



การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของ
ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

ดุจเดือน พิงคยางกูร

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กุมภาพันธ์ 2555

600252872

ห้องสมุดงานวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ



248302

การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของ
ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

ดุษฎีเดือน พิงคยางกูร



การค้นคว้าแบบอิสระนี้เสนอต่อบัณฑิตวิทยาลัยเพื่อเป็นส่วนหนึ่ง
ของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
กุมภาพันธ์ 2555

การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของ
ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

คุณเดือน พิงคยางกูล

การค้นคว้าแบบอิสระนี้ได้รับการพิจารณาอนุมัติให้นับเป็นส่วนหนึ่งของ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

คณะกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าอิสระ

.....ประธานกรรมการ
รองศาสตราจารย์สมศักดิ์ เกี้ยวกิ่งแก้ว

.....นาง นรตทิภา
อาจารย์ ดร.พจนา พิชาติปัจจา

.....กรรมการ
อาจารย์ ดร.ขวัญฟ้า ศรีประพันธ์

.....นาง นรตทิภา
อาจารย์ ดร.พจนา พิชาติปัจจา

1 มีนาคม 2555

©ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กิตติกรรมประกาศ

การค้นคว้าแบบอิสระฉบับนี้สำเร็จลงได้ด้วยความเมตตากรุณา จากอาจารย์ ดร.พจนา พิชิตปัจจา ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ ผู้ซึ่งประสิทธิประสาทวิชาในศาสตร์แขนงนี้ ที่ได้กรุณาให้ความรู้ คำปรึกษาแนะนำ และข้อคิดเห็นและตรวจทานแก้ไขเอาใจใส่เป็นอย่างดียิ่ง จนการค้นคว้าแบบอิสระเสร็จสมบูรณ์ ผู้เขียนขอกราบขอบพระคุณท่านเป็นอย่างสูงไว้ ณ โอกาสนี้

ขอกราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.ขวัญฟ้า ศรีประพันธ์ ที่กรุณารับเป็นกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ และให้คำแนะนำเป็นอย่างดีตลอดมา

ขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์สมศักดิ์ เกี้ยวกิ่งแก้ว ที่ให้ความกรุณาเป็นประธานกรรมการสอบการค้นคว้าแบบอิสระ กราบขอบพระคุณ อาจารย์ ดร.พจนา พิชิตปัจจา กรุณาเป็นคณะกรรมการสอบ กราบขอบพระคุณคณาจารย์ของภาควิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิททยาลัยเชียงใหม่ทุกท่าน ที่มอบองค์ความรู้เกี่ยวกับศาสตร์ด้านการบริหารจัดการภาครัฐทุกแขนง อันเป็นประสบการณ์และอาวุธที่ทรงคุณค่าต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และการประกอบวิชาชีพที่ดีในอนาคต

ขอบพระคุณผู้อำนวยการศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในการให้ความกรุณาอนุญาตให้ทำการจัดเก็บข้อมูล และเจ้าหน้าที่ศูนย์อนามัยที่ 10 ทุกท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลาอันมีค่าให้ข้อมูลอันเป็นประโยชน์ต่อการค้นคว้าแบบอิสระในครั้งนี้

ขอขอบคุณหอสมุดของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่อำนวยความสะดวกในการศึกษาค้นคว้า และเจ้าหน้าที่คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่คอยอำนวยความสะดวกทุกเรื่องด้วยดีตลอดมา รวมถึงเพื่อนร่วมรุ่น รปม 11 ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานทุกท่าน

ท้ายที่สุดนี้ กราบขอบพระคุณ บิดามารดา ที่คอยช่วยเหลือครอบครัวในช่วงเวลาศึกษากำลังใจจากบุตรสาว สามิ ที่ได้ให้กำลังใจตลอดมา และ ผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่านที่ไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้ทั้งหมด จนทำให้ภาคนิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี ทั้งนี้หากการค้นคว้าแบบอิสระครั้งนี้ยังมีสิ่งใดที่ขาดตกบกพร่อง หรือผิดพลาด ผู้เขียนขออภัยมา ณ ที่นี้ด้วย และหวังว่าการค้นคว้าแบบอิสระนี้ จะเป็นประโยชน์สำหรับคณะกรรมการบริหารศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่และผู้สนใจที่จะศึกษาต่อไป

