



การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6  
The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

สมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

The Competency of Director in Sub-District Health Promoting Hospitals at Nan Province

มยุรี สุขไตรภพ (Mayuree Suktripob)<sup>1</sup> สมโภช รัตโธพาร (Sompoch Rattioran)<sup>2</sup>

อารยา ประเสริฐชัย (Araya Prasertchai)<sup>3</sup>

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน (2) ระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน (3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน จำนวน 120 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการทดสอบค่าไคสแควร์ ผลการวิจัย พบว่า (1) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นเพศชาย ร้อยละ 58.3 มีอายุเฉลี่ย 48.19 ปี ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการเฉลี่ย 25.63 ปี มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเฉลี่ย 10.47 ปี และส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา (2) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก (3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 คือ อายุกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก อายุกับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อายุราชการกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำ อายุราชการกับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับต่ำมาก ตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการส่งเสริมสุขภาพในงานอาชีพ กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และกับสมรรถนะด้านสถานะผู้นำ ระดับการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม

คำสำคัญ: สมรรถนะ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

<sup>1</sup> นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช myrs2555@windowslive.com

<sup>2</sup> รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ratiosom@hotmail.com

<sup>3</sup> ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช aor\_araya@yahoo.com



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

### The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

---

#### Abstract

The objectives of the cross-sectional survey study were to determine (1) The personality of Director in Sub-District Health Promoting Hospitals, Nan Province (2) The level of the competency of Director in Sub-District Health Promoting Hospitals, Nan Province (3) The relationships between the personality and the competency of Director in Sub-District Health Promoting Hospital, Nan Province. The samples consisted of 120 directors in Sub-District Health Promoting Hospitals all over Nan Province. The employed instruments were the questionnaires with 0.95 validity. The statistics used for data analysis were including frequency, percentage, mean and standard deviation, and used Pearson Correlation coefficient and Chi-Square Test to analyze the relationships. The finding in this study revealed as follows:(1) 58.3% of the directors in Sub-District Health Promoting Hospitals were males, age average 48.19 years, all working as the directors in Sub-District Health Promoting Hospitals (the public health scholars) were educated bachelor's degree and had average service period of government official 25.63 years, the average of working experience asdirectors in Sub-District Health Promoting Hospitals were 10.47 years, and most never had attended the competency training course before in one year ago. (2) The level of overall competencies of the directors in Sub-District Health Promoting Hospitals was at high. (3) Thepersonalitywasstatically significantly related with the competency of the directors in Sub-District Health Promoting Hospitals at 0.05 as following: There were the positive relationships between age and service mind, age and integrity at very poor and poor level, respectively. There were the positive relationships between the service period of government official and service mind, the service period of government official and integrity at poor and very poor level, respectively. Position was related with expertise, integrity and leadership. Educational degree was related with strategy planning. The attendance at the competency training course one year ago was related with teamwork.

**Keywords:** Competency, Directors in Sub-District Health Promoting Hospitals



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

### The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

#### บทนำ

ในบริบทของประเทศในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาคโดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้ภาครัฐของไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันสมาชิกประเทศในภูมิภาคเดียวกันและเพื่อการปฏิสัมพันธ์กันที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ. 2556-2561 ซึ่งมีแนวยุทธศาสตร์และนโยบายในการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 4 ประเด็น ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth) ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ (Internal Process)

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการกิจที่เกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ซึ่งมีเป้าหมายที่จะสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจภาครัฐโดยระบุแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญด้าน “การพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ” 2 ประการคือ 1) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคตและ 2) การพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียนซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐเป็น 3 ประเด็นดังนี้ (1) บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบในปัจจุบัน (2) บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต (3) บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

