมูล ความรู้เบื้องต้นให้สามารถใช้งานได้ตรงตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และวิเคราะห์ จัดการข้อมูล ตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - วิเคราะห์และตรวจสอบข้อมูลเชิงสถานการณ์ เชื่อมโยงหาความสัมพันธ์ของข้อมูลที่สำคัญ จำเป็น ได้อย่างถูกต้อง เช่น ข้อมูลจากผู้มีส่วนได้เสีย ข้อมูลจากคู่เทียบหลัก โดยนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อจัดทำเป็นระบบสารสนเทศทางยุทธศาสตร์ ที่จำเป็นต่อการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม - เลือกใช้ข้อมูลที่สำคัญ จำเป็น และถูกต้อง สามารถพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ มาตรการและกลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม - มีความละเอียดรอบคอบ ตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลและแหล่งข้อมูล เพื่อให้ผลงานที่มีคุณภาพ
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และแสดงความสามารถในการวางแผนปฏิบัติการในการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ ตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - ค้นหา กำหนดวิธีการ/เครื่องมือ/เทคโนโลยี และนวัตกรรม ที่เหมาะสมในการได้มาซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ - วางแผนปฏิบัติการที่สามารถบรรลุผลได้อย่างเป็นรูปธรรม เป็นไปได้ที่จะเกิดสัมฤทธิ์ผล เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ ตามแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานที่กำหนดไว้ - แสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายเชิงยุทธศาสตร์ อย่างรอบด้าน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจ

ระดับ (Proficiency Level)	พฤติกรรมบ่งชี้ Behavior Indicator
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถพัฒนา ออกแบบระบบประเมิน ตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - บ่งชี้ล่วงหน้าถึงปัจจัยที่เป็นโอกาส อุปสรรค ที่จะส่งต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และกรม และสามารถเลือกกลยุทธ์ หรือ วิธีการ ที่มีประสิทธิภาพในการตอบสนองการเปลี่ยนแปลง - วิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน เชื่อมโยงกันหลายปัจจัยทั้งด้านสาธารณสุข สังคมและสิ่งแวดล้อม ด้วยศาสตร์ชั้นสูง ทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณ จนสามารถบ่งชี้ถึงข้อมูลสำคัญ ให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจกำหนดนโยบายในระดับหน่วยงาน หรือกรม - ให้ข้อคิดเห็น หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ออกแบบ ระบบฐานข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ในระดับชาติ รวมทั้งบูรณาการระบบฐานข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัย-สิ่งแวดล้อม - จัดทำ หรือให้ข้อเสนอในเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ คุ่มค่า เกิดประโยชน์ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมทั้งในเชิงกว้าง และเชิงลึกต่อการตัดสินใจ - ให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการได้มาซึ่งข้อมูล สารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรม ที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดทิศทางการประเมิน และการเลือกใช้เครื่องมือ หรือ วิธีการวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และแสดงความสามารถในการบริหารระบบการประเมิน ตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - ระบุถึงประเด็นปัญหาเชิงยุทธศาสตร์ของประเทศได้อย่างเฉียบคม ตรงประเด็น แล้วนำมากำหนดเป็นทิศทางในการพัฒนาระบบการประเมิน ที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างบริการที่เป็นมูลค่าเพิ่ม และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของประเทศ - แสดงให้เห็นการสร้างกรอบการประเมิน เชิงมหภาค ที่ครอบคลุมทั้งเชิงกว้าง และเชิงลึกเพื่อนำมาสร้างมูลค่าเพิ่มในการกำหนดทิศทาง รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตของระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม - ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ทางเลือกที่เฉียบคม รวมถึงข้อดีข้อเสียอันเกิดจากการวิเคราะห์และคาดการณ์ปัจจัยสำคัญ ที่ส่งผลกระทบต่อระบบส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

๒.๒.๒ สมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy Competency) หมายถึง ชี้แนะ โน้มน้าว ชักจูง ต่อรอง โดยใช้ข้อมูลและความรู้ บนหลักฐานเชิงประจักษ์ แก่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจนบรรลุเป้าหมาย อันส่งต่อการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัย โดยกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

ระดับ (Proficiency Level)	พฤติกรรมบ่งชี้ Behavior Indicator
ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	- สื่อสาร ชี้แจง ให้ข้อมูลกับผู้เกี่ยวข้องทั้งภายใน หรือภายนอกองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจตรงกัน ได้อย่างชัดเจน ตรงประเด็น - เข้าใจ ประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กร พื้นที่ที่เกี่ยวข้อง สำหรับประสานความร่วมมือระหว่างหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้อง ภายนอกองค์กร โดยใช้วิธีการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - เข้าใจพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น และใช้ความเข้าใจนั้นให้เป็นประโยชน์ในการผูกมิตร หรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นได้ - สื่อสาร โน้มน้าว สนับสนุน เพื่อสร้างความเข้าใจ เข้าถึงข้อมูล ความรู้ และเกิดการตัดสินใจร่วมมือไปสู่การดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน - เจรจาต่อรอง เพื่อคาดการณ์และเตรียมการล่วงหน้า ในการสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะสั้น
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - รับรู้ และวางแผนบริหารความสัมพันธ์เชิงอำนาจ กับผู้มีบทบาทสำคัญ(Key man) ขององค์กร พื้นที่ เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจ ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ - ประยุกต์ใช้ช่องทางการสื่อสารต่างๆที่เหมาะสม เพื่อจูงใจ โน้มน้าว ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติตามมาตรการหรือแนวทางปฏิบัติการ ตามแผนการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ - คาดการณ์ถึงผลของการเจรจา โน้มน้าว สื่อสาร และพร้อมรับมือกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้รับสารที่อาจเกิดขึ้น ทั้งเชิงบวกและลบ รวมถึงสามารถจัดการกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - ประเมินสถานการณ์ ปัญหา ข้อจำกัด และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความร่วมมือ และสร้างความสัมพันธ์ที่ยั่งยืน สามารถสังเคราะห์ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อประเด็นต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ - แสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งภายในภายนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น และสามารถปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้าที่เปลี่ยนแปลง - สื่อสาร เจรจาต่อรอง โน้มน้าว ผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มีอำนาจระดับสูง (policy maker) ในระดับประเทศ (รวมถึง Regional Health Board & National Health Policy Board) เพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบาย หรือกฎหมายในการขับเคลื่อนระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม

ระดับ (Proficiency Level)	พฤติกรรมบ่งชี้ Behavior Indicator
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - ชี้นำเชิงนโยบาย บริหารจัดการและทุ่มเทเวลาตลอดจนทรัพยากร เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อน และปรับเปลี่ยนทิศทางของชาติต่อการพัฒนาระบบสุขภาพอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน - แสวงหาผู้สนับสนุน ผู้มีส่วนได้เสียในระดับนานาชาติ เข้าเป็นแนวร่วม เพื่อสร้างความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ รวมถึงรักษาความสัมพันธ์ และมีมิตรภาพกับเครือข่ายใน/ต่างประเทศ ในระยะยาว ในรูปแบบการพัฒนาผลประโยชน์ร่วมกัน - สื่อสาร โน้มน้าว จูงใจหรือเจรจาต่อรอง ให้เกิดข้อตกลงร่วมกันหรือพันธสัญญา ระดับนานาชาติ อันเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทย - รักษาความสัมพันธ์ฉันท์มิตรในระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดการประสานความร่วมมือ ความผูกพัน ต่อภารกิจด้านสุขภาพของประเทศไทยอย่างยั่งยืน

๒.๒.๓ สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention Competency) หมายถึง การออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการในเชิงยุทธศาสตร์ของการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ที่สามารถยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยการนำข้อมูลและหลักฐานที่ครบถ้วนรวมทั้งแนวคิดที่ซับซ้อน คำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงในการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งในระดับชาติ/นานาชาติ รวมทั้งนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมเข้ามาประยุกต์มาใช้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ และนำภาคีเครือข่าย/พันธมิตรเข้ามามีส่วนร่วม โดยกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

ระดับ (Proficiency Level)	พฤติกรรมบ่งชี้ Behavior Indicator
ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	- ดำเนินการตามมาตรการ/แนวปฏิบัติการ พร้อมทั้งตรวจสอบและปรับปรุง เพื่อเสนอความคิดเห็น หรือ วิธีการใหม่ๆ ในการยกระดับประสิทธิภาพงานของตนเองที่รับผิดชอบอย่างสม่ำเสมอ - กระตือรือร้น และมีส่วนร่วมอย่างแข็งขัน ทั้งในการเสนอข้อคิดเห็น ร่วมลงมือปฏิบัติการในภาพรวมของทีมงาน และองค์กร จนงานบรรลุความสำเร็จ
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - รวบรวม นำข้อมูล และหลักฐานเชิงประจักษ์ที่ครบถ้วนรวมทั้งแนวคิด ทฤษฎี ผลงานวิจัย และเทคโนโลยี นวัตกรรมใหม่ๆ มาวางแผน กำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาตามบริบท และสถานการณ์ในงาน รับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ - เป็นผู้นำทางความคิด ในการเสนอข้อคิดเห็นเพื่อกำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติการ นวัตกรรมอย่างเป็นระบบ สร้างสรรค์ ตรงประเด็น และร่วมลงมือปฏิบัติจนเสร็จสิ้นภารกิจทั้งในงานของตนเองและส่วนรวม

ระดับ (Proficiency Level)	พฤติกรรมบ่งชี้ Behavior Indicator
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - ออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรม ที่สามารถยกระดับการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อมของหน่วยงาน ตรงความต้องการที่แท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ ประชาชน และภาคีเครือข่ายจนเกิดสัมฤทธิ์ผล ด้วยการประยุกต์ใช้ข้อมูล ความรู้เชิงสหสาขาวิชาชีพ รวมทั้งแนวคิดที่ซับซ้อน มีหลักฐานเชิงประจักษ์ได้อย่างครบถ้วน - คาดการณ์ปัจจัยที่ส่งผลทั้งในเชิงบวกและลบ ต่อการดำเนินงานอย่างครบถ้วน รอบด้าน แล้วนำมากำหนดมาตรการป้องกันหรือใช้ประโยชน์จากปัจจัยต่างๆ รวมทั้งลดความเสี่ยง และความเสียหายได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ให้ข้อมูล คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหา เพื่อการออกแบบ กำหนดมาตรการ/แนวปฏิบัติการขั้นต้น จนงานบรรลุผลสำเร็จในเชิงประจักษ์
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - ออกแบบมาตรการ แนวปฏิบัติการ หรือกำหนดกลยุทธ์ในการยกระดับงานที่มีความซับซ้อนของเงื่อนไขในการแก้ไขปัญหา หรือพัฒนา โดยต้องอาศัยหลายภาคส่วนในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต หรือระดับประเทศ ด้วยความสร้างสรรค์ และมีมาตรฐานที่เหนือกว่าคู่เทียบ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนงานในระดับมหภาค - ให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อหน่วยงาน ในประเด็นปัญหาที่มีความซับซ้อน เป็นระบบ เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย หรือมาตรการระดับชาติ ที่ตอบสนองต่อการยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในระยะยาวได้ - สร้างแรงจูงใจ เพื่อนำภาคีเครือข่าย พันธมิตรต่างหน่วยงานในระดับเขต ประเทศ เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการจนเกิดเป็นนวัตกรรม ที่เป็นประโยชน์ในวงกว้าง
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - แสวงหาโอกาสอย่างสม่ำเสมอ ทั้งภายในและนอกประเทศ ในการกำหนดทิศทาง แนวทาง ในการพัฒนานโยบาย กฎหมาย มาตรการ/แนวปฏิบัติการที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยการวิเคราะห์ความเป็นไปได้ คาดการณ์ล่วงหน้าถึงผลกระทบที่ได้รับจากปัจจัยเชิงมหภาคภายในและภายนอกประเทศ - ให้ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะใหม่ๆในระดับนานาชาติหรือเวทีระดับสากล เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ทิศทาง/แนวทางการพัฒนา หรือมาตรการ/แนวทาง ปฏิบัติการร่วมกันระหว่างประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนไปสู่ระดับสากล - ออกแบบ พัฒนาระบบตรวจสอบ กำกับ ติดตาม ประสิทธิภาพของมาตรการ/แนวทาง ปฏิบัติการที่น่าไปใช้ แล้วนำมาพัฒนา ปรับปรุง ให้มาตรการ/แนวทางการปฏิบัติการมีประสิทธิภาพสูงขึ้น รวมทั้งสามารถเพิ่มคุณค่าในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน

๒.๒.๔ สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance Competency)
 หมายถึง การบริหาร สนับสนุน เพื่อการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ในระดับต่างๆ คือ
ระดับประเทศ : บริหารเพื่อขึ้นำ นโยบาย และออกกฎหมายโดยร่วมมือกับเครือข่ายและภาคส่วนอื่นๆ เพื่อให้เกิดความ
 รับผิดชอบ (Accountability) **ระดับจังหวัด/อำเภอ :** ดำเนินการให้เกิดรูปแบบและมาตรฐานที่เหมาะสมด้านการส่งเสริม
 สุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ระดับจังหวัดและอำเภอ **ระดับท้องถิ่น/ชุมชน/ประชาชน :** เพื่อให้เกิดความสามารถใน
 การจัดการและดูแลตนเองด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้อย่างเหมาะสม โดยกำหนดพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้

ระดับ (Proficiency Level)	พฤติกรรมบ่งชี้ Behavior Indicator
ระดับที่ ๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้ หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน
ระดับที่ ๑	- ทบทวน ตรวจสอบ และจัดการกับปัญหาเบื้องต้นในงานที่ตนเองรับผิดชอบได้ โดยไม่รีรอ หรือเพิกเฉย - ให้ความร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน ภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด - ติดตาม กำกับ ประเมิน งานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอจนงานที่มอบหมายบรรลุผลสำเร็จ
ระดับที่ ๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - ประเมินสถานการณ์ และความเสี่ยง เพื่อจัดการกับปัญหาได้อย่างยืดหยุ่น มีประสิทธิภาพ และทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่รีรอให้ผู้มีอำนาจเหนือขึ้นไปสั่งการ - จัดการเชิงบูรณาการกับผลที่เกิดขึ้นจากภาวะกดดัน ปัจจัยแวดล้อม ด้วยความเข้าใจบริบทในภาพรวม รวมถึงสามารถผลักดันไปสู่การปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ เพื่อให้บรรลุพันธกิจขององค์กร - ประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตร อย่างรอบด้านทั้งภายในภายนอก จนเกิดการมีส่วนร่วมในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมาย จากผู้บังคับบัญชาทั้งในงานที่รับผิดชอบหลัก และงานที่ต้องสนับสนุนผู้อื่น
ระดับที่ ๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - อธิบาย และแสดงให้เห็นถึงความสอดคล้องของภารกิจ และระบบงานที่ตนออกแบบและรับผิดชอบ กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างชัดเจน (Alignment) - สร้างพันธมิตร บริหารความสัมพันธ์ ให้การสนับสนุน เอื้ออำนวย ประสานผลักดัน ให้ภาคีเครือข่าย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ทำงานอย่างมีส่วนร่วม ระดมทรัพยากรในการบริหาร และอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมในระดับหน่วยงานหรือพื้นที่ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อทิศทาง และยุทธศาสตร์กรม - ประยุกต์การบริหารจัดการทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯลฯ ทั้งในระดับพื้นที่หรือระดับหน่วยงาน จนลดอุปสรรคการทำงาน และเอื้ออำนวยให้งานที่มอบหมายบรรลุผลสำเร็จ - บูรณาการแบบข้ามและคร่อมสายงานระดับหน่วยงานหรือพื้นที่ เพื่อให้บรรลุนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ การพัฒนาระดับหน่วยงาน

ระดับ (Proficiency Level)	พฤติกรรมบ่งชี้ Behavior Indicator
ระดับที่ ๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - เชื่อมประสาน บูรณาการงานเชิงยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน ในระดับกรมหรือพื้นที่ รวมทั้งบริหารความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับภาคีเครือข่าย พันธมิตรระดับชาติ และภาคีเครือข่ายในรูปแบบประชารัฐ เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรมที่จะสนับสนุนให้บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน และกรม - ผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย การส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย - ติดตาม ประเมินผลอย่างเป็นระบบ และสามารถสะท้อนให้ผู้บริหารในระดับหน่วยงาน เห็นถึงข้อเท็จจริงในเชิงประจักษ์ ผลลัพธ์ ผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบจาก นโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย มาตรการ แนวปฏิบัติการของหน่วยงาน และกรม - นำเทคโนโลยีใหม่ๆ เช่น ดิจิทัล (Digital literacy) มาใช้ในการปฏิบัติงานทั้งตนเอง และผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความชำนาญ จนทำให้หน่วยงาน หรือกรมบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ระดับที่ ๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และตามพฤติกรรมบ่งชี้ ดังนี้ - ชี้เป้าหมาย ทิศทาง ที่เป็นประโยชน์ ให้ข้อเสนอแนะที่เฉียบคม เสนอทางเลือกที่เหมาะสมกับสถานการณ์วิกฤต และสามารถสร้างผลกระทบในเชิงยุทธศาสตร์ต่อผู้บริหารระดับสูงของกรม เพื่อให้กรมกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ มาตรการต่างๆ ในการนำมาสู่การอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศ - บูรณาการนโยบาย และยุทธศาสตร์ระดับประเทศ ที่ต้องอาศัยหลายภาคส่วน ในการสร้างข้อตกลงร่วมกัน เพื่อผลักดันระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมของประเทศได้ - บริหารความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับภาคีเครือข่าย พันธมิตรระดับนานาชาติ และภาคีเครือข่ายในรูปแบบประชารัฐ เพื่อผลักดันให้เกิดนวัตกรรม และสนับสนุนต่อการบรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ของกรม และประเทศ - ตรวจสอบ กำกับ ติดตาม และประเมินผลเชิงนโยบาย ยุทธศาสตร์ โครงการที่สำคัญด้วยข้อมูลและความรู้วิชาการที่ซับซ้อนอย่างเป็นระบบ

๒.๓ แนวคิดเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากร

๒.๓.๑ ความหมายการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากร เปรียบเสมือนการปรับเปลี่ยนทั้งความรู้ ความสามารถ พฤติกรรม ทักษะ และแนวคิดต่าง ๆ โดยอาศัยกระบวนการต่าง ๆ เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่หน่วยงานหรือองค์กรมีความต้องการ ดังนั้น มีนักวิชาการหลายท่านต่างให้ความหมายของการพัฒนาบุคลากรไว้มากมาย โดยสามารถอธิบายได้ดังนี้

ฐิระ ประवालพฤษ (๒๕๓๘) ได้ให้นิยามความหมายว่า การพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินการเพื่อช่วยหรือเสริมสร้างให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และทัศนคติในการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ

สมาน รังสิโยภรณ์ (๒๕๔๔) ได้ให้นิยามความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการที่เสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงผู้ปฏิบัติงานในด้านต่าง ๆ ที่จะทำให้การปฏิบัติงานนั้นมีประสิทธิภาพในการทำงาน

เกศินี หงส์นันทน์ (๒๕๓๐) ได้ให้นิยามความหมายว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กรรมวิธีต่าง ๆ ที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบได้ดีขึ้น

จากการศึกษา การให้นิยามความหมายของนักวิชาการต่าง ๆ สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรบุคคล หมายถึง กระบวนการในการพัฒนาศักยภาพของคนให้สามารถปฏิบัติหน้าที่ในความรับผิดชอบได้ดียิ่งขึ้น ทั้งในเรื่องของความรู้ ความสามารถ ความชำนาญ ประสบการณ์ รวมทั้งการเสริมสร้างทัศนคติ ค่านิยมของบุคคล เพื่อก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคคล

๒.๓.๒ ความสำคัญของการพัฒนาบุคคล

งามนิจ จันทร (๒๕๓๖) ได้กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล ไม่เพียงแต่จะทำให้คนมีความรู้ ความสามารถ และทักษะในการทำงานที่ดีขึ้น ยังส่งผลให้บุคคลมีผลงานที่สูงขึ้น และนำความสำเร็จไปสู่หน่วยงาน ผลที่หน่วยงานได้รับจากการพัฒนาบุคคล สามารถอธิบายได้ดังนี้

๑) ช่วยให้มีระบบวิธีการทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น มีการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น เพราะการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นการกระตุ้น ความสนใจในการทำงานของบุคลากรให้มีชีวิตจิตใจ รักงานและทำงานให้ได้ผลมากขึ้น

๒) การพัฒนาเป็นวิธีการที่ช่วยลดการสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลกระทบต่องบประมาณ ค่าใช้จ่ายในการจัดซื้อจัดจ้างวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน

๓) ช่วยลดระยะเวลาในการเรียนงานให้น้อยลง

๔) ช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่การงานของผู้บังคับบัญชาให้น้อยลง ไม่ต้องเสียเวลาชี้แจงในการสั่งงาน รวมทั้งยังลดการทำงานล่วงเวลาให้น้อยลง

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (๒๕๓๒) ได้ทำการอธิบายความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคลในหน่วยงาน สรุปได้ดังนี้

๑. การพัฒนาบุคคลช่วยทำให้ระบบและวิธีการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพและได้ผลดียิ่งขึ้น ส่งผลให้เกิดการติดต่อประสานงานที่ดีขึ้น เพราะถือว่าการพัฒนาบุคคลเป็นตัวกระตุ้น หรือเร่งเร้าความสนใจในการปฏิบัติงานของบุคคลให้มีความสำนึกรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ให้ดียิ่งขึ้น

๒. การพัฒนาบุคคลเป็นวิธีการหนึ่ง ที่จะช่วยให้เกิดการประหยัด ลดความสิ้นเปลืองของวัสดุที่ใช้ในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ มีความเชื่อว่าเมื่อบุคคลได้รับการพัฒนาแล้ว ย่อมปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง ทำให้เกิดการผิดพลาดในการปฏิบัติงานน้อย ทำให้ลดค่าใช้จ่ายในเรื่องของวัสดุอุปกรณ์ลงไป

๓. การพัฒนาบุคคลช่วยลดระยะเวลาของการเรียนรู้งานให้น้อยลง โดยเฉพาะกลุ่มคนที่เข้ามาทำงานใหม่ ๆ หรือเข้ารับตำแหน่งใหม่ นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยลดความเสียหายที่เกิดขึ้นจากการลองผิดลองถูกในการทำงานอีกด้วย

๔. การพัฒนาบุคคลเป็นการช่วยแบ่งเบาภาระหน้าที่ของผู้บังคับบัญชา หรือหัวหน้าหน่วยงานต่าง ๆ ในการตอบคำถาม หรือให้คำแนะนำแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะหากมีการจัดโครงการหรือจัดอบรมให้กับบุคคลในองค์กรย่อมทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจในหน้าที่การปฏิบัติงาน

๕. การพัฒนาบุคคลเป็นการกระตุ้นให้บุคลากรต่าง ๆ ให้มีการปฏิบัติงานเพื่อความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน เพราะการเลื่อนระดับที่สูงขึ้น การพัฒนาถือว่าเป็นแนวทางหนึ่งในการเสริมสร้างความรู้ ความสามารถที่บุคคลนั้นพึงพอใจในตำแหน่งที่สูงขึ้น

๖. การพัฒนาบุคคลย่อมส่งผลให้บุคคลนั้นมีองค์ความรู้เพิ่มมากขึ้น เปิดโอกาสรับความคิดใหม่ ๆ ทำให้เป็นคนทันสมัยต่อความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ๆ

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ (๒๕๔๑) อธิบายว่า ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเป็นเรื่องที่มีความจำเป็นต่อการบริหารงานบุคคลในยุคโลกาภิวัตน์ ยิ่งมีความเจริญของวิทยาการต่าง ๆ มากเท่าไร หน่วยงานย่อมต้องทำการพัฒนามากขึ้นเท่านั้น ทั้งนี้ การให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล หน่วยงาน องค์กรเองก็ต้องให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ จนสามารถกำหนดเป็นนโยบาย แผนงาน โครงการ ที่ชัดเจนต่อการวางแผนทาง การพัฒนาบุคคลของหน่วยงาน ดังนั้น หน่วยงานจึงจำเป็นต้องให้ความสำคัญต่อการพัฒนาบุคคล เพื่อปรับปรุงคุณภาพของบุคคลในหน่วยงาน ควบคู่ไปกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ให้มีความกระชับและทันสมัยตามกระแสการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น

ดังนั้น จากการศึกษาความสำคัญของการพัฒนาบุคคล ทำให้สามารถสรุปได้ว่า การพัฒนาบุคคลมีความสำคัญต่อ ๑) ตนเอง เพราะเป็นการเพิ่มพูนองค์ความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติงาน ภายใต้อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง หรือในระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ให้มีประสิทธิภาพ และต่อ องค์กร การพัฒนาบุคคลเป็นการช่วยองค์กรหรือหน่วยงานประหยัดทั้งวัสดุอุปกรณ์ หรือความสิ้นเปลืองที่เกิดจากการลองผิดลองถูก และมุ่งเน้นก่อให้เกิดประโยชน์ในการใช้วัสดุและอุปกรณ์นั้น ๆ

๒.๕ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ศุภสินี มนประณีต (๒๕๕๒) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์ ๒ ประการ คือ ๑) เพื่อศึกษาเปรียบเทียบความคาดหวังและสภาพความเป็นจริงในการพัฒนาบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) ๒) เพื่อนำเสนอแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่ความสอดคล้องคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่)

ผลการวิจัย พบว่า สภาพความเป็นจริงกับความคาดหวังในรูปแบบการพัฒนาบุคลากรของพนักงานระดับปฏิบัติการบริษัทไปรษณีย์ไทย จำกัด (สำนักงานใหญ่) สามอันดับแรกที่มีความแตกต่างกันมากที่สุด คือ การฝึกอบรม มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ ๙.๒๒, การจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ ๘.๓๙ และ การส่งไปศึกษา มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ ๗.๘๖ ตามลำดับ และสามอันดับแรกที่มีความแตกต่างกันน้อยที่สุด คือ การ สับเปลี่ยนโยกย้ายหน้าที่ มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ ๕.๓๓, การปฐมนิเทศ มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ ๕.๕๖ และ การประชุมชี้แจง มีความแตกต่างของค่าเฉลี่ยที่ ๕.๗๖ ตามลำดับ ข้อเสนอแนะการวิจัย คือ ๑) ในการพัฒนาบุคลากรควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากร

ก่อนการจัดกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้พนักงานระดับปฏิบัติการมีส่วนร่วมในการวางแผนการหรือกิจกรรมพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ จัดการทดสอบความพร้อมของพนักงาน เพื่อการจัดกิจกรรมที่เหมาะสมกับพนักงาน นำเทคนิควิธีการใหม่ๆมาใช้ในการพัฒนาบุคลากร เช่น ใช้สื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ประกอบการร่วมกิจกรรม หรือเว็บไซต์สำหรับการพัฒนาบุคลากรโดยตรง การจัดให้มีการประชุมกลุ่มย่อยเพื่อระดมสมองในการอภิปรายซักถามปัญหาในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจริง การจัดทำเอกสารประกอบการฝึกอบรม ให้ตรงประเด็นและเพียงพอ การติดตามประเมินผลหลังการร่วมกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้ง พัฒนาการทดสอบและรูปแบบการประเมินผลให้ทันสมัย ๒) จัดทำรูปแบบการพัฒนาบุคลากรให้มีความเหมาะสม ตามความคาดหวังของพนักงานระดับปฏิบัติการ โดยศึกษาจากบริษัทระดับสากล หรือระดับ world class เพื่อหารูปแบบการพัฒนาบุคลากรที่มีความเหมาะสมตลอดจนการพัฒนา กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรที่ทันสมัย

จารุเนตร เกื้อภักติ (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยใช้กรอบแนวคิดในการวิจัยจากทฤษฎีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ Nadler ใน ๓ ด้าน ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษา และการพัฒนา เป็นการวิจัยเชิงผสมผสาน (Mixed Method Research) เป็นการศึกษาเชิงปริมาณโดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่าง บุคลากรสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน ๒๒๖ ราย สถิติที่ใช้ คือ การวิเคราะห์เนื้อหา ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เก็บข้อมูลเชิงคุณภาพโดยใช้ แนวทางการสัมภาษณ์เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บริหารระดับสูงและระดับกลางที่มี ส่วนเกี่ยวข้องกับการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ จำนวน ๕ ราย โดยการใช้แบบเจาะจง (Purposive Selection)

ผลการศึกษา พบว่า ๑) สภาพปัญหาในการดำเนินการด้านการศึกษามีปัญหาและมีความต้องการพัฒนามากที่สุด รองลงมาคือด้านการฝึกอบรม และด้านที่มีปัญหาและความต้องการพัฒนาน้อยที่สุด คือด้านการพัฒนา ๒) แนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ มีดังนี้ ๒.๑) ด้านการศึกษา ได้แก่ การสนับสนุนทุนการศึกษา และการเตรียมความพร้อมด้านภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรสายสนับสนุน ๒.๒) ด้านการฝึกอบรม ได้แก่ การสำรวจ ความต้องการจัดหาหลักสูตรที่ทันสมัยในการจัดฝึกอบรมให้กับบุคลากรสายสนับสนุนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง ๒.๓) ด้านการพัฒนา ได้แก่ การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และใช้ ระบบพี่เลี้ยงในการสอนงานหรือช่วยตัดสินใจแก้ไขปัญหาในงานที่รับผิดชอบ ทั้งนี้ ผลการศึกษา สามารถนำไปใช้เป็นแนวทางในการวิเคราะห์ และกำหนดแนวทางต่างๆ ในการจัดทำแผนพัฒนาศักยภาพบุคลากร เพื่อยกระดับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

กฤษฎิยา มูลศรี (๒๕๖๑) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาคธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศักยภาพและความต้องการฝึกอบรมของบุคลากรธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ และเพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท อำเภอเขาค้อ จังหวัดเพชรบูรณ์ ผู้ให้ข้อมูลหลักในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ บุคลากรภาคธุรกิจโรงแรมและ

รีสอร์ท อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบูรณ์ จำนวน ๓๕ คน และกลุ่มผู้ที่เกี่ยวข้องจำนวน ๗ คน โดยเลือกด้วยวิธีเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล คือ แบบประเมินศักยภาพบุคลากร และการสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลการศึกษา พบว่า บุคลากรธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบูรณ์มีศักยภาพหรือมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านจิตวิทยาการบริการอยู่ในระดับปานกลาง ด้านวิชาชีพการโรงแรมมีศักยภาพอยู่ในระดับปานกลาง และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเบื้องต้นมีศักยภาพอยู่ในระดับน้อย โดยบุคลากรธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบูรณ์มีความต้องการพัฒนาตนเอง ด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเบื้องต้นมากที่สุด รองลงมาคือ ด้านวิชาชีพการโรงแรม และด้านจิตวิทยาการบริการ ตามลำดับ และสามารถสรุปแนวทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรธุรกิจโรงแรมและรีสอร์ท อำเภอลำทะเมนชัย จังหวัดเพชรบูรณ์ได้ ๓ ด้าน ประกอบด้วย ๑) ด้านภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารเบื้องต้น ๒) ด้านวิชาชีพการโรงแรม และ ๓) ด้านจิตวิทยาการบริการ

ชนิศา หาญสมบูรณ์ (๒๕๖๓) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ (๑) ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการทางพิเศษแห่งประเทศไทยและ (๒) หาปัจจัยความสัมพันธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กับประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย รูปแบบการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรและกลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรการทางพิเศษแห่งประเทศไทย เครื่องมือในการศึกษาได้แก่ แบบสอบถามจำนวน ๔๐๐ ชุด วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงบรรยาย ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ และ Pearson Correlation

ผลการศึกษาพบว่า (๑) ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ซึ่งมากกว่าเพศหญิง ๕๕.๐๐ ส่วนอายุจะอยู่ในช่วงระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี สำหรับสถานะภาพ ๕๗.๐๐ จะโสด และระดับการศึกษา ๕๕.๐๐ จะศึกษาในระดับปริญญาตรี ส่วนระดับรายได้เฉลี่ยต่อเดือน ๓๕.๓๐ จะอยู่ในช่วงรายได้สูงกว่า ๓๕,๐๐๐ บาทต่อเดือน สำหรับระดับตำแหน่งงานในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย ๙๔.๘๐ จะอยู่ระดับ ๔ นอกจากนี้ ระยะในการปฏิบัติงาน ๓๙.๕๐ จะอยู่ในช่วงมากกว่า ๑๕ ปี มากที่สุด สำหรับผลการวิเคราะห์พบว่า ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรอยู่ในระดับมาก โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๐๖ และมีส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานรวมเท่ากับ ๐.๔๔๑

ไฉ พราภาวดี และคณะ (๒๕๖๑) ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบการฝึกอบรมตามสมรรถนะสำหรับทรัพยากรมนุษย์การบริหารจัดการและการพัฒนาภาครัฐ โดยมองว่า ทรัพยากรบุคคล (HR) เป็นปัจจัยที่สำคัญมากในองค์กรเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์มีความสามารถทักษะหรือความสามารถเพื่อให้สามารถดำเนินการตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรได้ ทั้งนี้ ความสามารถประกอบด้วยคุณลักษณะหลายประการที่มาพร้อมในแต่ละบุคคล เป็นการผสมผสานระหว่างความรู้ทักษะและพฤติกรรมที่สามารถใช้เป็นค่าเฉลี่ยในการปรับปรุงประสิทธิภาพ เกี่ยวข้องกับความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ที่ควรมีความรู้ทักษะหรือความสามารถถึงจำเป็นต่อการพัฒนามนุษย์

รูปแบบหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานของสมรรถนะ คือ Competency Based Training (CBT) มุ่งเน้นไปที่ ๓ ประเด็น ได้แก่ ทักษะ สมรรถนะ และมาตรฐานสมรรถนะ ซึ่งประกอบด้วย ๕ กลยุทธ์ในการนำแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์บนฐานของสมรรถนะ ไปใช้ ได้แก่ การทบทวนองค์กร การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การจัดคู่มือสมรรถนะ การวิเคราะห์ช่องว่างระหว่างความสามารถ และการพัฒนาสมรรถนะ ดังนั้น ประโยชน์ที่เกิดจากการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายใต้ฐานแนวคิดเรื่องสมรรถนะ ทำให้

พนักงานในองค์กรสามารถลดหรือจัดความแตกต่างระหว่างผลงานที่มีอยู่กับผลงานที่มีศักยภาพซึ่งสามารถปรับปรุงความรู้ความเชี่ยวชาญและทักษะที่สนับสนุนอย่างมากในการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร

บทที่ ๓ วิธีการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ เป็นศึกษาศาสนาการณสมรรถนะหลัก A๒IM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยประยุกต์ใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นการสะท้อนสถานการณ์สมรรถนะของกรมอนามัย สำหรับใช้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่เหมาะสม

๓.๑ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ ข้าราชการ สังกัดกรมอนามัย ที่ปฏิบัติงานหน้าที่ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓ จำนวนทั้งสิ้น ๑,๙๙๗ คน ผู้ศึกษาใช้วิธีการคัดเลือกแบบสุ่มสุ่ม และมีการแจ้งในการตอบแบบสอบถามต้องครบถ้วนทุกข้อคำถาม ทั้งนี้ สามารถแบ่งประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้านี้ออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการ	ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน
	ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ
กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ	ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ
กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการ	ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ
กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการ	ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๓.๒ เครื่องมือ

สำหรับเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม โดยพัฒนาเครื่องมือแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล โดยเรียนเชิญที่ปรึกษาของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มาร่วมพัฒนาเครื่องมือ และตรวจสอบเครื่องมือ เพื่อใช้ในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับประเด็นของการศึกษา เพื่อนำมาวิเคราะห์และประมวลผลร่วมกับการศึกษาข้อมูลจากเอกสารที่เกี่ยวข้อง โดยแบบสอบถามแบ่งออกเป็นทั้งหมด ๘ ชุดดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ ๑ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ทำการประเมินตนเอง ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รอบการประเมิน เพศ ประเภทบุคลากร และสังกัด

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM จำนวน ๙ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ต (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๓) โดยจะกำหนดระดับพฤติกรรมเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เป็นประจำ
๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง
๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ ๒ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ทำการประเมินตนเอง ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รอบการประเมิน เพศ ประเภทบุคลากร และสังกัด

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ AbIM จำนวน ๑๐ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลีเคิร์ต (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๗) โดยจะกำหนดระดับพฤติกรรมเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เป็นประจำ
๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง
๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ ๓ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๓ ข้าราชการ ประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทำการประเมินตนเอง ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รอบการประเมิน เพศ ประนาทบุคคลกร และสังกัด

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM จำนวน ๑๓ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๓) โดยจะกำหนดระดับพฤติกรรมเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เป็นประจำ
๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง
๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมากที่สุด

- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมาก
 ๒.๖๑ - ๓.๔๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับปานกลาง
 ๑.๘๑ - ๒.๖๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อย
 ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ ๔ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ทำการประเมินตนเอง ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รอบการประเมิน เพศ ประเภทบุคลากร และสังกัด

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM จำนวน ๑๕ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๗) โดยจะกำหนดระดับพฤติกรรมเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เป็นประจำ
๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง
๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมากที่สุด
 ๓.๔๑ - ๔.๒๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมาก
 ๒.๖๑ - ๓.๔๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับปานกลาง
 ๑.๘๑ - ๒.๖๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อย
 ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ ๕ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ทำการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รอบการประเมิน เพศ ประเภทบุคลากร และสังกัด

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM จำนวน ๙ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๓) โดยจะกำหนดระดับพฤติกรรมเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เป็นประจำ
๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง
๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}\text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\ &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\ &= ๐.๘\end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตรวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ ๖ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ทำการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รอบการประเมิน เพศ ประเภทบุคลากร และสังกัด

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM จำนวน ๑๐ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๓) โดยจะกำหนดระดับพฤติกรรมเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เป็นประจำ
๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง
๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ AbIM ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ ๗ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๓ ข้าราชการ ประเพณีวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทำการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รอบการประเมิน เพศ ประเภทบุคลากร และสังกัด

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ AbIM จำนวน ๑๓ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลิเคิร์ท (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๓) โดยจะกำหนดระดับพฤติกรรมเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

๕	หมายถึง	เป็นประจำ
๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง
๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อยที่สุด

แบบสอบถามชุดที่ ๘ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ทำการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ประกอบด้วย ๒ ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย รอบการประเมิน เพศ ประเภทบุคลากร และสังกัด

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM จำนวน ๑๕ ข้อ โดยจะเป็นแบบสอบถาม ที่มีลักษณะแบบมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) ตามวิธีของ ลีเคิร์ท (Rensis Likert) (Likert, ๑๙๖๗) โดยจะกำหนดระดับพฤติกรรมเห็นออกเป็น ๕ ระดับดังนี้

- | | | |
|---|---------|------------|
| ๕ | หมายถึง | เป็นประจำ |
| ๔ | หมายถึง | บ่อยครั้ง |
| ๓ | หมายถึง | นานๆ ครั้ง |
| ๒ | หมายถึง | บางครั้ง |
| ๑ | หมายถึง | ไม่เคยเลย |

