

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัย เรื่อง สมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิจัยเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่าน

ตอนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน จำนวน 120 คน ได้แก่ เพศ อายุ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา อาชีพราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา ผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุดของข้อมูลเป็นรายข้อ ดังแสดงในตารางที่ 4.1 ดังนี้

ตารางที่ 4.1 จำนวนร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่าน (n=120)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. เพศ		
ชาย	70	58.3
หญิง	50	41.7

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
2. อายุ		
21 - 30 ปี	9	7.5
31 - 40 ปี	8	6.7
41 - 50 ปี	43	35.8
51 - 60 ปี	60	50.0
Mean = 48.19 ปี, S.D = 8.053 ปี, Minimum = 27 ปี, Maximum = 60 ปี		
3. ตำแหน่ง		
พยาบาลวิชาชีพ	15	12.5
นักวิชาการสาธารณสุข	90	75.0
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	15	12.5
4. ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.5
ปริญญาตรี	91	75.8
ปริญญาโทหรือสูงกว่า	26	21.7
5. อายุราชการ		
1 - 10 ปี	10	8.3
11 - 20 ปี	21	17.5
21 - 30 ปี	46	38.3
31 - 40 ปี	43	35.8
Mean = 25.63 ปี, S.D = 8.954 ปี, Minimum = 1 ปี, Maximum = 40 ปี		
6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล		
1 - 5 ปี	38	31.7
6 - 10 ปี	36	30.0
11 - 15 ปี	16	13.3
16 - 20 ปี	17	14.2
21 ปีขึ้นไป	13	10.8
Mean = 10.47 ปี, S.D = 7.891 ปี, Minimum = 1 ปี, Maximum = 32 ปี		

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา		
เคยฝึกอบรม	33	27.5
ไม่เคยฝึกอบรม	87	72.5

จากตารางที่ 4.1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 58.3 อายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 50.0 อายุเฉลี่ย 48.19 ปี (S.D=8.053) อายุต่ำสุด 27 ปี อายุสูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข) ร้อยละ 75.0 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.8 อายุราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในช่วง 21-30 ปี ร้อยละ 38.3 อายุราชการเฉลี่ย 25.63 ปี (S.D=8.954) อายุราชการต่ำสุด 1 ปี อายุราชการสูงสุด 40 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 31.7 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 10.47 ปี (S.D=7.891) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 32 ปี การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรม ร้อยละ 72.5

ตอนที่ 2 ระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์สมรรถนะ พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D=0.502)

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย 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) ดังแสดงตามตารางที่ 4.2

ตารางที่ 4.2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน จำแนกเป็นรายด้านและโดยรวม (n=120)

ลำดับ	สมรรถนะ	Mean	S.D.	ระดับ
1	ด้านการบริการที่ดี	4.50	0.414	มากที่สุด
2	ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	4.50	0.456	มากที่สุด
3	ด้านการทำงานเป็นทีม	4.39	0.496	มากที่สุด
4	ด้านสถานะผู้นำ	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

เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อของสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ พบว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ พยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการให้ถูกต้องเสร็จทันกำหนดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D=0.501) และกล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D=0.579)

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้ติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบกับเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐาน ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D= 0.541) ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D= 0.600) และกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นอย่างเห็นได้ชัดค่าเฉลี่ย 3.92(S.D= 0.650) ดังแสดงตามตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์
จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n=120)

สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	Mean	S.D.	ระดับ
ท่านพยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการให้ถูกต้อง เสร็จทันกำหนดเวลา	4.28	0.501	มากที่สุด
ท่านกล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการทรัพยากร เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานและ เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน	4.27	0.579	มากที่สุด
ท่านได้ติดตามและประเมินผลงานของตนเอง โดยเทียบกับเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐาน	3.96	0.541	มาก
ท่านปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นหรือทดลอง วิธีการแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพ	3.96	0.600	มาก
ท่านกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นอย่างเห็นได้ชัด	3.92	0.650	มาก
รวม	4.08	0.509	มาก

พิจารณารายข้อของ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร สุภาพค่าเฉลี่ย 4.74 (S.D= 0.440) ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วค่าเฉลี่ย 4.47(S.D= 0.564) พยายามให้บริการแก่ประชาชนแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมากค่าเฉลี่ย 4.46(S.D= 0.564) พร้อมทั้งจะเปลี่ยนวิธี หรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์แก่ผู้รับบริการค่าเฉลี่ย 4.46 (S.D= 0.578) และพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ค่าเฉลี่ย 4.38(S.D= 0.553) ดังแสดงตามตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีจำแนกเป็น รายข้อและโดยรวม (n=120)

สมรรถนะด้านการบริการที่ดี	Mean	S.D.	ระดับ
ท่านให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร สุภาพ	4.74	0.440	มากที่สุด
ท่านช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหา แก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว	4.47	0.564	มากที่สุด
ท่านพยายามให้บริการแก่ประชาชนแม้ต้องใช้เวลา หรือความพยายามอย่างมาก	4.46	0.564	มากที่สุด
ท่านพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธี หรือขั้นตอนการให้บริการ เพื่อประโยชน์แก่ผู้รับบริการ	4.46	0.578	มากที่สุด
ท่านพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริง ของผู้รับบริการ	4.38	0.553	มากที่สุด
รวม	4.50	0.414	มากที่สุด

พิจารณารายข้อของสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ติดตามความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ ค่าเฉลี่ย 4.18(S.D=0.545) แสวงหาทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ มาใช้เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างต่อเนื่องค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D=0.633) ประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสาขาอาชีพหรือที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D=0.607) พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D=0.588) และมีความสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิด Best Practice ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D=0.651) ดังแสดงตามตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n=120)

สมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	Mean	S.D.	ระดับ
ท่านติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	4.18	0.545	มาก
ท่านแสวงหาทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ มาใช้เพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.633	มาก
ท่านประยุกต์ใช้เทคโนโลยีในสาขาอาชีพ หรือที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	3.97	0.607	มาก
ท่านพัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	3.87	0.588	มาก
ท่านสามารถสังเคราะห์องค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานจนเกิด Best Practice	3.72	0.651	มาก
รวม	3.96	0.521	มาก

พิจารณารายข้อของสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ ค่าเฉลี่ย 4.60 (S.D= 0.509) มีสัจจะรักษาคำพูดและเชื่อถือได้ ค่าเฉลี่ย 4.58 (S.D= 0.512) ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องเป็นธรรมกล้าตัดสินใจปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ ค่าเฉลี่ย 4.57 (S.D= 0.546) มีความกล้ารับผิดชอบเสียสละความสุขส่วนตนเพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการค่าเฉลี่ย 4.48 (S.D= 0.549) และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรมแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D= 0.651) ดังแสดงตามตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมจำแนกเป็นรายชื่อและโดยรวม (n=120)

สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	Mean	S.D.	ระดับ
ท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริตถูกต้อง ตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ	4.60	0.509	มากที่สุด
ท่านมีสัจจะรักษาคำพูดและเชื่อถือได้	4.58	0.512	มากที่สุด
ท่านยืนหยัดเพื่อความถูกต้องเป็นธรรม กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่โดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทาง ราชการ	4.57	0.546	มากที่สุด
ท่านกล้ารับผิดชอบเสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	4.48	0.549	มากที่สุด
ท่านอุทิศตนเพื่อความยุติธรรมแม้ในสถานการณ์ ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน	4.25	0.651	มากที่สุด
รวม	4.50	0.456	มากที่สุด

พิจารณารายชื่อของสมรรถนะด้านการการทำงานเป็นทีม พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 4.46(S.D= 0.533) สามารถเป็นผู้ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม ค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D= 0.532) สนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.43 (S.D= 0.530) สามารถทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.43 (S.D= 0.537) และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจให้ได้ผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D= 0.574) ดังแสดงตามตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม
จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n=120)

สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม	Mean	S.D.	ระดับ
ท่านสามารถให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	4.46	0.533	มากที่สุด
ท่านสามารถเป็นผู้ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม	4.45	0.532	มากที่สุด
ท่านสนับสนุนช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	4.43	0.530	มากที่สุด
ท่านสามารถทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ	4.33	0.537	มากที่สุด
ท่านสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ	4.30	0.574	มากที่สุด
รวม	4.39	0.496	มากที่สุด

พิจารณารายข้อของ สมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D= 0.563) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายทิศทางการจัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน ค่าเฉลี่ย 4.42 (S.D= 0.582) เป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชาและชื่อเสียงของส่วนราชการ ค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D= 0.628) และประพฤติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความรับผิดชอบและวิถีชีวิตที่เป็นที่ยอมรับของสังคม ค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D= 0.580)

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ สามารถนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจขององค์กร ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D= 0.598) ดังแสดงตามตารางที่ 4.8

ตารางที่ 4.8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ จำแนกเป็นรายข้อ และโดยรวม (n=120)

