

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับกระบวนการบริหารงาน
สาธารณสุข ของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดสุพรรณบุรี ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากหัวหน้าสถานี
นอนามัยทุกแห่ง รวม 10 อำเภอ จำนวน 174 แห่ง โดยมีแบบสอบถามที่มีความสมบูรณ์
ครบถ้วนมาทำการวิเคราะห์และประมวลผล จำนวน 170 ชุด คิดเป็นร้อยละ 97.70 ผู้วิจัย
นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล โดยแยกเป็น 5 ส่วน ตามลำดับ ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนอนามัยและข้อมูลสถานบริการ

ส่วนที่ 2 สมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง ของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ส่วนที่ 3 กระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข
ของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงาน ของหัวหน้าสถานี
นอนามัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนอนามัยและข้อมูลสถานบริการ

หัวหน้าสถานีนอนามัย ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 58.20 มีอายุเฉลี่ย 42 ปี
ส่วนใหญ่สมรสแล้ว และมีความรู้เดิมจากสาขาวิชาชีพเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ร้อยละ
53.50 ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนอนามัย ร้อยละ 72.40 มีระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง
หัวหน้าสถานีนอนามัย โดยเฉลี่ย 9 ปี มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.0 มีประสบการณ์
การทำงาน โดยเฉลี่ย 21 ปี เคยอบรมหลักสูตรหัวหน้าสถานีนอนามัย ร้อยละ 77.10 และหลักสูตร
ผู้บริหารระดับต้น ร้อยละ 25.90 ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยทั่วไป ร้อยละ 82.90 และมีจำนวน
บุคลากร โดยเฉลี่ย 2.46 คนต่อสถานีนอนามัย 1 แห่ง (ตารางที่ 4.1)

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของข้อมูลส่วนบุคคลหัวหน้า
สถานีนอนามัย และข้อมูลสถานบริการ

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	71	41.80
หญิง	99	58.20
อายุ (ปี)		
ต่ำกว่า 30	5	2.90
30 - 39	49	28.80
40 - 49	90	52.90
50 - 59	26	15.30
X = 42.42 , S.D. = 6.86 , Min. = 24 , Max. = 59		
สถานภาพสมรส		
โสด	21	12.40
คู่	132	77.60
ม่าย/หย่า/แยก	17	10.00
ความรู้เดิมจากสาขาวิชาชีพ		
ผดุงครรภ์	37	21.80
นักวิชาการสาธารณสุข	25	14.70
พยาบาลวิชาชีพ	6	3.50
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	91	53.50
พยาบาลเทคนิค	11	6.50
ดำรงตำแหน่ง		
หัวหน้าสถานีนอนามัย	123	72.40
รักษาการหัวหน้าสถานีนอนามัย	47	27.60
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง		
ต่ำกว่า 5 ปี	57	33.50
5 - 10 ปี	55	32.40
10 ปี ขึ้นไป	58	34.10
X = 9.24 , S.D. = 6.68 , Min. = 1 , Max. = 37		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลส่วนบุคคล	จำนวน (คน)	ร้อยละ
ระดับการศึกษา		
ประกาศนียบัตร,อนุปริญญาหรือเทียบเท่า	26	15.30
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	136	80.00
ปริญญาโท	8	4.70
ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า 10 ปี	7	4.10
10 – 19 ปี	61	35.90
20 – 29 ปี	77	45.30
30 – 39 ปี	24	14.10
40 ปี ขึ้นไป	1	0.60
$\bar{X} = 21.34$, $S.D. = 7.41$, $Min. = 1$, $Max. = 48$		
การฝึกอบรมหลักสูตร		
หัวหน้าสถานีอนามัย		
อบรม	131	77.10
ไม่อบรม	39	22.90
ผู้บริหารระดับต้น		
อบรม	44	25.90
ไม่อบรม	126	74.10
ประเภทสถานบริการ		
สถานีอนามัยทั่วไป	141	82.90
สถานีอนามัยขนาดใหญ่	39	17.10
จำนวนบุคลากรในสถานบริการ		
1 คน	11	6.50
2 คน	100	58.80
3 คน	35	20.60
มากกว่า 3 คน	24	14.10
$\bar{X} = 2.46$, $S.D. = 0.90$, $Min. = 1$, $Max. = 5$		

ส่วนที่ 2 ระดับสมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง ของหัวหน้าสถานีนอนามัย

