

บทที่ 1

บทนำ

1. ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ในบริบทของประเทศไทยในปัจจุบันที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญทั้งในระดับประเทศและระดับภูมิภาค โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้ภาครัฐของไทยต้องมีการปรับตัวเพื่อให้ก้าวทันสมาชิกประเทศในภูมิภาคเดียวกันและเพื่อการปฏิสัมพันธ์กันที่จะเกิดขึ้นในอนาคตโดยยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ. 2556-2561 มีแนวยุทธศาสตร์และนโยบายในการบูรณาการการทำงานระหว่างหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ 4 ประเด็นดังนี้

ปัจจุบันประเทศไทยต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการระดับประเทศที่สำคัญ โดยเฉพาะการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งทำให้ภาครัฐต้องปรับตัวให้ก้าวทันประเทศสมาชิกในระดับภูมิภาคเพื่อความสัมพันธ์ด้านต่างๆ ในอนาคต จึงมีการกำหนดยุทธศาสตร์ประเทศ (Country Strategy) พ.ศ. 2556-2561 เพื่อบูรณาการการทำงานของหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อรองรับสภาวะการเปลี่ยนแปลงด้านการบริหารจัดการด้วยยุทธศาสตร์ 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเพิ่มขีดความสามารถการแข่งขันของประเทศเพื่อหลุดพ้นจากประเทศรายได้ปานกลาง (Growth & Competitiveness)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การลดความเหลื่อมล้ำ (Inclusive Growth)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเติบโตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม (Green Growth)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐ (Internal Process)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการ

ภายในภาครัฐ (Internal Process)

สำนักงาน ก.พ. ในฐานะองค์กรกลางด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบในการกิจที่เกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ซึ่งมีเป้าหมายที่จะสร้างสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพความคุ้มค่าและผลสัมฤทธิ์ต่อการกิจภาครัฐโดยระบุแนวทางการดำเนินงานที่สำคัญด้าน “การพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ” 2 ประการ คือ 1) การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับบทบาทภารกิจที่มีในปัจจุบันและเตรียมพร้อมสำหรับอนาคต และ 2) การพัฒนาทักษะและศักยภาพของกำลังคนภาครัฐและเตรียมความพร้อมบุคลากรภาครัฐสู่ประชาคมอาเซียน ซึ่งนำไปสู่การกำหนดเป้าหมายของการยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

สำนักงานคณะกรรมการพลเรือนสามัญ เป็นองค์กรที่ดูแลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ โดยได้รับมอบหมายภารกิจที่เกี่ยวข้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 มีเป้าหมายสร้างความสมดุลและปรับระบบบริหารจัดการภายในภาครัฐให้เกิดประสิทธิภาพและผลสัมฤทธิ์ จึงระบุแนวทางการดำเนินงานด้าน “การพัฒนาและบริหารกำลังคนภาครัฐ” ไว้ 2 แนวทาง ได้แก่ การบริหารกำลังคนให้สอดคล้องกับภารกิจปัจจุบันเพื่อเตรียมความพร้อมต่อไปในอนาคต และการพัฒนาศักยภาพ และทักษะกำลังคน เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ประชาคมอาเซียน ทั้งนี้เพื่อนำไปสู่การยกระดับขีดสมรรถนะของบุคลากรภาครัฐ 3 ประการ ได้แก่

1. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติหน้าที่ภารกิจที่รับผิดชอบในปัจจุบัน
 - 1.1 การมีความสามารถในการปฏิบัติภารกิจในปัจจุบัน
2. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
 - 2.1 การมีความสามารถปฏิบัติภารกิจเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต
3. บุคลากรภาครัฐสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน
 - 3.1 การมีความสามารถปฏิบัติภารกิจเพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 รวมทั้งแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย มีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูประบบราชการไทยให้มีการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ได้ปรับเปลี่ยนแนวคิดและวิธีการทำงานของข้าราชการ เพื่อให้องค์กรภาครัฐปฏิบัติภารกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ด้านประสิทธิผล คุณภาพงานบริการ ประสิทธิภาพ การปฏิบัติราชการ และมีการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง เป้าหมายเพื่อประโยชน์สุขของประชาชน เพื่อรองรับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยที่นำไปสู่การปฏิบัติของหน่วยราชการ

การปฏิรูประบบราชการไทยตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทยด้วยการบริหารงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 มีเป้าหมายในการปรับแนวคิดวิธีการปฏิบัติงานของข้าราชการ ที่จะปฏิบัติภารกิจบริการที่มีคุณภาพ ตลอดถึงการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับรองรับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย เพื่อให้สามารถยึดเป็นแนวทางการปฏิบัติของหน่วยราชการอันจะก่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชนและผู้รับบริการ

กระทรวงสาธารณสุข กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิและสุขภาพชุมชน พ.ศ.2551-2555 โดยจัดทำแผนทศวรรษเพื่อการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พ.ศ.2555-2564 ขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และในแผนฯ นี้ ได้จัดทำโครงการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยพัฒนาสถานีนามัยขึ้นเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปี พ.ศ.2552-2554 เป็นนโยบายที่รัฐบาลให้ความสำคัญ ซึ่งการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการบูรณาการงานทั้งหมดและดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาสาธารณสุขในระดับพื้นที่ รวมทั้งเป็นผู้จัดการด้านสุขภาพเพื่อโน้มน้าวผู้ที่เกี่ยวข้องทุกภาคส่วนเข้าร่วมแก้ปัญหาสุขภาพ โดยเน้นการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นหลัก ซึ่งน่าว่าเป็นการดำเนินการระยะยาวที่มีผลลัพธ์ที่ดีกว่า และส่งผลให้ประชาชนมีการดูแลสุขภาพของตนเอง การพัฒนาสถานีนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีภารกิจสำคัญที่ต้องดำเนินการ ได้แก่ 1) การส่งเสริมสุขภาพ 2) การรักษาพยาบาล 3) การควบคุมป้องกันโรค 4) การฟื้นฟูสมรรถภาพ 5) การคุ้มครองผู้บริโภค เป็นภารกิจเพื่อสร้างสุขภาพที่ดี ให้ครอบคลุมทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ และสังคมควบคู่กันไปด้วย โดยมีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นผู้บริหารจัดการ มีบทบาทหน้าที่ในการวางแผนการปฏิบัติงาน กำหนดกลวิธีการทำงาน การจัดรูปแบบการปฏิบัติงาน การมอบหมายงานและการควบคุมกำกับกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ดังนั้น เพื่อให้ภารกิจดังกล่าวข้างต้นบรรลุเป้าหมาย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ มีทักษะ และมีสมรรถนะตรงตามที่คาดหวัง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อจัดบริการในการดูแลสุขภาพประชาชนในพื้นที่ที่รับผิดชอบให้เข้าถึงบริการสุขภาพและมีสุขภาพที่ดีทั้งกาย ใจ และสังคม ซึ่งสมรรถนะที่จำเป็นประกอบด้วย สมรรถนะหลัก และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน โดยกลุ่มงานทางด้านบริการสุขภาพและสวัสดิภาพซึ่งเป็นกลุ่มงาน 1 ใน 18 กลุ่มงานในระบบราชการไทยตามที่ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ กำหนดจำเป็นต้องมีสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะ ได้แก่ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม การทำงานเป็นทีม และสมรรถนะประจำกลุ่มงาน 3 สมรรถนะ ได้แก่ การพัฒนาศักยภาพคน ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ และ

การคิดเชิงวิเคราะห์ จาก 20 สมรรถนะ คือ การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวม การพัฒนาศักยภาพคน การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ การสืบเสาะหาข้อมูล ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม ความเข้าใจผู้อื่น ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ การดำเนินการเชิงรุก ความถูกต้องของงาน ความมั่นใจในตนเองความยืดหยุ่นผ่อนปรน ศิลปะการสื่อสารจูงใจ สภาวะผู้นำ สุนทรียภาพทางศิลปะ วิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ภาครัฐ ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน การควบคุมตนเองการให้อำนาจผู้อื่น

