

## รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์

A Model of Competency Development According to Brahmawihan 4 of the  
Sub-District Health Promoting Hospital Administrators under the Nakhon  
Sawan Provincial Public Health Office

รัตนศักดิ์ ทรัพย์เจริญ<sup>1</sup> วรกฤต เกื่อนช้าง<sup>2</sup> และพระราชวชิรเมธี<sup>3</sup>

Rattanasak Supjalern, Worakrit Thuenchang and Phrarachwachiramethee

Received: June 21, 2023

Revised: October 24, 2023

Accepted: November 10, 2023

### บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพสมรรถนะ 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 และ 3) ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นวิจัยแบบผสมวิธี โดยแจกแบบสอบถามกับผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 254 คน กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครซีและมอร์แกน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 10 รูป/คน และการสนทนากลุ่มกับผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 22 คน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก แบบบันทึกการสนทนากลุ่ม แบบประเมิน 4 ด้าน ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ และด้านความเป็นประโยชน์ ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก พิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากน้อยไปหามาก ดังนี้ ด้านการสื่อสารจูง ( $\bar{X} = 3.73$ ) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 3.82$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 3.83$ ) ด้านใช้

<sup>1-3</sup> มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย; Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Corresponding author, e-mail: jullada.opal@gmail.com

เทคโนโลยีและสารสนเทศ ( $\bar{X}$  =3.86) ด้านการคิดในเชิงวิเคราะห์ ( $\bar{X}$  =3.87) ด้านการประสานงาน ( $\bar{X}$  =3.90) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ( $\bar{X}$  = 3.95) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X}$  = 3.98) ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X}$  =4.06) ด้านทำงานชุมชนเชิงรุก ( $\bar{X}$  = 4.08) 2) ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการวิจัยพบว่าตามหลักเมตตา หลักกรุณา หลักมุทิตา หลักอุเบกขา มีอย่างละ 1 รูปแบบ และ 3) ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการวิจัยพบว่า ความถูกต้อง ( $\bar{X}$  =5.00) ระดับดีมาก ความเหมาะสม ( $\bar{X}$  =5.00) ระดับดีมาก ความเป็นได้ในการปฏิบัติ ( $\bar{X}$  =5.00) ระดับดีมาก และความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X}$  =5.00) ระดับดีมาก

**คำสำคัญ:** สมรรถนะผู้บริหาร, หลักพรหมวิหาร 4, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

## Abstract

The purposes of this research article were 1) to study the competency conditions; 2) to create a model for competency development according to Brahmavihara 4; and 3) to evaluate the competency development model according to Brahmavihara 4 of subdistrict health promotion hospitals administrators. It was the mixed methods research by distributing questionnaires to 254 administrators and personnel of Subdistrict Health Promotion Hospitals. The sample size was determined from Crazy and Morgan's table. Data were analyzed using percentages, mean, in-depth interviews with 10 key informants and group discussions with 22 experts. The research tool was an in-depth interview form, group discussion recording form, 4 sided evaluation form, namely accuracy aspect, appropriateness aspect, possibility of practice aspect and usefulness aspect. The results of the research found that 1) the results of the study of the competency of the Subdistrict Health Promoting Hospital administrators as a whole were at a high level. Considering each aspect in order from least to greatest as follows: communication aspect ( $\bar{X}$ = 3.73), strategic planning aspect ( $\bar{X}$ =3.82), leadership aspect ( $\bar{X}$ =3.83), technology and information use aspect ( $\bar{X}$ =3.86). analytical thinking aspect  $\bar{X}$  =3.87), coordination aspect ( $\bar{X}$ =3.90), community participation aspect ( $\bar{X}$ = 3.95), teamwork aspect ( $\bar{X}$  = 3.98), good service

aspect ( $\bar{X}$ =4.06), proactive community work aspect ( $\bar{X}$ = 4.08) 2). The results of creating a model for developing competencies according to Brahnavihara 4 of the Subdistrict Health Promoting Hospital administrators found that according to Metta, Karuna, Mudita, and Upekkha, there was one form of each; and 3) the results of the evaluation of the model of competency development according to Brahnavihara 4 of the Subdistrict Health Promoting Hospital administrators found that accuracy ( $\bar{X}$ =5.00) was at a very good level, appropriateness ( $\bar{X}$ =5.00) was at a very good level, practicability ( $\bar{X}$  =5.00) was very good, and usefulness ( $\bar{X}$ =5.00) was very good level.