การประเมินสมรรถนะของหัวหน้าสถานีนอนามัย ประกอบด้วยสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ , การบริการที่ดี , ความร่วมแรงร่วมใจ , ความเชี่ยวชาญในอาชีพ และ จริยธรรม และสมรรถนะรอง 3 ด้าน ได้แก่ การคิดวิเคราะห์ , การมองภาพรวมองค์กร และ การพัฒนาศักยภาพคน รวม 8 ด้าน โดยใช้แบบประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวน 44 ข้อ โดยการให้คะแนน 0 ถึง 5 จากไม่ปฏิบัติไปจนถึงปฏิบัติมากที่สุด พบว่า การประเมินสมรรถนะของหัวหน้าสถานีนอนามัย โดยรวม ทั้ง 8 ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.99$) โดยสมรรถนะหลักในภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 1.94$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} อยู่ระหว่าง 1.84 ถึง 2.05) โดยสมรรถนะหลักที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านจริยธรรม และด้านการบริการที่ดี ($\bar{X} = 2.05, 1.99$ และ 1.94 ตามลำดับ) ส่วนสมรรถนะหลักด้านที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญอาชีพ ($\bar{X} = 1.84$) สำหรับสมรรถนะรองโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.04$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะรองทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} อยู่ระหว่าง 1.84 ถึง 2.24) โดยสมรรถนะรองด้านที่มีค่าสูงสุด ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพคน ($\bar{X} = 2.24$) สมรรถนะรองด้านที่มีค่าคะแนนต่ำสุด ได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ ($\bar{X} = 1.84$) (ตารางที่ 4.2)

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สมรรถนะหลักและสมรรถนะรอง
ของหัวหน้าสถานีอนามัย

สมรรถนะ	\bar{X}	S.D.	ระดับ
สมรรถนะหลัก (Core Competency)			
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH)	2.05	0.68	ปานกลาง
2. การบริการที่ดี (SERV)	1.94	0.60	ปานกลาง
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญอาชีพ (EXP)	1.84	0.71	ปานกลาง
4. จริยธรรม (ING)	1.99	0.67	ปานกลาง
5. การทำงานเป็นทีม (TW)	1.89	0.57	ปานกลาง
รวม	1.94	0.48	ปานกลาง
สมรรถนะรอง (Functional Competency)			
1. การคิดวิเคราะห์ (AT)	1.84	0.72	ปานกลาง
2. การมองภาพองค์รวม (CT)	2.06	0.69	ปานกลาง
3. การพัฒนาศักยภาพคน (DEV)	2.24	0.55	ปานกลาง
รวม	2.04	0.55	ปานกลาง
รวมสมรรถนะทุกด้าน	1.99	0.55	ปานกลาง

ส่วนที่ 3 ระดับกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ของหัวหน้าสถานีนอนามัย

การประเมินกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีนอนามัย เป็นการประเมินโดยใช้การวัดระดับผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ด้านต่าง ๆ ตามแนวคิดของ Gulick & Urwick (1937) รวม 7 ด้าน ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์การ การจัดคนเข้าทำงาน การอำนวยการ/การสั่งการ การประสานงาน การรายงานและการงบประมาณ โดยใช้แบบประเมินค่า 6 ระดับ มีจำนวน 42 ข้อ โดยการให้คะแนน 0 ถึง 5 จากไม่ปฏิบัติไปจนถึงปฏิบัติมากที่สุด พบว่า ผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีนอนามัย โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = 2.03$) เมื่อพิจารณากระบวนการบริหารงานสาธารณสุขรายด้าน พบว่า การดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีนอนามัยทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง (\bar{X} อยู่ระหว่าง 2.01 ถึง 2.26) โดยด้านที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ลำดับแรก ได้แก่ ด้านการงบประมาณ, ด้านการรายงาน และด้านการอำนวยการ/การสั่งการ ($\bar{X} = 2.26, 2.21$ และ 2.07 ตามลำดับ) ส่วนกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ ด้านการวางแผน ($\bar{X} = 2.01$) (ตารางที่ 4.3)

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการดำเนินงานจำแนกตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ของหัวหน้าสถานีนอนามัย