การกำหนดสมรรถนะประจำกลุ่มงานแต่ละกลุ่ม สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญจะมีการกำหนดสมรรถนะไว้เป็นการเฉพาะ เช่น สมรรถนะพยาบาลวิชาชีพ สมรรถนะนักวิชาการสาธารณสุข ฯลฯ ซึ่งจากการกำหนดบทบาทและทิศทางการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประกอบกับ สมรรถนะเป็นสิ่งสำคัญที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงาน และหากมีการประเมินสมรรถนะอย่างสม่ำเสมอจะส่งผลดีต่อการปฏิบัติงานขององค์กรมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่ต้องการศึกษา สมรรถนะที่ควรต้องมีสำหรับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน โดยประยุกต์จากสมรรถนะด้านการบริหารของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนสามัญ และสมรรถนะจากการทบทวนวรรณกรรมงานวิจัยที่เกี่ยวข้องซึ่งประกอบด้วย สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ เพื่อเป็นแนวทางในการศึกษาระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และนำผลการศึกษาที่ได้ไปวางแผนในการพัฒนาสมรรถนะได้อย่างถูกต้องทิศทางและเกิดประโยชน์สูงสุด

2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 2.1 เพื่อศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน
- 2.2 เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน
- 2.3 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

3. ขอบเขตของการวิจัย

3.1 ขอบเขตของประชากร คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ใน จังหวัดน่าน จำนวน 120 คน

3.2 ขอบเขตของเนื้อหา คือ การศึกษาลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน และการวัดระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

3.3 ขอบเขตของตัวแปร

3.3.1 ตัวแปรอิสระ คือ ลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา

3.3.2 ตัวแปรตาม คือ ระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

3.4 ขอบเขตของระยะเวลา คือ ช่วงเดือน ตุลาคม 2558 ถึงเดือนกรกฎาคม 2559

3.5 ขอบเขตของสถานที่ คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดน่าน จำนวน 120 แห่ง

4. นิยามศัพท์เฉพาะ

4.1 ลักษณะส่วนบุคคล หมายถึง สิ่งที่ดีดตัวมาตั้งแต่กำเนิด ได้แก่ ความรู้สึก ความคิด ทักษะคติ แรงจูงใจ ความต้องการส่วนบุคคล

4.2 เพศ หมายถึง เพศชาย และเพศหญิง

4.3 อายุ หมายถึง จำนวนอายุที่นับเป็นปี ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.4 ตำแหน่ง หมายถึง ประเภทตำแหน่งปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุข

4.5 ระดับการศึกษา หมายถึง วุฒิการศึกษาสูงสุด ของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.6 อายุราชการ หมายถึง จำนวนปี ตั้งแต่วันที่ได้รับการบรรจุเข้ารับราชการครั้งแรก จนถึงปัจจุบันของผู้ตอบแบบสอบถาม

4.7 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ หมายถึง จำนวนปีที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4.8 การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะฯ หมายถึง การเข้ารับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในรอบปีที่ผ่านมา

4.9 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4.10 สมรรถนะ หมายถึง พฤติกรรมการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ซึ่งประกอบด้วย ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะคิด และอุปนิสัยของบุคคล โดยเป็นการแสดงออกที่สามารถจำแนกความแตกต่างระหว่างบุคคลซึ่งสังเกตเห็นหรือวัดได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นในองค์กร

4.11 สมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง พฤติกรรม การแสดงออกในการทำงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะต่างๆ ทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านการบริการสาธารณสุขและด้านการทำงานร่วมกับคนอื่นโดยนำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายของงานอย่างมีคุณภาพซึ่งประกอบด้วยสมรรถนะ 9 ด้าน ได้แก่ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

