

บทที่ 5

สรุปผลการวิจัย การอภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง สมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรที่ทำการศึกษาคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน จำนวน 120 คน โดยเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้แบบสอบถามซึ่งผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน และตรวจสอบความเที่ยงของแบบสอบถามด้วยการทดลองใช้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดแพร่ จำนวน 30 คน และหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.954 จากนั้นนำไปใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 21 กรกฎาคม 2559 – 29 กรกฎาคม 2559 ซึ่งได้รับแบบสอบถามพร้อมข้อมูลกลับคืนมาครบถ้วน 120 ฉบับ และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนาในการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าต่ำสุด และค่าสูงสุด เพื่ออธิบายลักษณะส่วนบุคคล และระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน และหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน ค่าทดสอบไคสแควร์ เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ซึ่งสรุปผลการศึกษาวิจัย ดังนี้

1.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างเป็นเพศชาย ร้อยละ 58.3 อายุอยู่ระหว่าง 51-60 ปี ร้อยละ 50.0 อายุเฉลี่ย 48.19 ปี ($S.D=8.053$) ต่ำสุด 27 ปี สูงสุด 60 ปี ส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข) ร้อยละ 75.0 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.8 อายุราชการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในช่วง 21-30 ปี ร้อยละ 38.3 อายุราชการเฉลี่ย 25.63 ปี ($S.D=8.954$) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 40 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ระหว่าง 1-5 ปี ร้อยละ 31.7 มีระยะเวลาการดำรงตำแหน่งฯ เฉลี่ย 10.47 ปี ($S.D=7.891$) ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 32 ปี การฝึกอบรมเกี่ยวกับการสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมาส่วนใหญ่ไม่เคยฝึกอบรม ร้อยละ 72.5

1.2 ระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D=0.502) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ใน ระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้านโดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สมรรถนะด้านการ บริการที่ดีค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D=0.414) สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ค่าเฉลี่ย 4.50(S.D= 0.456) สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D= 0.496) และสมรรถนะ ด้านสภาวะผู้นำ ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D=0.520) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 5ด้าน คือ สมรรถนะ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ 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) และสมรรถนะด้านการวางแผน เชิงกลยุทธ์ ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D=0.561)

1.2.1 ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 2 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ย จากมากไปหาน้อย ได้แก่ พยายามปฏิบัติงานในหน้าที่ราชการให้ถูกต้องเสร็จทันกำหนดเวลา ค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D=0.501) และกล้าตัดสินใจในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน และเกิดประโยชน์สูงสุดแก่ประชาชน ค่าเฉลี่ย 4.27 (S.D=0.579) นอกนั้นอยู่ในระดับมาก จำนวน 3 ข้อ โดยเรียงค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้ติดตามและประเมินผลงานของตนเองโดยเทียบเคียง กับเป้าหมายและเกณฑ์มาตรฐาน ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D= 0.541) ปรับปรุงวิธีการทำงานให้ดีขึ้นหรือ ทดลองวิธีการแบบใหม่เพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D= 0.600) และกำหนด เป้าหมายและพัฒนาวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นอย่างเห็นได้ชัดค่าเฉลี่ย 3.92(S.D= 0.650)

1.2.2 ด้านการบริการที่ดี

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุดทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก ไปหาน้อย ได้แก่ ให้บริการแก่ผู้รับบริการด้วยความเต็มใจ เป็นมิตร สุภาพ ค่าเฉลี่ย 4.74 (S.D= 0.440) ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ค่าเฉลี่ย 4.47(S.D= 0.564) พยายามให้บริการแก่ประชาชนแม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก ค่าเฉลี่ย 4.46(S.D= 0.564) พร้อมที่จะเปลี่ยนวิธี หรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์แก่ผู้รับบริการ ค่าเฉลี่ย 4.46 (S.D= 0.578) และพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆเพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับ บริการ ค่าเฉลี่ย 4.38(S.D= 0.553)

1.2.3 ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ติดตามความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ 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)

1.2.4 ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ได้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ 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) และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานค่าเฉลี่ย 4.25 (S.D= 0.651)