คุณเดือน พิงคยงกุล

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ

การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของศูนย์
อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

ผู้เขียน

นางดวงเดือน พิงคยางกุล

ปริญญา

รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ อาจารย์ ดร.พจนา พิชิตปัจจา

บทคัดย่อ

248302

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ 3) เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของบุคลากรกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ข้าราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 83 คน และกลุ่มที่ 2 ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป กลุ่มอำนวยการ ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ จำนวน 10 คน รวม 93 ชุด โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามได้นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเชิงพรรณนาในรูปแบบของการหาค่าความถี่ และร้อยละ

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ได้แก่

1.1 พยาบาลวิชาชีพ มีระดับสมรรถนะหลักผ่านเกณฑ์ที่กำหนดของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ทุกด้าน เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีผลจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าผลการประเมินด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีระดับเกณฑ์สมรรถนะหลักที่เท่ากัน ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

1.2 กลุ่มอำนวยการ มีระดับสมรรถนะหลักผ่านเกณฑ์ที่กำหนดของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ทุกด้าน เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม มีผลจากผู้บังคับบัญชาประเมินต่ำกว่าผลการประเมินด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีระดับเกณฑ์สมรรถนะหลักที่เท่ากัน ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของบุคลากรกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด พบว่า แผนกงานภายในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ จำนวน 17 แผนก ซึ่งมีบุคลากร จำนวน 93 คน ได้ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน และมีความแตกต่างของการประเมินอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2

3. แนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ พบว่า

3.1 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่ได้มีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และการรวบรวมประมวลความรู้ และมีบุคลากรบางส่วนได้มีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในกิจกรรมการสอนงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน และการศึกษาต่อ เรียนรู้คู่งาน จึงทำให้มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับที่สูงกว่าบุคลากรในกลุ่มเดียวกัน แต่ก็ยังมีบุคลากรบางส่วนที่ยังขาดการพัฒนาสมรรถนะหลักในกิจกรรมดังกล่าว

3.2 กลุ่มอำนวยการ ทุกตำแหน่งได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และมีบุคลากรบางส่วนได้มีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในกิจกรรมการรวบรวม ประมวลความรู้ จึงทำให้มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับที่สูงกว่าบุคลากรในกลุ่มเดียวกัน

ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะหลักที่สูงขึ้น จึงควรเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นไป และส่งเสริมให้มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการรักษาและพัฒนาระดับสมรรถนะของบุคลากรให้คงระดับสมรรถนะที่สูงอยู่เช่นเดิม

ข้อเสนอแนะของการศึกษา

1. ควรประยุกต์ใช้เกณฑ์ระดับสมรรถนะของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ให้เหมาะสมกับบริบทของบุคลากร

2. ควรมีการประเมินผลสมรรถนะของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ อย่างต่อเนื่อง

3. ควรพัฒนาสมรรถนะหลักที่เป็นจุดอ่อนให้เกิดความโดดเด่น และแยกแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมตามสายงาน

Independent Study Title	Human Resource Development Under Core Competencies of Health Center Region 10, Chiang Mai
Author	Mrs. Dujduean Pingkayangkul
Degree	Master of Public Administration
Independent Study Advisor	Lect. Dr. Pojjana Pichitpatja

ABSTRACT

248302

This study aimed to 1) investigate the core competencies of the officers at Health Center Region 10, Chiang Mai, 2) examine the levels of core competencies of the officers at Health Center Region 10, Chiang Mai, 3) establish human resource development guidelines for the Health Center Region 10, Chiang Mai, and 5) compare the levels of competencies of the officers with the criteria levels set by the Health Center Region 10, Chiang Mai. The samples of the study, consisted of 93 respondents, were divided into 2 groups. The first group included 83 professional nurses from the Health Center Region 10, Chiang Mai. The second group was 10 administrative officers. The data from the questionnaire survey was analyzed by descriptive statistical analyses included frequency and percentage.

Followings are the findings of the study.