กระทรวงสาธารณสุข กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาหน่วยบริการปฐมภูมิและสุขภาพชุมชน (พ.ศ. 2551-2555) ได้จัดทำแผนทศวรรษเพื่อการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พ.ศ. 2555-2564 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และในแผนฯ นี้ได้จัดทำโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยพัฒนาสถานอนามัยขึ้นเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปี พ.ศ. 2552-2554 มีภารกิจสำคัญ ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพ 2) การรักษาพยาบาล 3) การควบคุมป้องกันโรค 4) การฟื้นฟู 5) การคุ้มครองผู้บริโภค โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นผู้บริหารโรงพยาบาลฯ มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผน กำหนดกลวิธีการทำงาน การจัดรูปแบบการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและการควบคุม กำกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ มีทักษะ และมีสมรรถนะตรงตามที่คาดหวัง และจำเป็นต้องมีสมรรถนะอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว ซึ่งสมรรถนะที่จำเป็นประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำกลุ่มงาน ซึ่งจากการกำหนดบทบาทและทิศทางการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประกอบกับสมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ต้องการศึกษา สมรรถนะที่ควรต้องมีสำหรับผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยประยุกต์จากสมรรถนะด้านการบริหารของสำนักงาน ก.พ. และสมรรถนะจากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริม



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

### The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีมด้านสภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดน่านและนำผลการศึกษาระดับสมรรถนะที่ได้ไปวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะได้อย่างถูกทิศทางและเกิดประโยชน์สูงสุด

#### วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน
2. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่าน
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

#### กรอบแนวคิดการวิจัย

##### ตัวแปรต้น

##### ลักษณะส่วนบุคคล

1. เพศ
2. อายุ
3. ตำแหน่ง
4. ระดับการศึกษา
5. อายุราชการ
6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง  
ผู้อำนวยการโรงพยาบาล  
ส่งเสริมสุขภาพตำบล
7. การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะ  
ในรอบปีที่ผ่านมา

##### ตัวแปรตาม

##### ระดับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
2. ด้านการบริการที่ดี
3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ
4. ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม  
และจริยธรรม
5. ด้านการทำงานเป็นทีม
6. ด้านสภาวะผู้นำ
7. ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ
8. ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์
9. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

#### ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง ประชากรที่ศึกษา คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน จำนวน 120 คนทำการศึกษาทุกหน่วยประชากร เครื่องมือที่ใช้คือแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยแบ่งเป็น 2 ตอน คือ ตอนที่ 1 ข้อมูลด้านลักษณะส่วนบุคคล ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะแบบสอบถาม ซึ่งแบบสอบถามตอนที่ 2 มีค่าความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Object Congruence Index : IOC) สูงกว่า 0.60 ทุกข้อ และค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์โดยการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการทดสอบค่าไคสแควร์



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

### The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

#### ผลการวิจัย

1. **ข้อมูลส่วนบุคคล** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร้อยละ 58.3 เป็นเพศชาย มีอายุเฉลี่ย 48.19 ปี โดยกลุ่มอายุ 51-60 ปีมากที่สุด ร้อยละ 50.0 ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(นักวิชาการสาธารณสุข)ร้อยละ 75.0 การศึกษาระดับปริญญาตรีมากที่สุด ร้อยละ 75.8 อายุราชการเฉลี่ย 25.63 ปี โดยอยู่ในกลุ่ม 21-30 ปีมากที่สุด ร้อยละ 38.3 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเฉลี่ย 10.47 ปี โดยอยู่ในกลุ่ม 1-5 ปี ร้อยละ 31.7 และส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา ร้อยละ 72.5

2. **ระดับสมรรถนะ** ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะโดยรวมมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D=0.502) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D=0.414) สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D= 0.456) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D= 0.496) และสมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D=0.520)

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน คือ สมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D=0.553) สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D= 0.509) สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D=0.521) สมรรถนะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D= 0.495) และสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D=0.561) ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่าน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=120)

| ลำดับ | สมรรถนะ                                       | Mean | S.D   | ระดับ     |
|-------|-----------------------------------------------|------|-------|-----------|
| 1     | ด้านการบริการที่ดี                            | 4.50 | 0.414 | มากที่สุด |
| 2     | ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | 4.50 | 0.456 | มากที่สุด |
| 3     | ด้านการทำงานเป็นทีม                           | 4.39 | 0.496 | มากที่สุด |
| 4     | ด้านสภาวะผู้นำ                                | 4.30 | 0.520 | มากที่สุด |
| 5     | ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ             | 4.11 | 0.553 | มาก       |
| 6     | ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์                         | 4.08 | 0.509 | มาก       |
| 7     | ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ        | 3.96 | 0.521 | มาก       |
| 8     | ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์                      | 3.94 | 0.495 | มาก       |
| 9     | ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์                      | 3.94 | 0.561 | มาก       |
| รวม   |                                               | 4.19 | 0.502 | มาก       |





## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

### The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ดังแสดงในตารางต่อไปนี้

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ p-value ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

| ลำดับ | ลักษณะส่วนบุคคล * สมรรถนะ ๑                               | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) | p-value | ระดับความสัมพันธ์    |
|-------|-----------------------------------------------------------|----------------------------|---------|----------------------|
| 1     | อายุ * ด้านการบริการที่ดี                                 | 0.182*                     | 0.047   | มีความสัมพันธ์ต่ำมาก |
|       | อายุ * ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม      | 0.251**                    | 0.006   | มีความสัมพันธ์ต่ำ    |
| 2     | อายุราชการ * ด้านการบริการที่ดี                           | 0.219*                     | 0.016   | มีความสัมพันธ์ต่ำ    |
|       | อายุราชการ* ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | 0.181*                     | 0.048   | มีความสัมพันธ์ต่ำมาก |

\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.05

\*\*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ0.01

จากตารางที่ 2 พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกันในระดับต่ำมาก

ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี และสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีความสัมพันธ์ไปในทิศทางเดียวกัน ในระดับ

สำหรับลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ กับสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

### The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการ กับสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กับสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ตารางที่ 3 ค่าทดสอบไค-สแควร์ p-value ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

| ลำดับ | ลักษณะส่วนบุคคล * สมรรถนะ ฯ                            | X <sup>2</sup> | p-value | ระดับความสัมพันธ์ |
|-------|--------------------------------------------------------|----------------|---------|-------------------|
| 1     | ตำแหน่ง* ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ        | 10.754         | 0.029   | มีความสัมพันธ์    |
|       | ตำแหน่ง* ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม | 5.929          | 0.052   | มีความสัมพันธ์    |
|       | ตำแหน่ง* ด้านสภาวะผู้นำ                                | 14.507         | 0.006   | มีความสัมพันธ์    |
| 2     | ระดับการศึกษา* ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์                | 10.490         | 0.033   | มีความสัมพันธ์    |
| 3     | การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา*ด้านการทำงานเป็นทีม  | 4.319          | 0.038   | มีความสัมพันธ์    |

จากตารางที่ 3 พบว่า ลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมาสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ดังนี้

ลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ กับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และสมรรถนะด้านสภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ลักษณะส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา มีความสัมพันธ์ กับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

### The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

สำหรับลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ กับ กับสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา กับสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ และด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ลักษณะส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

#### อภิปรายผลการวิจัย

##### 1. ลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่าน

บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นเพศชายส่วนใหญ่จะได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และได้พัฒนาตนเองโดยการศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีเป็นส่วนใหญ่เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนางานระดับชุมชน จึงทำให้มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล(นักวิชาการสาธารณสุข) เป็นส่วนใหญ่ และรองลงมาจบการศึกษาระดับปริญญาโทและสูงกว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงและมีความรักในงานและองค์กรจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานในระยะเวลาอันยาวนานก่อนที่จะเกษียณอายุราชการ ซึ่งอายุราชการมีค่าเฉลี่ยถึง 25.63 ปี การดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือการรักษาราชการในตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ย 10.47 ปี เนื่องจากบุคลากรที่พึงจบการศึกษาส่วนใหญ่มักจะได้รับการคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานในต่างอำเภอและดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงาน

##### 2. ระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่าน

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) ที่พบว่าสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่ง จันทะวงศ์ (2556) ที่พบว่าสมรรถนะด้านการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก





## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

**สมรรถนะด้านการบริการที่ดี** อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ที่พบว่า การบริการที่ดีเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ทั้งนี้เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติเฉพาะงานบริหารยังต้องมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชนและผู้รับบริการ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปราณี ยมพุก (2554) ที่พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านบริการที่ดี มีความสำคัญลำดับที่ 8 ในการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้เป็นอย่างดีมาก

**สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม** อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษา ของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ที่พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ทั้งนี้เนื่องจากจะทำให้การบริหารองค์กรมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรม พัฒนางค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) ที่พบว่า สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด

**สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม** อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ทั้งนี้เนื่องจากต้องอาศัย ความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และภาคีเครือข่ายทั้งภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปราณี ยมพุก (2554) ที่พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านทำงานเป็นทีม มีความสำคัญลำดับที่ 6 ในการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เป็นอย่างดีมาก

**สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ** อยู่ในระดับมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ที่พบว่า สภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ทั้งนี้เนื่องจากภาวะผู้นำ จะสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญ ตลอดจนต้องประสานงาน ขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย และวางแผนแก้ปัญหาสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปราณี ยมพุก (2554) ที่พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญลำดับที่ 5 ในการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เป็นอย่างดีมาก

**สมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ** อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ที่พบว่า ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยบริการสาธารณสุขที่มีความใกล้ชิดประชาชนเกี่ยวกับขอบเขต อำนาจหน้าที่ และภารกิจ และยังต้องเข้าใจระบบราชการ ทิศทาง แนวโน้มในอนาคตเพื่อสามารถคาดการณ์วางแผนการพัฒนาตนเอง พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา พัฒนาหน่วยงานให้ตอบสนองบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ระบบราชการที่มีการเปลี่ยนแปลง



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

**สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์** อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษา ของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ที่พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานในยุคโลกาภิวัตน์จำเป็นต้องมีความรู้ในการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ภายใต้การกำกับดูแลของสาธารณสุขอำเภอแต่มีอิสระในการคิด วิเคราะห์วางแผนการใช้งบประมาณที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น หัวหน้าสถานีนามัยจึงจำเป็นต้องมีความรู้และสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) ที่พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก

**สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ** อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษา ของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ที่พบว่า การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากหัวหน้าสถานีนามัยเป็นตำแหน่งที่ต้องบริหารจัดการองค์ความรู้ต่างๆตั้งแต่การค้นคว้าความรู้ การสังเคราะห์ความรู้ การรวบรวมและการจัดเก็บความรู้และการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งผู้ที่เป็นหัวหน้าสถานีนามัยต้องส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานเพื่อสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา หรือแนะนำเพื่อนร่วมงานในรูปแบบต่างๆ เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) ที่พบว่า สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก

**สมรรถนะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์** อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษา ของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ที่พบว่า ความคิดเชิงวิเคราะห์เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย เพื่อนำไปวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ค้นหาปัญหาและแนวทางแก้ไขปัญหาเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปราณี ยมพุก (2554) ที่พบว่า สมรรถนะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ เป็นสมรรถนะของการใช้กระบวนการคิดอย่างมีแบบแผนและเชื่อมโยงเหตุการณ์ต่างๆอย่างเป็นระบบและองค์ประกอบสมรรถนะ มีความสำคัญลำดับที่ 4 ในการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เป็นอย่างดีมาก

**สมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์** อยู่ในระดับมาก ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปราณี ยมพุก (2554) ที่พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญลำดับที่ 3 ในการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เป็นอย่างดีมาก

### 3. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

3.1 อายุ กับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์(2556) ที่พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ถึงแม้ว่าจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลเกิดความแตกต่างในเรื่องความคิดและพฤติกรรม ซึ่งอาจเป็นเพราะกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาที่ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีและสูงกว่า และได้รับการฝึกอบรมมากขึ้น ประกอบกับในปัจจุบันมีระบบการติดต่อสื่อสารและเทคโนโลยีที่ทันสมัยทำให้สามารถเข้าถึงข้อมูลและศึกษาเพิ่มเติมมากขึ้น ซึ่งช่วยให้บุคลากรถึงแม้อายุน้อยก็สามารถเพิ่มสมรรถนะหลักของตนเองได้มากขึ้น