**Keywords:** Administrator Competency, Brahnavihara 4, Subdistrict Health Promoting Hospital

## บทนำ

กระทรวงสาธารณสุขกำหนดแผนยุทธศาสตร์ทศวรรษการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พ.ศ.2555-2564 โดยพัฒนาและปรับบทบาทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU) ในเขตชนบทและเขตเมืองให้เป็น “ทัพหน้า” ของระบบสุขภาพ ทำหน้าที่ประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ ในพื้นที่และชุมชนในรูปแบบที่สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการทางสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ สร้างความยอมรับของประชาชนและสังคม โดยรวมกับบทบาทใหม่ของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยสนับสนุนให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจัดให้มี “หมอประจำตัว” ให้กับประชาชนทุกคนในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ปรับปรุงและแก้ไขระเบียบและกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับโครงสร้างการกำกับดูแล (Governance Structure) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งในเขตเมืองและชนบท พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดบริการสุขภาพและการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเขตเมืองและชนบทในด้านต่าง ๆ ประกอบด้วย ด้านระบบการส่งต่อผู้ป่วย ด้านกำลังคนโดยเฉพาะแพทย์เวชปฏิบัติครอบครัว พยาบาลเวชปฏิบัติ ด้านการเงินและระบบบัญชี ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และระบบข้อมูลทางสุขภาพ ด้านการบริหารจัดการครุภัณฑ์ส่วนกลาง ด้านการบริหารจัดการเวชภัณฑ์ เครื่องมือทางการแพทย์ ด้านการบริหารจัดการเครือข่ายบริการปฐมภูมิ และด้านระบบติดตามและประเมินผล การพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การสร้างความเข้มแข็งของชุมชน (Community Empowerment) (กระทรวงสาธารณสุข, 2553) จากการวิเคราะห์จุดอ่อน (Weakness) ของ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ลักษณะการจัดบริการยังทำเหมือนกันทั่วประเทศไม่ปรับให้สอดคล้องกับบริบทและสภาพปัญหาด้านสุขภาพในพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหน่วยบริการปฐมภูมิยังไม่สามารถให้บริการที่เป็นเอกลักษณ์หรือเป็นจุดเด่นที่มีคุณค่าชัดเจน ทำให้ขาดการยอมรับจากประชาชนและชุมชน ขอบเขตและบทบาทหน้าที่ของหน่วยบริการปฐมภูมิยังไม่ชัดเจนว่าจะเน้นการส่งเสริมสุขภาพหรือการรักษาพยาบาล การจัดบริการในเขตเมือง และของภาคเอกชน มีข้อจำกัดในการพัฒนาบริการปฐมภูมิที่เป็นแบบองค์รวมและผสมผสาน บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และระบบบริการปฐมภูมิ ยังไม่เข้าใจเอกลักษณ์ตนเอง รู้สึกด้อยคุณค่าและมีศักดิ์ศรีน้อย อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอกับภาระงาน และประชากรรับผิดชอบแพทย์ไม่เพียงพอ ต้องใช้การหมุนเวียนแพทย์จาก รพ.แม่ข่ายในการสนับสนุนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขาดความชัดเจนและความเป็นเอกภาพในด้านแผนและทิศทางการผลิตบุคลากรเพื่อสนับสนุนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ระบบความก้าวหน้า แรงจูงใจ และการพัฒนาบุคลากรไม่ชัดเจน การพัฒนาบุคลากร เน้นแต่การอบรมจากผู้เชี่ยวชาญ ขาดระบบเสริมสร้างการเรียนรู้ให้เข้าใจแนวความคิดการทำงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และระบบบริการปฐมภูมิ รวมทั้งการเรียนรู้จากการทำงานจริงในพื้นที่ ผู้บริหารเครือข่ายบริการปฐมภูมิ (CUP) ขาดมุมมองการทำงานแบบทีมสุขภาพของอำเภอการพัฒนาตั้งแต่พัฒนาโรงพยาบาลแม่ข่าย ขาดทักษะการจัดการแบบมุ่งเน้นผลงาน และขาดการสนับสนุน การพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงสาธารณสุข, 2553) และจากการศึกษาของวิราสิริ วสิริวิทย์ (2560) พบว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีภาระงานมาก และเรื่องการจัดสรรงบประมาณ คน วัสดุ ไม่เพียงพอ มีการจัดสรรที่ล่าช้า ทำให้การบริหารงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นไปได้ยาก ดังนั้นควรบูรณาการกับเครือข่ายโรงเรียน วัด ผู้นำหมู่บ้าน ร่วมมือกับเครือข่ายอาสาสมัครสาธารณสุขและให้ชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมใน การร่วมคิดร่วมทำร่วมแก้ไขปัญหาร่วมรับผลประโยชน์ควรสนับสนุนการหาแหล่งทุนจากชุมชน และผลการศึกษาของจิตติวรดา อัครภานุวัฒน์ และคณะ (2555) พบว่าปัจจัยคุณลักษณะบุคคลกระบวนการบริหารองค์กรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นควรเพิ่มบุคลากรให้เหมาะสมตามโครงสร้างอัตรากำลังสนับสนุนอุปกรณ์การปฏิบัติงานให้อย่างเพียงพอรวมทั้งเน้นเครือข่ายอาสาสมัครมากขึ้น

การบริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้บริหารจะต้องมีสมรรถนะสูงและมีคุณธรรม โดยเฉพาะพรหมวิหาร ซึ่งเป็นคุณธรรมสำหรับผู้ปกครองหรือผู้บริหาร ซึ่งสมเด็จพระญาณสังวร ทรงกล่าวว่า “ผู้ที่มีพรหมวิหาร 4 ที่แท้จริงนั้น ต้องมีธรรมสี่ประการ คือ เมตตา กรุณา มุติตา

อุเบกขาเกิดขึ้นพร้อมเพรียงกัน โดยไม่ขาดอย่างใดอย่างหนึ่ง” สมเด็จพระญาณสังวร (2556) พรหมวิหาร เป็นหลักธรรมที่นำไปปฏิบัติแล้วทำให้สังคมมีความสุข มีความรัก เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ซึ่งกันและกัน มี 4 ประการ คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ด้านเมตตา หมายถึง ความรักความหวังดีรักอย่างมีเมตริจิตซึ่งเป็นกุศลจิต ประปรายจะเห็นผู้อื่นเป็นสุขคิดอนุเคราะห์เขาด้วยความหวังดีด้านกรุณา หมายถึง ความหวังที่จะช่วยเหลือ มีลักษณะสงสารเพื่อนที่ตกทุกข์ได้ยากตายด้วยกันและเกิดรู้สึกห่วงใยเมื่อเห็นเขาได้รับความทุกข์ทรมานลำบาก จึงคิดหาอุบายแก้ไขเพื่อช่วยให้เขาได้รอดพ้นจากทุกข์อันนั้น ด้านมุทิตา หมายถึง การมีจิตใจที่พลอยยินดีเมื่อได้เห็นได้รับทราบว่ามีผู้อื่นได้ดีด้านอุเบกขา หมายถึง การมีจิตใจที่วางเฉยเมื่อเห็นผู้อื่นได้รับความทุกข์โดยที่ตนเองไม่สามารถช่วยเหลือเขาได้คุณธรรมและจริยธรรมนับเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้น ๆ ยิ่งไปกว่านั้นก็คือการขาดคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งในส่วนบุคคลและวิชาชีพอาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพในอนาคตได้อีกด้วย ดังพระบรมราโชวาทในพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ในพระราชพิธีบวงสรวงสมเด็จพระมหากษัตริยาธิราชว่า “การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือ ให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้นจะอาศัยความรู้แต่เพียงอย่างเดียวมิได้จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจและความถูกต้องเป็นธรรมประกอบด้วยเพราะเหตุว่าความรู้ที่เหมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถยนต์เคลื่อนไปได้ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวแล้วเป็นเสมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำทางให้รถยนต์ดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิคือปลอดภัย บรรลุวัตถุประสงค์”