1. The core competencies and the levels of the core competencies of the human resource of the Health Center Region 10, Chiang Mai included:

1.1. The professional nurses had all aspects of the core competencies according to the criteria set by the Health Center Region 10, Chiang Mai. It was also found that the aspects achievement motivation, service mind, and expertise were evaluated higher by the chief officers than self-evaluated. The aspects with the same level of evaluation were ethics and teamwork.

1.2. The administrative staff had all aspects of the core competencies according to the criteria set by the Health Center Region 10, Chiang Mai. Furthermore, it was found that the aspects achievement motivation, service mind, expertise, and teamwork were evaluated lower by the chief officers than self-evaluated. The aspect with the same level of evaluation was ethics.

2. When compared the actual levels of core competencies of the staff members with the levels set by the Health Center Region 10, Chiang Mai, the data revealed that all 93 staff members from 17 divisions at the Health Center, Chiang Mai, passed the evaluation. In addition, the differences of the evaluation were between -2 and +2.

3. For the human resource development guidelines for the Health Center Region 10, Chiang Mai, it was found that:

3.1. Most of the professional nurses had developed their core competencies through trainings, seminars, and gathering and processing knowledge. In addition, some staff members had developed their core competencies through teaching, passing on their work experiences, and furthering their education. Therefore, their core competencies were higher than others. However, there were some staff members who were lack of developing their core competencies.

3.2. In the administrative group, it was found that all the administrative staff members had developed their competencies through trainings and seminars. Moreover, some members had developed their core competencies through the gathering and processing knowledge activities. These members, therefore, had higher levels of core competencies.

Therefore, in order to increase the core competencies of the human resource, there should be opportunities for the staff members to attend professional development activities. In addition, these activities should be continuously provided, which would help maintain the high level of competencies of the human resource.

For the recommendations, it can be suggested that:

1. The competencies level criteria of the Health Center Region 10, Chiang Mai, should be applied and adjusted according to the human resource context.

2. There should be continuous competencies evaluations at the Health Center Region 10, Chiang Mai.

3. The weak core competencies should be improved. Also the human resource development should be done according to the job lines.

สารบัญ

	หน้า
กิตติกรรมประกาศ	ค
บทคัดย่อภาษาไทย	ง
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	ฉ
สารบัญตาราง	ญ
สารบัญภาพ	ท
บทที่ 1 บทนำ	1
1.1 ที่มาและความสำคัญของปัญหา	1
1.2 วัตถุประสงค์ของการศึกษา	4
1.3 ขอบเขตของการศึกษา	4
1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับจากการศึกษา	5
1.5 นิยามศัพท์เฉพาะ	5
บทที่ 2 แนวคิด ทฤษฎี เอกสาร และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	9
2.1 แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ	9
2.2 แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	25
2.3 สมรรถนะของข้าราชการศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่	30
2.4 จริยธรรมข้าราชการ	49
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	55
2.6 กรอบแนวคิดที่ใช้ในการศึกษา	57
บทที่ 3 ระเบียบวิธีวิจัย	58
3.1 การดำเนินการวิจัย	58
3.2 ประชากรศึกษา (Population)	58
3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	59
3.4 วิธีการสร้างเครื่องมือและการเก็บรวบรวมข้อมูล	59
3.5 การวิเคราะห์ข้อมูล	60
บทที่ 4 ผลการศึกษา	61
ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	61

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ตามวัตถุประสงค์ข้อที่ 1 - 4	66
1) ผลการวิเคราะห์สมรรถนะหลักและระดับสมรรถนะหลักของ บุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่	66
2) ผลการวิเคราะห์แนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อนามัย ที่ 10 เชียงใหม่	76
3) ผลเปรียบเทียบระดับสมรรถนะหลักกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัย ที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด	103
บทที่ 5 สรุปผลการศึกษา อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	154
5.1 สรุปผลการศึกษา	154
5.2 อภิปรายผลการศึกษา	173
5.3 ข้อเสนอแนะ	187
บรรณานุกรม	190
ภาคผนวก	195
ภาคผนวก ก แบบสอบถาม	196
ภาคผนวก ข แผนงานกิจกรรม โครงการการพัฒนาสมรรถนะหลักตามกรอบศูนย์ อนามัยที่ 10 เชียงใหม่	204
ประวัติผู้เขียน	208

สารบัญตาราง

ตาราง	หน้า
4.1 จำนวน ร้อยละของข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	60
4.2 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลัก ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	66
4.3 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลัก ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการบริการที่ดี	67
4.4 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลัก ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงาน อาชีพ	68
4.5 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลัก ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	69
4.6 จำนวน คำร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถามตามผลประเมินตนเองในสมรรถนะหลัก ของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการทำงานเป็นทีม	70
4.7 จำนวน คำร้อยละของผู้บังคับบัญชาตามผลประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	71
4.8 จำนวน คำร้อยละของผู้บังคับบัญชาตามผลประเมินสมรรถนะหลักของบุคลากร ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ในด้านการบริการที่ดี	72
4.9 จำนวน คำร้อยละของผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักเกี่ยวกับการส่งเสริมความ เชี่ยวชาญในงานอาชีพ	73
4.10 จำนวน คำร้อยละของผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักเกี่ยวกับการยึดมั่นใน ความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	74
4.11 จำนวน คำร้อยละของผู้บังคับบัญชาประเมินสมรรถนะหลักเกี่ยวกับการทำงานเป็น ทีม	75
4.12 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะ และกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะหลักขององค์กร ของกลุ่มพยาบาลวิชาชีพ	78
4.13 ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะ และกิจกรรมที่นำมาใช้เป็นแนวทางพัฒนาสมรรถนะ สมรรถนะหลักขององค์กร ของกลุ่มอำนวยการ	100

4.14	จำนวน ค่าร้อยละ ความคิดเห็นด้านความเหมาะสมของสมรรถนะหลักขององค์กร เกี่ยวกับการมุ่งผลสัมฤทธิ์	103
4.15	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของกลุ่มการพยาบาล	104
4.16	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของกลุ่มพัฒนาคุณภาพ	107
4.17	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของกลุ่มอำนวยการ	108
4.18	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกตรวจโรคทั่วไป	112
4.19	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกนมแม่	114
4.20	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกให้คำปรึกษา	115
4.21	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกคลินิกส่งเสริมสุขภาพ	116
4.22	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของตรวจสุขภาพเด็กดี	119
4.23	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกทารกแรกเกิดวิกฤต	121
4.24	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนก ANC	124
4.25	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกวางแผนครอบครัว	127
4.26	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนก Day Care	128
4.27	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกห้องคลอด	129
4.28	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนกห้องผ่าตัด	134

4.29	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนก IPD1-2	136
4.30	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนก NICU	142
4.31	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ของแผนก WCC	144
4.32	ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ในภาพรวม	145
4.33	สรุปผล ระดับ ช่วงห่างของสมรรถนะหลักที่เกิดขึ้นกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์ อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ แบ่งเป็นประเภทสายงาน 2 กลุ่มงาน	153
5.1	ผลการเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะหลักกับผลประเมินตนเองของกลุ่มพยาบาล	155
5.2	ผลการเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะหลักกับผลจากผู้บังคับบัญชาประเมิน สมรรถนะหลักของกลุ่มพยาบาล	155
5.3	ผลการเปรียบเทียบระหว่างผลประเมินตนเองกับผลจากผู้บังคับบัญชาประเมิน สมรรถนะหลักของกลุ่มพยาบาล	156
5.4	ผลการเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะหลักกับผลประเมินตนเองของกลุ่มอำนวยการ	157
5.5	ผลการเปรียบเทียบระหว่างสมรรถนะหลักกับผลจากผู้บังคับบัญชาประเมิน สมรรถนะหลักของกลุ่มอำนวยการ	158
5.6	ผลการเปรียบเทียบระหว่างผลประเมินตนเองกับผลจากผู้บังคับบัญชาประเมิน สมรรถนะหลักของกลุ่มอำนวยการ	159
5.7	ผลการวิเคราะห์แนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ของ กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ	168
5.8	ผลการวิเคราะห์แนวทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ของ กลุ่มอำนวยการ	170

สารบัญภาพ

ภาพ		หน้า
1	ความสัมพันธ์ระหว่างความแตกต่างของบุคคลกับสมรรถนะและผลงาน	14
2	โมเดลภูเขาน้ำแข็ง (Iceberg Model)	15
3	กระบวนการพัฒนาบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่	32