กระบวนการบริหาร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
1.การวางแผน (Planing)	2.01	0.55	ปานกลาง
2.การจัดองค์การ (Organizing)	2.06	0.53	ปานกลาง
3.การจัดคนเข้าทำงาน (Staffing)	2.06	0.61	ปานกลาง
4.การอำนวยการ/การสั่งการ (Directing)	2.07	0.62	ปานกลาง
5.การประสานงาน (Coordinating)	2.06	0.59	ปานกลาง
6.การรายงาน (Reporting)	2.21	0.59	ปานกลาง
7.การงบประมาณ (Bugeting)	2.26	0.65	ปานกลาง
รวม	2.03	0.48	ปานกลาง

ส่วนที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะกับกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลัก 5 ด้าน ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี ความร่วมแรงร่วมใจ ความเชี่ยวชาญในอาชีพและจริยธรรม และสมรรถนะรอง 3 ด้าน ประกอบด้วย การคิดวิเคราะห์ การมองภาพรวมองค์กร และการพัฒนาศักยภาพคนกับผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ของหัวหน้าสถานีนอนามัยพบว่า สมรรถนะในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.798$) กับกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณาตามสมรรถนะหลัก 5 ด้าน พบว่า สมรรถนะหลักโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.750$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงสุดกับกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการทำงานเป็นทีมและด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ($r = 0.689, 0.656$ และ 0.630 ตามลำดับ) ส่วนสมรรถนะรอง พบว่า โดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.717$) กับกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะที่มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกสูงสุดกับกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ($r = 0.689$) (ตารางที่ 4.4)

ตารางที่ 4.4 ความสัมพันธ์ระหว่างสมรรถนะหลักและสมรรถนะรองกับการดำเนินงานจำแนกตาม
กระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ของหัวหน้าสถานีอนามัย

ตัวแปร	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์	p - value
สมรรถนะหลัก		
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH)	0.689	< 0.001
2. การบริการที่ดี (SERV)	0.448	< 0.001
3. การสั่งสมความเชี่ยวชาญอาชีพ (EXP)	0.630	< 0.001
4. จริยธรรม (ING)	0.568	< 0.001
5. การทำงานเป็นทีม (TW)	0.656	< 0.001
รวม	0.750	< 0.001
สมรรถนะรอง		
1. การคิดวิเคราะห์ (AT)	0.614	< 0.001
2. การมองภาพองค์รวม (CT)	0.596	< 0.001
3. การพัฒนาศักยภาพคน (DEV)	0.689	< 0.001
รวม	0.717	< 0.001
รวมทุกด้าน	0.798	< 0.001

เมื่อพิจารณาหาความสัมพันธ์ระหว่าง สมรรถนะหลัก 5 ด้าน และสมรรถนะรอง 3 ด้าน ของหัวหน้าสถานีนอมน้ำกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข โดยแยกรายด้าน พบว่า

ด้านการวางแผน พบว่า สมรรถนะในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.669$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการวางแผน เมื่อพิจารณาโดยแยกตามสมรรถนะหลัก พบว่า สมรรถนะหลักโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการวางแผน ($r = 0.662$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการวางแผน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r = 0.610$) และต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ($r = 0.378$) ส่วนสมรรถนะรองโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.560$) กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการวางแผน เมื่อพิจารณารายด้านสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการวางแผน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ($r = 0.556$) และต่ำสุดได้แก่ ด้านการมองภาพองค์กรรวม ($r = 0.433$) (ตารางที่ 4.5)

ด้านการจัดองค์การ พบว่า สมรรถนะในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.716$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดองค์การ เมื่อพิจารณาโดยแยกตามสมรรถนะหลัก พบว่า สมรรถนะหลักโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดองค์การ ($r = 0.672$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดองค์การ ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ($r = 0.610$) และต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ($r = 0.428$) ส่วนสมรรถนะรองโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.644$) กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดองค์การ เมื่อพิจารณารายด้านสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุด กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดองค์การ ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ($r = 0.621$) และต่ำสุดได้แก่ ด้านการมองภาพองค์กรรวม ($r = 0.522$) (ตารางที่ 4.5)

ด้านการจัดคนเข้าทำงาน พบว่า สมรรถนะในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.649$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดคนเข้าทำงาน เมื่อพิจารณาโดยแยกตามสมรรถนะหลัก พบว่า สมรรถนะหลักโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดคนเข้าทำงาน ($r = 0.598$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดคนเข้าทำงาน ได้แก่ ด้านการทำงานเป็นทีม ($r = 0.557$) และต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ($r = 0.344$) ส่วนสมรรถนะรองโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.599$) กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดคนเข้าทำงาน เมื่อพิจารณารายด้านสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการจัดคนเข้าทำงาน ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ($r = 0.602$) และต่ำสุดได้แก่ ด้านการคิดวิเคราะห์ ($r = 0.492$) (ตารางที่ 4.5)

ด้านการอำนวยการ/สั่งการ พบว่า สมรรถนะในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.679$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการอำนวยการ/สั่งการ เมื่อพิจารณาโดยแยกตามสมรรถนะหลัก พบว่า สมรรถนะหลักโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการอำนวยการ/สั่งการ ($r = 0.669$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการอำนวยการ/สั่งการ ได้แก่ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในอาชีพ ($r = 0.581$) และต่ำสุดได้แก่ ด้านการบริการที่ดี ($r = 0.437$) ส่วนสมรรถนะรองโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลาง ($r = 0.572$) กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการอำนวยการ/สั่งการ เมื่อพิจารณารายด้านสมรรถนะที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการอำนวยการ/สั่งการ ได้แก่ ด้านการพัฒนาศักยภาพคน ($r = 0.517$) และต่ำสุดได้แก่ ด้านการมองภาพองค์กรรวม ($r = 0.486$) (ตารางที่ 4.5)

ด้านการประสานงาน พบว่า สมรรถนะในภาพรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูง ($r = 0.726$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.001 กับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการประสานงาน เมื่อพิจารณาโดยแยกตามสมรรถนะหลัก พบว่า สมรรถนะหลักโดยรวม มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับปานกลางกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ($r = 0.679$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักที่มีความสัมพันธ์เชิงบวกสูงสุดกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขด้านการ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักและสมรรถนะรองกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข
ของหัวหน้าสถานีอนามัย

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานฯ							
		P*	O*	S*	D*	Co*	R*	B*	
สมรรถนะหลัก (Core Competency)									
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH)	170	0.610**	0.610**	0.500**	0.566**	0.641**	0.611**	0.506**	
2. การบริการที่ดี (SERV)	170	0.378**	0.428**	0.344**	0.437**	0.426**	0.359**	0.275**	
3. การส่งเสริมความเชี่ยวชาญอาชีพ (EXP)	170	0.508**	0.542**	0.527**	0.581**	0.603**	0.492**	0.506**	
4. จริยธรรม (ING)	170	0.529**	0.527**	0.447**	0.517**	0.470**	0.413**	0.416**	
5. การทำงานเป็นทีม (TW)	170	0.606**	0.573**	0.557**	0.571**	0.576**	0.503**	0.472**	
รวม	170	0.662**	0.672**	0.598**	0.669**	0.679**	0.594**	0.546**	
สมรรถนะรอง (Functional Competency)									
6. การคิดวิเคราะห์ (AT)	170	0.496**	0.563**	0.492**	0.511**	0.538**	0.557**	0.472**	
7. การมองภาพองค์รวม (CT)	170	0.433**	0.522**	0.493**	0.486**	0.570**	0.562**	0.496**	
8. การพัฒนาศักยภาพคน (DEV)	170	0.556**	0.621**	0.602**	0.517**	0.627**	0.591**	0.565**	
รวม	170	0.560**	0.644**	0.599**	0.572**	0.656**	0.646**	0.579**	
รวมทุกด้าน	170	0.669**	0.716**	0.649**	0.679**	0.726**	0.670**	0.609**	

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ < 0.001

P* (Planning) หมายถึง การวางแผน, O* (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การ, S* (Staffing) หมายถึง การจัดคนเข้าทำงาน, D* (Directing) หมายถึง การอำนวยความสะดวก,

Co* (Coordinating) หมายถึง การประสานงาน, R* (Reporting) หมายถึง การรายงานและ B* (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ

ตารางที่ 4.5 จำนวนและค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักและสมรรถนะรองกับการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข
ของหัวหน้าสถานอนามัย