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจจัดรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ ซึ่งผลการวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ให้มีสมรรถนะในการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 อันจะทำให้การบริหารโรงพยาบาลดังกล่าวประสบความสำเร็จอย่างดียิ่งต่อไป

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์

2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์

3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์

## วิธีดำเนินการวิจัย

บทความวิจัยนี้เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Methods Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยนี้ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิจัยโดยแบ่งเป็น 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 727 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์, 2563)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้บริหารและบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ 254 คน ซึ่งกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยจากตารางสำเร็จรูปของเครซีและมอร์แกน (Krejcie, R. V. & Morgan, D. W., 1970)

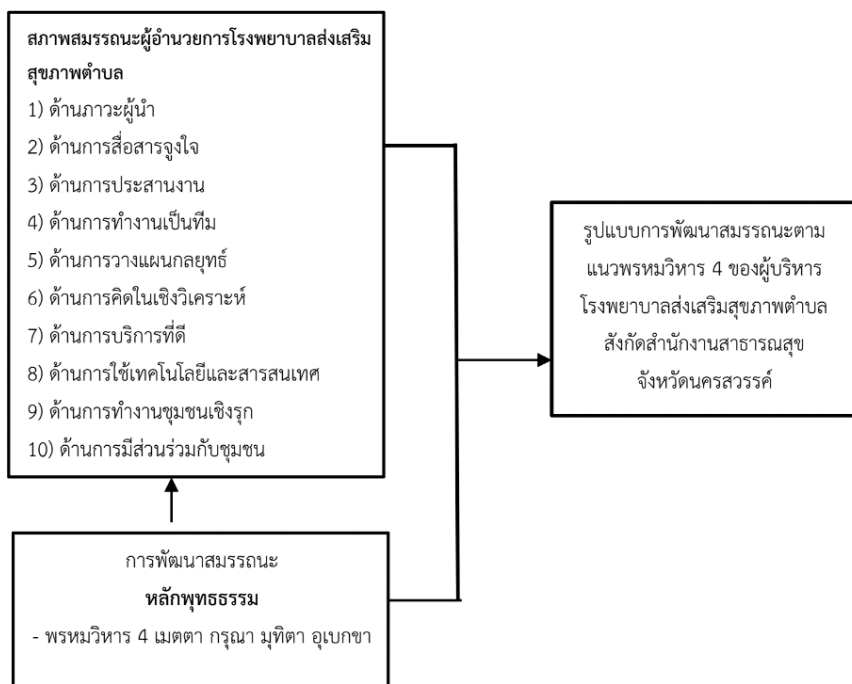
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นเพื่อศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ แยกออกเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับลักษณะประชากรศาสตร์ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับเกี่ยวกับสภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 10 ด้าน มีลักษณะเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Numerical Rating Scale) มี 5 ระดับ ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะ ซึ่งจะเป็นคำถามที่เปิดโอกาสให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

การทดสอบคุณภาพเครื่องมือ โดยนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 รูป/ท่าน หาค่าดัชนีความสอดคล้อง ตามวัตถุประสงครายข้อ (Index of Item-Objective Congruence : ioc) ซึ่งค่า ioc จะต้อง มี ค่า 0.5 ขึ้นไปจึงจะแปลผลว่าใช้ได้ ซึ่งผลการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงคร (Item-Objective Congruence Index