การแปลความหมายโดยใช้เกณฑ์การประเมินผลโดยอิงเกณฑ์หาค่าเฉลี่ย เมื่อทำการวิเคราะห์แปลผล และกำหนดระดับความคิดเห็น ๕ ระดับ โดยมีช่วงความกว้างเท่า ๆ กัน ซึ่งคำนวณโดยใช้สูตรการคำนวณ ดังนี้

$$\begin{aligned}
 \text{ช่วงชั้นคะแนน} &= \frac{\text{คะแนนสูงสุด} - \text{คะแนนต่ำสุด}}{\text{ระดับการวัด}} \\
 &= \frac{๕ - ๑}{๕} \\
 &= ๐.๘
 \end{aligned}$$

ดังนั้น การแปลผลคะแนนเฉลี่ยของตัวแปรมาตราวัดแบบอันตรภาคหรือแบบช่วง (Interval Scale) มีเกณฑ์ดังนี้

- ๔.๒๑ - ๕.๐๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมากที่สุด
- ๓.๔๑ - ๔.๒๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับมาก
- ๒.๖๑ - ๓.๔๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับปานกลาง
- ๑.๘๑ - ๒.๖๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อย
- ๑.๐๐ - ๑.๘๐ แสดงพฤติกรรมตามสมรรถนะ A๒IM ระดับน้อยที่สุด

๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

๓.๓.๑ ทดสอบความเที่ยงตรง (Validity)

ผู้ศึกษาได้สร้างแบบสอบถามที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการศึกษาในครั้งนี้ และนำเสนอร่างแบบสอบถามต่อผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบความถูกต้องในด้านเนื้อหา ความเหมาะสมของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม รวมทั้ง การใช้สำนวน หรือถ้อยคำที่สร้างความเข้าใจให้กับกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก แล้วนำมาปรับรายละเอียดตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญจากสำนักงาน ก.พ. ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (content validity) และโครงสร้าง โดยกำหนดค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับความมุ่งหมายของการวิจัย (index of item object congruence หรือ IOC)

การหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา (IOC)

+๑ เมื่อแน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสม

๐ เมื่อไม่แน่ใจว่าคำถามมีความเหมาะสมหรือไม่

-๑ เมื่อแน่ใจว่าคำถามไม่มีความเหมาะสม

แล้วนำมาแทนค่าในสูตร

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

IOC แทน ดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหา

$\sum R$ แทน ผลรวมของคะแนนความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญในเนื้อหาทั้งหมด

N แทน จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

ถ้าดัชนี IOC คำนวณได้มากกว่าหรือเท่ากับ ๐.๕ ข้อคำถามนั้นเป็นตัวแทนลักษณะ เฉพาะกลุ่มพฤติกรรมนั้นถ้าข้อคำถามใดมีค่าดัชนีต่ำกว่า ๐.๕ ข้อคำถามนั้นถูกตัดออกไปหรือต้องปรับปรุงใหม่

๓.๓.๒ การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability)

ผู้ศึกษานำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (try out) กับบุคลากรกรมอนามัย โดยแบ่งออกตามกลุ่มที่จะต้องทำการประเมินทั้งหมด ๔ กลุ่ม กลุ่มละ ๒๐ ชุด โดยแบ่งตามความเหมาะสมนำผลการทดลองใช้ มาหาค่าความเชื่อมั่น (reliability) ของแบบสอบถามโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) (Cronbach, Lee Joseph, ๑๙๗๑)

การหาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum s_i^2}{s_t^2} \right\}$$

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเชื่อมั่น
	n	แทน	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	s_i^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ
	s_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของเครื่องมือทั้งฉบับ

ทั้งนี้ หากค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) มีค่ามากกว่า ๐.๗ ถือได้ว่าแบบสอบถามฉบับนี้มีความน่าเชื่อถือสามารถนำไปใช้เป็นแบบสอบถามในการศึกษาต่อไป สำหรับการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือ และหาค่าความเชื่อมั่น พบว่า ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามแต่ละชุดมีค่าความเชื่อมั่นดังนี้

แบบสอบถามชุดที่ ๑ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ทำการประเมินตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๗๘๗

แบบสอบถามชุดที่ ๒ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ทำการประเมินตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๗๙๘

แบบสอบถามชุดที่ ๓ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๓ ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทำการประเมินตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๒๑

แบบสอบถามชุดที่ ๔ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ทำการประเมินตนเอง มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๔๖

แบบสอบถามชุดที่ ๕ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ทำการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๘๖๙

แบบสอบถามชุดที่ ๖ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ทำการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๓๔

แบบสอบถามชุดที่ ๗ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๓ ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ทำการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๓๕

แบบสอบถามชุดที่ ๘ แบบประเมินสมรรถนะสำหรับกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ทำการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา มีค่าความเชื่อมั่น ๐.๙๘๖

๓.๑.๔ การเก็บข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล สำหรับการศึกษาเรื่อง การศึกษาสถานการณ์สมรรถนะหลัก A๒IM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากรกรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ โดยใช้เครื่องมือ คือ แบบสอบถามออนไลน์ (Google Drive) โดยทำหนังสือแจ้งเวียนให้บุคลากรสังกัดกรมอนามัย เป็นผู้ดำเนินการตอบแบบสอบถาม

๓.๑.๕ การวิเคราะห์ผลการศึกษา

การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยนำข้อมูลจากแบบสอบถามออนไลน์ (Google Drive) ผ่านการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้คอมพิวเตอร์โปรแกรมสำเร็จรูป เพื่อดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลสถิติดังนี้

๓.๑.๕.๑ การทดสอบค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา ใช้การทดสอบหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient)

๓.๑.๕.๒ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

บทที่ ๔ ผลการศึกษา

การศึกษาศานการณัสมรรถนะหลัก A๒IM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากรกรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ผู้ศึกษามีความต้องการศึกษาศานการณัสมรรถนะหลักของกรมอนามัย ของบุคลากรภายในสังกัด กรมอนามัย ตามบริบทหรือสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของกรมอนามัย ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงกำหนดวัตถุประสงค์ สำหรับการศึกษา เพื่อศึกษาศานการณัสมรรถนะหลัก A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย

๔.๑ เพื่อศึกษาศานการณัสมรรถนะหลัก A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย

การศึกษาศานการณัสมรรถนะหลัก A๒IM เป็นการประเมินตนเองเกี่ยวกับพฤติกรรมที่แสดงออกมาตาม สมรรถนะของกรมอนามัย โดยผู้ศึกษาได้ทำการประเมิน ๒ ครั้ง คือ รอบการประเมินที่ ๑/๒๕๖๓ ช่วงเดือน กุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ และรอบการประเมินที่ ๒/๒๕๖๓ ช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๓ ผลการศึกษสามารถอธิบาย ดังนี้

๔.๑.๑ การประเมินรอบที่ ๑/๒๕๖๓ ช่วงเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ การประเมินสถานการณัสมรรถนะ หลัก A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย รอบที่ ๑ ทำการประเมิน ๒ รูปแบบ คือ การประเมินตนเอง และการ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งการประเมิน ออกเป็น ๔ กลุ่ม รายละเอียดสามารถอธิบายได้ดังนี้

๔.๑.๑.๑ การประเมินตนเอง

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๑ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๑

(N=๗๓๑)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๖๘	๒๒.๙๘
หญิง	๕๖๓	๗๖.๐๒
รวม	๗๓๑	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๔๓๒	๕๙.๐๙
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๔๓	๑๙.๕๖
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๑๕๖	๒๑.๓๕
รวม	๗๓๑	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๑ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๑ (ต่อ)

(N=๗๓๑)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
สังกัด		
ส่วนกลาง	๒๙๒	๓๙.๙๕
ส่วนภูมิภาค	๔๓๙	๖๐.๐๕
รวม	๗๓๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๒ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๐๙ และส่วนใหญ่สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รอบที่ ๑

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ท่านคิดว่าข้อมูลตามงานที่มอบหมาย ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา	๔.๔๘	๐.๕๕	มากที่สุด
๒. ท่านจำแนก จัดหมวดหมู่ ของข้อมูลความรู้ จนสามารถใช้งานได้ตรงเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๔๓	๐.๕๗	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๔๕	๐.๕๔	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๓. ท่านอธิบาย ชี้แจง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนให้กับผู้อื่นได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงประเด็น	๔.๔๔	๐.๕๙	มากที่สุด
๔. ท่านมักจะสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้	๔.๕๒	๐.๕๓	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๔๘	๐.๕๒	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๕. ท่านหมั่นตรวจสอบ ปรับปรุงการดำเนินการตามมาตรการ/แนวปฏิบัติการ รวมทั้งนำเสนอ วิธีการใหม่ๆ ในการยกระดับประสิทธิภาพงานของตนเอง	๔.๔๗	๐.๕๘	มากที่สุด
๖. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่	๔.๖๘	๐.๔๓	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๕๗	๐.๕๖	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๗. ท่านทบทวน ตรวจสอบ และจัดการกับปัญหาเบื้องต้นได้โดยไม่รีรอ หรือเพิกเฉย	๔.๕๙	๐.๕๙	มากที่สุด
๘. ท่านมักจะร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	๔.๖๔	๐.๕๖	มากที่สุด
๙. ท่านติดตาม กำกับ ประเมิน งานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอจนงานที่มอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๕๖	๐.๔๘	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๕๙	๐.๕๒	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๕๒	๐.๕๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM ของกลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จากการประเมินตนเองอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการค้นคว้าข้อมูลตามงานที่มอบหมาย ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องภายนอก ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๒ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ท่านทบทวน ตรวจสอบ และ จัดการกับปัญหาเบื้องต้นได้ โดยไม่รีรอ หรือเพิกเฉย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตารางที่ ๔.๓ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๒ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๑

(N=๕๕๖)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๖๐	๑๐.๗๙
หญิง	๔๙๖	๘๙.๒๑
รวม	๕๕๖	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๕๒๔	๙๔.๒๔
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๓๒	๕.๗๖
รวม	๕๕๖	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๙๘	๑๗.๖๓
ส่วนภูมิภาค	๔๕๘	๘๒.๓๗
รวม	๕๕๖	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๒๑ ส่วนใหญ่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๒๔ และส่วนใหญ่อยู่ในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๓๗

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รอบที่ ๑

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ท่านวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดทำเป็นความรู้ และสารสนเทศ ที่จะใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้	๔.๓๒	๐.๗๐	มากที่สุด
๒. ท่านตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้อง แล้วนำไปพัฒนา เป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม	๔.๓๓	๐.๖๒	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๓๕	๐.๖๒	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๓. ท่านสามารถบอกถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของ ผู้อื่น เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน	๔.๕๐	๐.๕๘	มากที่สุด
๔. ท่านสื่อสาร โน้มน้าว สนับสนุน ข้อคิดเห็นของตน โดยใช้ ข้อมูล ความรู้ เพื่อเกิดการตัดสินใจจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	๔.๔๒	๐.๖๑	มากที่สุด
๕. ท่านเจรจาต่อรอง เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่ อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือในระยะเวลายาวไกล	๔.๔๐	๐.๖๒	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๔๔	๐.๕๓	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๖. ท่านมักหาวิธีการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อ แก้ไขปัญหาในงานรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๔.๓๕	๐.๖๒	มากที่สุด
๗. ท่านมักเสนอความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ ตรงประเด็น และร่วมลงมือปฏิบัติงานเสร็จสิ้นภารกิจ	๔.๒๘	๐.๖๓	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๓๒	๐.๕๙	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM)	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๘. ท่านมักประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง เพื่อจัดการกับ ปัญหา ได้อย่างเรียบร้อยทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่รีรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ	๔.๓๖	๐.๖๕	มากที่สุด
๙. ท่านมักจัดการกับผลที่เกิดจากภาวะกดดันทุกรูปแบบ ด้วยการบูรณาการวิธีการต่าง ๆ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ บรรลุพันธกิจในการทำงาน	๔.๓๒	๐.๖๗	มากที่สุด
๑๐. ท่านประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับ พันธมิตร ทั้งภายในภายนอก จนเกิดความร่วมมือในการ พัฒนางาน	๔.๔๘	๐.๖๒	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๓๙	๐.๕๘	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๓๗	๐.๕๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM ของกลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้อง แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๓ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมสามารถบอกถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการหาวิธีการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๕ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตร ทั้งภายในภายนอก จนเกิดความร่วมมือในการพัฒนางานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตารางที่ ๔.๕ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๓ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๑

(N=๑๗๕)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓๑	๑๗.๗๒
หญิง	๑๔๔	๘๒.๒๘
รวม	๑๗๕	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๗๘	๔๔.๕๘
ส่วนภูมิภาค	๙๗	๕๕.๔๒
รวม	๑๗๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๒.๒๘ และส่วนใหญ่ส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๔๒

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๑

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ท่านใช้วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดทำซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	๔.๒๑	๐.๖๕	มากที่สุด
๒. ท่านมีการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดทำข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	๔.๓๐	๐.๖๔	มากที่สุด
๓. ท่านแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจ	๔.๓๙	๐.๕๘	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๓๐	๐.๕๖	มากที่สุด
สมรรถนะการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๔. ท่านมักจะโน้มน้าวให้ผู้มีบทบาทสำคัญ (key man) ขององค์กรหรือพื้นที่ที่ท่านร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการผลักดันภารกิจให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๔๐	๐.๖๐	มากที่สุด
๕. ท่านมักแสวงหาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการจูงใจโน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จ	๔.๔๒	๐.๖๐	มากที่สุด
๖. ท่านวิเคราะห์ผลของการเจรจา โน้มน้าว สื่อสาร ว่าง่วงหน้า และพร้อมรับมือ/จัดการกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้รับสารที่อาจเกิดขึ้น	๔.๓๑	๐.๖๐	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๓๘	๐.๕๔	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ๗. ท่านมักใช้ข้อมูล ความรู้เชิงสหสาขาวิชาชีพและแนวคิดที่ซับซ้อน มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรม ๘. ท่านมักคาดการณ์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานทั้งในเชิงบวกและลบ ได้อย่างครบถ้วน รอบด้าน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันหรือแนวปฏิบัติการ ๙. ท่านให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหา จนงานบรรลุผลสำเร็จเชิงประจักษ์	๔.๓๐ ๔.๓๔ ๔.๔๓	๐.๖๔ ๐.๖๒ ๐.๕๗	มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๓๖	๐.๕๔	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ๑๐. ท่านอธิบายความสอดคล้องของภารกิจ และระบบงานที่ตนออกแบบและรับผิดชอบ กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างชัดเจน ๑๑. ท่านมักสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ๑๒. ท่านบริหารจัดการทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯลฯ ทั้งในระดับพื้นที่หรือระดับหน่วยงาน จนลดอุปสรรคการทำงาน และเอื้ออำนวยให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๓๔ ๔.๖๔ ๔.๔๗	๐.๖๒ ๐.๕๒ ๐.๕๗	มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) (ต่อ) ๑๓. ท่านมักทำงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้บรรลุ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ร่วมกันได้อย่างราบรื่น	๔.๓๒	๐.๖๕	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๔๔	๐.๔๙	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๓๗	๐.๕๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM ของกลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการแสวงหาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการจูงใจโน้มน้าวให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจจนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๒ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหาจนงานบรรลุผลสำเร็จเชิงประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๓ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมกรมมักสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตารางที่ ๔.๗ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๔ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๑

(N=๔๑)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๘	๑๙.๕๒
หญิง	๓๓	๘๐.๔๘
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๑๒	๒๙.๒๗
ส่วนภูมิภาค	๒๙	๗๐.๗๓
รวม	๔๑	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๐.๔๘ และ ส่วนใหญ่ส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๗๓

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๑

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ท่านมักบ่งชี้ล่วงหน้าถึงปัจจัยที่เป็นโอกาส อุปสรรค และ เลือกลยุทธ์หรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการบรรลุ เป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๓๑	๐.๕๖	มากที่สุด
๒. ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน เชื่อมโยงกันหลาย ปัจจัย ด้วยศาสตร์ชั้นสูง และบ่งชี้ข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารใช้ ในการตัดสินใจได้	๔.๑๗	๐.๔๙	มาก
๓. ท่านมักจะให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อ การพัฒนา ออกแบบ เจริญยุทธศาสตร์ระดับชาติ รวมทั้งบูรณา การระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการอภิบาลระบบ	๔.๑๒	๐.๕๕	มาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) (ต่อ)			
๔. ท่านมักจะจัดทำหรือให้ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมทุกมิติต่อการตัดสินใจ	๔.๓๔	๐.๕๒	มากที่สุด
๕. ท่านให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดทิศทางและเลือกเครื่องมือ/วิธีการอย่างเหมาะสม	๔.๓๔	๐.๕๗	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๒๕	๐.๓๙	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๖. ท่านประเมินสถานการณ์ ปัญหา ข้อจำกัด แนวโน้ม และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์	๔.๓๑	๐.๕๒	มากที่สุด
๗. ท่านมักจะแสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๔.๓๖	๐.๕๓	มากที่สุด
๘. ท่านมักจะสื่อสาร เกราะต่อรองกับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มีอำนาจระดับสูงหรือระดับประเทศ เพื่อให้เกิดมาตรการนโยบายหรือกฎหมายในการขับเคลื่อน	๓.๘๗	๐.๕๙	มาก
ภาพรวมสมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๑๘	๐.๔๓	มาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๙. ท่านออกแบบมาตรการ แนวปฏิบัติ/กำหนดกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา โดยอาศัยหลายภาคส่วนในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต/ประเทศ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับมหภาค	๔.๐๒	๐.๗๕	มาก
๑๐. ท่านมักให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหาที่มีความซับซ้อน เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย หรือมาตรการระดับชาติ	๓.๕๘	๐.๙๗	มาก
๑๑. ท่านมักสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ออกแบบมาตรการ/แนวทางปฏิบัติจนเกิดเป็นนวัตกรรม	๔.๐๒	๐.๗๕	มาก
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๓.๘๗	๐.๗๕	มาก
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๑๒. ท่านมักบูรณาการงานเชิงยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน รวมทั้งบริหารความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับภาคีเครือข่ายระดับชาติและภาคีเครือข่ายในรูปแบบประชารัฐ	๓.๘๒	๓.๘๒	มาก
๑๓. ท่านมักจะผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย	๔.๓๔	๔.๓๔	มากที่สุด
๑๔. ท่านมักจะติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และสะท้อนให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานเห็นถึงข้อเท็จจริง รวมถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบจากนโยบาย กฎหมาย เป็นต้น	๔.๒๙	๔.๒๙	มากที่สุด
๑๕. ท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความชำนาญ จนบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๐๐	๐.๗๐	มาก

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๑๑	๐.๔๖	มาก
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๑๐	๐.๕๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM ของกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการจัดทำหรือให้ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมทุกมิติต่อการตัดสินใจ และพฤติกรรมการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการได้มาซึ่งข้อมูล สารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดทิศทางและเลือกเครื่องมือ/วิธีการอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๘ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมแสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๖ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๘๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมออกแบบมาตรการแนวปฏิบัติ/กำหนดกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา โดยอาศัยหลายภาคส่วนในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต/ประเทศ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับมหภาค และพฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ออกแบบมาตรการ/แนวทางปฏิบัติจนเกิดเป็นนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๐๒ อยู่ในระดับมาก

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการอภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมผลักดัน ขับเคลื่อนกำกับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

๔.๑.๑.๒ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา
 กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ
 ระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ ๔.๙ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มที่ ๑ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๑

(N=๒๙๙)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๔๖	๑๕.๓๙
หญิง	๒๕๓	๘๔.๖๑
รวม	๒๙๙	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ	๒๕๖	๘๕.๖๑
ข้าราชการประเภททั่วไประดับชำนาญงาน	๒๔	๘.๐๒
ข้าราชการประเภททั่วไประดับปฏิบัติงาน	๑๙	๖.๓๗
รวม	๒๙๙	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๑๑๔	๓๘.๑๓
ส่วนภูมิภาค	๑๘๕	๖๑.๘๗
รวม	๒๙๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า ผู้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ ๘๔.๖๑ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๖๑ และส่วนใหญ่ สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๘๗

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รอบที่ ๑

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ผู้รับการประเมินค้นคว้าข้อมูลตามงานที่มอบหมาย ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา	๔.๓๕	๐.๖๗	มากที่สุด
๒. ผู้รับการประเมินจำแนก จัดหมวดหมู่ ของข้อมูลความรู้ จนสามารถใช้งานได้ตรงเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๓๑	๐.๖๗	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๓๓	๐.๖๔	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๓. ผู้รับการประเมินอธิบาย ชี้แจง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนให้กับผู้อื่นได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงประเด็น	๔.๓๒	๐.๖๕	มากที่สุด
๔. ผู้รับการประเมินมักจะสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานหรือผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้	๔.๓๖	๐.๖๕	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๓๔	๐.๖๐	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๕. ผู้รับการประเมินหมั่นตรวจสอบ ปรับปรุงการดำเนินการตามมาตรการ/แนวปฏิบัติการ รวมทั้งนำเสนอ วิธีการใหม่ๆ ในการยกระดับประสิทธิภาพงานของตนเอง	๔.๒๖	๐.๖๗	มากที่สุด
๖. ผู้รับการประเมินให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่	๔.๕๒	๐.๖๓	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๓๙	๐.๕๘	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และพนักงานราชการ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๗. ผู้รับการประเมินทบทวน ตรวจสอบ และจัดการกับปัญหาเบื้องต้นได้ โดยไม่รีรอ หรือเพิกเฉย	๔.๓๖	๐.๖๕	มากที่สุด
๘. ผู้รับการประเมินมักจะร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	๔.๔๘	๐.๖๑	มากที่สุด
๙. ผู้รับการประเมินติดตาม กำกับ ประเมิน งานของตนเองอย่างสม่ำเสมอจนงานที่มอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๓๘	๐.๖๖	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๔๑	๐.๕๙	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๓๖	๐.๖๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM) ของกลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และพนักงานราชการ จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมค้นคว้าข้อมูลตามงานที่มอบหมายได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๕ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๖ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรม

การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๒ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการอภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมการร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตารางที่ ๔.๑๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มที่ ๒ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๑

(N=๑๓๓)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓๙	๒๙.๓๒
หญิง	๑๘๓	๗๐.๖๘
รวม	๑๓๓	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภททั่วไประดับอาวุโส	๕	๓.๐๐
ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการ	๑๒๘	๙๗.๐๐
รวม	๑๓๓	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๕๔	๔๐.๖๐
ส่วนภูมิภาค	๗๙	๕๙.๔๐
รวม	๑๓๓	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า ผู้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๖๘ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๙๗.๐๐ และส่วนใหญ่สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๙.๔๐

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รอบที่ ๑

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดทำเป็นความรู้และสารสนเทศที่จะใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้	๔.๓๕	๐.๖๔	มากที่สุด
๒. ผู้รับการประเมินตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้อง แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม	๔.๓๗	๐.๖๐	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๓๖	๐.๕๗	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๓. ผู้รับการประเมินสามารถบอกถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน	๔.๔๙	๐.๕๒	มากที่สุด
๔. ผู้รับการประเมินสื่อสาร โน้มน้าว สนับสนุน ข้อคิดเห็นของตน โดยใช้ข้อมูล ความรู้ เพื่อเกิดการตัดสินใจจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	๔.๓๔	๐.๖๑	มากที่สุด
๕. ผู้รับการประเมินเจรจาต่อรอง เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือในระยะเวลาอันใกล้	๔.๓๘	๐.๖๕	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๔๐	๐.๕๐	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๖. ผู้รับการประเมินมักหาวิธีการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๕	๐.๕๓	มากที่สุด
๗. ผู้รับการประเมินมักเสนอความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ตรงประเด็น และร่วมลงมือปฏิบัติงานเสร็จสิ้นภารกิจ	๔.๔๓	๐.๕๘	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๓๔	๐.๕๒	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๘. ผู้รับการประเมินมักประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง เพื่อจัดการกับปัญหา ได้อย่างเรียบร้อยทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่รีรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ	๔.๓๒	๐.๕๘	มากที่สุด
๙. ผู้รับการประเมินมักจัดการกับผลที่เกิดจากภาวะกดดันทุกรูปแบบ ด้วยการบูรณาการวิธีการต่าง ๆ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้บรรลุพันธกิจในการทำงาน	๔.๓๘	๐.๖๐	มากที่สุด
๑๐. ผู้รับการประเมินสามารถประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตร ทั้งภายในภายนอก จนเกิดความร่วมมือในการพัฒนางาน	๔.๔๓	๐.๕๘	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๓๗	๐.๕๒	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๓๖	๐.๕๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM ของกลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้อง แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๗ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมสามารถบอกถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมมักเสนอความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ ตรงประเด็น และร่วมลงมือปฏิบัติจนเสร็จสิ้นภารกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๔.๔๓ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมักจัดการกับผลที่เกิดจากภาวะกดดันทุกรูปแบบ ด้วยการบูรณาการวิธีการต่าง ๆ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้บรรลุพันธกิจในการทำงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ ๔.๔๓ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตารางที่ ๔.๑๓ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มที่ ๓ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๑

(N=๕๐)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๔	๒๘.๐๐
หญิง	๓๖	๗๒.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๕๐	๑๐๐.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๒๒	๔๔.๐๐
ส่วนภูมิภาค	๒๘	๕๖.๐๐
รวม	๕๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า ผู้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๐๐ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ และส่วนใหญ่สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๐๐

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๑

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ผู้รับการประเมินใช้วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดทำซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	๔.๑๘	๐.๖๙	มาก
๒. ผู้รับการประเมินมีการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดทำข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	๔.๒๒	๐.๖๘	มากที่สุด
๓. ผู้รับการประเมินแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจ	๔.๓๙	๐.๖๑	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๒๖	๐.๕๘	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๔. ผู้รับการประเมินมักจะโน้มน้าวให้ผู้มีบทบาทสำคัญ (key man) ขององค์กรหรือพื้นที่ที่ท่านร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการผลักดันภารกิจให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๓๖	๐.๖๔	มากที่สุด
๕. ผู้รับการประเมินมักแสวงหาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการจูงใจ โน้มน้าว ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จ	๔.๓๙	๐.๖๓	มากที่สุด
๖. ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ผลของการเจรจา โน้มน้าว สื่อสาร ไว้วางหน้า และพร้อมรับมือ/จัดการกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้รับสารที่อาจเกิดขึ้น	๔.๓๓	๐.๖๕	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๓๖	๐.๕๙	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ๗. ผู้รับการประเมินมักใช้ข้อมูล ความรู้เชิงสหสาขาวิชาชีพ และแนวคิดที่ซับซ้อน มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการออกแบบ มาตรการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรม ๘. ผู้รับการประเมินมักคาดการณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงบวกและลบ ได้อย่างครบถ้วน รอบด้าน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันหรือแนวปฏิบัติการ ๙. ผู้รับการประเมินให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหา จนงานบรรลุผลสำเร็จเชิงประจักษ์	๔.๒๙ ๔.๓๐ ๔.๓๗	๐.๖๔ ๐.๕๙ ๐.๖๒	มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๓๒	๐.๕๖	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ๑๐. ผู้รับการประเมินอธิบายความสอดคล้องของภารกิจ และระบบงานที่ตนออกแบบและรับผิดชอบ กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างชัดเจน ๑๑. ผู้รับการประเมินมักสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ๑๒. ผู้รับการประเมินบริหารจัดการทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯลฯ ทั้งในระดับพื้นที่หรือระดับหน่วยงาน จนลดอุปสรรคการทำงาน และเอื้ออำนวยให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๓๖ ๔.๕๕ ๔.๔๕	๐.๕๙ ๐.๕๘ ๐.๖๐	มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) (ต่อ) ๑๓. ผู้รับการประเมินมักทำงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้บรรลุนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ร่วมกันได้อย่างราบรื่น	๔.๓๙	๐.๖๑	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๔๔	๐.๕๐	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๓๔	๐.๕๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM ของกลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมมักแสวงหาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการจูงใจ โน้มน้าว ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจจนสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหา จนงานบรรลุผลสำเร็จเชิงประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๗ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๔ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรม

มักสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๕ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเพณีวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตารางที่ ๔.๑๕ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มที่ ๔ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๑

(N= ๑๕)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๓	๒๐.๐๐
หญิง	๑๒	๘๐.๐๐
รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเพณีวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๑๕	๘๖.๖๖
รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๕	๓๓.๓๓
ส่วนภูมิภาค	๑๐	๖๖.๖๗
รวม	๑๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า ผู้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ ๘๐.๐๐ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเพณีวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ และส่วนใหญ่ สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๑

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ผู้รับการประเมินมักบ่งชี้ล่วงหน้าถึงปัจจัยที่เป็นโอกาสอุปสรรค และเลือกกลยุทธ์หรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๓๙	๐.๖๙	มากที่สุด
๒. ผู้รับการประเมินมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน เชื่อมโยงกันหลายปัจจัย ด้วยศาสตร์ชั้นสูง และบ่งชี้ข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจได้	๔.๔๑	๐.๖๙	มากที่สุด
๓. ผู้รับการประเมินมักจะทำให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ออกแบบ เชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ รวมทั้งบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการอภิบาลระบบ	๔.๔๘	๐.๖๖	มากที่สุด
๔. ผู้รับการประเมินมักจะจัดทำหรือให้ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมทุกมิติต่อการตัดสินใจ	๔.๓๗	๐.๗๘	มากที่สุด
๕. ผู้รับการประเมินให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการได้มาซึ่งข้อมูล สารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดทิศทางและเลือกเครื่องมือ/วิธีการอย่างเหมาะสม	๔.๓๔	๐.๗๘	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๔๐	๐.๖๗	มากที่สุด
สมรรถนะการขึ้นนำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๖. ผู้รับการประเมินสามารถประเมินสถานการณ์ ปัญหาข้อจำกัด แนวโน้ม และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์	๔.๔๙	๐.๖๙	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy) (ต่อ)			
๗. ผู้รับการประเมินมักจะแสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่ อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับ สถานการณ์	๔.๔๔	๐.๗๙	มากที่สุด
๘. ผู้รับการประเมินมักจะสื่อสาร เจาะต่อรองกับผู้กำหนด นโยบายหรือผู้มีอำนาจระดับสูงหรือระดับประเทศ เพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบายหรือกฎหมายในการขับเคลื่อน	๔.๒๗	๐.๙๓	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๓๗	๐.๗๗	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัย สิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๙. ผู้รับการประเมินออกแบบมาตรการ แนวปฏิบัติ/กำหนด กลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา โดยอาศัยหลายภาคส่วน ในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต/ประเทศ จนทำให้เกิด การขับเคลื่อนในระดับมหภาค	๔.๔๔	๐.๘๒	มากที่สุด
๑๐. ผู้รับการประเมินมักให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะใน ประเด็นปัญหาที่มีความซับซ้อน เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมายหรือมาตรการระดับชาติ	๔.๒๗	๐.๘๒	มากที่สุด
๑๑. ผู้รับการประเมินมักสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ออกแบบมาตรการ/แนวทางปฏิบัติจนเกิดเป็น นวัตกรรม	๔.๓๔	๐.๘๙	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพ และอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๓๕	๐.๘๐	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๑ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๑๒. ผู้รับการประเมินมักบูรณาการงานเชิงยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน รวมทั้งบริหารความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับภาคีเครือข่ายระดับชาติและภาคีเครือข่ายในรูปแบบประชารัฐ	๔.๓๐	๐.๘๘	มากที่สุด
๑๓. ผู้รับการประเมินมักจะผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย	๔.๓๗	๐.๘๑	มากที่สุด
๑๔. ผู้รับการประเมินมักจะติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และสะท้อนให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานเห็นถึงข้อเท็จจริง รวมถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบจากนโยบายกฎหมาย เป็นต้น	๔.๒๗	๐.๘๕	มากที่สุด
๑๕. ผู้รับการประเมินนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความชำนาญจนบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๓	๐.๙๔	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๒๙	๐.๘๒	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๓๕	๐.๘๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM ของกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมมักจะให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็น

ประโยชน์ต่อการพัฒนา ออกแบบ เจริญยุทธศาสตร์ระดับชาติ รวมทั้งบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการอภิบาลระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมมักจะแสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมออกแบบมาตรการ แนวปฏิบัติ/กำหนดกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา โดยอาศัยหลายภาคส่วนในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต/ประเทศ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับมหภาค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมมักจะผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๗ อยู่ในระดับมากที่สุด

๔.๑.๒ การประเมินรอบที่ ๒/๒๕๖๓ ช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๓

การประเมินสถานการณ์สมรรถนะหลัก AbIM ของบุคลากรกรมอนามัย รอบที่ ๒ ทำการประเมิน ๒ รูปแบบ คือ การประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา โดยแบ่งการประเมิน ออกเป็น ๕ กลุ่ม รายละเอียดสามารถอธิบายได้ดังนี้

๔.๑.๒.๑ การประเมินตนเอง

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ ๔.๑๗ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๑ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๒

(N=๕๘๗)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๔๕	๒๔.๗๐
หญิง	๖๑๑	๗๕.๓๐
รวม	๕๘๗	๑๐๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๑๗ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๑ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๒ (ต่อ)

(N=๕๘๗)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๓๔๓	๕๘.๔๓
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๕๗	๒๖.๗๔
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๘๗	๑๔.๘๓
รวม	๕๘๗	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๒๖๗	๔๕.๔๘
ส่วนภูมิภาค	๓๒๐	๕๔.๕๒
รวม	๕๘๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๕.๓๐ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๘๓ และส่วนใหญ่สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๕๒

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ รอบที่ ๒

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM)	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ท่านคิดว่าข้อมูลตามงานที่มอบหมาย ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา	๔.๕๔	๐.๕๙	มากที่สุด
๒. ท่านจำแนก จัดหมวดหมู่ ของข้อมูลความรู้ จนสามารถใช้งาน ได้ตรงเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๔๘	๐.๕๕	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๕๑	๐.๕๙	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM)	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๓. ท่านอธิบาย ชี้แจง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนให้กับผู้อื่นได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงประเด็น	๔.๕๒	๐.๖๐	มากที่สุด
๔. ท่านมักจะสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้	๔.๕๔	๐.๕๔	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๕๓	๐.๕๔	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๕. ท่านหมั่นตรวจสอบ ปรับปรุงการดำเนินการตามมาตรการ/แนวปฏิบัติการ รวมทั้งนำเสนอ วิธีการใหม่ๆ ในการยกระดับประสิทธิภาพงานของตนเอง	๔.๕๔	๐.๖๕	มากที่สุด
๖. ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่	๔.๖๓	๐.๔๒	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๕๘	๐.๔๑	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๗. ท่านทบทวน ตรวจสอบ และจัดการกับปัญหาเบื้องต้นได้โดยไม่รีรอ หรือเพิกเฉย	๔.๗๐	๐.๔๗	มากที่สุด
๘. ท่านมักจะร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	๔.๖๔	๐.๔๕	มากที่สุด
๙. ท่านติดตาม กำกับ ประเมิน งานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอจนงานที่มอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๕๔	๐.๔๗	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๖๒	๐.๔๑	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๕๗	๐.๔๒	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย AbIM ของกลุ่มที่ ๑ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ จากการประเมินตนเอง อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการค้นคว้าข้อมูลตามงานที่มอบหมาย ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องภายนอก ที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๘ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๓ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๖๒ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมทบทวน ตรวจสอบ และจัดการกับปัญหาเบื้องต้นได้ โดยไม่รีรอ หรือเพิกเฉยมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๗๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตารางที่ ๔.๑๙ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๒ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๒

(N=๕๐๙)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๕๒	๑๐.๒๒
หญิง	๔๕๗	๘๙.๗๘
รวม	๕๐๙	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๕๐๓	๙๘.๘๒
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๖	๑.๑๘
รวม	๕๐๙	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๖๒	๑๒.๑๘
ส่วนภูมิภาค	๔๔๗	๘๗.๘๒
รวม	๕๐๙	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๗๘ ส่วนใหญ่ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๙๘.๘๒ และส่วนใหญ่อยู่ในส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๘๗.๘๒

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโสประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รอบที่ ๒

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ท่านวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดทำเป็นความรู้ และสารสนเทศที่จะใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้	๔.๔๖	๐.๕๘	มากที่สุด
๒. ท่านตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้อง แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม	๔.๔๙	๐.๕๗	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๔๘	๐.๕๔	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๓. ท่านสามารถบอกถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน	๔.๕๗	๐.๕๕	มากที่สุด
๔. ท่านสื่อสาร โน้มน้าว สนับสนุน ข้อคิดเห็นของตน โดยใช้ข้อมูล ความรู้ เพื่อเกิดการตัดสินใจจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	๔.๕๒	๐.๕๔	มากที่สุด
๕. ท่านเจรจาต่อรอง เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือในระยะเวลายาวไกล	๔.๕๒	๐.๕๕	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๕๓	๐.๔๘	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๖. ท่านมักหาวิธีการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๔.๔๙	๐.๕๕	มากที่สุด
๗. ท่านมักเสนอความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ ตรงประเด็น และร่วมลงมือปฏิบัติงานเสร็จสิ้นภารกิจ	๔.๔๔	๐.๕๙	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๔๖	๐.๕๔	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๘. ท่านมักประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง เพื่อจัดการกับ ปัญหา ได้อย่างเรียบร้อยทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่รีรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ	๔.๔๘	๐.๕๗	มากที่สุด
๙. ท่านมักจัดการกับผลที่เกิดจากภาวะกดดันทุกรูปแบบ ด้วยการบูรณาการวิธีการต่าง ๆ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้ บรรลุพันธกิจในการทำงาน	๔.๔๓	๐.๕๖	มากที่สุด
๑๐. ท่านประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับ พันธมิตร ทั้งภายในภายนอก จนเกิดความร่วมมือในการ พัฒนางาน	๔.๕๘	๐.๕๔	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๕๐	๐.๕๐	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๔๙	๐.๕๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM) ของกลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๘ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้อง แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๓ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมสามารถบอกถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๗ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมมักหาวิธีการ/แนว

ปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตร ทั้งภายในภายนอก จนเกิดความร่วมมือในการพัฒนางานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตารางที่ ๔.๒๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๓ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๒

(N=๑๒๗)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๗	๑๓.๓๙
หญิง	๑๑๐	๘๖.๖๑
รวม	๑๒๗	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๕๕	๔๓.๓๑
ส่วนภูมิภาค	๗๒	๕๖.๖๙
รวม	๑๒๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๘๖.๖๑ และส่วนใหญ่ส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๖.๖๙