1.2.5 ด้านการทำงานเป็นทีม

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะด้านการการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด 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) และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติงานกิจให้ได้ผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D= 0.574)

1.2.6 ด้านภาวะผู้นำ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมาก

ไปหาน้อย ได้แก่ รับฟังความคิดเห็นของผู้ได้บังคับบัญชาก่อนตัดสินใจ ค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D= 0.563) เป็นผู้กำหนดเป้าหมายทิศทางการจัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน ค่าเฉลี่ย 4.42 (S.D= 0.582) เป็นที่ปรึกษาช่วยเหลือปกป้องผู้ได้บังคับบัญชาและชื่อเสียงของส่วนราชการ 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)

1.2.7 ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 1 ข้อ ได้แก่ สามารถสร้างสัมพันธภาพอย่างไม่เป็นทางการและเป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กรตลอดจนบุคคลในชุมชนในระดับต่างๆได้ 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) สามารถแก้ปัญหาคัดแย้งในองค์กรได้เสมอโดยไม่ต้องพึ่งพาผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D= 0.608) และติดตามสถานการณ์และภัยคุกคามต่างๆ เพื่อนำมาคาดการณ์และวิเคราะห์ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D= 0.606)

1.2.8 ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับสมรรถนะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ อยู่ในระดับมาก 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) อธิบายความสัมพันธ์เชื่อมโยงปัญหา กับเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนของแต่ละสถานการณ์ได้ ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D= 0.574) สามารถวางแผนงานที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D= 0.630)

1.2.9 ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีระดับ สมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ทั้ง 5 ข้อ โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ได้แก่ สามารถวิเคราะห์จุดแข็งจุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) องค์กรของตน ได้ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D= 0.660) สามารถนำแผนงาน โครงการ ผู้การปฏิบัติได้สอดคล้องกับสภาพชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D= 0.601) นำผลจากการประเมินแผนงาน โครงการมาใช้เพื่อการปรับปรุง

และพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D= 0.626) สามารถควบคุมกำกับให้มีการดำเนินการตามแผนงาน โครงการ ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D= 0.614) และกำหนดแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด และโครงการดำเนินงานขององค์กรได้ ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D= 0.698)

1.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

ผลการศึกษาวิจัย พบว่า มีความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ อายุราชการ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพศ ตำแหน่ง ระดับการศึกษาและการฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ดังนี้

1.3.1 ลักษณะส่วนบุคคล อายุ กับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับต่ำมาก ($r = 0.182$, $p\text{-value} = 0.047$)

1.3.2 ลักษณะส่วนบุคคล อายุ กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.251$, $p\text{-value} = 0.006$)

1.3.3 ลักษณะส่วนบุคคล อายุราชการ กับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับต่ำ ($r = 0.219$, $p\text{-value} = 0.016$)

1.3.4 ลักษณะส่วนบุคคล อายุราชการ กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องขอบธรรมและจริยธรรม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยมีความสัมพันธ์ไปในทางบวกในระดับต่ำมาก ($r = 0.181$, $p\text{-value} = 0.048$)

1.3.5 ลักษณะส่วนบุคคล ตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($X^2 = 10.754$, $p\text{-value} = 0.029$)

1.3.6 ลักษณะส่วนบุคคล ตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้อง ขอบธรรมและจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 ($X^2 = 5.929$, $p\text{-value} = 0.052$)

1.3.7 ลักษณะส่วนบุคคล ตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านสภาวะผู้นำของ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($X^2 = 14.507$, $p\text{-value} = 0.006$)

1.3.8 ลักษณะส่วนบุคคล ระดับการศึกษา กับสมรรถนะด้านการวางแผน

เชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($X^2 = 10.490$, $p\text{-value} = 0.033$)

1.3.9 ลักษณะส่วนบุคคล การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา

กับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ($X^2 = 4.319$, $p\text{-value} = 0.038$)

สำหรับลักษณะส่วนบุคคล นอกเหนือจาก 1.3.1 – 1.3.9 นั้น พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