4.12 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่มีผู้ใดสามารถกระทำมาก่อน

4.13 การบริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

4.14 การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ ส่งเสริมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนา

ตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4.15 การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติตนอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และแนวทางในวิชาชีพของตนโดยมุ่งประโยชน์ของราชการมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว

4.16 การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่นเป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

4.17 สภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถ หรือ ความตั้งใจที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ

4.18 ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) หมายถึง การอธิบายถึงความสามารถประยุกต์ใช้ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของกระแสนาทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการในองค์กรของตน และองค์กรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผล รวมถึงความสามารถคาดการณ์ได้ว่า นโยบายภาครัฐ แนวคิดใหม่ๆ ทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยีฯ ตลอดจนเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ ที่อุบัติขึ้นจะมีผลต่อองค์กรและภารกิจที่ตนปฏิบัติอยู่อย่างไร

4.19 ความคิดเชิงวิเคราะห์ (Analytical thinking) หมายถึง ความสามารถในการทำความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา แนวคิด หลักทฤษฎี ฯลฯ โดยการแยกประเด็นออกเป็นส่วนย่อยหรือวิเคราะห์สถานการณ์ที่ละขั้นตอน รวมถึงการจัดหมวดหมู่ปัญหาหรือสถานการณ์ที่ละขั้นตอนและเป็นระบบ

4.20 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning) หมายถึง การมีความสามารถในการวิเคราะห์องค์กรโดยรู้จักวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค เพื่อกำหนดกลยุทธ์มาจัดทำเป็นแผน และนำแผนสู่การปฏิบัติ โครงการและงบประมาณที่สอดคล้องกันเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ของการวางแผนเชิงกลยุทธ์

5. ประโยชน์ที่ได้รับ

5.1 ผลจากการศึกษาสามารถนำไปเป็นข้อมูลเสนอแนะต่อกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน ในการวางแผนการพัฒนาศักยภาพผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ได้อย่างถูกต้องทิศทางและเกิดประโยชน์สูงสุดหรือนำไปเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

5.2 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถนำผลการศึกษาไปเป็นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของตนเองเพื่อสามารถปฏิบัติงานในหน้าที่ความรับผิดชอบให้สนองตอบความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างแท้จริง

6. กรอบแนวคิดในการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ผู้วิจัยได้วิเคราะห์และทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีต่างๆ เพื่อกำหนดสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย ได้แก่ ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552–2556 แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะ แนวคิดการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ยุทธศาสตร์การพัฒนาข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2552–2556 กล่าวถึง การพัฒนาข้าราชการพลเรือนตามกรอบ 4 ยุทธศาสตร์ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาคุณภาพข้าราชการในการปฏิบัติงานบนพื้นฐานของสมรรถนะ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาข้าราชการให้เป็นคนดีมีความซื่อสัตย์สุจริต มีคุณธรรมจริยธรรมมีวินัยและเข้าถึงประชาชน ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกระดับในองค์กรโดยผ่านกระบวนการเรียนรู้ที่หลากหลายให้สามารถเป็นผู้นำตนเองผู้นำทีมผู้นำองค์กรและผู้นำเครือข่าย ยุทธศาสตร์ที่ 4 การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการทุกคนทุกระดับให้มีพลังกายที่เข้มแข็งและพลังใจที่พร้อมอุทิศเพื่อผลสัมฤทธิ์ของงาน

