

ชื่อเรื่องการค้นคว้าแบบอิสระ การพัฒนาบุคลากรตามกรอบสมรรถนะหลักของศูนย์  
อนามัยที่ 10 เชียงใหม่

ผู้เขียน นางคจเดือน พิงคยางกุล

ปริญญา รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต

อาจารย์ที่ปรึกษาการค้นคว้าแบบอิสระ อาจารย์ ดร.พจนา พิชิตปัจจา

### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ 1) เพื่อศึกษาสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ 2) เพื่อศึกษาถึงระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ 3) เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ 4) เพื่อเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของบุคลากรกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด

ผู้ศึกษาเก็บรวบรวมข้อมูลจากประชากรเป้าหมาย 2 กลุ่ม ได้แก่ กลุ่มที่ 1 ข้าราชการตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ กลุ่มโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 83 คน และกลุ่มที่ 2 ข้าราชการตำแหน่งประเภททั่วไป กลุ่มอำนวยการ ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ จำนวน 10 คน รวม 93 ชุด โดยข้อมูลที่เก็บรวบรวมจากแบบสอบถามได้นำมาวิเคราะห์ด้วยวิธีทางสถิติเชิงพรรณนาในรูปแบบของการหาค่าความถี่ และร้อยละ

ผลการศึกษาสรุปได้ดังนี้

1. สมรรถนะหลักและระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ได้แก่

1.1 พยาบาลวิชาชีพ มีระดับสมรรถนะหลักผ่านเกณฑ์ที่กำหนดของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ทุกด้าน เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ มีผลจากผู้บังคับบัญชาประเมินสูงกว่าผลการประเมินด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีระดับเกณฑ์สมรรถนะหลักที่เท่ากัน ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม

1.2 กลุ่มอำนวยการ มีระดับสมรรถนะหลักผ่านเกณฑ์ที่กำหนดของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ทุกด้าน เมื่อจำแนกรายด้าน พบว่า สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การสร้างความเชื่อใจชาวยุโรปในงานอาชีพ และการทำงานเป็นทีม มีผลจากผู้บังคับบัญชาประเมินต่ำกว่าผลการประเมินด้วยตนเอง ส่วนด้านที่มีระดับเกณฑ์สมรรถนะหลักที่เท่ากัน ได้แก่ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม

2. ผลการเปรียบเทียบระดับสมรรถนะของบุคลากรกับระดับสมรรถนะที่ศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ กำหนด พบว่า แผนกภายในศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ จำนวน 17 แผนก ซึ่งมีบุคลากร จำนวน 93 คน ได้ผ่านเกณฑ์การประเมินทุกคน และมีความแตกต่างของการประเมินอยู่ระหว่าง -2 ถึง +2

3. แนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ พบว่า

3.1 กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ ส่วนใหญ่ได้มีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และการรวบรวมประมวลความรู้ และมีบุคลากรบางส่วนได้มีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในกิจกรรมการสอนงาน ถ่ายทอดประสบการณ์ทำงาน และการศึกษาต่อ เรียนรู้คู่งาน จึงทำให้มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับที่สูงกว่าบุคลากรในกลุ่มเดียวกัน แต่ก็ยังมีบุคลากรบางส่วนที่ยังขาดการพัฒนาสมรรถนะหลักในกิจกรรมดังกล่าว

3.2 กลุ่มอำนวยการ ทุกตำแหน่งได้มีการพัฒนาสมรรถนะ ในกิจกรรมการฝึกอบรม สัมมนา และมีบุคลากรบางส่วนได้มีการพัฒนาสมรรถนะหลัก ในกิจกรรมการรวบรวม ประมวลความรู้ จึงทำให้มีสมรรถนะหลักอยู่ในระดับที่สูงกว่าบุคลากรในกลุ่มเดียวกัน

ดังนั้นเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะหลักที่สูงขึ้น จึงควรเปิดโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาในระดับที่สูงขึ้นไป และส่งเสริมให้มีกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะเป็นผลดีต่อการรักษาและพัฒนาระดับสมรรถนะของบุคลากรให้คงระดับสมรรถนะที่สูงอยู่เช่นเดิม

ข้อเสนอแนะของการศึกษา

1. ควรประยุกต์ใช้เกณฑ์ระดับสมรรถนะของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ ให้เหมาะสมกับบริบทของบุคลากร

2. ควรมีการประเมินผลสมรรถนะของศูนย์อนามัยที่ 10 เชียงใหม่ อย่างต่อเนื่อง

3. ควรพัฒนาสมรรถนะหลักที่เป็นจุดอ่อนให้เกิดความโดดเด่น และแยกแนวทางการพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมตามสายงาน

<b>Independent Study Title</b>	Human Resource Development Under Core Competencies of Health Center Region 10, Chiang Mai
<b>Author</b>	Mrs. Dujduean Pingkayangkul
<b>Degree</b>	Master of Public Administration
<b>Independent Study Advisor</b>	Lect. Dr. Pojjana Pichitpatja

### ABSTRACT

This study aimed to 1) investigate the core competencies of the officers at Health Center Region 10, Chiang Mai, 2) examine the levels of core competencies of the officers at Health Center Region 10, Chiang Mai, 3) establish human resource development guidelines for the Health Center Region 10, Chiang Mai, and 5) compare the levels of competencies of the officers with the criteria levels set by the Health Center Region 10, Chiang Mai. The samples of the study, consisted of 93 respondents, were divided into 2 groups. The first group included 83 professional nurses from the Health Center Region 10, Chiang Mai. The second group was 10 administrative officers. The data from the questionnaire survey was analyzed by descriptive statistical analyses included frequency and percentage.

Followings are the findings of the study.

1. The core competencies and the levels of the core competencies of the human resource of the Health Center Region 10, Chiang Mai included:

1.1. The professional nurses had all aspects of the core competencies according to the criteria set by the Health Center Region 10, Chiang Mai. It was also found that the aspects achievement motivation, service mind, and expertise were evaluated higher by the chief officers than self-evaluated. The aspects with the same level of evaluation were ethics and teamwork.

1.2. The administrative staff had all aspects of the core competencies according to the criteria set by the Health Center Region 10, Chiang Mai. Furthermore, it was found that the aspects achievement motivation, service mind, expertise, and teamwork were evaluated lower by the chief officers than self-evaluated. The aspect with the same level of evaluation was ethics.

2. When compared the actual levels of core competencies of the staff members with the levels set by the Health Center Region 10, Chiang Mai, the data revealed that all 93 staff members from 17 divisions at the Health Center, Chiang Mai, passed the evaluation. In addition, the differences of the evaluation were between -2 and +2.

3. For the human resource development guidelines for the Health Center Region 10, Chiang Mai, it was found that:

3.1. Most of the professional nurses had developed their core competencies through trainings, seminars, and gathering and processing knowledge. In addition, some staff members had developed their core competencies through teaching, passing on their work experiences, and furthering their education. Therefore, their core competencies were higher than others. However, there were some staff members who were lack of developing their core competencies.

3.2. In the administrative group, it was found that all the administrative staff members had developed their competencies through trainings and seminars. Moreover, some members had developed their core competencies through the gathering and processing knowledge activities. These members, therefore, had higher levels of core competencies.

Therefore, in order to increase the core competencies of the human resource, there should be opportunities for the staff members to attend professional development activities. In addition, these activities should be continuously provided, which would help maintain the high level of competencies of the human resource.

For the recommendations, it can be suggested that:

1. The competencies level criteria of the Health Center Region 10, Chiang Mai, should be applied and adjusted according to the human resource context.

2. There should be continuous competencies evaluations at the Health Center Region 10, Chiang Mai.

3. The weak core competencies should be improved. Also the human resource development should be done according to the job lines.



ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University  
All rights reserved