2. การอภิปรายผล

2.1 ลักษณะส่วนบุคคลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

บุคลากรสาธารณสุขที่เป็นเพศชายมักจะได้รับการพิจารณาคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และเมื่อทำงานด้านบริหารไประยะหนึ่งจึงได้พัฒนาตนเองด้วยการศึกษาต่อจนจบปริญญาตรี ทั้งนี้เพื่อนำองค์ความรู้มาพัฒนางานระดับชุมชน ทำให้มีผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข เป็นส่วนใหญ่ ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบสูงมีความรักในงานและองค์กรจึงทำให้สามารถปฏิบัติงานในระยะเวลาอันยาวนานจนเกษียณอายุราชการโดยมีค่าเฉลี่ยถึง 25.63 ปี และเนื่องจากบุคลากรที่เพิ่งจบการศึกษาส่วนใหญ่มักจะถูกพิจารณาคัดเลือกให้ไปปฏิบัติงานในต่างอำเภอและดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตั้งแต่เริ่มปฏิบัติงานจึงทำให้ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งมีค่าเฉลี่ย 10.47 ปี สำหรับการฝึกอบรมด้านสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา ส่วนใหญ่ไม่เคยได้รับการฝึกอบรม อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเข้ารับการอบรมในช่วงเวลาอื่น จึงไม่เข้ารับการอบรมอีกในรอบปีที่ผ่านมา

เมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษานี้ของ พนมพร อับแซ่ม (2554) เรื่องสมรรถนะด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดชุมพร พบว่า หัวหน้าสถานีนามัยเป็นเพศหญิง ร้อยละ 59.1 ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 73.1 อายุราชการอยู่ในกลุ่ม 21-25 ปี

ร้อยละ 33.3 เฉลี่ย 24.53 ปี ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัยอยู่ในกลุ่ม 11-15 ปี ร้อยละ 33.3 ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหารเชิงกลยุทธ์ ร้อยละ 98.9 สำหรับผล การศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผล ต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่นพบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.0 ส่วนใหญ่ จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 72.86 มีประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-10 ปี ร้อยละ 73.57 การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะในรอบปี ที่ผ่านมา ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรม ร้อยละ 82.86 และจากผลการศึกษาของ รุ่ง จันทะวงศ์ (2556) เรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด กาญจนบุรี พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จบการศึกษาระดับปริญญาตรี อายุราชการอยู่ในกลุ่ม 27-30 ปี เฉลี่ย 25.38 ปี ส่วนใหญ่เคยได้รับการอบรมด้านการบริหารหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น

2.2 ระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดน่าน

จากผลการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D=0.502) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) ศึกษาสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดขอนแก่น ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.42 (S.D=0.42) และสอดคล้องกับผล การศึกษาของ รุ่ง จันทะวงศ์ (2556) ศึกษาสมรรถนะด้านการบริหารงานของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาระดับสมรรถนะของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากที่สุด จำนวน 4 ด้าน และอยู่ในระดับมาก จำนวน 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

2.2.1 สมรรถนะด้านการบริการที่ดี อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D=0.414) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ที่พบว่า การบริการที่ดีเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย เนื่องจากไม่ได้ปฏิบัติงานบริหารเท่านั้น แต่ยังต้องมีหน้าที่ในการให้บริการประชาชนและ ผู้รับบริการและสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปราณี ชมพุก (2554) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะ ด้านการบริการที่ดี ที่พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านบริการที่ดี มีความสำคัญอันดับที่ 8 สำหรับการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้เป็นอย่างดีมาก

2.2.2 สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.50 (S.D=0.456) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภาซุดา อึ้งภากรณ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ที่พบว่า การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย เนื่องจากจะทำให้การบริหารองค์กรมีความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรม พัฒนาองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เช่นเดียวกับกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) ศึกษาระดับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมอยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.49(S.D=0.50)

2.2.3 สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.39 (S.D=0.496) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภาซุดา อึ้งภากรณ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ที่พบว่า การทำงานเป็นทีมเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย เนื่องจากต้องอาศัยความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา และภาคีเครือข่ายทั้งภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปราณี ขมพุก (2554) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม ที่พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านทำงานเป็นทีม มีความสำคัญอันดับที่ 6 สำหรับการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เป็นอย่างดี