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

### The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

3.2 อายุ กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) ที่พบว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ตามปกติเมื่อมีอายุเพิ่มขึ้น ระดับบุคลิกภาพก็จะเพิ่มสูงขึ้น ประสิทธิภาพก็จะเพิ่มสูงขึ้น ตามไปด้วย แต่จากผลการวิจัยในครั้งนี้ พบว่า อายุที่แตกต่างกันไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักซึ่งอาจเป็น เพราะกลุ่มตัวอย่างมีการศึกษาที่ส่วนใหญ่จบปริญญาตรีและสูงกว่า และได้รับการฝึกอบรมมากขึ้น ซึ่งการมีความรู้มากขึ้นจะช่วยให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถเพิ่มสมรรถนะหลักของตนเองให้มากขึ้นได้ด้วย

3.3 อายุราชการกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้อง หรือ แตกต่าง กับผลการศึกษาที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมวิจัยของ ปภาซุดา อังภากรณ์ พนมพร อบรัมย์ สุปราณี ยมพุก ธรรมบุญ บุญจันทร์ และรุ่ง จันทะวงศ์ ดังนั้นจึงสามารถอธิบายได้ว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีอายุราชการมากอาจมีสมรรถนะด้านบริการที่ดีมากกว่าผู้ที่มีอายุราชการน้อยกว่า ทั้งนี้เนื่องจากมีประสบการณ์การทำงานด้านบริการและพิจารณาแก้ไขปัญหาได้ดีและเร็วกว่ารวมทั้งการมีความพยายามที่จะทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ

3.4 อายุราชการ กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้อง หรือ แตกต่าง กับผลการศึกษาที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมวิจัยของ ปภาซุดา อังภากรณ์ พนมพร อบรัมย์ สุปราณี ยมพุก ธรรมบุญ บุญจันทร์ และรุ่ง จันทะวงศ์ จึงสามารถอธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีอายุราชการมากอาจมีสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการจะได้รับการปลูกฝังเรื่องระเบียบวินัย ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต มีความรับผิดชอบ เสียสละส่วนตน เพื่อประโยชน์ของทางราชการ

3.5 ตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์(2556) ที่พบว่า ประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดยจากผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในช่วง 1-10 ปี ซึ่งถือว่ายังไม่มากนักจึงทำให้ประสิทธิภาพการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

3.6 ตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์(2556) ที่พบว่า ประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น โดย



## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6

### The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

จากผลการศึกษาพบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่มีประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในช่วง 1-10 ปี ซึ่งถือว่ายังไม่มากนักจึงทำให้ประสบการณ์การดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

3.7 ตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านสภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่ไม่สอดคล้อง หรือ แตกต่าง กับผลการศึกษาที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมวิจัยของ ปภาซุดา อึ้งภากรณ์ พนมพร อบแย้ม สุปรานี ยมพุก ธรรมบุญ บุญจันทร์ และรุ่ง จันทะวงศ์ จึงสามารถอธิบายได้ว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุขซึ่งเป็นตำแหน่งที่มีทักษะหลากหลาย เช่น การบริหารด้านคน การเป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือผู้ได้บังคับบัญชาและชื่อเสียงของส่วนราชการ การประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และการนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจขององค์กรดังนั้นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน(นักวิชาการสาธารณสุข)จึงมีสมรรถนะด้านสภาวะผู้นำมากกว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านตำแหน่งอื่น

3.8 ระดับการศึกษา กับสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนมพร อบแย้ม (2554) ที่พบว่า วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งส่วนใหญ่หัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดชุมพรมีการศึกษาระดับปริญญาถึงร้อยละ 74.1 จึงเป็นผลให้สามารถเรียนรู้เพิ่มเติมสมรรถนะด้านนี้ได้อย่างมั่นใจมากกว่าหัวหน้าสถานีนอนามัยที่ยังไม่ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญา

3.9 การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน สัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์(2556)ที่พบว่า การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อาจเป็นเพราะสมรรถนะหลักเป็นงานที่จะต้องใช้ทั้งความรู้ ทักษะ รวมถึงประสบการณ์และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า ส่วนการอบรมที่ได้รับจะเป็นการอบรมระยะสั้นและขาดการประเมินผลการฝึกอบรมจึงไม่สามารถส่งผลให้การปฏิบัติตามสมรรถนะหลักมีประสิทธิภาพได้

#### ข้อเสนอแนะ

##### 1. ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำข้อมูลเสนอแนะต่อกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ในการวางแผนการพัฒนาสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ด้านที่อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ หรือนำไปเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้สมรรถนะที่อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม และด้านสภาวะผู้นำ





## การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6 The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

1.2 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาตนเองเพื่อให้สามารถบริหารจัดการด้านสุขภาพ และสนองตอบความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างแท้จริง

### 2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยต่อไป

2.1 การทำวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาประเด็นในการพัฒนาสมรรถนะด้านอื่นของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

2.2 การศึกษาสมรรถนะในบุคลากรกลุ่มอื่นที่ปฏิบัติงานประจำโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.3 การศึกษาปัจจัยอื่นที่อาจมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน อาทิ สัมพันธภาพในที่ทำงาน บุคลิกภาพ เป็นต้น

### เอกสารอ้างอิง

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2553) คู่มือการพัฒนาข้าราชการตามสมรรถนะหลัก สถาบันพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ.

สืบค้นเมื่อ 7 ธันวาคม 2558 จาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/M\\_competencies53.pdf](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/M_competencies53.pdf)

ชาญวิทย์พระเทพ. (2556). การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ. ประมวลสาระชุดวิชา การจัดการเชิงกลยุทธ์

ในการพัฒนาสุขภาพ หน่วยที่ 13 นนทบุรี สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ชัยพร แสงอนันต์ สำนักงาน ก.พ. “ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พศ.2557-2561” สืบค้น 18 มกราคม 2559

จาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=4009](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=4009)

ทองหล่อ เดชไทย และ รุ่งศิริ เข้มตระกูล (2557) การจัดการและการพัฒนาองค์การสาธารณสุข ประมวลสาระ

การบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาาระบบสุขภาพ หน่วยที่ 6 นนทบุรี สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ:

มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

ธรรมบุญ บุญจันทร์. (2556). ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้บริหาร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์)

มหาวิทยาลัยขอนแก่น, จังหวัดขอนแก่น.

ปภาชญา อึ้งภากรณ์. (2552). การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนอนมัย (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎี

บัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

พนมพร อบแย้ม. (2554). สมรรถนะด้านบริหารจัดการของหัวหน้าสถานีนอนมัยในจังหวัดชุมพร (วิทยานิพนธ์

สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต ไม่ได้ตีพิมพ์) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

รุ่ง จันทะวงศ์. (2556). สมรรถนะด้านการบริหารงานสาธารณสุขของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

จังหวัดกาญจนบุรี (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต) มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, นนทบุรี.

สุปราณี ยมพุก. (2554). สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวง

สาธารณสุข (ดุชนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต) มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, กรุงเทพมหานคร.

สุวัช เชื้อศิริวัฒนา (2557): การบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ ประมวลสาระการบริหารจัดการเพื่อการ

พัฒนาระบบสุขภาพ หน่วยที่ 6 นนทบุรี สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ:มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช





การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 6  
The 6<sup>th</sup> STOU National Research Conference

---

สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2554). คู่มือบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. กระทรวงสาธารณสุข, นนทบุรี.

สำนักงานก.พ.และสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่งมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ (2553) “แนวทางรูปแบบการพัฒนาความรู้ทักษะและสมรรถนะเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่การเป็นประชาคมอาเซียน” สืบค้น 18 มกราคม 2559

จาก [http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com\\_content&view=article&id=167:-2552-2556-&catid=110:2011-06-29-15-17-21&Itemid=197](http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=167:-2552-2556-&catid=110:2011-06-29-15-17-21&Itemid=197)

สถาบันพัฒนาข้าราชการ สำนักงาน ก.พ. (2553) คู่มือสมรรถนะข้าราชการไทย บทที่ 4 การประเมินสมรรถนะ สืบค้นเมื่อ 15 มกราคม 2559 จาก <https://www.ocsc.go.th/ocsc/th/uploads/File/Chapter4.pdf>