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๒

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ท่านใช้วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดทำซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	๔.๐๐	๐.๖๘	มาก
๒. ท่านมีการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดทำข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	๔.๕๘	๐.๖๓	มากที่สุด
๓. ท่านแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจ	๔.๔๓	๐.๖๒	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๓๔	๐.๕๙	มากที่สุด
สมรรถนะการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๔. ท่านมักจะโน้มน้าวให้ผู้มีบทบาทสำคัญ (key man) ขององค์กรหรือพื้นที่ที่ท่านร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการผลักดันภารกิจให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๗๐	๐.๖๕	มากที่สุด
๕. ท่านมักแสวงหาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการจูงใจ โน้มน้าว ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจจนสำเร็จ	๔.๔๐	๐.๖๒	มากที่สุด
๖. ท่านวิเคราะห์ผลของการเจรจา โน้มน้าว สื่อสาร ว่างล่วงหน้า และพร้อมรับมือ/จัดการกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้รับสารที่อาจเกิดขึ้น	๔.๖๐	๐.๖๕	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๕๖	๐.๕๙	มากที่สุด
สมรรถนะการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๗. ท่านมักใช้ข้อมูล ความรู้เชิงสหสาขาวิชาชีพและแนวคิดที่ซับซ้อน มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรม	๔.๗๕	๐.๖๔	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) (ต่อ) ๘. ท่านมีกาดการณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงบวกและลบ ได้อย่างครบถ้วน รอบด้าน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันหรือแนวปฏิบัติการ ๙. ท่านให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหา จนงานบรรลุผลสำเร็จเชิงประจักษ์	๔.๐๐ ๔.๕๕	๐.๖๖ ๐.๕๔	มาก มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๔๓	๐.๕๖	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ๑๐. ท่านอธิบายความสอดคล้องของภารกิจ และระบบงานที่ตนออกแบบและรับผิดชอบ กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างชัดเจน ๑๑. ท่านมักสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ๑๒. ท่านบริหารจัดการทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯลฯ ทั้งในระดับพื้นที่หรือระดับหน่วยงาน จนลดอุปสรรคการทำงาน และเอื้ออำนวยให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๘๐ ๔.๖๐ ๔.๕๐	๐.๖๗ ๐.๕๓ ๐.๕๖	มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) (ต่อ) ๑๓. ท่านมักทำงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้บรรลุ นโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ร่วมกันได้อย่างราบรื่น	๔.๔๐	๐.๕๙	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๕๗	๐.๕๑	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๔๗	๐.๖๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM) ของกลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดทำข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการมักจะโนมน้าวให้ผู้มีบทบาทสำคัญ (key man) ขององค์กรหรือพื้นที่ที่ท่านร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการผลักดันภารกิจให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๗๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการใช้ข้อมูล ความรู้เชิงสหสาขาวิชาชีพและแนวคิดที่ซับซ้อน มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๗๕ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการอธิบายความสอดคล้องของภารกิจ และระบบงานที่ตนออกแบบและรับผิดชอบ กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างชัดเจน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๘๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตารางที่ ๔.๒๓ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของกลุ่มที่ ๔ โดยประเมินตนเอง รอบที่ ๒

(N=๑๘)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๖	๓๓.๓๓
หญิง	๑๒	๖๖.๖๗
รวม	๑๘	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๒	๑๑.๑๑
ส่วนภูมิภาค	๑๖	๘๘.๘๙
รวม	๑๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ และส่วนใหญ่ส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๒

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ท่านมักบ่งชี้ล่วงหน้าถึงปัจจัยที่เป็นโอกาส อุปสรรค และเลือกกลยุทธ์หรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๓๘	๐.๕๐	มากที่สุด
๒. ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน เชื่อมโยงกันหลายปัจจัย ด้วยศาสตร์ชั้นสูง และบ่งชี้ข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจได้	๔.๒๒	๐.๗๓	มากที่สุด
๓. ท่านมักจะให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ออกแบบ เจริญยุทธศาสตร์ระดับชาติ รวมทั้งบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการอภิบาลระบบ	๔.๓๓	๐.๕๙	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) (ต่อ)			
๔. ท่านมักจะจัดทำหรือให้ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมทุกมิติต่อการตัดสินใจ	๔.๔๔	๐.๖๑	มากที่สุด
๕. ท่านให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดทิศทางและเลือกเครื่องมือ/วิธีการอย่างเหมาะสม	๔.๕๐	๐.๖๑	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๓๗	๐.๕๒	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๖. ท่านประเมินสถานการณ์ ปัญหา ข้อจำกัด แนวโน้ม และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์	๔.๓๓	๐.๕๙	มากที่สุด
๗. ท่านมักจะแสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๔.๕๐	๐.๖๑	มากที่สุด
๘. ท่านมักจะสื่อสาร เจาะตอรองกับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มีอำนาจระดับสูงหรือระดับประเทศ เพื่อให้เกิดมาตรการนโยบายหรือกฎหมายในการขับเคลื่อน	๔.๐๕	๐.๗๒	มาก
ภาพรวมสมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๒๙	๐.๕๒	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ๙. ท่านออกแบบมาตรการ แนวปฏิบัติ/กำหนดกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา โดยอาศัยหลายภาคส่วนในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต/ประเทศ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับมหภาค ๑๐. ท่านมักให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหาที่มีความซับซ้อน เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย หรือมาตรการระดับชาติ ๑๑. ท่านมักสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ออกแบบมาตรการ/แนวทางปฏิบัติจนเกิดเป็นนวัตกรรม	๔.๒๗ ๔.๑๑ ๔.๖๑	๐.๖๖ ๐.๖๗ ๐.๕๐	มากที่สุด มาก มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๓๓	๐.๕๒	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ๑๒. ท่านมักบูรณาการงานเชิงยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน รวมทั้งบริหารความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับภาคีเครือข่ายระดับชาติและภาคีเครือข่ายในรูปแบบประชารัฐ ๑๓. ท่านมักจะผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย ๑๔. ท่านมักจะติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และสะท้อนให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานเห็นถึงข้อเท็จจริง รวมถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบจากนโยบาย กฎหมาย เป็นต้น ๑๕. ท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความชำนาญ จนบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๓๓ ๔.๔๔ ๔.๒๒ ๔.๒๒	๐.๖๘ ๐.๗๐ ๐.๖๔ ๐.๖๔	มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๔ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินตนเอง กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๓๐	๐.๖๐	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๓๒	๐.๖๙	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM) ของกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดทิศทางและเลือกเครื่องมือ/วิธีการอย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการแสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการสร้างแรงจูงใจเพื่อนำภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ออกแบบมาตรการ/แนวทางปฏิบัติจนเกิดเป็นนวัตกรรม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๑ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า พฤติกรรมการผลักดัน ขับเคลื่อนกำกับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

๔.๑.๒.๒ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา
 กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ
 ระดับปฏิบัติการ

ตารางที่ ๔.๒๕ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มที่ ๑ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๒

(N=๑๗๔)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒๙	๑๖.๖๗
หญิง	๑๔๕	๘๓.๓๓
รวม	๑๗๔	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน	๑๕	๘.๐๐
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน	๑๘	๑๑.๐๐
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ	๑๔๑	๘๑.๐๐
รวม	๑๗๔	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๕๕	๓๑.๖๑
ส่วนภูมิภาค	๑๑๙	๖๘.๓๙
รวม	๑๗๔	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า ผู้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ ๘๓.๓๓ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ คิดเป็นร้อยละ ๘๑.๐๐ และส่วนใหญ่ สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๓๙

ตารางที่ ๔.๒๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และพนักงานราชการ รอบที่ ๒

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ผู้รับการประเมินค้นคว้าข้อมูลตามงานที่มอบหมาย ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา	๔.๔๙	๐.๕๕	มากที่สุด
๒. ผู้รับการประเมินจำแนก จัดหมวดหมู่ ของข้อมูลความรู้ จนสามารถใช้งานได้ตรงเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย	๔.๔๔	๐.๕๕	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๔๗	๐.๕๑	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๓. ผู้รับการประเมินอธิบาย ชี้แจง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนให้กับผู้อื่นได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงประเด็น	๔.๔๔	๐.๕๕	มากที่สุด
๔. ผู้รับการประเมินมักจะสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้	๔.๔๙	๐.๕๔	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๔๗	๐.๕๐	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๕. ผู้รับการประเมินหมั่นตรวจสอบ ปรับปรุงการดำเนินการตามมาตรการ/แนวปฏิบัติการ รวมทั้งนำเสนอ วิธีการใหม่ๆ ในการยกระดับประสิทธิภาพงานของตนเอง	๔.๔๐	๐.๕๖	มากที่สุด
๖. ผู้รับการประเมินให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่	๔.๖๑	๐.๕๐	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๕๑	๐.๔๗	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๖ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และพนักงานราชการ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๗. ผู้รับการประเมินทบทวน ตรวจสอบ และจัดการกับปัญหาเบื้องต้นได้ โดยไม่รีรอ หรือเพิกเฉย	๔.๕๑	๐.๕๔	มากที่สุด
๘. ผู้รับการประเมินมักจะร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด	๔.๕๘	๐.๕๑	มากที่สุด
๙. ผู้รับการประเมินติดตาม กำกับ ประเมิน งานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอจนงานที่มอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๕๓	๐.๕๔	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๕๔	๐.๔๗	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๔๙	๐.๕๔	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM) ของกลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ และพนักงานราชการ จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะสามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมค้นคว้าข้อมูลตามงานที่มอบหมาย ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แนะเชิงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๑ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรม

การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๑ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๔ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมการร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

ตารางที่ ๔.๒๗ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มที่ ๒ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๒

(N=๙๐)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๙	๒๑.๑๒
หญิง	๗๑	๗๘.๘๘
รวม	๙๐	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส	๑๐	๑๑.๐๐
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ	๘๐	๘๙.๐๐
รวม	๙๐	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๒๘	๓๑.๑๑
ส่วนภูมิภาค	๖๒	๖๘.๘๙
รวม	๙๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า ผู้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๘๘ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ คิดเป็นร้อยละ ๘๙.๐๐ และส่วนใหญ่สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๘.๘๙

ตารางที่ ๔.๒๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รอบที่ ๒

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดทำเป็นความรู้และสารสนเทศที่จะใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้	๔.๓๔	๐.๕๘	มากที่สุด
๒. ผู้รับการประเมินตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้อง แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม	๔.๔๕	๐.๖๐	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๓๘	๐.๖๐	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๓. ผู้รับการประเมินสามารถบอกถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน	๔.๓๔	๐.๕๗	มากที่สุด
๔. ผู้รับการประเมินสื่อสาร โน้มน้าว สนับสนุน ข้อคิดเห็นของตน โดยใช้ข้อมูล ความรู้ เพื่อเกิดการตัดสินใจจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน	๔.๓๘	๐.๕๗	มากที่สุด
๕. ผู้รับการประเมินเจรจาต่อรอง เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือในระยะเวลาอันใกล้	๔.๓๒	๐.๕๙	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการขึ้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๓๔	๐.๕๒	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๖. ผู้รับการประเมินมักหาวิธีการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ	๔.๒๙	๐.๖๓	มากที่สุด
๗. ผู้รับการประเมินมักเสนอความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ตรงประเด็น และร่วมลงมือปฏิบัติงานเสร็จสิ้นภารกิจ	๔.๒๕	๐.๖๔	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๒๗	๐.๖๑	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๒๘ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM)	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๘. ผู้รับการประเมินมักประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง เพื่อจัดการกับปัญหา ได้อย่างเรียบร้อยทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่รีรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ	๔.๓๓	๐.๕๖	มากที่สุด
๙. ผู้รับการประเมินมักจัดการกับผลที่เกิดจากภาวะกดดันทุกรูปแบบ ด้วยการบูรณาการวิธีการต่าง ๆ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้บรรลุพันธกิจในการทำงาน	๔.๒๘	๐.๖๐	มากที่สุด
๑๐. ผู้รับการประเมินสามารถประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตร ทั้งภายในภายนอก จนเกิดความร่วมมือในการพัฒนางาน	๔.๔๕	๐.๖๕	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๓๔	๐.๖๔	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๓๓	๐.๖๓	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM ของกลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๘ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้องแล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๕ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมสื่อสาร โน้มน้าว สนับสนุน ข้อคิดเห็นของตน โดยใช้ข้อมูล ความรู้ เพื่อเกิดการตัดสินใจจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๘ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๗ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมมักหาวิธีการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ รวมทั้งมีพฤติกรรมมักเสนอความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ ตรงประเด็น และร่วมลงมือปฏิบัติจนเสร็จสิ้นภารกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๒๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมสามารถประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตร ทั้งภายในภายนอก จนเกิดความร่วมมือในการพัฒนางาน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๕ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ

ตารางที่ ๔.๒๙ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มที่ ๓ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๒

(N=๓๕)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๑๓	๓๗.๑๕
หญิง	๒๒	๖๒.๘๕
รวม	๓๕	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ	๓๕	๑๐๐.๐๐
รวม	๓๕	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๑๕	๔๒.๘๖
ส่วนภูมิภาค	๒๐	๕๗.๑๔
รวม	๓๕	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า ผู้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๘๕ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ และส่วนใหญ่สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๕๗.๑๔

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๒

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ผู้รับการประเมินใช้วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดทำซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	๔.๓๒	๐.๖๓	มากที่สุด
๒. ผู้รับการประเมินมีการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดทำข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์	๔.๔๗	๐.๕๙	มากที่สุด
๓. ผู้รับการประเมินแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจ	๔.๔๙	๐.๖๑	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๔๓	๐.๕๔	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๔. ผู้รับการประเมินมักจะโน้มน้าวให้ผู้มีบทบาทสำคัญ (key man) ขององค์กรหรือพื้นที่ที่ท่านร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการผลักดันภารกิจให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๕๐	๐.๕๒	มากที่สุด
๕. ผู้รับการประเมินมักแสวงหาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการจูงใจ โน้มน้าว ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จ	๔.๔๐	๐.๖๐	มากที่สุด
๖. ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ผลของการเจรจา โน้มน้าว สื่อสาร ไว้วางหน้า และพร้อมรับมือ/จัดการกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้รับสารที่อาจเกิดขึ้น	๔.๔๗	๐.๖๔	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๔๖	๐.๕๑	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ๗. ผู้รับการประเมินมักใช้ข้อมูล ความรู้เชิงสหสาขาวิชาชีพ และแนวคิดที่ซับซ้อน มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการออกแบบ มาตรการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรม ๘. ผู้รับการประเมินมักคาดการณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงบวกและลบ ได้อย่างครบถ้วน รอบด้าน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันหรือแนวปฏิบัติการ ๙. ผู้รับการประเมินให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหา จนงานบรรลุผลสำเร็จเชิงประจักษ์	๔.๕๒	๐.๖๑	มากที่สุด
	๔.๔๘	๐.๕๙	มากที่สุด
	๔.๕๗	๐.๖๐	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๕๒	๐.๕๔	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ๑๐. ผู้รับการประเมินอธิบายความสอดคล้องของภารกิจ และระบบงานที่ตนออกแบบและรับผิดชอบ กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างชัดเจน ๑๑. ผู้รับการประเมินมักสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ๑๒. ผู้รับการประเมินบริหารจัดการทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯลฯ ทั้งในระดับพื้นที่หรือระดับหน่วยงาน จนลดอุปสรรคการทำงาน และเอื้ออำนวยให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ	๔.๕๔	๐.๕๗	มากที่สุด
	๔.๖๔	๐.๕๗	มากที่สุด
	๔.๕๗	๐.๕๗	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓๐ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) (ต่อ) ๑๓. ผู้รับการประเมินมักทำงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้บรรลุนโยบาย/ ยุทธศาสตร์ ร่วมกันได้อย่างราบรื่น	๔.๔๘	๐.๕๙	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๕๖	๐.๕๐	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๔๙	๐.๖๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย (A๒IM) ของกลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๓ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมมักจะโน้มน้าวให้ผู้มีบทบาทสำคัญ (key man) ขององค์กรหรือพื้นที่ที่ท่านร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการผลักดันภารกิจให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๐ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหา จนงานบรรลุผลสำเร็จเชิงประจักษ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๗ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรม

มักสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการขับเคลื่อน การดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๔ อยู่ในระดับมากที่สุด

กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเพณีวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

ตารางที่ ๔.๓๑ จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของ กลุ่มที่ ๔ ประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๒

(N= ๑๐)		
ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	๒	๒๐.๐๐
หญิง	๘	๘๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐.๐๐
ประเภทบุคลากร		
ข้าราชการประเพณีวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ	๑๐	๑๐๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐.๐๐
สังกัด		
ส่วนกลาง	๔	๔๐.๐๐
ส่วนภูมิภาค	๖	๖๐.๐๐
รวม	๑๐	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า ผู้รับการประเมินจากผู้บังคับบัญชา ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง คิดเป็น ร้อยละ ๘๐.๐๐ ส่วนใหญ่เป็นข้าราชการประเพณีวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ และส่วนใหญ่ สังกัดส่วนภูมิภาค คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐๐

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๒

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)			
๑. ผู้รับการประเมินมักบ่งชี้ล่วงหน้าถึงปัจจัยที่เป็นโอกาสอุปสรรค และเลือกกลยุทธ์หรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน	๔.๓๕	๐.๖๔	มากที่สุด
๒. ผู้รับการประเมินมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน เชื่อมโยงกันหลายปัจจัย ด้วยศาสตร์ชั้นสูง และบ่งชี้ข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจได้	๔.๔๕	๐.๖๓	มากที่สุด
๓. ผู้รับการประเมินมักจะทำให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ออกแบบ เชิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ รวมทั้งบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการอภิบาลระบบ	๔.๔๙	๐.๖๕	มากที่สุด
๔. ผู้รับการประเมินมักจะจัดทำหรือให้ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมทุกมิติต่อการตัดสินใจ	๔.๓๘	๐.๗๙	มากที่สุด
๕. ผู้รับการประเมินให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการได้มาซึ่งข้อมูล สารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยการใช้เทคโนโลยีนวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดทิศทางและเลือกเครื่องมือ/วิธีการอย่างเหมาะสม	๔.๓๖	๐.๗๗	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment)	๔.๔๐	๐.๖๗	มากที่สุด
สมรรถนะการขึ้นนำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)			
๖. ผู้รับการประเมินสามารถประเมินสถานการณ์ ปัญหาข้อจำกัด แนวโน้ม และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์	๔.๔๗	๐.๖๕	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy) (ต่อ)			
๗. ผู้รับการประเมินมักจะแสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น รวมทั้งปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์	๔.๔๕	๐.๗๙	มากที่สุด
๘. ผู้รับการประเมินมักจะสื่อสาร เจาะต่อรองกับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มีอำนาจระดับสูงหรือระดับประเทศ เพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบายหรือกฎหมายในการขับเคลื่อน	๔.๒๖	๐.๙๓	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy)	๔.๓๙	๐.๗๗	มากที่สุด
สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)			
๙. ผู้รับการประเมินออกแบบมาตรการ แนวปฏิบัติ/กำหนดกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา โดยอาศัยหลายภาคส่วนในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต/ประเทศ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับมหภาค	๔.๔๕	๐.๘๒	มากที่สุด
๑๐. ผู้รับการประเมินมักให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหาที่มีความซับซ้อน เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมายหรือมาตรการระดับชาติ	๔.๒๔	๐.๘๒	มากที่สุด
๑๑. ผู้รับการประเมินมักสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำภาคีเครือข่ายเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ออกแบบมาตรการ/แนวทางปฏิบัติจนเกิดเป็นนวัตกรรม	๔.๓๙	๐.๘๙	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention)	๔.๓๖	๐.๘๐	มากที่สุด

ตารางที่ ๔.๓๒ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการประเมินสถานการณ์สมรรถนะ A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย โดยการประเมินจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ รอบที่ ๒ (ต่อ)

พฤติกรรมตามสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM	ระดับพฤติกรรม		
	ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)			
๑๒. ผู้รับการประเมินมักบูรณาการงานเชิงยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน รวมทั้งบริหารความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับภาคีเครือข่ายระดับชาติและภาคีเครือข่ายในรูปแบบประชารัฐ	๔.๒๙	๐.๘๘	มากที่สุด
๑๓. ผู้รับการประเมินมักจะผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับนโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย	๔.๓๙	๐.๘๑	มากที่สุด
๑๔. ผู้รับการประเมินมักจะติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และสะท้อนให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานเห็นถึงข้อเท็จจริง รวมถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบจากนโยบาย กฎหมาย เป็นต้น	๔.๒๕	๐.๘๕	มากที่สุด
๑๕. ผู้รับการประเมินนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความชำนาญ จนบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๒๓	๐.๙๔	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance)	๔.๒๙	๐.๘๒	มากที่สุด
ภาพรวมสมรรถนะ A๒IM	๔.๓๕	๐.๘๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะกรมอนามัย A๒IM ของกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ จากการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ สามารถอธิบายได้ดังนี้

สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๐ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมมักจะให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็น

ประโยชน์ต่อการพัฒนา ออกแบบ เจริญยุทธศาสตร์ระดับชาติ รวมทั้งบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการอภิบาลระบบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการชี้นำเชิงกลยุทธ์ (Advocacy) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมประเมินสถานการณ์ ปัญหา ข้อจำกัด แนวโน้ม และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๗ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมออกแบบมาตรการ แนวปฏิบัติ/กำหนดกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา โดยอาศัยหลายภาคส่วนในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต/ประเทศ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับมหภาค มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๕ อยู่ในระดับมากที่สุด

สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ อภิบาลระบบ (Management and Governance) ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๒๙ เมื่อพิจารณาในแต่ละประเด็นพบว่า ผู้รับการประเมินมีพฤติกรรมมักจะผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๙ อยู่ในระดับมากที่สุด

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาศานการณัสมรรถนะหลัก A๒IM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากรกรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศานการณัสมรรถนะหลัก A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย เป็นการศึกษาเชิงสำรวจ โดยใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม (Questionnaire) เพื่อเป็นการสะท้อนสถานการณ์สมรรถนะของกรมอนามัย โดยประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษานี้เป็นข้าราชการสังกัดกรมอนามัย แบ่งออกเป็น ๔ กลุ่ม ประกอบด้วย กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาการระดับปฏิบัติการ กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการระดับชำนาญการ จำนวน คน กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ และกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ทั้งนี้ ทำการวิเคราะห์ผลการศึกษาโดยโปรแกรมสำเร็จรูป สำหรับการทดสอบค่าความเชื่อมั่นหาค่าสัมประสิทธิ์ระดับความเชื่อมั่น (Reliability Coefficient) สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistic) โดยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถาม ที่มีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ ใช้วิธีการหาค่าความถี่ (Frequency) แล้วสรุปเป็นค่าร้อยละ (Percentage) และวิเคราะห์ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) ใช้วิธีการหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

๕.๑ สรุปผลการศึกษา

สำหรับการศึกษา เรื่อง การศึกษาศานการณัสมรรถนะหลัก A๒IM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากรกรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ ผู้วิจัยขอทำการสรุปผลการศึกษาตามวัตถุประสงค์ สามารถอธิบายได้ดังนี้

๕.๑.๑ เพื่อศึกษาศานการณัสมรรถนะหลัก A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย

การศึกษาศานการณัสมรรถนะหลัก A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย ทำการศึกษาประเมินพฤติกรรมของบุคลากรกรมอนามัย ตามสมรรถนะหลักของกรมอนามัย โดยใช้วิธีการประเมินตนเอง และการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา สามารถสรุปผลการศึกษา ดังนี้

๕.๑.๑.๑ การประเมินตนเอง รอบที่ ๑

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ผลการประเมินสมรรถนะภาพรวม A๒IM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๒ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๙ และสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๔๕

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผลการประเมินสมรรถนะภาพรวม A๒IM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๔ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๓๒

กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผลการประเมินสมรรถนะภาพรวม AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๗ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๔ และสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๓๐

กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลการประเมินสมรรถนะภาพรวม AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๐ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๒๕ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๓.๘๗

๕.๑.๑.๒ การประเมินตนเอง รอบที่ ๒

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ผลการประเมินสมรรถนะภาพรวม AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๕๗ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๖๒ และสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๕๑

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผลการประเมินสมรรถนะภาพรวม AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๓ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๔๖

กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผลการประเมินสมรรถนะภาพรวม AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๗ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๗ และสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๓๔

กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลการประเมินสมรรถนะภาพรวม AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๒ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๗ และสมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๙

๕.๑.๑.๓ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน รอบที่ ๑

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ผลการประเมินสมรรถนะ โดยผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะ AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๑ และสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๓๓

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผลการประเมินสมรรถนะ โดยผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะ AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด

มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๖ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๐ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๓๔

กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผลการประเมินสมรรถนะ โดยผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะ AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๔ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๔ และสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๖

กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลการประเมินสมรรถนะ โดยผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะ AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๐ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๙

๕.๑.๑.๔ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน รอบที่ ๒

กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ผลการประเมินสมรรถนะ โดยผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะ AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๔ และสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) และ สมรรถนะด้านการชี้แจงกลยุทธ์ (Advocacy) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๔๗

กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผลการประเมินสมรรถนะ โดยผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะ AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๓ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๓๘ และสมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๗

กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผลการประเมินสมรรถนะ โดยผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะ AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๔๙ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๕๖ และสมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๔๓

กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลการประเมินสมรรถนะ โดยผู้บังคับบัญชา พบว่า ภาพรวมของสมรรถนะ AbIM อยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๓๕ เมื่อพิจารณาแต่ละสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ๔.๔๐ และสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ภิบาลระบบ (Management and Governance) มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ๔.๒๙

๕.๒ อภิปรายผล

ผลการศึกษาเกี่ยวกับสถานการณ์สมรรถนะหลัก A๒IM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากรกรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ สามารถอภิปรายผลการศึกษา ดังนี้

การศึกษาสถานการณ์สมรรถนะหลัก A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย สะท้อนให้เห็นว่า ภายใต้การกำหนดสมรรถนะหลักของกรมอนามัย คือ A๒IM บุคลากรกรมอนามัยต่างมีการรับรู้แล้วว่าการดำเนินการขับเคลื่อนกรมอนามัยให้สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดนั้นทำการขับเคลื่อนภายใต้สมรรถนะ ซึ่งสะท้อนออกมาในรูปแบบของพฤติกรรมของบุคคล ไม่ว่าจะเป็น ๑) สมรรถนะด้านการประเมิน (Assessment) ที่เปรียบเสมือนความสามารถในการวางระบบการประเมิน ให้ได้มาซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์สำคัญและจำเป็นอย่างครบถ้วน ถูกต้อง และส่งต่อการบรรลุยุทธศาสตร์ เพื่ออภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๒) สมรรถนะด้านการขึ้นาเชิงกลยุทธ์ (Advocacy Competency) เป็นการขึ้นา โน้มน้าว ชักจูง ต่อรอง โดยใช้ข้อมูลและความรู้ บนหลักฐานเชิงประจักษ์ แก่ผู้มีอำนาจตัดสินใจ เพื่อให้ได้มาซึ่งความร่วมมือจนบรรลุเป้าหมาย อันส่งต่อการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ๓) สมรรถนะด้านการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม (Intervention Competency) ถือว่าเป็นการออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการในเชิงยุทธศาสตร์ของการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ที่สามารถยกระดับและพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ด้วยการนำข้อมูลและหลักฐานที่ครบถ้วนรวมทั้งแนวคิดที่ซับซ้อน คำนึงถึงปัจจัยเสี่ยงในการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ทั้งในระดับชาติ/นานาชาติ รวมทั้งนำเทคโนโลยี/นวัตกรรมเข้ามาประยุกต์มาใช้อย่างครบถ้วนและมีประสิทธิภาพ และนำภาคีเครือข่าย/พันธมิตรเข้ามามีส่วนร่วม และ ๔) สมรรถนะด้านการบริหารจัดการอภิบาลระบบ (Management and Governance Competency) เป็นเรื่องของการบริหาร สนับสนุน เพื่อการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ในระดับต่างๆ คือ ระดับประเทศ : บริหารเพื่อขึ้นา นโยบาย และออกกฎหมายโดยร่วมมือกับเครือข่ายและภาคส่วนอื่นๆ เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบ (Accountability) ระดับจังหวัด/อำเภอ : ดำเนินการให้เกิดรูปแบบและมาตรฐานที่เหมาะสมด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ระดับจังหวัดและอำเภอ ระดับท้องถิ่น/ชุมชน/ประชาชน : เพื่อให้เกิดความสามารถในการจัดการและดูแลตนเองด้านการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม ได้อย่างเหมาะสม

จากผลการศึกษาสถานการณ์สมรรถนะหลัก A๒IM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากรกรมอนามัย จำแนกตามรอบการประเมิน และกลุ่มพบว่า กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ผลการประเมินตนเองรอบที่ ๑ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๕๒ และผลการประเมินตนเองรอบที่ ๒ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๕๗ กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผลการประเมินตนเองรอบที่ ๑ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๗ และผลการประเมินตนเองรอบที่ ๒ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๙ กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผลการประเมินตนเองรอบที่ ๑ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๗ และผลการประเมินตนเองรอบที่ ๒ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๗ กลุ่มที่ ๔ ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลการประเมินตนเองรอบที่ ๑ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๑๐ และผลการประเมินตนเองรอบที่ ๒ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๐ จากผลการสะท้อนให้เห็นว่าการประเมินตนเองในรอบที่ ๒ คือ ช่วงเดือนกันยายน ๒๕๖๓

ผลการประเมินตนเองของทุกกลุ่มมีค่าเฉลี่ยสูงขึ้นจากการประเมินรอบที่ ๑ ในเดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๖๓ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชนิศา หาญสมบูรณ์ (๒๕๖๓) ทำการศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร การทางพิเศษแห่งประเทศไทย โดยผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาประสิทธิภาพของบุคลากร ผ่านการอบรมส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ เข้าใจบริบทของหน้าที่ความรับผิดชอบมากขึ้น และสามารถนำเอาความรู้ที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้ หากมองย้อนมาที่ข้าราชการทุกกลุ่มของกรมอนามัย นั้นมีการพัฒนาสมรรถนะหลัก A๒IM อย่างต่อเนื่อง จึงทำให้ข้าราชการทุกคนเกิดความตื่นตัว เข้าถึง และเข้าใจเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของกรมอนามัยมากขึ้น จึงส่งผลให้ผลการประเมินตนเองมีค่าเฉลี่ยที่สูงขึ้นในทุกกลุ่ม

นอกจากนี้ เพื่อเป็นการยืนยันความเข้าใจ และเข้าถึงต่อสมรรถนะหลัก A๒IM ของกรมอนามัยของข้าราชการกรมอนามัยนั้น ยังมีผลการประเมินสมรรถนะของข้าราชการกรมอนามัย โดยผู้บังคับบัญชาของแต่ละกลุ่มทำการประเมิน โดยผลการประเมินพบว่า กลุ่มที่ ๑ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ระดับชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชารอบที่ ๑ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๖ และผลการประเมินตนเองรอบที่ ๒ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๙ กลุ่มที่ ๒ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๑ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๖ และผลการประเมินตนเองรอบที่ ๒ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๓ กลุ่มที่ ๓ ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการพิเศษ ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา รอบที่ ๑ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๔ และผลการประเมินตนเองรอบที่ ๒ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๔๙ และกลุ่มที่ ๔ ข้าราชการ ประเภทวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ผลการประเมินโดยผู้บังคับบัญชารอบที่ ๑ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๕ และผลการประเมินตนเองรอบที่ ๒ มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด โดยมีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ ๔.๓๕ จากผลการประเมินรอบที่ ๒ ของผู้บังคับบัญชา กลุ่มที่ ๑ กลุ่มที่ ๓ มีค่าเฉลี่ยสูงขึ้น และกลุ่มที่ ๔ มีค่าเฉลี่ยเท่าเดิม มีเพียงกลุ่มที่ ๒ ที่มีค่าเฉลี่ยลดลง สะท้อนให้เห็นว่า ผู้บังคับบัญชาทุกกลุ่มสังเกตเห็นพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาว่า พฤติกรรมที่แสดงออกนั้นมีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลัก A๒IM ของกรมอนามัย เช่นเดียวกัน ทั้งนี้เป็นผลสืบเนื่องมาจากภายใต้การพัฒนาศักยภาพบุคลากรกรมอนามัยนั้นมีความต่อเนื่อง การที่ข้าราชการในฐานะผู้ปฏิบัติเหล่านี้จะพัฒนาตนเองในด้านใด ต้องได้รับการยินยอมหรือการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา สำหรับการพัฒนาด้านตนเอง และกรมอนามัยเองก็มีการกำหนดหลักสูตรการพัฒนาที่มีการสอดคล้องสมรรถนะหลัก A๒IM ของกรมอนามัยในทุกหลักสูตรอยู่แล้ว การพัฒนาระดับการเป็นผู้นำกำหนดให้มีทักษะ ความเชี่ยวชาญเฉพาะมากขึ้น มีการจัดหลักสูตรให้เหมาะสมตามระดับของบุคลากร ดังนั้น การได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจึงทำให้ผลการประเมินพฤติกรรมของข้าราชการกรมอนามัยสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของกรมอยู่ในระดับมากที่สุด สอดคล้องกับการศึกษาของ จารุเนตร เกื้อภักดี (๒๕๕๙) ทำการศึกษาเรื่อง แนวทางพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสภาพปัญหา ความต้องการ และแนวทางในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลรัตนโกสินทร์ ผลการศึกษาพบว่า บุคลากรของหน่วยงานมีความต้องการสำหรับการพัฒนาในรูปแบบของการอบรมมากที่สุด และมองว่า แนวทางการพัฒนามุ่งเน้นไปในทิศทางที่สามารถนำกลับมาใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง จึงเห็นได้ว่าการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในรูปแบบของการอบรมจำเป็นต้องกำหนดรายละเอียดของหลักสูตรการอบรมเพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำเอาสิ่งที่ได้จากการอบรมมาใช้ในการปฏิบัติ ดังนั้น ภายใต้บริบทของกรมอนามัย

แนวทางการพัฒนาบุคลากรกรมอนามัย มีแนวทางการพัฒนาที่มุ่งหวังเอาเรื่องราวสมรรถนะหลัก AbIM ของกรมอนามัยมาสอดแทรกในหลักสูตรต่าง ๆ ของกรมอนามัย เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจ ตลอดจนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถรับรองผลการพัฒนาได้จากการประเมินจากผู้บังคับบัญชาที่มองว่า ผลการประเมินสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของกรมอนามัยอยู่ในระดับมากที่สุด

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

สำหรับข้อเสนอแนะ จากการศึกษาสถานการณ์สมรรถนะหลัก AbIM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากรกรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ มีรายละเอียดดังนี้

๕.๓.๑ เครื่องมือประเมินสมรรถนะ

จากผลการศึกษา พบว่า ผลการประเมินสถานการณ์สมรรถนะหลัก AbIM ของกรมอนามัย ทั้งการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรกรมอนามัย ทั้ง ๒ รอบการประเมิน การแสดงพฤติกรรมของบุคลากรกรมอนามัยที่สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของกรมอนามัย โดยที่สถานการณ์สมรรถนะหลัก AbIM ของบุคลากรกรมอนามัย อยู่ในระดับมากที่สุด ทุกสมรรถนะไม่ว่าจะเป็น Assessment คือ การประเมิน Advocacy คือ การชี้แนะเชิงกลยุทธ์ Intervention คือ การปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม และ Management and Governance คือ การบริหารจัดการ ภิบาลระบบ สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรกรมอนามัยทุกกลุ่ม มีการตื่นตัวจากสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นของกรมอนามัย โดยทั่วไปแล้วการตื่นตัวของคนเราจะเกิดขึ้นตลอดเวลา จากระดับที่ต่ำสุด หรือเฉื่อยชา เรื่อยมาจนถึงระดับปานกลาง และในที่สุดในระดับสูงสุด เปรียบเช่น แต่เดิมกรมอนามัย ไม่มีการประกาศใช้สมรรถนะหลักของตนเองที่ใช้ในการขับเคลื่อนพันธกิจของกรมอนามัยให้บรรลุเป้าหมาย มีเพียงการใช้สมรรถนะตามที่สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) กำหนดเท่านั้น เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกและประเทศไทยกรมอนามัย ได้ปรับเปลี่ยนบทบาทการดำเนินการ โดยกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ พันธกิจให้ครอบคลุมเพื่อเป็นองค์กรหลักของประเทศในการอภิบาลระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อม กรมอนามัยจำเป็นต้องทบทวนสมรรถนะหลักของกรมอนามัยเองที่จะสามารถขับเคลื่อนการดำเนินงานตามบทบาทหน้าที่ใหม่ ช่วงเวลาแรกอาจจะมีคามตื่นตัวของบุคลากรในระดับต่ำ จนกระทั่งได้รับการเรียนรู้ การปลูกฝังจนสามารถพัฒนาไปเรื่อย ๆ จนถึงการตื่นตัวระดับสูงสุด เป็นต้น จากผลการศึกษาที่ค้นพบ สะท้อนให้เห็นศักยภาพของบุคลากรกรมอนามัย ที่ตระหนักและให้ความสำคัญกับสมรรถนะหลัก คือ AbIM ต่อการขับเคลื่อนจนบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจของกรมอนามัยต่อไป

นอกจากนี้เป็นที่น่าสังเกตว่า จากการศึกษาครั้งนี้ เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา คือ แบบสอบถาม ที่ให้บุคลากรกรมอนามัย และผู้บังคับบัญชาเป็นผู้ประเมิน โดยทำการวิเคราะห์ข้อคำถามที่สะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรม แล้วเลือกระดับให้สอดคล้องกับความเป็นจริงของตนเองหรือผู้ใต้บังคับบัญชาของตนเอง ซึ่งโดยปกติการประเมินตนเองได้รับการออกแบบมาเพื่อช่วยให้บุคคลระบุจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง เพื่อสร้างแผนปฏิบัติการเพื่อดำเนินการเปลี่ยนแปลง แต่การประเมินตนเองก็มีข้อจำกัดหลายประการ เช่น การประเมินตนเอง ผู้ประเมินมักจะประเมินตนเองสูงกว่าความเป็นจริง หรือสูงกว่าที่ผู้บังคับบัญชาประเมินให้ และผู้บังคับบัญชาก็มักจะประเมินสมรรถนะของลูกน้องต่ำ กว่าความเป็นจริง และมักมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเมื่อมาปรึกษารื้อหรือสรุปร่วมกับผู้บังคับบัญชา เป็นต้น ทั้งนี้ หากเราจำเป็นต้องใช้แบบสอบถามเพื่อทำการประเมินตนเองอยู่นั้น ผู้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของผู้ใต้บังคับบัญชา ในช่วง

ประเมินไว้เป็นหลักฐานขณะเดียวกัน ผู้ได้บังคับบัญชาจะต้องบันทึกพฤติกรรมต่างๆ ที่เกี่ยวกับสมรรถนะของตนไว้เป็นหลักฐานเช่นเดียวกัน และนำมาใช้ยืนยันในช่วงปรึกษาหารือและสรุปสมรรถนะร่วมกัน

ผู้ศึกษา เสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาคาใจเคลื่อนของการประเมินสมรรถนะหลัก A๒IM อีกแนวทางหนึ่ง คือ หากจำเป็นต้องมีการประเมินสถานการณ์สมรรถนะหลัก A๒IM ของบุคลากรกรมอนามัย ในครั้งต่อไป อาจจะเลือกใช้เครื่องมือสำหรับการประเมินที่หลากหลาย เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือ หรือความเชื่อมั่นของผลการประเมิน โดยวิธีการที่สามารถนำมาใช้ในการประเมินได้ ยกตัวอย่างเช่น

๑) การประเมินโดยใช้แบบทดสอบ (Test : Knowledge & Skill) เป็นเทคนิคการประเมินสมรรถนะโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้หรือทักษะตามสมรรถนะหลักของกรมอนามัย คือ A๒IM เช่น การทำแบบปรนัยเลือกตอบ แบบอัตนัยโดยให้ผู้เข้าทดสอบเขียนอธิบายคำตอบ แบบทดสอบประเภทนี้ ออกแบบมาเพื่อวัดความสามารถของบุคคล (Can do) ภายใต้เงื่อนไขของการทดสอบ

๒) ประเมินโดยการสัมภาษณ์ (Interview) เป็นเทคนิคที่ผู้บังคับบัญชาหรือผู้ประเมินทำการสัมภาษณ์ผู้ใต้บังคับบัญชาตามสมรรถนะหลักของกรมอนามัย คือ A๒IM และทำการประเมินว่าบุคลากรกรมอนามัยมีสมรรถนะอยู่ระดับใด แต่การใช้เทคนิคนี้มีข้อจำกัด คือ ต้องใช้เวลามากในกรณีที่มีผู้ใต้บังคับบัญชามากต้องเสียเวลามาก

๓) ประเมินแบบ ๓๖๐ องศา (๓๖๐Evaluation) การประเมินสมรรถนะแบบ ๓๖๐ นี้ เป็นการประเมินโดยใช้เครื่องมือที่เป็นแบบสอบถาม (Rating Scale) หรือแบบประเมิน จากพฤติกรรม การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของกรมอนามัย (A๒IM) โดยให้ผู้ที่เกี่ยวข้องกับผู้ถูกประเมินเป็นผู้ประเมินสมรรถนะ เช่น ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นต้น และเมื่อทุกคนประเมิน เสร็จแล้วก็หาข้อสรุปว่าผู้ถูกประเมินมีสมรรถนะอยู่ในระดับใด ข้อดีของการประเมินแบบนี้ก็คือการ ประเมินโดยบุคคลหลายคนหลายระดับทำให้มีหลายมุมมอง ลดอคติจากการประเมินโดยบุคคลคนเดียว ข้อจำกัด คือมีภาระเอกสารจำนวนมาก บางครั้ง ผู้ประเมินมีความเกรงใจทำให้ประเมินสูงกว่า ความเป็นจริง หรือเกิดพฤติกรรมฮั้วซึ่งกันและกัน เป็นต้น

ดังนั้น เพื่อสร้างความน่าเชื่อถือของผลการประเมิน สำหรับการประเมินสถานการณ์สมรรถนะหลัก A๒IM ของกรมอนามัยในครั้งต่อไป อาจจะเลือกใช้เครื่องมือที่มีความหลากหลาย มากกว่าการประเมินจากแบบสอบถาม จะได้สร้างความมั่นใจให้กับผลการประเมิน จนกระทั่งสามารถนำผลการประเมินสมรรถนะหลัก คือ A๒IM ไปสู่การกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย เพื่อยกระดับคุณภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ หรือมีศักยภาพที่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนกรมอนามัยให้กลายเป็นผู้นำนโยบายระบบส่งเสริมสุขภาพและอนามัยสิ่งแวดล้อมต่อไป

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติ การนำไปใช้ประโยชน์

จากผลการศึกษาสถานการณ์สมรรถนะหลัก A๒IM ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ ~~เป็นการศึกษาผลการประเมินสมรรถนะหลักของกรมอนามัย คือ A๒IM (Assessment, Advocacy, Intervention และ Management & Governance) ที่เปรียบเสมือนพฤติกรรมบ่งชี้ขีดความสามารถของกรมอนามัยให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดเอาไว้ โดยการประเมินพฤติกรรมบ่งชี้จากพฤติกรรมของบุคลากรของกรมอนามัย วัดจากการประเมินตนเองและการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ซึ่งผลการประเมินดังกล่าวสามารถใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรกรมอนามัยดังนี้~~

๕.๓.๒.๑ การกำหนดแนวทางการพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) โดยกองการเจ้าหน้าที่ สามารถส่งผลการประเมินกลับไปยังหน่วยงานต่าง ๆ ภายใต้สังกัดกรมอนามัย เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ กำหนดเป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากรของตนเอง ให้สอดคล้องกับความต้องการหรือสอดคล้องกับความจำเป็นต่อการพัฒนารายบุคคล เพื่อยกระดับศักยภาพของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๕.๓.๒.๒ การกำหนดแนวทางการพัฒนาในหลักสูตรสำคัญของกรมอนามัย การพัฒนาบุคลากรของกรมอนามัย ที่มีรายละเอียดการเรียนการสอน หรือสอดแทรกกิจกรรมให้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของกรมอนามัย คือ AbIM หรือนำผลการประเมินที่เกิดขึ้นมากำหนดหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่มที่สอดคล้องกับผลการประเมิน เพื่อยกขีดความสามารถให้บุคลากรกรมอนามัยมีสมรรถนะ AbIM เพิ่มมากขึ้น

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการศึกษาครั้งต่อไป

๕.๓.๓.๑ การขอความอนุเคราะห์ในการร่วมมือทำการประเมินสถานการณ์สมรรถนะหลัก (AbIM) ในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์กรมอนามัย ปี พ.ศ. ๒๕๖๓ อาจจะต้องสร้างความเข้าใจและสะท้อนให้เห็นถึงความสำคัญของการประเมินดังกล่าว เพื่อจะได้ผลการประเมินสถานการณ์ที่แท้จริงตามวัตถุประสงค์ของการศึกษานี้

๕.๓.๓.๒ ประเด็นสำหรับการศึกษา ประเด็นการศึกษาสมรรถนะบุคลากรในครั้งต่อไป อาจจะกำหนดให้กว้างหรือมีความชัดเจนมากขึ้น เช่น อาจจะมีการศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดพฤติกรรมตามสมรรถนะหลักของอนามัย เพื่อจะได้นำเอาผลการประเมินมาเติมเต็มต่อการออกแบบหลักสูตรการพัฒนาบุคลากรที่ได้รับความร่วมมือจากผู้ที่เกี่ยวข้องภายใต้บริบทของกรมอนามัย เพื่อให้บุคลากรกรมอนามัยมีสมรรถนะตามที่ต้องการ

บรรณานุกรม

- กฤษฎิยา มูลศรี. (๒๕๖๑). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรภาครัฐกิจโรงแรมและรีสอร์ท.**
วารสารสหวิทยาการวิจัย: ฉบับบัณฑิตศึกษา ปีที่ ๗ ฉบับที่ ๑ มกราคม - มิถุนายน ๒๕๖๑.
- กรมอนามัย (๒๕๖๔). **วิสัยทัศน์กรมอนามัย.** ค้นหาเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔. [ระบบออนไลน์].
แหล่งที่มา <https://www.anamai.moph.go.th/th/mission-vision>.
- เกตุณี หงส์นันท์ . (๒๕๓๐). **การประเมินบุคคล.** กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- งามนิจ จันท. (๒๕๓๖). **สภาพและปัญหาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในศูนย์พัฒนาการศึกษา
ระดับก่อนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานการประถมศึกษาแห่งชาติเขตการศึกษา ๑.**
วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการศึกษาปฐมวัย คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จารุเนตร เกื้อภักดี. (๒๕๕๙). **แนวทางการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี
ราชมงคลรัตนโกสินทร์.** ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการภาครัฐและภาคเอกชน
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- จิรประภา อัครบวร. (๒๕๕๖). **สร้างคนสร้างผลงาน.** กรุงเทพมหานคร: ก. พลพิมพ์.
- ชนิศา หาญสมบูรณ์. (๒๕๖๓). **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานของ
บุคลากรในการทางพิเศษแห่งประเทศไทย.** บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์กร มโนจันทร์เพ็ญ. (๒๕๖๓). **มองไปข้างหน้า ๒๐๕๐: แนวโน้มกระแสโลก
(ตอนที่ ๑ การเปลี่ยนแปลงด้านประชากร).** ค้นหาเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔. [ระบบออนไลน์].
แหล่งที่มา https://www.creativethailand.org/view/article-read?article_id=๓๒๔๘๘.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (๒๕๕๖). **การบริหารงานทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ภาคปฏิบัติ.** กรุงเทพมหานคร:
บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- _____. (๒๕๕๗). **มารู้จัก Competency กันเถอะ.** กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- เทือน ทองแก้ว. (๒๕๕๕). **ภาวะผู้นำ : สมรรถนะหลักของผู้บริหารในยุคปฏิรูป.** วิชาการ. กรมวิชาการ
กระทรวงศึกษาธิการ, ๕(๙) กันยายน ๒๕๕๕.
- ฐิระ ประवालพฤกษ์. (๒๕๓๘). **การพัฒนาบุคคลและการฝึกอบรม.** กรุงเทพฯ: หน่วยศึกษานิเทศก์สถาบันราชภัฏ.
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. (๒๕๓๒). **เอกสารการสอนชุดวิชาวิทยาการการสอน หน่วยที่ ๑-๗.**
กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (๒๕๔๑). การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ = Public personnel administration.

กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

สมาน รังสิโยภรณ์. (๒๕๔๔). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ ก.พ.

วิทยา อินทสรณ. (๒๕๖๓). แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะ เพื่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์.

ค้นหาเมื่อวันที่ ๑๖ ธันวาคม ๒๕๖๓. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

<http://www.thailandindustry.com/onlinemag/view๒.php?id=๗๓๕§ion=๑๘&issues=๒๘>

ศุภสินี มนประณีต. (๒๕๕๒). แนวทางการพัฒนาทรัพยากรบุคคลสายปฏิบัติการ บริษัท ไปรษณีย์ไทย จำกัด.

วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล.

สุรพงษ์ มาลี. (๒๕๔๙). การพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามสมรรถนะ (Competency Based HRD).

กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ.

สุวรีย์ ศิริโกคาภิรมย์. (๒๕๔๖). การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี. ฝ่ายเอกสารการพิมพ์.

มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.

สำนักสุขาภิบาลอาหารและน้ำ. (๒๕๖๐). การปรับทิศทางการดำเนินงานสุขาภิบาลอาหารและน้ำ

ตามนโยบายกรมอนามัย ๔.๐. ค้นหาเมื่อวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๖๔. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

http://foodsafety.anamai.moph.go.th/download/D_PR/๒๕๖๐/food%๒๐and%๒๐water%๒๐๔.๐.pdf

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.). (๒๕๕๒). มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้

ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญ.

ค้นหาเมื่อวันที่ ๒๐ มิถุนายน ๒๕๖๔. [ระบบออนไลน์]. แหล่งที่มา

<https://www.ocsc.go.th/sites/default/files/attachment/circular/w๒๗-๒๕๕๒.pdf>

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (๒๕๕๗). แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency : เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง.

Chulalongkorn Review.

อาภรณ์ ภูววิทยพันธ์. (๒๕๕๘). Competency Dictionary. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ เอชอาร์ เซ็นเตอร์.

I Prabawati. (๒๐๑๗). Competency-based training model for human resource

management and development in public sector. The ๒nd International Joint Conference on Science and Technology (IJCST) ๒๐๑๗

บรรณานุกรม (ต่อ)

Likert, Rensis. (๑๙๖๗) . **The Method of Constructing and Attitude Scale.**

Reading in Attitude Theory and Measurement. Fishbein, Martin, Ed. New York : Wiley & Son.

McClelland, David C. (๑๙๙๙). **Identifying Competencies with Behavioral-event interviews.**

Retrieved on ๑๖ January ๒๐๒๑ from www.ei.haygroup.com

McClelland, David C. (๑๙๗๓). **Testing for competence rather than for intelligence.**

American Psychologist.

Spencer, L. M. (๑๙๙๓). **Competence at Work : Models for Superior Performance.** New

York: Wiley & Sons.

ภาคผนวก

เครื่องมือการศึกษา

แบบสอบถาม

การศึกษาศาถาการณัสมรณะ(A๒IM) หลัคในการขับเคลือนยุทธศาสตรของบุคลากร กรมอนามัย
ปี พ.ศ.๒๕๖๓

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาถาการณัสมรณะ(A๒IM) หลัคในการขับเคลือนยุทธศาสตรของบุคลากร กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกิจาสาถาการณัสมรณะหลัค(A๒IM) ของบุคลากรกรมอนามัย .

๒. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการประเมินตนเองของบุคลากรกลุ่มที่ ๑ คือ ข้าราชการ ประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ขำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ภายใตัสมรณะหลัคของกรมอนามัย (A๒IM)

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรณะ A๒IM

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

๑. รอบการประเมิน

[] การประเมินรอบที่ ๑

[] การประเมินรอบที่ ๒

๒. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๓. ประเภทบุคลากรสังกัดกรมอนามัย

[] ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

[] ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับขำนาญงาน

[] ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

[] พนักงานราชการ

๔. หน่วยงานในสังกัด

[] ส่วนกลาง

[] ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๒

คำชี้แจง

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

๕	หมายถึง	เป็นประจำ	๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	ท่านค้นคว้าข้อมูลตามงานที่มอบหมาย ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา					
๒	ท่านจำแนก จัดหมวดหมู่ ของข้อมูลความรู้ จนสามารถใช้งานได้ตรงเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
๓	ท่านอธิบาย ชี้แจง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนให้กับผู้อื่นได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงประเด็น					
๔	ท่านมักจะสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้					
๕	ท่านหมั่นตรวจสอบ ปรับปรุงการดำเนินการตามมาตรการ/แนวปฏิบัติการ รวมทั้งนำเสนอ วิธีการใหม่ๆ ในการยกระดับประสิทธิภาพงานของตนเอง					
๖	ท่านให้ความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่					
๗	ท่านทบทวน ตรวจสอบ และจัดการกับปัญหาเบื้องต้นได้ โดยไม่รีรอ หรือเพิกเฉย					
๘	ท่านมักจะร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
๙	ท่านติดตาม กำกับ ประเมิน งานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอจนงานที่มอบหมายบรรลุผลสำเร็จ					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

แบบสอบถาม

การศึกษาศาถานการณัสมรณนะ(A๒IM) หลัถในการขับเคลื่อณยุทธศาสตรัของบุคลากร กรมณณามัถ
ปี พ.ศ.๒๕๖๓

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาถานการณัสมรณนะ(A๒IM) หลัถในการขับเคลื่อณยุทธศาสตรัของบุคลากร กรมณณามัถ ปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศาถานการณัสมรณนะหลัถ (A๒IM) ของบุคลากรกรมณณามัถ .

๒. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการประเมินตนเองของบุคลากรกลุ่มที่ ๒ คือ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ภายใต้สมรณนะหลัถของกรมณณามัถ (A๒IM)

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรณนะ A๒IM

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

๑. รอบการประเมิน

[] การประเมินรอบที่ ๑

[] การประเมินรอบที่ ๒

๒. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๓. ประเภทบุคลากรสังกัดกรมณณามัถ

[] ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

[] ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

๔. หน่วยงานในสังกัด

[] ส่วนกลาง

[] ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๒

คำชี้แจง

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

๕	หมายถึง	เป็นประจำ	๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	ท่านวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดทำเป็นความรู้ และสารสนเทศที่จะใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้					
๒	ท่านตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้อง แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม					
๓	ท่านสามารถบอกถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน					
๔	ท่านสื่อสาร โน้มน้าว สนับสนุน ข้อคิดเห็นของตน โดยใช้ข้อมูล ความรู้ เพื่อเกิดการตัดสินใจจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
๕	ท่านเจรจาต่อรอง เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือในระยะเวลาอันใกล้					
๖	ท่านมักหาวิธีการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
๗	ท่านมักเสนอความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ ตรงประเด็น และร่วมลงมือปฏิบัติงานเสร็จสิ้นภารกิจ					
๘	ท่านมักประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง เพื่อจัดการกับปัญหา ได้อย่างเรียบร้อยทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่รีรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ					
๙	ท่านมักจัดการกับผลที่เกิดจากภาวะกดดันทุกรูปแบบ ด้วยการบูรณาการวิธีการต่าง ๆ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้บรรลุพันธกิจในการทำงาน					
๑๐	ท่านประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตร ทั้งภายในภายนอก จนเกิดความร่วมมือในการพัฒนางาน					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

แบบสอบถาม

การศึกษาศาสนาการณัสมรณะ(A๒IM) หลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากร กรมอนามัย
ปี พ.ศ.๒๕๖๓

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาสนาการณัสมรณะ(A๒IM) หลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากร กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศาสนาการณัสมรณะหลัก(A๒IM) ของบุคลากรกรมอนามัย .

๒. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการประเมินตนเองของบุคลากรกลุ่มที่ ๓ คือ ข้าราชการประเภทวิชาการระดับชำนาญการพิเศษ ภายใต้สมรรถนะหลักของกรมอนามัย (A๒IM)

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

๑. รอบการประเมิน

[] การประเมินรอบที่ ๑

[] การประเมินรอบที่ ๒

๒. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๓. หน่วยงานในสังกัด

[] ส่วนกลาง

[] ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๒

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

๕	หมายถึง	เป็นประจำ	๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	ท่านใช้วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดทำซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์					
๒	ท่านมีการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดทำข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์					
๓	ท่านแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจ					
๔	ท่านมักจะโน้มน้าวให้ผู้มีบทบาทสำคัญ (key man) ขององค์กรหรือพื้นที่ที่ท่านร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการผลักดันภารกิจให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ					
๕	ท่านมักแสวงหาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการจูงใจ โน้มน้าว ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จ					
๖	ท่านวิเคราะห์ผลของการเจรจา โน้มน้าว สื่อสาร ไว้ล่วงหน้า และพร้อมรับมือ/จัดการกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้รับสารที่อาจเกิดขึ้น					
๗	ท่านมักใช้ข้อมูล ความรู้เชิงสหสาขาวิชาชีพและแนวคิดที่ซับซ้อน มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรม					
๘	ท่านมักคาดการณ์ปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานทั้งในเชิงบวกและลบ ได้อย่างครบถ้วน รอบด้าน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันหรือแนวปฏิบัติการ					
๙	ท่านให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหา จนงานบรรลุผลสำเร็จเชิงประจักษ์					
๑๐	ท่านอธิบายความสอดคล้องของภารกิจ และระบบงานที่ตนออกแบบและรับผิดชอบ กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างชัดเจน					
๑๑	ท่านมักสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย					
๑๒	ท่านบริหารจัดการทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯลฯ ทั้งในระดับพื้นที่หรือระดับหน่วยงาน จนลดอุปสรรคการทำงาน และเอื้ออำนวยให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ					
๑๓	ท่านมักทำงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้บรรลุนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ร่วมกันได้อย่างราบรื่น					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

แบบสอบถาม

การศึกษาศาถานการณัสมรณนะ(A๒IM) หลัถในการขับเคลือนยุทธศาสตรัของบุคลากร กรมณามัย
ปี พ.ศ.๒๕๖๓

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาถานการณัสมรณนะ(A๒IM) หลัถในการขับเคลือนยุทธศาสตรัของบุคลากร กรมณามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพือศึกษาศาถานการณัสมรณนะหลัถ(A๒IM) ของบุคลากรกรมณามัย .