2.2.4 สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ อยู่ในระดับมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.30 (S.D=0.520) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภาซุดา อึ้งภากรณ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ที่พบว่า ภาวะผู้นำเป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย เนื่องจากภาวะผู้นำจะสร้างความเชื่อมั่นแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และให้ความร่วมมือในการดำเนินงานขององค์กรไปสู่จุดมุ่งหมายที่สำคัญ ตลอดจนต้องประสานงาน ขอความร่วมมือจากภาคีเครือข่าย และวางแผนแก้ปัญหาสาธารณสุขได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพเศรษฐกิจและตอบสนองความต้องการของประชาชนในแต่ละท้องถิ่นซึ่งจะส่งผลให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปราณี ขมพุก (2554) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ที่พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ มีความสำคัญอันดับที่ 5 สำหรับการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เป็นอย่างดี

2.2.5 สมรรถนะด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D=0.553) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ปภาซุดา อึ้งภากรณ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ที่พบว่า ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ

เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย เนื่องจากการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย ต้องมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของหน่วยบริการสาธารณสุขที่มีความใกล้ชิดประชาชนเกี่ยวกับขอบเขต อำนาจหน้าที่ และภารกิจ และยังต้องเข้าใจระบบราชการ ทิศทาง แนวโน้มในอนาคต เพื่อสามารถคาดการณ์วางแผนการพัฒนาคณะเอง พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาหน่วยงานให้ตอบสนองบทบาทหน้าที่และภารกิจขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้ระบบราชการที่มีการเปลี่ยนแปลง

2.2.6 สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.08(S.D=0.509) ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษา ของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ที่พบว่า การมุ่งผลสัมฤทธิ์ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย เนื่องจากการบริหารงานในยุคที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วจำเป็นต้องมีความรู้เกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่โดยอยู่ในการกำกับดูแลของสาธารณสุขอำเภอแต่สามารถคิด วิเคราะห์ วางแผนการใช้งบประมาณที่มีอยู่ด้วยตนเองเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ดังนั้น หัวหน้าสถานีนามัยจึงจำเป็นต้องมีความรู้และสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ ธรรมนูญ บุญจันทร์ (2556) ศึกษาาระดับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.35(S.D=0.46)

2.2.7 สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D=0.521) ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษา ของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ที่พบว่า การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย เนื่องจากหัวหน้าสถานีนามัยต้องมีความสามารถบริหารจัดการองค์ความรู้ต่างๆ ได้แก่ การค้นหา การสังเคราะห์ การรวบรวม การจัดเก็บและการถ่ายทอดความรู้ ซึ่งต้องเป็นผลมาจากการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานทั้งนี้เพื่อสอนงานให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาหรือแนะนำเพื่อนร่วมงานในรูปแบบต่างๆ เช่นเดียวกันกับผลการศึกษาของ ธรรมนูญ บุญจันทร์ (2556) ศึกษาาระดับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า สมรรถนะด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D=0.51)

2.2.8 สมรรถนะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D=0.495) ซึ่งสอดคล้อง กับผลการศึกษา ของ ปภาชดา อึ้งภากรณ์ (2552) ศึกษาการพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย ที่พบว่า ความคิดเชิงวิเคราะห์เป็นสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย เพื่อนำไปวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ค้นหาปัญหาและ

แนวทางแก้ไขปัญหามาเพื่อพัฒนาองค์กรให้สามารถบริการประชาชนอย่างมีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปรานี ขมพุก (2554) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ ที่พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ มีความสำคัญอันดับที่ 4 สำหรับการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เป็นอย่างดีมาก และเป็นสมรรถนะที่ใช้กระบวนการคิดอย่างมีแบบแผนเพื่อเชื่อมโยงสถานการณ์ต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2.9 สมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D= 0.561) ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุปรานี ขมพุก (2554) ศึกษาองค์ประกอบสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ที่พบว่า องค์ประกอบสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ มีความสำคัญอันดับที่ 3 สำหรับการเป็นตัวแทนสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้เป็นอย่างดีมาก

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคล กับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน

2.3.1 อายุ กับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการบริการที่ดีของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ทั้งนี้ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ถึงแม้อายุจะเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างในเรื่องแนวคิดและการแสดงออก แต่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรีและสูงกว่า สามารถศึกษาเรียนรู้จากแหล่งเรียนรู้ต่างๆ เพื่อพัฒนาสมรรถนะด้านนี้ของตนเองได้มากขึ้น

2.3.2 อายุ กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่าอายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ข้าราชการจะถูกปลูกฝังให้ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ มีสัจจะรักษาคำพูด มุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ เมื่ออายุมากขึ้นสมรรถนะด้านนี้จะมีการพัฒนาเพิ่มมากขึ้นและเป็นตัวอย่างที่ดีแก่ข้าราชการรุ่นต่อไป

สำหรับอายุ กับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสถานะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์(2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหาร ที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

2.3.3 อายุราชการ กับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมวิจัยของ ปาฐคุดา อึ้งภากรณ์ (2552) พนมพร อบแย้ม (2554) สุปราณี ยมพุก (2554) ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) และรุ่ง จันทะวงศ์ (2556) แต่ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ที่มีอายุราชการมาก จะมีประสบการณ์การทำงานด้านบริการประชาชนหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และพิจารณาแก้ไขปัญหาได้ดีและเร็ว รวมทั้งมีความพยายามที่จะทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการให้บริการเพื่อประโยชน์แก่ผู้รับบริการ

2.3.4 อายุราชการ กับ สมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์ทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมวิจัยของ ปาฐคุดา อึ้งภากรณ์ (2552) พนมพร อบแย้ม (2554) สุปราณี ยมพุก (2554) ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) และรุ่ง จันทะวงศ์ (2556) แต่ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ที่มีอายุราชการมาก อาจมีสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมมาก ทั้งนี้เนื่องจากข้าราชการจะได้รับการปลูกฝังให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ มีจรรยาบรรณคำพูดและเชื่อถือได้ มีความรับผิดชอบ มีความยุติธรรม เสียสละส่วนตนเพื่อประโยชน์ของทางราชการ

สำหรับอายุราชการ กับ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านสถานะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ พบว่าไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของรุ่ง จันทะวงศ์ (2556) เรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารงานของ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าอายุราชการ ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

2.3.5 ตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า ประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากมีประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งฯ อยู่ในช่วง 1-10 ปีซึ่งถือว่ายังไม่มากพอ แต่ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ได้ติดตามความรู้ใหม่ๆ ด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อพัฒนาตนเองให้มีความมีความเชี่ยวชาญในงาน แสวงหาทรัพยากรมาใช้และประยุกต์ใช้เทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องเพื่อเอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติหน้าที่ราชการ สังกะระห้องค์ความรู้มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงาน จนเกิด Best Practice

2.3.6 ตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์(2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า ประสิทธิภาพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน จะได้รับการปลูกฝังให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ถูกต้องตามกฎหมายและวินัยข้าราชการ มีสัจจะรักษาคำพูด มีความรับผิดชอบ เสียสละส่วนตน กล้าตัดสินใจเพื่อความถูกต้องเป็นธรรมมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ

2.3.7 ตำแหน่ง กับสมรรถนะด้านสถานะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่ง แตกต่าง กับผลการศึกษาที่ได้ทำการทบทวนวรรณกรรมวิจัยของ ปภาซุดา อึ้งภากรณ์ (2552) พนมพร อบรัมย์ (2554) สุปราณี ยมพุก (2554) ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) และรุ่ง จันทะวงศ์ (2556) ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข ซึ่งเป็นผู้ที่มีความตั้งใจที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการ

ทำงานให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เต็มประสิทธิภาพและนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจขององค์กร

สำหรับ ตำแหน่ง กับ สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า ตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

2.3.8 ระดับการศึกษา กับสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของผู้อำนวยการ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ พนมพร อบรัมย์ (2554) เรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารจัดการของ หัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดชุมพร ที่พบว่า วุฒิการศึกษา มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ซึ่งส่วนใหญ่หัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดชุมพรมีการศึกษาระดับปริญญา ถึงร้อยละ 74.1 จึงเป็นผลให้สามารถเรียนรู้สมรรถนะด้านนี้เพิ่มเติมได้อย่างมั่นใจมากกว่าหัวหน้า สถานีอนามัยที่ยังไม่ได้ศึกษาต่อในระดับปริญญา โดยเมื่อเปรียบเทียบกับผลการศึกษาของผู้วิจัย ที่พบว่า ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี ร้อยละ 75.8 ระดับปริญญาโทหรือสูงกว่า ร้อยละ 21.7 ซึ่งทำให้มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับการวางแผนเชิงกลยุทธ์ และนำไปประยุกต์ใช้ในงานเพื่อเพิ่มทักษะในสมรรถนะด้านนี้มากยิ่งขึ้น

สำหรับระดับการศึกษา กับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ และด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น และสอดคล้องกับผลการศึกษาของ รุ่ง จันทะวงศ์ (2556) เรื่อง สมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดกาญจนบุรี ที่พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการบริหารของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

2.3.9 การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับสมรรถนะด้านการทำงาน

เป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน มีความสัมพันธ์กันอย่างน้อยมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งแตกต่างจากผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่าการฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยสามารถอธิบายได้ว่า สมรรถนะเป็นพฤติกรรมการทำงานที่ต้องใช้ทั้งความรู้ ทักษะ รวมถึงประสบการณ์และการแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้า การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะจะเป็นการเพิ่มความรู้ ทักษะ ประสบการณ์และวิธีการแก้ไขปัญหาได้ดียิ่งขึ้น สามารถส่งผลให้ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ ประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม และนำทีมให้ปฏิบัติการกิจสำเร็จลุล่วงได้

สำหรับการฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา กับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านภาวะผู้นำ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธรรมบุญ บุญจันทร์ (2556) เรื่อง ลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ที่พบว่า การฝึกอบรมสมรรถนะในรอบปีที่ผ่านมา ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลการวิจัยไปใช้

3.1.1 นำข้อมูลเสนอแนะต่อกลุ่มงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดน่าน เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์ ดังนี้

1.1.1 วางแผนการพัฒนาสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ด้านที่อยู่ในระดับมากเพื่อให้ไปถึงระดับมากที่สุดได้แก่ ด้านความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ ด้านความคิดเชิงวิเคราะห์ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

1.1.2 อบรมฟื้นฟูเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน ด้านที่อยู่ในระดับมากที่สุดเพื่อดำรงระดับสมรรถนะไว้ได้แก่ ด้านบริการที่ดี ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ

1.1.3 นำไปเป็นแนวทางในการคัดเลือกบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้สมรรถนะที่อยู่ในระดับมากที่สุดและมีความสัมพันธ์กับลักษณะส่วนบุคคล เป็นเกณฑ์การคัดเลือก ได้แก่ สมรรถนะด้านการบริการที่ดี ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านภาวะผู้นำ และด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์

3.1.2 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสามารถนำผลการศึกษานี้ไปเป็นแนวทางการพัฒนาตนเอง โดยพิจารณาจากสมรรถนะรายชื่อที่มีการปฏิบัติในระดับน้อยที่สุดถึงปานกลาง ซึ่งสามารถศึกษาเรียนรู้ด้วยตนเอง หรือเข้ารับการฝึกอบรมเพื่อให้มีระดับสมรรถนะสูงขึ้นที่สามารถบริหารจัดการด้านสุขภาพ และสนองตอบความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนได้อย่างแท้จริง

3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยต่อไป

3.2.1 การวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อหาประเด็นเกี่ยวกับสมรรถนะด้านอื่นของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดน่าน เพื่อนำไปวางแผนพัฒนาสมรรถนะหรือใช้ประโยชน์ต่องานบุคลากรต่อไป

3.2.2 การศึกษาสมรรถนะในบุคลากรสาธารณสุขกลุ่มอื่นที่เป็นผู้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของจังหวัดน่าน