สมรรถนะด้านสภาวะผู้นำ	Mean	S.D.	ระดับ
ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา ก่อนตัดสินใจ	4.45	0.563	มากที่สุด
ท่านเป็นผู้กำหนดเป้าหมายทิศทางการจัดกลุ่มงาน และเลือกคนให้เหมาะกับงาน	4.42	0.582	มากที่สุด
ท่านเป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือปกป้องผู้ใต้บังคับบัญชา และชื่อเสียงของส่วนราชการ	4.34	0.628	มากที่สุด
ท่านประพฤติตนเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านความ รับผิดชอบและวิถีชีวิตที่เป็นที่ยอมรับของสังคม	4.32	0.580	มากที่สุด
ท่านสามารถนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจขององค์กร	4.19	0.598	มาก
รวม	4.30	0.520	มากที่สุด

พิจารณารายข้อของสมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ สามารถสร้างสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการและเป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กรตลอดจนบุคคลในชุมชนในระดับต่างๆ ได้ ค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D= 0.625)

นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ อธิบายสายการบังคับบัญชาโครงสร้าง ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D= 0.560) เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรค่านิยมขององค์กรโดยการสื่อสารและให้ทีมงานมีส่วนร่วม ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D= 0.555) สามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้เสมอโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D= 0.608) และติดตามสถานการณ์และภัยคุกคามต่างๆ เพื่อนำมาคาดการณ์และวิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D= 0.606) ดังแสดงตามตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n=120)

สมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	Mean	S.D.	ระดับ
ท่านสามารถสร้างสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการและเป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ตลอดจนบุคคลในชุมชนในระดับต่างๆ ได้	4.25	0.625	มากที่สุด
ท่านอธิบายสายการบังคับบัญชาโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานที่สังกัดและขั้นตอน กระบวนการปฏิบัติงานได้	4.18	0.560	มาก
ท่านเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรค่านิยมขององค์กรโดยการสื่อสารและให้ทีมงานมีส่วนร่วม	4.17	0.555	มาก
ท่านสามารถแก้ปัญหาความขัดแย้งในองค์กรได้เสมอโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้น	4.00	0.608	มาก
ท่านติดตามสถานการณ์และภัยคุกคามต่างๆ เพื่อนำมาคาดการณ์และวิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น	3.95	0.606	มาก
รวม	4.11	0.553	มาก

พิจารณารายข้อของสมรรถนะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ กำหนดปัญหาชุมชนโดยการวิเคราะห์จากข้อมูลและความต้องการของประชาชน ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D= 0.582) สามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นหรือจากการวิเคราะห์ได้ ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D= 0.563) กำหนดปัญหาของชุมชนหรือผู้รับบริการตามนโยบายของจังหวัด ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D= 0.659) อธิบายความสัมพันธ์เชื่อมโยงปัญหากับเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ได้ ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D= 0.574) สามารถวางแผนงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D= 0.630) ดังแสดงตามตารางที่ 4.10

ตารางที่ 4.10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์
จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n=120)

สมรรถนะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์	Mean	S.D.	ระดับ
ท่านกำหนดปัญหาชุมชนโดยการวิเคราะห์จากข้อมูลและความต้องการของประชาชน	4.12	0.582	มาก
ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นหรือจากการวิเคราะห์ได้	4.05	0.563	มาก
ท่านกำหนดปัญหาของชุมชนหรือผู้รับบริการตามนโยบายของจังหวัด	3.95	0.659	มาก
ท่านอธิบายความสัมพันธ์เชื่อมโยงปัญหา กับเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ได้	3.92	0.574	มาก
ท่านสามารถวางแผนงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	3.65	0.630	มาก
รวม	3.94	0.495	มาก

พิจารณารายข้อของสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีสมรรถนะอยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) องค์กรของตน ได้ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D= 0.660) สามารถนำแผนงาน โครงการสู่การปฏิบัติได้สอดคล้องกับสภาพชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D= 0.601) นำผลจากการประเมินแผนงาน โครงการมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D= 0.626) สามารถควบคุมกำกับให้มีการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D= 0.614) และกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัดและโครงการดำเนินงานขององค์กรได้ ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D= 0.698) จากตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์
จำแนกเป็นรายข้อและโดยรวม (n=120)

สมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	Mean	S.D.	ระดับ
ท่านสามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT) องค์กรของตนได้	4.03	0.660	มาก
ท่านสามารถนำแผนงาน โครงการสู่การปฏิบัติ ได้สอดคล้องกับสภาพชุมชน	3.99	0.601	มาก
ท่านนำผลจากการประเมินแผนงาน โครงการมาใช้ เพื่อการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติงาน	3.94	0.626	มาก
ท่านสามารถควบคุมกำกับให้มีการดำเนินการ ตามแผนงาน โครงการ	3.90	0.614	มาก
ท่านกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการดำเนินงานขององค์กรได้	3.82	0.698	มาก
รวม	3.94	0.561	มาก

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านจำแนกเป็นรายด้าน ซึ่งได้วิเคราะห์ตัวแปร อายุ อาชวาทการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Moment Correlation Coefficient) และวิเคราะห์ตัวแปร เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา การฝึกอบรม สมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา จากค่าทดสอบไค-สแควร์ (Chi-square Test) มีดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ อาชวาทการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่านพบว่า

1. ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุ กับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับต่ำมาก ($r = 0.182$, $p\text{-value} = 0.047$)

2. ลักษณะส่วนบุคคล ด้านอายุ กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.251$, $p\text{-value} = 0.006$)

3. ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.219$, $p\text{-value} = 0.016$)

4. ลักษณะส่วนบุคคลด้านอายุราชการกับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับต่ำมาก ($r = 0.181$, $p\text{-value} = 0.048$)

สำหรับลักษณะส่วนบุคคลนอกเหนือจาก 1.1 – 1.4 นั้น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ดังแสดงตามตารางที่ 4.12

ตารางที่ 4.12 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ $p\text{-value}$ ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะ ^๑	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	$p\text{-value}$	ระดับความสัมพันธ์
1	อายุ กับ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.082	0.375	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุ กับ ด้านการบริการที่ดี	0.182*	0.047	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
	อายุ กับ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.083	0.367	ไม่มีความสัมพันธ์
2	อายุ กับ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	0.251**	0.006	มีความสัมพันธ์ต่ำ
	อายุ กับ ด้านการทำงานเป็นทีม	0.046	0.620	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุ กับ ด้านสภาวะผู้นำ	0.162	0.077	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุ กับ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	0.106	0.249	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุ กับ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์	0.070	0.445	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุ กับ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	0.103	0.261	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
2	อายุราชการ กับ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	-0.004	0.962	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุราชการ กับ ด้านการบริการที่ดี	0.219*	0.016	มีความสัมพันธ์ต่ำ
	อายุราชการ กับ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.089	0.335	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุราชการ กับ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	0.181*	0.048	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
	อายุราชการ กับ ด้านการทำงานเป็นทีม	0.072	0.432	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุราชการ กับ ด้านสภาวะผู้นำ	0.163	0.074	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุราชการ กับ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	0.147	0.108	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุราชการ กับ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์	0.066	0.474	ไม่มีความสัมพันธ์
	อายุราชการ กับ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	0.119	0.195	ไม่มีความสัมพันธ์
3	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	-0.074	0.421	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับด้านการบริการที่ดี	0.175	0.055	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.022	0.811	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะ	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
3	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรม	0.099	0.283	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับด้านการทำงานเป็นทีม	-0.035	0.706	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับด้านสภาวะผู้นำ	0.088	0.338	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับด้านความเข้าใจองค์กร และระบบราชการ	0.072	0.433	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับด้านความคิดเชิงวิเคราะห์	-0.013	0.885	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ กับด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	0.006	0.952	ไม่มีความสัมพันธ์

*ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 **ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้าน เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษา การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ดังนี้

1. ลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไค-สแควร์ = 10.754, p-value = 0.029)

2. ลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ชอบธรรมและจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไค-สแควร์ = 6.042, p-value = 0.042)

3. ลักษณะส่วนบุคคลด้านตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านสถานะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไค-สแควร์ = 14.507, p-value = 0.006)

4. ลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไค-สแควร์ = 8.851, p-value = 0.006)

5. ลักษณะส่วนบุคคลด้านการฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ไค-สแควร์ = 4.319, p-value = 0.038)

สำหรับลักษณะส่วนบุคคลนอกเหนือจาก 1.1 – 1.5 นั้น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ดังแสดงตามตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่าทดสอบไค-สแควร์ p-value ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะ	ไค-สแควร์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
1	เพศ กับ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	0.829	0.363	ไม่มีความสัมพันธ์
	เพศ กับ ด้านการบริการที่ดี	0.006	0.940	ไม่มีความสัมพันธ์
	เพศ กับ ด้านการสังคมความ	0.339	0.560	ไม่มีความสัมพันธ์
	เชี่ยวชาญในงานอาชีพ			
	เพศ กับ ด้านการยึดมั่นในความ	0.416	0.519	ไม่มีความสัมพันธ์
	ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม			
	เพศ กับ ด้านการทำงานเป็นทีม	1.061	0.303	ไม่มีความสัมพันธ์
	เพศ กับ ด้านสถานะผู้นำ	1.268	0.260	ไม่มีความสัมพันธ์
	เพศ กับ ด้านความเข้าใจองค์กรและ	2.073	0.150	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระบบราชการ			
	เพศ กับ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์	0.157	0.692	ไม่มีความสัมพันธ์
	เพศ กับ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	2.612	0.106	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะฯ	ไค-สแควร์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
2	ตำแหน่ง กับ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.115	0.573	ไม่มีความสัมพันธ์
	ตำแหน่ง กับ ด้านการบริการที่ดี	3.420	0.165	ไม่มีความสัมพันธ์
	ตำแหน่ง กับ ด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	10.754	0.029	มีความสัมพันธ์
	ตำแหน่ง กับ ด้านการยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	6.042	0.042	มีความสัมพันธ์
	ตำแหน่ง กับ ด้านการทำงานเป็นทีม	0.830	0.660	ไม่มีความสัมพันธ์
	ตำแหน่ง กับ ด้านสภาวะผู้นำ	14.507	0.006	มีความสัมพันธ์
	ตำแหน่ง กับ ด้านความเข้าใจองค์กร และระบบราชการ	3.703	0.157	ไม่มีความสัมพันธ์
	ตำแหน่ง กับ ด้านความคิด เชิงวิเคราะห์	0.274	0.882	ไม่มีความสัมพันธ์
	ตำแหน่ง กับ ด้านการวางแผน เชิงกลยุทธ์	0.863	0.717	ไม่มีความสัมพันธ์
3	ระดับการศึกษา กับ ด้านการ มุ่งผลสัมฤทธิ์	2.289	0.322	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระดับการศึกษา กับ ด้านการ บริการที่ดี	2.443	0.318	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระดับการศึกษา กับ ด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	5.204	0.067	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระดับการศึกษา กับ ด้านการยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรมและ จริยธรรม	2.497	0.249	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระดับการศึกษา กับ ด้านการทำงาน เป็นทีม	0.841	0.787	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะ	ไค-สแควร์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
3	ระดับการศึกษา กับ ด้านสถานะผู้นำ	1.273	0.712	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระดับการศึกษา กับ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	2.151	0.326	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระดับการศึกษา กับ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์	7.310	0.120	ไม่มีความสัมพันธ์
	ระดับการศึกษา กับ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์	8.851	0.006	มีความสัมพันธ์
4	การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์	1.103	0.294	ไม่มีความสัมพันธ์
	การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับด้านการบริการที่ดี	0.006	0.941	ไม่มีความสัมพันธ์
	การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	0.037	0.847	ไม่มีความสัมพันธ์
	การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	0.079	0.779	ไม่มีความสัมพันธ์
	การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับด้านการทำงานเป็นทีม	4.319	0.038	มีความสัมพันธ์
	การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับด้านสถานะผู้นำ	2.660	0.103	ไม่มีความสัมพันธ์
	การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	1.816	0.178	ไม่มีความสัมพันธ์
	การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับด้านความคิดเชิงวิเคราะห์	0.240	0.624	ไม่มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.13 (ต่อ)

ลำดับ	ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะฯ	ไค-สแควร์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
4	การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปี ที่ผ่านมา กับด้านการวางแผน เชิงกลยุทธ์	0.002	0.964	ไม่มีความสัมพันธ์

สรุป

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้บริหาร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน สามารถแสดงการมีความสัมพันธ์ ดังตารางที่ 4.14

ตารางที่ 4.14 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ค่าทดสอบไค-สแควร์ p-value ระดับความสัมพันธ์ระหว่าง
ลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดน่าน

ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะฯ	r	ไค-สแควร์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
อายุ กับ ด้านการบริการที่ดี	0.182*	-	0.047	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
อายุ กับ ด้านการยึดมั่นในความ ถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม	0.251**	-	0.006	มีความสัมพันธ์ต่ำ
อายุราชการ กับ ด้านการบริการที่ดี	0.219*	-	0.016	มีความสัมพันธ์ต่ำ
อายุราชการ กับ ด้านการยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	0.181*	-	0.048	มีความสัมพันธ์ต่ำมาก
ตำแหน่ง กับ ด้านการสั่งสม ความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ	-	10.754	0.029	มีความสัมพันธ์
ตำแหน่ง กับ ด้านการยึดมั่น ในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	-	6.042	0.042	มีความสัมพันธ์
ตำแหน่ง กับ ด้านสถานะผู้นำ	-	14.507	0.006	มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา กับ ด้านการ วางแผนเชิงกลยุทธ์	-	8.851	0.006	มีความสัมพันธ์

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล กับ สมรรถนะ๑	r	ไค-สแควร์	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การฝึกอบรมสมรรถนะ๑ กับด้าน การทำงานเป็นทีม	-	4.319	0.038	มีความสัมพันธ์