ตัวแปร	จำนวน	ค่าสหสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารงานฯ							
		P*	O*	S*	D*	Co*	R*	B*	
สมรรถนะหลัก (Core Competency)									
1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (ACH)	170	0.610**	0.610**	0.500**	0.566**	0.641**	0.611**	0.506**	
2. การบริการที่ดี (SERV)	170	0.378**	0.428**	0.344**	0.437**	0.426**	0.359**	0.275**	
3. การส่งเสริมความรู้สุขภาพ (EXP)	170	0.508**	0.542**	0.527**	0.581**	0.603**	0.492**	0.506**	
4. จริยธรรม (ING)	170	0.529**	0.527**	0.447**	0.517**	0.470**	0.413**	0.416**	
5. การทำงานเป็นทีม (TW)	170	0.606**	0.573**	0.557**	0.571**	0.576**	0.503**	0.472**	
รวม	170	0.662**	0.672**	0.598**	0.669**	0.679**	0.594**	0.546**	
สมรรถนะรอง (Functional Competency)									
6. การคิดวิเคราะห์ (AT)	170	0.496**	0.563**	0.492**	0.511**	0.538**	0.557**	0.472**	
7. การมองภาพองค์รวม (CT)	170	0.433**	0.522**	0.493**	0.486**	0.570**	0.562**	0.496**	
8. การพัฒนาศักยภาพคน (DEV)	170	0.556**	0.621**	0.602**	0.517**	0.627**	0.591**	0.565**	
รวม	170	0.560**	0.644**	0.599**	0.572**	0.656**	0.646**	0.579**	
รวมทุกด้าน	170	0.669**	0.716**	0.649**	0.679**	0.726**	0.670**	0.609**	

หมายเหตุ : ** หมายถึง มีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ < 0.001

P* (Planning) หมายถึง การวางแผน, O* (Organizing) หมายถึง การจัดองค์การ, S* (Staffing) หมายถึง การจัดการเข้าทำงาน, D* (Directing) หมายถึง การอำนวยความสะดวก,

Co* (Coordinating) หมายถึง การประสานงาน, R* (Reporting) หมายถึง การรายงานและ B* (Budgeting) หมายถึง การงบประมาณ

ส่วนที่ 5 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ

ผลการวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการดำเนินงานแยกตามกระบวนการบริหารงานสาธารณสุข ของสถานีนามัย รวม 7 ด้าน พบว่า

ด้านการวางแผน (Planing) มีปัญหา คือ

แผนยุทธศาสตร์ไม่สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชน โดยมีข้อเสนอแนะว่า แผนยุทธศาสตร์บางส่วนต้องอาศัยการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานควรวางแผนร่วมกันระหว่างหัวหน้าส่วนราชการในส่วนของแผนที่เกี่ยวข้อง

ด้านการจัดองค์การ (Organizing)

ไม่พบปัญหาอุปสรรค แต่มีข้อเสนอแนะว่าควรให้ภาคเอกชนมีส่วนร่วมในการบริหารองค์การ

ด้านการบริหารงานบุคคล (Staffing) มีปัญหา คือ

นโยบายการทำงานเชิงรุกทำให้เจ้าหน้าที่ที่มีอยู่จำนวนจำกัดไม่สามารถปฏิบัติงานที่สถานีนามัยได้ตลอดทั้งวันและอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน มีข้อเสนอแนะว่าควรเฉลี่ยอัตรากำลังเจ้าหน้าที่ อย่างน้อย สถานีนามัยละ 3 คน

ด้านการอำนวยการ/การสั่งการ (Directing) พบว่า ไม่พบปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ด้านการประสานงาน (Coordinating) มีปัญหา คือ

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ช่วยเหลือสนับสนุนงบประมาณและกิจกรรมการดำเนินงานและประชาชนไม่ให้ความร่วมมือกับสถานีนามัย ในการดำเนินงานตามกิจกรรมต่าง ๆ ทั้งนี้ผู้ตอบแบบสอบถามไม่ได้ให้ข้อเสนอแนะในด้านการประสานงาน

ด้านการรายงาน (Reporting) มีปัญหา คือ

ระบบสารสนเทศมีเครือข่ายไม่ครอบคลุมไม่สามารถรายงานผลการดำเนินงานทางอินเตอร์เน็ตได้และรายงานมีความซ้ำซ้อน โดยมีข้อเสนอแนะว่าควรให้เจ้าหน้าที่ที่รวบรวมข้อมูลประสานงานกันเพื่อวางแผนระบบรายงานร่วมกัน

ด้านการงบประมาณ (Bugeting) มีปัญหา คือ

งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนมีน้อย เจ้าหน้าที่ขาดความรู้ในการวิเคราะห์ต้นทุนงบประมาณจากที่ได้รับจัดสรร มีข้อเสนอแนะว่าควรจัดฝึกอบรมการวิเคราะห์ต้นทุนให้กับหัวหน้าสถานีนามัยและนักวิชาการทุกสถานีนามัย