: ioc) โดยได้ค่า ioc จากการตรวจสอบของผู้เชี่ยวชาญได้ค่า ioc ระหว่าง 0.80 ถึง 1.00 ทุกข้อ และหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) กับผู้บริหารบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท จำนวน 30 ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Cronbach Coefficient ( $\alpha$  Coefficient) ได้ค่าความเที่ยงทั้งฉบับแบบชนิดมาตราประมาณค่า เท่ากับ 0.98

การเก็บรวบรวมข้อมูล เก็บข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามสภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 300 คน การวิเคราะห์ข้อมูล ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยสถิติพรรณนา สถิติที่ใช้คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน

#### กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์

ประชากรวิจัย คือ ผู้เชี่ยวชาญ (Focus Group Discussion) 1) ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 3 คน 2) นักวิชาการ

ด้านพระพุทธศาสนา จำนวน 2 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร จำนวน 5 คน เกณฑ์ในการคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นผู้มีบทบาทและหน้าที่ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานสาธารณสุข เป็นผู้มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนา เป็นผู้นำองค์กรทางการศึกษาและมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา ส่วนผู้ให้ข้อมูลสำคัญ คือ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 คน ที่ไม่ใช่กลุ่มเดียวกับผู้เชี่ยวชาญในการประชุมสนทนากลุ่ม โดยคัดเลือกผู้เชี่ยวชาญด้วยวิธีการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling) โดยดำเนินการดังนี้

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง และการประชุมสนทนากลุ่ม การเก็บรวบรวมข้อมูล นำผลการวิเคราะห์จากขั้นตอนที่ 1 และการวิเคราะห์เนื้อหาจากการสัมภาษณ์ มาจัดทำร่างรูปแบบการพัฒนาศมรรณะตามหลักพรหมวิหาร 4

การวิเคราะห์ข้อมูลจากการสัมภาษณ์ และการประชุมสนทนากลุ่ม โดยการใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา โดยการค้นหาข้อสรุปและการตีความเนื้อหาจากการสัมภาษณ์

ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาศมรรณะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ ด้วยวิธีเลือกแบบเจาะจง (Purposive Sampling) จำนวน 22 คน เกณฑ์ในการคัดเลือกต้องดำรงตำแหน่งผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่น้อยกว่า 5 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมินรูปแบบการพัฒนาศมรรณะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ ทั้ง 10 ด้าน โดยใช้แบบประเมินมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ที่ประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านความถูกต้อง ด้านความเหมาะสม ด้านความเป็นไปได้ในการปฏิบัติของรูปแบบ และด้านความเป็นประโยชน์ของรูปแบบ

การเก็บรวบรวมข้อมูล คือ ส่งแบบประเมินให้ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ โดยผู้วิจัยพิจารณาคัดเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 22 คน ที่จะทำการประเมินด้วยวิธีแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

การวิเคราะห์ข้อมูล/เกณฑ์การให้คะแนนเกี่ยวกับความถูกต้องของรูปแบบความเหมาะสมของรูปแบบ ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติของรูปแบบ และความเป็นประโยชน์ คือ ค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน เกณฑ์การประเมินโดยแปลความหมายเพื่อจัดระดับค่าเฉลี่ยออกเป็นช่วง ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

ค่าเฉลี่ย 4.50 – 5.00 กำหนดให้อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.50 – 4.49 กำหนดให้อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.50 – 3.49 กำหนดให้อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.50 – 2.49 กำหนดให้อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.49 กำหนดให้อยู่ในระดับน้อยที่สุด