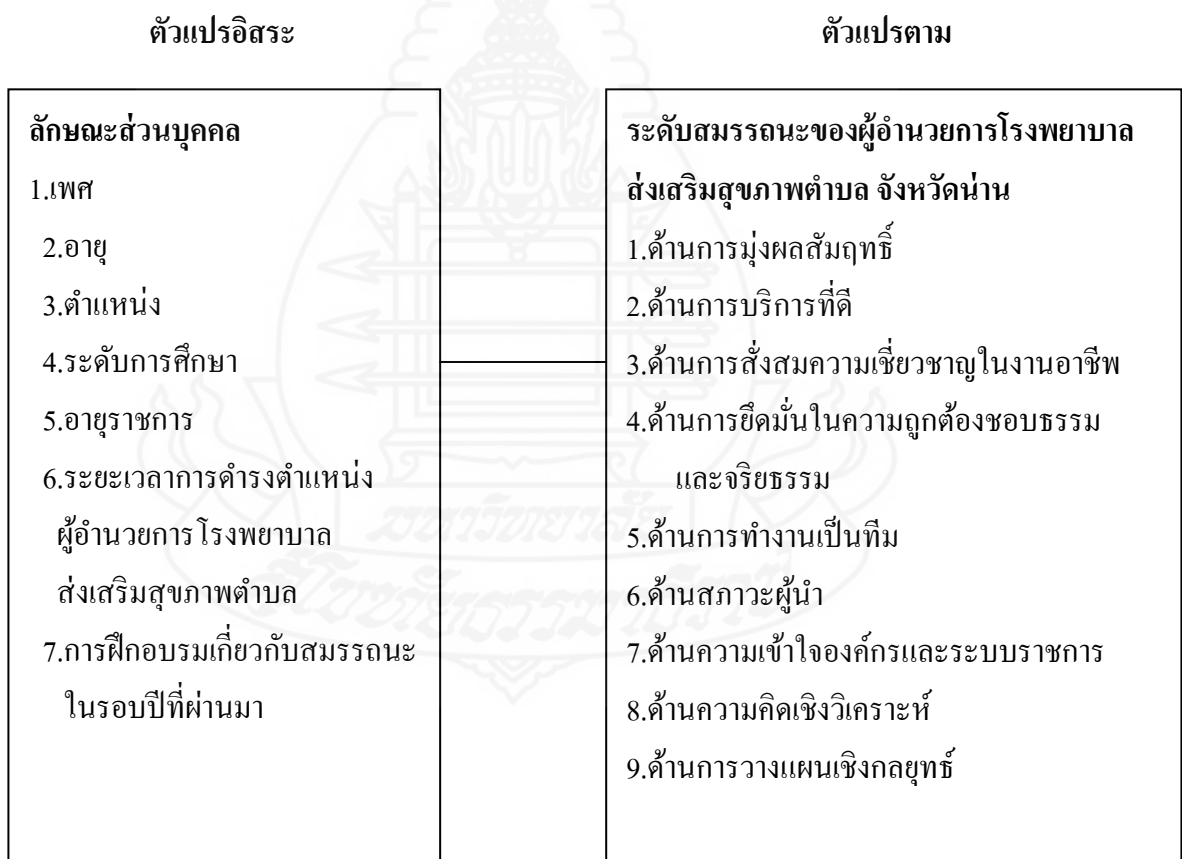
แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับสมรรถนะกล่าวถึง องค์ประกอบของสมรรถนะ ความหมายของสมรรถนะความสำคัญของสมรรถนะ ประเภทสมรรถนะ การวัดสมรรถนะ ระดับของสมรรถนะ แนวทางการประเมินสมรรถนะของส่วนราชการ มาตรวัดสมรรถนะ และการประเมินสมรรถนะด้วยการวัดวิธีการประเมินสมรรถนะ

แนวคิดการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กล่าวถึง ปฐมบทการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นโยบายรัฐบาลและความสอดคล้องกับการพัฒนาระบบบริการสาธารณสุขไทย แนวคิดการทำงานและกระบวนการงานสำคัญในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กล่าวถึงสมรรถนะและความรับผิดชอบที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรมี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารด้านวิชาการ ด้านการบริการสาธารณสุข ด้านการทำงานร่วมกับคนอื่น

นอกจากนั้นแล้ว การทบทวนงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทำให้พบว่า มีลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่งระดับการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา

ผู้วิจัยจึงได้กำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังนี้



ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดในการวิจัย