

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1) ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนีออนามัย (2) สร้างหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนีออนามัยและ (3) เพื่อประเมินหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนีออนามัย โดยมีขั้นตอนการวิจัย 4 ขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนีออนามัย โดยศึกษาข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับภารกิจของหัวหน้าสถานีนีออนามัย สร้างแบบสอบถามสำหรับการทำเทคนิคเคลฟายสอบถามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 20 คน 3 รอบ จากนั้นนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เนื้อหา และกำหนดสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนีออนามัย

ขั้นตอนที่ 2 สร้างหลักสูตรฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนีออนามัยโดยคัดเลือกสมรรถนะที่จำเป็นตามเกณฑ์ในขั้นที่ 1 ซึ่งประกอบด้วย สภาพปัญหาและความจำเป็น หลักการ จุดมุ่งหมาย หน่วยอบรม เนื้อหา กิจกรรมและวิธีการอบรม สื่อประกอบการอบรม การวัดและประเมินผล แล้วนำหลักสูตรให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน 10 ท่านประเมินความเหมาะสมและความสอดคล้อง ซึ่งพบว่า หลักสูตรมีความเหมาะสมอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และทุกองค์ประกอบของหลักสูตรมีความสอดคล้องกัน

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินหลักสูตรฝึกอบรมโดยการทดลอง เป็นการนำหลักสูตรการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัยที่ผ่านการปรับปรุง แก้ไขข้อบกพร่องแล้วไปทดลองกับกลุ่มตัวอย่าง คือ หัวหน้าสถานีนามัย จำนวน 30 คน โดยใช้แบบการวิจัยกลุ่มเดียววัดก่อนและหลังการทดลอง (the one group pre-test post-test design) ใช้ระยะเวลาในการดำเนินการทดลอง 2 วัน (16 ชั่วโมง) โดยผู้วิจัยได้ทำการประเมินผลการทดลองครั้งนี้ ประเมินก่อนการทดลองโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ แบบประเมินสมรรถนะ ประเมินหลังการทดลองโดยใช้แบบทดสอบวัดความรู้ แบบประเมินปฏิบัติการอบรมตลอดจนมีการประเมินหลังจากอบรม 6 สัปดาห์ โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะ

ขั้นตอนที่ 4 สรุปผลการทดลองหลักสูตร จากผลการวิจัยสรุปได้ว่า สมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ประกอบด้วย สมรรถนะ 4 ด้าน 11 สมรรถนะ คือ ด้านบริหาร ได้แก่ (1) สถานะผู้นำ (2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (4) จริยธรรม ด้านวิชาการ ได้แก่ (5) ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ (6) ความคิดเชิงวิเคราะห์ (7) การพัฒนาศักยภาพคน ด้านบริการสาธารณสุข ได้แก่ (8) การบริการที่ดี (9) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน ด้านการทำงานร่วมกับบุคคลอื่น ได้แก่ (10) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ และ (11) ความร่วมแรงร่วมใจ

ผลการประเมินผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้รับการฝึกอบรม พบว่า คะแนนความรู้ในเนื้อหาหลังการฝึกอบรมมีระดับสูงกว่าคะแนนความรู้ในเนื้อหาก่อนการฝึกอบรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ผลการประเมินสมรรถนะของหัวหน้าสถานีนามัยที่เปลี่ยนแปลงไป พบว่า สมรรถนะของผู้เข้ารับการฝึกอบรมเปลี่ยนไปอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด สูงกว่าก่อนการฝึกอบรม ทั้งในส่วนของผู้เข้ารับการอบรมประเมินตนเองและผู้บังคับบัญชาประเมิน และการประเมินปฏิบัติการของผู้เข้ารับการฝึกอบรมตามความพึงพอใจที่มีต่อหลักสูตรฝึกอบรมอยู่ในระดับมากสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด (ไม่ต่ำกว่า 3.50)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า หลักสูตรฝึกอบรมที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีประสิทธิภาพเหมาะสมสำหรับการนำไปใช้ในการพัฒนาสมรรถนะหัวหน้าสถานีนามัย เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

In this dissertation, the researcher investigates (1) the core competencies of selected health station heads. Furthermore, the researcher describes (2) the construction of a program for developing the core competencies of health station heads. Finally, the researcher conducts (3) an evaluation of the program constructed.

There were four operational steps as follows:

Step 1. The study of core competencies for health station heads was conducted through examining various kinds of information regarding the mission of health station heads. Then, a questionnaire was constructed using the Delphi technique in the course of which the opinions of twenty experts over three rounds were elicited. Thereupon, the data collected were analyzed using content analysis, thereby allowing for the construction of a model to be

used for constructing a program for fostering core competencies of health station heads.

Step 2. The training program for developing the core competencies of health station heads was developed by initially selecting core competencies in accordance with the criteria developed in step 1 consisting of the condition of attendant problems and the necessity and principles, and aims of the program for developing core competencies, In addition, formulated were appropriate training units, content, activities, training methods, training media, and techniques to be used in measurement and evaluation. Then, the program developed was sent to ten experts to evaluate for appropriateness and congruence. The upshot was that the program was deemed appropriate at levels ranging from high to highest. Finally, all components of the program were determined to be mutually congruent.

Step 3. The training program was next experimentally evaluated. The program was improved and mistakes corrected through conducting experiments with the sample population of thirty health station heads collected by the researcher. In this connection, the type of experiment used was the one group pretest posttest design type. The experiment was conducted over a period of two days (sixteen hours).

The researcher evaluated the results of the experiment in the following manner. Prior to the experiment a form was used which would allow for measuring levels of knowledge. At this stage, an additional form was used to evaluate competencies. The post-experiment evaluation was done through using

forms to measure knowledge and to evaluate reactions to training. Finally, another form for evaluating competencies was used six weeks after training was completed.

Step 4. The findings concerning the program experiment can be summarized as follows. Core competencies for health station heads consist of four aspects of eleven competencies. The aspect of administration consists of (1) leadership; (2) achievement; (3) understanding of organization and bureaucratic system; and (4) ethics. The academic aspect consists of (5) initiativeness; (6) analytical thinking; and (7) the development of human potential. The aspect of public health service consists of (8) good service and (9) accumulated skills and experience. The aspect of working with others consists of (10) the art of motivating communication; and (11) being unified in actions and spirit.

In regard to the evaluation of learning achievement of the trainees as determined by their scores on knowledge of contents after training was completed, it was found that scores were higher than the scores obtained prior to training at the statistically significant level of .05. Insofar as changes are concerned, measurement of competences after training ranged from high to highest. As such, these scores were higher than the scores obtained prior to training. Included in the evaluative process were self-evaluations and evaluations by superiors.

In respect to evaluation of the satisfaction levels evinced by the trainees, it was determined that the trainees were satisfied with the program at a higher level than required by the set criterion (not lower than 3.50).

In fine, these results show that the program developed by the researcher had an efficiency level indicating it is appropriate for implementation and would conduce to the development of competences on the part of health station heads. This is, therefore, a program that can be used to foster high quality work performance.