



ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น

The Influence of Management and Organizational Changes on the Core Competency in Working of Heads of Health Centers of the North Zone of Khon Kaen Province

อาคม ปัญญาแก้ว^{1*} และประจักษ์ บัวพันธ์²

Arkorn Punyakaew^{1*} and Prachak Bouphan²

¹หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²ภาควิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

*Correspondent author: Hi_Arkorn@yahoo.com

Received July 4, 2011
 Accepted August 11, 2011

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (cross-sectional descriptive research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 82 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 78 คน และจากการสัมภาษณ์ 14 คน ผลการศึกษาพบว่าในภาพรวมปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหารองค์การ และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.41), 4.02 (S.D.=0.43) และ 4.26 (S.D.=0.44) ตามลำดับ การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ปัจจัยการบริหาร และกระบวนการบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์ปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.353$, $p\text{-value}=0.002$; $r=0.551$, $p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.556$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดองค์การ และการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้านสามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 49.10

Abstract

The study was cross-sectional descriptive research. The objective was to investigate management factors and organizational changes on the core competency in working of heads of health centers of the North zone in Khon Kaen province. The population was 82 heads of health centers, which data were collected from questionnaires (78 subjects) and interview (14 subjects). Result showed that as the whole, management factors, organizational management process and core competency in working were in high levels

with averages of 3.78 (S.D.=0.41), 4.02 (S.D.=0.43) and 4.26 (S.D.=0.44), respectively. Training on ability, management factors and organizational management process had a level of positive influence on core competencies in practice of the subjects with the level of statistical significance ($r=0.353$, $p\text{-value}=0.002$; $r=0.551$, $p\text{-value}<0.001$ and $r=0.556$, $p\text{-value}<0.001$, respectively). Three factors that could predict core competencies of the subjects included management factors for materials, organization and training on ability with a level of statistical significance (49.10%).

คำสำคัญ: ปัจจัยการบริหาร สมรรถนะหลัก หัวหน้าสถานีนอามัย

Keywords: management factors, core competency, heads of health centers

1. บทนำ

คณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) (1) ได้กำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของการพัฒนาระบบราชการ ในช่วงปี พ.ศ. 2551–พ.ศ. 2555 คือระบบราชการไทยต้องมุ่งเน้นประโยชน์สุขของประชาชนและรักษาผลประโยชน์ของประเทศชาติ มีสมรรถนะขีดความสามารถสูง สามารถเรียนรู้ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในหลักจริยธรรม การที่จะส่งเสริมให้ข้าราชการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักที่เหมาะสม ขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการขององค์กรและความร่วมมือร่วมใจของผู้ปฏิบัติงานในการทำงานอย่างสมานฉันท์ ซึ่งจะเกิดขึ้นได้ก็ต่อเมื่อผู้บริหารเข้าใจถึงความต้องการของมนุษย์และเลือกใช้กระบวนการบริหารจัดการอย่างมีระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้ด้วยความร่วมมือของทุกฝ่าย ซึ่งปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การเป็นทรัพยากรและกระบวนการจัดการที่ช่วยให้งานดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

สถานีนอามัย เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด (2) หัวหน้าสถานีนอามัยเป็นผู้บังคับบัญชาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอามัย มีบทบาทในการวางแผน การกำหนดกลวิธีในการทำงาน

มอบหมายงานและควบคุมกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในสถานีนอามัย ให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร ซึ่งจากบทบาทหน้าที่ดังกล่าว หัวหน้าสถานีนอามัยจึงต้องเป็นบุคคลที่มีศักยภาพ มีทักษะ และมีสมรรถนะตรงตามที่คาดหวัง สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อจัดบริการของสถานีนอามัยให้เป็นที่พึงพิงด้านสุขภาพ ทั้งทางกาย ใจ และสังคม หรือแม้กระทั่งเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน

จากการสัมภาษณ์บุคคลผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ (key informants) พบว่าหัวหน้าสถานีนอามัยในเขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น ส่วนใหญ่ยังไม่เข้าใจเรื่องสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานในแต่ละด้านและยังขาดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในสถานีนอามัย ซึ่งตามแนวคิดที่ว่าผลการปฏิบัติงานและความพึงพอใจเป็นสิ่งที่แยกออกจากกันแต่มีความสัมพันธ์กัน (3) ผลการปฏิบัติงานถูกตัดสินโดยคุณลักษณะส่วนบุคคล รวมทั้งความสามารถและประสบการณ์ของบุคคล ร่วมกับการสนับสนุนเทคโนโลยีงบประมาณ และสิ่งต่างๆ จากองค์กร รวมทั้งความพยายามในการทำงานของบุคคล จากการศึกษาปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสถานีนอามัยจังหวัดขอนแก่น (4) พบว่าตัวแปรอิสระที่มีผลต่อสมรรถนะหลักของหัวหน้าสถานีนอามัยในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่ การศึกษา กำลังคน การ

บริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม กำกับงาน นอกจากนี้การศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพล ต่อสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานีน อนามัย ในจังหวัดสระแก้ว (5) พบว่าผลการ ประเมินสมรรถนะหลัก หัวหน้าสถานีนอนามัยผ่าน เกณฑ์สมรรถนะที่พึงประสงค์ในด้านความร่วมมือ แรงร่วมใจ ด้านจริยธรรม ด้านการบริการที่ดี ด้าน การมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญ ในงานอาชีพ ร้อยละ 78.9, 77.1, 74.3, 57.8 และ 33.9 ตามลำดับ

จากปัญหาและการทบทวนงานวิจัยที่ เกี่ยวข้องผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยการบริหาร และกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้า สถานีนอนามัย โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหาร และ กระบวนการบริหารองค์การ ที่มีผลต่อสมรรถนะ หลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น ซึ่งผู้วิจัยเลือก พื้นที่ในการศึกษาองค์การสาธารณสุขในเขตโซน เหนือ จังหวัดขอนแก่น เนื่องจากเป็นพื้นที่ที่มี ลักษณะการปฏิบัติงานครอบคลุมทั้งสถานีนอนามัย ในเขตเมือง และเขตชนบทสามารถเป็นตัวแทน ของสถานีนอนามัยในจังหวัดขอนแก่นได้

2. วิธีการวิจัย

รูปแบบการวิจัย เป็นการศึกษาวิจัยเชิง พรรณนา (descriptive research) โดยวิธีการ ศึกษาแบบ ภาคตัดขวาง (cross-sectional study) เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหาร และกระบวนการบริหารองค์การ ที่มีผลต่อ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้า สถานีนอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น เก็บข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ คือหัวหน้า สถานีนอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 82 คน

กลุ่มตัวอย่างและขนาดตัวอย่างที่ตอบ

แบบสอบถาม คือ หัวหน้าสถานีนอนามัยเขตโซน เหนือ จังหวัดขอนแก่น คำนวณขนาดตัวอย่างใน กรณีที่ทราบจำนวนประชากร โดยการคำนวณ ขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร (6) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 78 คน สุ่มตัวอย่างโดย ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling)

$$n = \frac{NZ_{\alpha/2}^2 \sigma^2}{e^2(N-1) + Z_{\alpha/2}^2 \sigma^2}$$

เมื่อ

N = จำนวนขนาดตัวอย่าง

N = จำนวนหัวหน้าสถานีนอนามัย เขต โซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น (จำนวน 82 คน)

$Z_{\alpha/2}$ = ค่ามาตรฐานได้โค้งปกติ ที่ระดับ ความเชื่อมั่นที่ 95% ($Z_{\alpha/2}$ หรือ $Z_{0.025} = 1.96$)

e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ ยอมรับให้เกิดขึ้น ซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ เท่ากับ 0.05

σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ได้จาก การทดลองใช้เครื่องมือ (เท่ากับ 0.94)

กลุ่มตัวอย่างในการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (indepth interview) เลือกกลุ่มบุคคลในการ สัมภาษณ์จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญได้ ได้แก่ สาธารณสุขอำเภอ เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 7 คน และตัวแทนจากหัวหน้าสถานีน อนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น จำนวน 7 คน รวม 14 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบเจาะลึก สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ประกอบด้วยสถิติ เชิงพรรณนา ใช้สถิติการแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด ค่าต่ำสุด และสถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) ใช้สถิติ Pearson's

product moment correlation coefficient และ stepwise multiple regression analysis

3. ผลการวิจัยและอภิปรายผล

3.1 ผลการวิจัย

3.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่าง ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.13 อายุระหว่าง 40-49 ปี ร้อยละ 60.20 อายุเฉลี่ย 45.20 ปี (S.D.=6.10) อายุต่ำสุด 30 ปี อายุสูงสุด 59 ปี สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 87.18 การศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 76.92 รายได้ ระหว่าง 25,000-29,999 บาท และ 30,000-34,999 บาท ร้อยละ 30.77 รายได้เฉลี่ย 28,186.46 บาท (S.D.=5,494.72) ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย 1-10 ปี ร้อยละ 55.13 เฉลี่ย 12.25 ปี (S.D.=8.64) ค่ำมัชฐาน 10.00 ปี ประสบการณ์ต่ำสุด 1 ปี สูงสุด 35 ปี การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ เคยอบรม ร้อยละ 85.90 และจำนวนครั้งที่ได้รับการฝึกอบรม 1 ครั้ง ร้อยละ 42.65

3.1.2 ระดับปัจจัยการบริหารองค์การ

ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยการบริหารองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.41) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ มีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.=0.53) รองลงมาคือด้านงบประมาณ มีค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.=0.45) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านกำลังคน มีค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.=0.47)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มตัวอย่างพบว่า ด้านกำลังคน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ ควรพิจารณาจัดสรรบุคลากรตามกรอบอัตราจ้างให้เหมาะสมกับภาระงานของแต่ละพื้นที่ ด้านงบประมาณ ควรมีการจัดสรรงบประมาณ สนับสนุนหน่วยงานให้รวดเร็ว มีแนวทางการใช้จ่ายที่ชัดเจน ส่วนปัญหาอุปสรรค คือ การสนับสนุนงบประมาณล่าช้า ด้านวัสดุอุปกรณ์ พบว่าวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการปฏิบัติงานบางรายการที่

ได้รับไม่ตรงกับความต้องการ และการสนับสนุนล่าช้า ควรมีการสำรวจความต้องการที่แท้จริงของสถานีนามัยแล้วสนับสนุนให้ตรงตามความต้องการและทันเวลา

3.1.3 ระดับกระบวนการบริหาร

กลุ่มตัวอย่างมีระดับกระบวนการบริหารทั้ง 5 ด้าน อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.43) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านการจัดองค์การมีค่าเฉลี่ยสูงสุด 4.25 (S.D.=0.49) รองลงมาคือด้านการบริหารบุคลากร มีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.=0.48) ด้านการอำนาจการ มีค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.=0.52) ด้านการวางแผน มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.57) และด้านการควบคุมกำกับ มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดที่ 3.89 (S.D.=0.56)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มตัวอย่าง พบว่าการวางแผนปฏิบัติงานควรให้มีความสอดคล้องกับระยะเวลาที่ดำเนินการในปีงบประมาณ สถานีนามัยควรมีแผนผังโครงสร้างบทบาทหน้าที่ไว้ชัดเจน แต่เนื่องจากบุคลากรมีจำกัดไม่ครบตามกรอบอัตราจ้างทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามบทบาทหน้าที่ บุคลากรบางคนยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ในงานที่รับผิดชอบ ควรมีการประชุมชี้แจงบทบาทการปฏิบัติงานในทุกระดับทั้งระดับอำเภอและภายในสถานีนามัยเป็นประจำ การประเมินผลงานและการประเมินสมรรถนะเพื่อนำข้อมูลไปประกอบ การเลื่อนเงินเดือนควรเป็นไปอย่างโปร่งใส เป็นธรรม การสนับสนุนบุคลากรให้ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการควรพิจารณาจากผลการปฏิบัติงานเป็นหลัก บุคลากรบางคนไม่ยอมรับความจริงตามส่วนขาดในการประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก ทำให้ยากต่อการแก้ไขข้อบกพร่อง ควรมีคณะกรรมการประเมินผลงานที่ทุกคนยอมรับและแจ้งผลการประเมินให้เจ้าตัวทราบ

3.1.4 ระดับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน

พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย

4.26 (S.D.=0.44) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าทุกด้านอยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม มีค่าเฉลี่ย 4.40 (S.D.=0.54) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.=0.44)

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกกลุ่มตัวอย่างพบว่าด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรสาธารณสุขในสถานีนามัย มีจำนวนไม่ครบตามกรอบอัตรา กำลังหรือตามปริมาณงานในสถานีนามัย ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติงานให้สัมฤทธิ์ผลตามเป้าหมายด้านการบริการที่ดี เนื่องจากจำนวนผู้รับบริการมากในช่วงเวลาเช้า ควรจัดทีมงานในสถานีนามัยร่วมให้บริการช่วยกัน ควรมีทีมงานที่ควบคุมมาตรฐานการให้บริการ และศึกษาข้อมูลนำปัญหาหรือความต้องการของผู้รับบริการมาปรับปรุงพัฒนาระบบบริการในสถานีนามัย ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ พบว่านโยบายวิทยาการใหม่ๆ ที่ทันสมัยที่เกี่ยวข้องกับงานในสถานีนามัยมีการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว เช่น โปรแกรมสำเร็จรูปสำหรับการบันทึกข้อมูลการให้บริการเพื่อจัดสรรงบประมาณสนับสนุนจากสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ มีรายละเอียดมากและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา ควรมียระบบจัดการข้อมูลที่เป็นมาตรฐาน ง่ายในการบันทึก มีระบบตรวจสอบความถูกต้องเป็นจริงของข้อมูล ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม ควรมีการสร้างเสริมคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากรในองค์การทุกระดับ โดยเฉพาะเรื่องการรักษาคำพูด สัญจะวาจาของตนกับผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ และการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส ด้านการทำงานเป็นทีมพบว่าสถานีนามัยบางแห่งขาดการประสานงานที่ดีของบุคลากรภายในสถานีนามัย ไม่ยอมรับซึ่งกันและกัน ทำให้การทำงานที่ที่ได้รับมอบหมาย

ไม่ประสบผลสำเร็จ ควรมีการอบรมพัฒนาศักยภาพทีมงาน

3.1.5 คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การ ที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น

พบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวก กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.353$, $p\text{-value}=0.002$) คุณลักษณะส่วนบุคคลในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ และประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น

ปัจจัยการบริหารในภาพรวม พบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.551$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านกำลังคน มีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวก กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.289$, $p\text{-value}=0.010$) ด้านงบประมาณและด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.512$, $p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.581$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ)

กระบวนการบริหาร ในภาพรวมพบว่ามี ความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.556$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการ

วางแผน ด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหาร บุคลากร ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุม กำกับ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้า สถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.556$, $p\text{-value} < 0.001$; $r=0.569$, $p\text{-value} < 0.001$; $r=0.374$, $p\text{-value} < 0.001$; $r=0.427$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r=0.415$, $p\text{-value} < 0.001$ ตามลำดับ) ดังรายละเอียด ในตารางที่ 1

3.1.6 คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารและ กระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น

พบว่าปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น คือ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ($p\text{-value}=0.001$) การจัดองค์การ ($p\text{-value} < 0.001$) และการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ($p\text{-value} = 0.006$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จากผลการวิจัยได้สมการถดถอยพหุคูณเชิง เส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 1.495 + (0.295) (\text{ปัจจัยด้านวัสดุ อุปกรณ์}) + (0.319) (\text{ปัจจัยด้านการจัด องค์การ}) + (0.316) (\text{การ ฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ})$$

ตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ปัจจัยด้านการจัด องค์การ และด้านการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับ สมรรถนะ โดยตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร สามารถ พยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ หัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัด ขอนแก่น ได้ ร้อยละ 49.10

3.2 อภิปรายผล

คุณลักษณะส่วนบุคคล ที่มีความสัมพันธ์กับ

สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานี อนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น พบว่าการ ฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์ กับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้า สถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ ประจักษ์ (5) ซึ่งศึกษาปัจจัย ที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักที่พึง ประสงค์ของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัด สระแก้ว พบว่าการได้รับการฝึกอบรมหลักสูตร ผู้บริหารระดับต้นมีอิทธิพลต่อสมรรถนะที่พึง ประสงค์ในด้านการบริการที่ดีของหัวหน้าสถานี อนามัยในจังหวัดสระแก้ว อย่างมีนัยสำคัญทาง สถิติ ($AOR=6.85$, $p\text{-value}=0.01$)

ปัจจัยการบริหารในภาพรวมพบว่ามีความ สัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะ หลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($r=0.551$, $p\text{-value} < 0.001$) กระบวนการ บริหารองค์การในภาพรวมพบว่ามีความสัมพันธ์ ระดับปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักในการ ปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.556$, $p\text{-value} < 0.001$) สอดคล้องกับการศึกษา ของ อมรศักดิ์ โพธิ์อำ (6) ที่ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัย การบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงาน สร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก พบว่า ปัจจัยการบริหาร ด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ และด้านวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ การปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของ เจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด พิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$ โดย $r=0.332$, 0.359 และ 0.472 ตามลำดับ) ตัวแปรกระบวนการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การ อำนาจการ และการควบคุมกำกับ มีความสัมพันธ์ ทางบวกกับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของ

ตารางที่ 1. สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยการบริหารและ กระบวนการบริหารองค์การกับ สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขต โชนเหนือ จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
1) เพศ(ชาย)	-0.049	0.671	ไม่มีความสัมพันธ์
2) อายุ	-0.065	0.569	ไม่มีความสัมพันธ์
3) สถานภาพสมรส(คู่)	0.103	0.371	ไม่มีความสัมพันธ์
4) ระดับการศึกษา(ปริญญาตรี)	0.008	0.944	ไม่มีความสัมพันธ์
5) รายได้	0.219	0.054	ไม่มีความสัมพันธ์
6) ประสบการณ์ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้า สถานีนามัย	-0.012	0.918	ไม่มีความสัมพันธ์
7) ได้รับการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ	0.353**	0.002	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
ปัจจัยการบริหาร			
1) ด้านกำลังคน	0.289*	0.010	มีความสัมพันธ์ต่ำ
2) ด้านงบประมาณ	0.512**	<0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3) ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.581**	<0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
กระบวนการบริหารองค์การ			
1) การวางแผน	0.449**	<0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
2) การจัดองค์การ	0.569**	<0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
3) การบริหารงานบุคคลากร	0.374**	<0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
4) การอำนวยความสะดวก	0.427**	<0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง
5) การควบคุมกำกับ	0.451**	<0.001	มีความสัมพันธ์ปานกลาง

** ค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด พิษณุโลก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.001$ โดย $r=0.725, 0.759, 0.763, 0.740$ และ 0.727 ตามลำดับ) ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะหลัก ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขต โชนเหนือ จังหวัดขอนแก่น ที่ระดับนัยสำคัญทาง สถิติ 0.05 คือ การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ($p\text{-value}=0.006$) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ($p\text{-value}=0.001$) และกระบวนการบริหารด้านการจัด องค์การ ($p\text{-value} < 0.001$) ทั้ง 3 ตัวแปร สามารถ พยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของ

หัวหน้าสถานีนามัย เขต โชนเหนือ จังหวัด ขอนแก่น ได้ร้อยละ 49.10 สอดคล้องกับการ ศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (7) ที่ศึกษาปัจจัย ทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ผู้รับผิดชอบในงาน กลุ่มครองผู้บริ โภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี พบว่าปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการ บริหารที่สามารถร่วมกันทำนายการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานกลุ่มครองผู้บริ โภคด้าน สาธารณสุข จังหวัดอุดรธานีได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ กระบวนการบริหาร

ตารางที่ 2. ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นต้นของสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²
1) ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์	0.295	0.354	3.629	0.001	0.581	0.337
2) ปัจจัยด้านการจัดการ	0.319	0.355	3.675	<0.001	0.661	0.437
3) การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ	0.316	0.238	2.813	0.006	0.701	0.491
ค่าคงที่ = 1.495, F = 23.83, P-value <0.001						

ด้านการอำนวยความสะดวก ปัจจัยทางการบริหารด้านกำลังคน และกระบวนการบริหารด้านการควบคุมสามารถทำนายการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 34.4

4. สรุป

การศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การที่มีผลต่อสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหารองค์การ และสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D.=0.41), 4.02 (S.D.=0.43) และ 4.26 (S.D.=0.44) ตามลำดับ การฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารองค์การ มีความสัมพันธ์ระดับ ปานกลางทางบวกกับสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.353$, $p\text{-value}=0.002$; $r=0.551$, $p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.556$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) ตัวแปรที่สามารถร่วมพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านการจัดการ และการฝึกอบรมที่เกี่ยวกับสมรรถนะ ซึ่งปัจจัยทั้ง 3 ด้าน สามารถร่วมกันพยากรณ์สมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 49.10

5. กิตติกรรมประกาศ

การศึกษานี้สำเร็จสมบูรณ์ได้ด้วย ความกรุณาอย่างยิ่งจาก รศ.ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาการศึกษานี้ รศ. พรทิพย์ คำพอ ประธานการสอบการศึกษานี้ ขอขอบพระคุณ นายประจักษ์ จันทะราช สาธารณสุขอำเภอน้ำพอง คุณพชรพร ครอบงูท ห้วยน้ำงาน ประเมินผล กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์ สาธารณสุข สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น อาจารย์สุทิน ชนะบุญ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธรขอนแก่น ที่ได้กรุณาตรวจสอบแบบสอบถาม ในการศึกษานี้ให้มีความถูกต้อง ครบถ้วน และสมบูรณ์ ขอขอบพระคุณ หัวหน้าสถานีนามัย เขตโซนเหนือ จังหวัดขอนแก่น ที่กรุณาตอบแบบสอบถามงานวิจัยในครั้งนี้

6. เอกสารอ้างอิง

- (1) Department of Civil Serv. Goof governance documentation; 2003. Thai.
- (2) Ministry of Public Health. Policy and strategic sciences, national health development Plan No. 10 (2007-2011). Bangkok: Ministry of Public Health; 2007. Thai.
- (3) Schermerhorn JR, Hunt G, Osborn N. Organizational behavior. Denver: Wiley; 2003.

- (4) Yaowapa T. Administrative factors and administrative process affecting core competency of chiefs at health center in Khon Kaen province. (MPH thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.
- (5) Praty K. Factors influencing desirable core competency of the chiefs of health centers in Sa Kaeo Province. [MPH thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2008. Thai.
- (6) Amornsak P. Administrative factors and administrative process affecting the health promotion performance of health personnel at primary care units in Phitsanulok province. [MPH thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2005. Thai.
- (7) Wanlada K. The administrative factors and administrative process affecting the performance of responsible officers in health consumer protection in Udon Thani province. [MPH thesis]. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2009. Thai.