๒. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการประเมินตนเองของบุคลากรกลุ่มที่ ๔ คือ ข้าราชการประภะทวิชากรระดับเชี่ยวชาญ ภายใตัสมรณนะหลัถของกรมณามัย (A๒IM)

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ตอผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรณนะ A๒IM

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

๑. รอบการประเมิน

[] การประเมินรอบที่ ๑

[] การประเมินรอบที่ ๒

๒. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๓. หน่วยงานในสังกัด

[] ส่วนกลาง

[] ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๒

คำชี้แจง

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

๕	หมายถึง	เป็นประจำ	๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	ท่านมักบ่งชี้ล่วงหน้าถึงปัจจัยที่เป็นโอกาส อุปสรรค และเลือกกลยุทธ์หรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน					
๒	ท่านมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน เชื่อมโยงกันหลายปัจจัย ด้วยศาสตร์ชั้นสูง และบ่งชี้ข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจได้					
๓	ท่านมักจะให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาออกแบบ เจริญยุทธศาสตร์ระดับชาติ รวมทั้งบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการอภิบาลระบบ					
๔	ท่านมักจะจัดทำหรือให้ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมทุกมิติต่อการตัดสินใจ					
๕	ท่านให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการได้มาซึ่งข้อมูล สารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดทิศทางและเลือกเครื่องมือ/วิธีการอย่างเหมาะสม					
๖	ท่านประเมินสถานการณ์ ปัญหา ข้อจำกัด แนวโน้ม และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์					
๗	ท่านมักจะแสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
๘	ท่านมักจะสื่อสาร เจรจาต่อรองกับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มีอำนาจระดับสูงหรือระดับประเทศ เพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบายหรือกฎหมายในการขับเคลื่อน					
๙	ท่านออกแบบมาตรการ แนวปฏิบัติ/กำหนดกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา โดยอาศัยหลายภาคส่วนในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต/ประเทศ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับมหภาค					
๑๐	ท่านมักให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหาที่มีความซับซ้อน เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมายหรือมาตรการระดับชาติ					
๑๑	ท่านมักสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ออกแบบมาตรการ/แนวทางปฏิบัติจนเกิดเป็นนวัตกรรม					

ส่วนที่ ๒

คำชี้แจง

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร เมื่อท่านได้อ่านข้อความแล้วพิจารณาตอบให้ตรงตามความเห็นของท่านมากที่สุด

๕	หมายถึง	เป็นประจำ	๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑๒	ท่านมักบูรณาการงานเชิงยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน รวมทั้งบริหารความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับภาคีเครือข่ายระดับชาติและภาคีเครือข่ายในรูปแบบประชารัฐ					
๑๓	ท่านมักจะผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย					
๑๔	ท่านมักจะติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และสะท้อนให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานเห็นถึงข้อเท็จจริง รวมถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบจากนโยบาย กฎหมาย เป็นต้น					
๑๕	ท่านนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและ ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความชำนาญ จนบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

แบบสอบถาม

การศึกษาศาถานการณัสมรณนะ(A๒IM) หลักในการขับเคลือนยุทธศาสตรัของบุคลากร กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาถานการณัสมรณนะ(A๒IM) หลักในการขับเคลือนยุทธศาสตรัของบุคลากร กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศาถานการณัสมรณนะหลัก(A๒IM) ของบุคลากรกรมอนามัย .

๒. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรกลุ่มที่ ๑ คือ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน ชำนาญงาน ประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ ภายใต้สมรณนะหลักของกรมอนามัย (A๒IM)

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรณนะ A๒IM

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

๑. รอบการประเมิน

[] การประเมินรอบที่ ๑

[] การประเมินรอบที่ ๒

๒. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๓. ประเภทบุคลากรสังกัดกรมอนามัยที่ท่านทำการประเมิน

[] ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับปฏิบัติการ

[] ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน

[] ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับปฏิบัติงาน

๔. หน่วยงานในสังกัด

[] ส่วนกลาง

[] ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับพฤติกรรมของผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร

๕ หมายถึง เป็นประจำ ๔ หมายถึง บ่อยครั้ง
 ๓ หมายถึง นานๆ ครั้ง ๒ หมายถึง บางครั้ง
 ๑ หมายถึง ไม่เคยเลย

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	ผู้รับการประเมินค้นคว้าข้อมูลตามงานที่มอบหมาย ได้ครบถ้วน ถูกต้อง และทันเวลา					
๒	ผู้รับการประเมินจำแนก จัดหมวดหมู่ ของข้อมูลความรู้ จนสามารถใช้งานได้ตรงเป้าหมายของงานที่ได้รับมอบหมาย					
๓	ผู้รับการประเมินอธิบาย ชี้แจง ให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของตนให้กับผู้อื่นได้อย่างครบถ้วน ชัดเจน และตรงประเด็น					
๔	ผู้รับการประเมินมักจะสร้างความร่วมมือกับหน่วยงาน หรือผู้เกี่ยวข้องภายนอกที่มีความแตกต่างทางวัฒนธรรมได้					
๕	ผู้รับการประเมินหมั่นตรวจสอบ ปรับปรุงการดำเนินการตามมาตรการ/แนวปฏิบัติการ รวมทั้งนำเสนอ วิธีการใหม่ๆ ในการยกระดับประสิทธิภาพงานของตนเอง					
๖	ผู้รับการประเมินให้ความร่วมมือในการปฏิบัติการกิจ ของทีมงาน และองค์กรอย่างเต็มที่					
๗	ผู้รับการประเมินทบทวน ตรวจสอบ และจัดการกับปัญหาเบื้องต้นได้ โดยไม่รีรอ หรือเพิกเฉย					
๘	ผู้รับการประเมินมักจะร่วมมือกับทีมงาน เพื่อนร่วมงาน หรือภาคีเครือข่ายในการขับเคลื่อนการดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายที่กำหนด					
๙	ผู้รับการประเมินติดตาม กำกับ ประเมิน งานของตนเอง อย่างสม่ำเสมอจนงานที่มอบหมายบรรลุผลสำเร็จ					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

แบบสอบถาม

การศึกษาศาสนาการณัสมรณะ(A๒IM) หลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากร กรมอนามัย
ปี พ.ศ.๒๕๖๓

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาสนาการณัสมรณะ(A๒IM) หลักในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของบุคลากร กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาศาสนาการณัสมรณะหลัก(A๒IM) ของบุคลากรกรมอนามัย .

๒. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรกลุ่มที่ ๒ คือ ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส ประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ ภายใต้สมรรถนะหลักของกรมอนามัย (A๒IM)

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบต่อ ใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

๑. รอบการประเมิน

[] การประเมินรอบที่ ๑

[] การประเมินรอบที่ ๒

๒. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๓. ประเภทบุคลากรสังกัดกรมอนามัย

[] ข้าราชการประเภทวิชาการ ระดับชำนาญการ

[] ข้าราชการประเภททั่วไป ระดับอาวุโส

๔. หน่วยงานในสังกัด

[] ส่วนกลาง

[] ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๒

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับพฤติกรรม
ของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร

๕ หมายถึง เป็นประจำ ๔ หมายถึง บ่อยครั้ง
๓ หมายถึง นานๆ ครั้ง ๒ หมายถึง บางครั้ง
๑ หมายถึง ไม่เคยเลย

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ข้อมูลแล้วจัดทำเป็นความรู้ และสารสนเทศที่จะใช้ประกอบการปฏิบัติงานได้					
๒	ผู้รับการประเมินตรวจสอบข้อมูลที่สำคัญจนถูกต้อง แล้วนำไปพัฒนาเป็นแนวปฏิบัติ/มาตรการ/กลยุทธ์ ได้อย่างเหมาะสม					
๓	ผู้รับการประเมินสามารถบอกถึงพฤติกรรม อารมณ์ ความรู้สึกของผู้อื่น เพื่อสร้างสัมพันธ์ที่ดีในการปฏิบัติงาน					
๔	ผู้รับการประเมินสื่อสาร โน้มน้าว สนับสนุน ข้อคิดเห็นของตน โดยใช้ข้อมูลความรู้ เพื่อเกิดการตัดสินใจจนบรรลุเป้าหมายร่วมกัน					
๕	ผู้รับการประเมินเจรจาต่อรอง เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นเฉพาะหน้า หรือในระยะเวลายาวไกล					
๖	ผู้รับการประเมินมักหาวิธีการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรมใหม่ๆ เพื่อแก้ไขปัญหาในงานรับผิดชอบของตนเองอย่างสม่ำเสมอ					
๗	ผู้รับการประเมินมักเสนอความคิดแปลกใหม่ สร้างสรรค์ ตรงประเด็น และร่วมลงมือปฏิบัติจนเสร็จสิ้นภารกิจ					
๘	ผู้รับการประเมินมักประเมินสถานการณ์ ความเสี่ยง เพื่อจัดการกับปัญหา ได้อย่างเรียบร้อยทันต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง โดยไม่รีรอให้ผู้บังคับบัญชาสั่งการ					
๙	ผู้รับการประเมินมักจัดการกับผลที่เกิดจากภาวะกดดันทุกรูปแบบ ด้วยการบูรณาการวิธีการต่าง ๆ และปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ให้บรรลุพันธกิจในการทำงาน					
๑๐	ผู้รับการประเมินสามารถประสานความร่วมมือ บริหารความสัมพันธ์กับพันธมิตร ทั้งภายในภายนอก จนเกิดความร่วมมือในการพัฒนางาน					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

แบบสอบถาม

การศึกษาศาถาการณัสมรณะ(A๒IM) หลัคในการขับเคลือนยุทธศาสตรของบุคลากร กรมอนามัย
ปี พ.ศ.๒๕๖๓

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาถาการณัสมรณะ(A๒IM) หลัคในการขับเคลือนยุทธศาสตรของบุคลากร กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกิจาสาถาการณัสมรณะหลัค(A๒IM) ของบุคลากรกรมอนามัย .

๒. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรกลุ่มที่ ๓ คือ ข้าราชการประเททวิชากร ระดับชำนาญการพิเศษ ภายใตสมรณะหลัคของกรมอนามัย (A๒IM)

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรณะ A๒IM

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

๑. รอบการประเมิน

[] การประเมินรอบที่ ๑

[] การประเมินรอบที่ ๒

๒. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๓. ประเภทบุคลากรสังกัดกรมอนามัย ที่ท่านทำการประเมิน

[] ข้าราชการประเททวิชากร ระดับชำนาญการพิเศษ

๔. หน่วยงานในสังกัด

[] ส่วนกลาง

[] ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๒

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับพฤติกรรม
ของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร

๕	หมายถึง	เป็นประจำ	๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	ผู้รับการประเมินใช้วิธีการ เทคนิค เครื่องมือ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการจัดทำซึ่งข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์					
๒	ผู้รับการประเมินมีการวางแผนอย่างเป็นรูปธรรมในการจัดทำข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์					
๓	ผู้รับการประเมินแสวงหาข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และภาคีเครือข่ายสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุพันธกิจ					
๔	ผู้รับการประเมินมักจะโน้มน้าวให้ผู้มีบทบาทสำคัญ (key man) ขององค์กร หรือพื้นที่ที่ท่านร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการผลักดันภารกิจให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ					
๕	ผู้รับการประเมินมักแสวงหาช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายในการจูงใจ โน้มน้าว ให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติภารกิจจนสำเร็จ					
๖	ผู้รับการประเมินวิเคราะห์ผลของการเจรจา โน้มน้าว สื่อสาร ไว้วางหน้า และพร้อมรับมือ/จัดการกับปฏิกิริยาทุกรูปแบบของผู้รับสารที่อาจเกิดขึ้น					
๗	ผู้รับการประเมินมักใช้ข้อมูล ความรู้เชิงสหสาขาวิชาชีพและแนวคิดที่ซับซ้อน มีหลักฐานเชิงประจักษ์ในการออกแบบมาตรการ/แนวปฏิบัติการ/นวัตกรรม					
๘	ผู้รับการประเมินมักคาดการณ์ปัจจัยที่ส่งผลการดำเนินงานทั้งในเชิงบวกและลบ ได้อย่างครบถ้วน รอบด้าน เพื่อกำหนดมาตรการป้องกันหรือแนวปฏิบัติการ					
๙	ผู้รับการประเมินให้คำปรึกษา หรือข้อเสนอแนะ ที่ตรงประเด็นแก่ผู้ได้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงาน/ผู้บังคับบัญชาในการพัฒนาแนวคิดและแก้ปัญหา จนงานบรรลุผลสำเร็จเชิงประจักษ์					
๑๐	ผู้รับการประเมินอธิบายความสอดคล้องของภารกิจ และระบบงานที่ตนออกแบบและรับผิดชอบ กับทิศทาง/ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานและกรม ได้อย่างชัดเจน					
๑๑	ผู้รับการประเมินมักสร้างความสัมพันธ์ที่ดี กับภาคีเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จนเกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ในการขับเคลื่อนการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย					

ส่วนที่ ๒

คำชี้แจง

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับพฤติกรรม
ของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร

๕	หมายถึง	เป็นประจำ	๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑๒	ผู้รับการประเมินบริหารจัดการทรัพยากรทั้งงบประมาณ บุคลากร วัสดุ อุปกรณ์ เทคโนโลยี ฯลฯ ทั้งในระดับพื้นที่หรือระดับหน่วยงาน จนลดอุปสรรคการทำงาน และเอื้ออำนวยให้งานที่ได้รับมอบหมายบรรลุผลสำเร็จ					
๑๓	ผู้รับการประเมินมักทำงานแบบข้ามและคร่อมสายงาน เพื่อให้บรรลุนโยบาย/ยุทธศาสตร์ ร่วมกันได้อย่างราบรื่น					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง

แบบสอบถาม

การศึกษาศาถาการณัสมรณนะ(A๒IM) หลัคในการขับเคลือนยุทธศาสตรของบุคลากร กรมอนามัย
ปี พ.ศ.๒๕๖๓

คำชี้แจง

๑. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาศาถาการณัสมรณนะ(A๒IM) หลัคในการขับเคลือนยุทธศาสตรของบุคลากร กรมอนามัย ปี พ.ศ.๒๕๖๓ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกิจการณัสมรณนะหลัค(A๒IM) ของบุคลากรกรมอนามัย .

๒. แบบสอบถามชุดนี้เป็นการประเมินโดยผู้บังคับบัญชา ของบุคลากรกลุ่มที่ ๔ คือ ข้าราชการประเททวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ ภายใตสมรณนะหลัคของกรมอนามัย (A๒IM)

๓. ข้อมูลที่ได้จากท่านจะนำมาสร้างเป็นฐานข้อมูล และวิเคราะห์ ทางวิชาการเท่านั้น โดยผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลไว้เป็นความลับ และจะไม่ส่งผลกระทบใด ๆ ต่อผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามสามารถแบ่งออกเป็น ๒ ส่วน ประกอบด้วย

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรณนะ A๒IM

ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [] หรือข้อความลงในช่องว่างตามสถานภาพหรือความจริง

๑. รอบการประเมิน

[] การประเมินรอบที่ ๑

[] การประเมินรอบที่ ๒

๒. เพศ

[] ชาย

[] หญิง

๓. ประเภทบุคลากรสังกัดกรมอนามัยที่ท่านทำการประเมิน

[] ข้าราชการประเททวิชาการ ระดับเชี่ยวชาญ

๔. หน่วยงานในสังกัด

[] ส่วนกลาง

[] ส่วนภูมิภาค

ส่วนที่ ๒

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM

คำชี้แจง

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับพฤติกรรม
ของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร

๕	หมายถึง	เป็นประจำ	๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑	ผู้รับการประเมินมักบ่งชี้ล่วงหน้าถึงปัจจัยที่เป็นโอกาส อุปสรรค และเลือก กลยุทธ์หรือวิธีการที่มีประสิทธิภาพส่งผลต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน					
๒	ผู้รับการประเมินมีการวิเคราะห์ข้อมูลที่ซับซ้อน เชื่อมโยงกันหลายปัจจัย ด้วยศาสตร์ชั้นสูง และบ่งชี้ข้อมูลสำคัญให้ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจได้					
๓	ผู้รับการประเมินมักจะให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา ออกแบบ เิงยุทธศาสตร์ระดับชาติ รวมทั้งบูรณาการระบบฐานข้อมูลที่ทันสมัยและจำเป็นต่อการอภิบาลระบบ					
๔	ผู้รับการประเมินมักจะจัดทำหรือให้ข้อเสนอเชิงกลยุทธ์ที่เป็นไปได้ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงยุทธศาสตร์ที่ครอบคลุมทุกมิติต่อการตัดสินใจ					
๕	ผู้รับการประเมินให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะการได้มาซึ่งข้อมูล สารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยการใช้เทคโนโลยี นวัตกรรมที่ทันสมัย รวมทั้งกำหนดทิศทางและเลือกเครื่องมือ/วิธีการอย่างเหมาะสม					
๖	ผู้รับการประเมินสามารถประเมินสถานการณ์ ปัญหา ข้อจำกัด แนวโน้ม และสังเคราะห์เพื่อกำหนดเป็นข้อเสนอเชิงนโยบายด้านการสื่อสารเชิงกลยุทธ์					
๗	ผู้รับการประเมินมักจะแสดงจุดยืนกับผู้บริหารระดับสูง ทั้งในและนอกองค์กร เพื่อสร้างโอกาสหรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้น รวมทั้งปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์					
๘	ผู้รับการประเมินมักจะสื่อสาร เกราะต่อรองกับผู้กำหนดนโยบายหรือผู้มีอำนาจระดับสูงหรือระดับประเทศ เพื่อให้เกิดมาตรการ นโยบายหรือกฎหมายในการขับเคลื่อน					
๙	ผู้รับการประเมินออกแบบมาตรการ แนวปฏิบัติ/กำหนดกลยุทธ์ เพื่อแก้ไขปัญหาหรือพัฒนา โดยอาศัยหลายภาคส่วนในการจัดการเชิงระบบทั้งในระดับเขต/ประเทศ จนทำให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับมหภาค					
๑๐	ผู้รับการประเมินมักให้คำปรึกษาหรือข้อเสนอแนะในประเด็นปัญหาที่มีความซับซ้อน เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมายหรือมาตรการระดับชาติ					
๑๑	ผู้รับการประเมินมักสร้างแรงจูงใจ เพื่อนำภาคีเครือข่าย เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ออกแบบมาตรการ/แนวทางปฏิบัติจนเกิดเป็นนวัตกรรม					

ส่วนที่ ๒

คำชี้แจง

แบบสอบถามประเมินพฤติกรรม ตามสมรรถนะ A๒IM (ต่อ)

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ในช่องทางขวามือของข้อความแต่ละข้อที่ตรงกับพฤติกรรม
ของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมากที่สุด โดยไม่คำนึงว่า ผู้อื่น ๆ จะคิดเห็นอย่างไร

๕	หมายถึง	เป็นประจำ	๔	หมายถึง	บ่อยครั้ง
๓	หมายถึง	นานๆ ครั้ง	๒	หมายถึง	บางครั้ง
๑	หมายถึง	ไม่เคยเลย			

ข้อ	พฤติกรรม	ระดับพฤติกรรม				
		๑	๒	๓	๔	๕
๑๒	ผู้รับการประเมินมักบูรณาการงานเชิงยุทธศาสตร์แบบข้ามและคร่อมสายงาน รวมทั้งบริหารความสัมพันธ์เชิงยุทธศาสตร์กับภาคีเครือข่ายระดับชาติและภาคีเครือข่ายในรูปแบบประชารัฐ					
๑๓	ผู้รับการประเมินมักจะผลักดัน ขับเคลื่อน กำกับ นโยบาย/ยุทธศาสตร์ กฎหมาย ให้บรรลุผลเป็นไปตามเจตนารมณ์และเป้าหมาย					
๑๔	ผู้รับการประเมินมักจะติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ และสะท้อนให้ผู้บริหารระดับหน่วยงานเห็นถึงข้อเท็จจริง รวมถึงผลกระทบทั้งเชิงบวกและลบจากนโยบาย กฎหมาย เป็นต้น					
๑๕	ผู้รับการประเมินนำเทคโนโลยีใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงานของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความชำนาญ จนบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ					

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ครั้งนี้เป็นอย่างสูง