## สรุปผลการวิจัย

1. สภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ พบว่า

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

| สมรรถนะ                           | $\bar{X}$ | S.D. | ระดับ |
|-----------------------------------|-----------|------|-------|
| 1) ด้านภาวะผู้นำ                  | 3.83      | 0.80 | มาก   |
| 2) ด้านการสื่อสารจูงใจ            | 3.73      | 0.76 | มาก   |
| 3) ด้านการประสานงาน               | 3.90      | 0.85 | มาก   |
| 4) ด้านการทำงานเป็นทีม            | 3.98      | 0.82 | มาก   |
| 5) ด้านการวางแผนกลยุทธ์           | 3.82      | 0.83 | มาก   |
| 6) ด้านการคิดในเชิงวิเคราะห์      | 3.87      | 0.83 | มาก   |
| 7) ด้านการบริการที่ดี             | 4.06      | 0.81 | มาก   |
| 8) ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ | 3.86      | 0.84 | มาก   |
| 9) ด้านการทำงานชุมชนเชิงรุก       | 4.04      | 0.85 | มาก   |
| 10) ด้านการมีส่วนร่วมกับชุมชน     | 3.95      | 0.83 | มาก   |
| รวมเฉลี่ย                         | 3.99      | 0.84 | มาก   |

ผลการศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานชุมชนเชิงรุก ( $\bar{X} = 4.08$ ) ด้านการบริการที่ดี ( $\bar{X} = 4.06$ ) ด้านการทำงานเป็นทีม ( $\bar{X} = 3.98$ ) ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ( $\bar{X} = 3.95$ ) ด้านการประสานงาน ( $\bar{X} = 3.90$ ) ด้านการคิดในเชิงวิเคราะห์ ( $\bar{X} = 3.87$ ) ด้านการใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ( $\bar{X} = 3.86$ ) ด้านภาวะผู้นำ ( $\bar{X} = 3.83$ ) ด้านการวางแผนกลยุทธ์ ( $\bar{X} = 3.82$ ) ด้านการสื่อสารจูงใจ ( $\bar{X} = 3.73$ )

2. ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า หลักเมตตา หลักกรุณา หลักมุทิตา หลักอุเบกขา ทั้ง 10 ด้าน ดังแสดงในรูปแบบฯ ดังนี้

2.1 ด้านภาวะผู้นำ คือ มีเมตตาอัธยาศัยที่ดี มีวิสัยทัศน์ในการแก้ปัญหาต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ บรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์ตามกำหนดได้อย่างเป็นระบบ ยึดถืออุดมคติหลักแห่งความดีงามเป็นหลักในการบริหารงาน เน้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน เสียสละเวลาเพื่อองค์กร และเป็นที่พึ่งของผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นกัลยาณมิตรกับทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี วางตัวเป็นกลางเที่ยงธรรมไม่มีอคติกับการปฏิบัติงานกับทุกภาคส่วนทั้งภายในและภายนอกองค์กร

2.2 ด้านการสื่อสารจูงใจ คือ มีศิลปะในการสื่อสารจูงใจ โน้มน้าวให้บุคลากรปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพเต็มความสามารถอย่างต่อเนื่อง ติดตามการปฏิบัติงานทั้งภายในหน่วยงาน และท้องถิ่น เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนด กำหนดนโยบาย แผนงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของระบบราชการได้ทันทั่วทั้ง ให้คำปรึกษา ชี้แจงและตอบปัญหาเรื่องต่าง ๆ ในงานบริหารและบริการสาธารณสุข เพื่อให้มีคุณภาพได้มาตรฐานสอดคล้องเหมาะสมกับปัญหาสาธารณสุขของท้องถิ่น

2.3 ด้านการประสานงาน คือ มีการวางแผนงานทุกระยะ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาท้องถิ่นเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน ประสานเครือข่ายความร่วมมือทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานในชุมชนเพื่อดำเนินกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด มีความร่วมแรงร่วมใจในการปฏิบัติในตำแหน่งและความร่วมมือจากผู้ใต้บังคับบัญชา ภาคีในพื้นที่ทั้งภาคราชการส่วนราชการในพื้นที่ ภาคเอกชนและภาคประชาชน การสร้างและพัฒนาทีมงานจึงมีความสำคัญ สร้างแนวร่วมในการดำเนินงานได้โอกาสในการทำงานประสบผลสำเร็จก็จะมีมากขึ้นตามไป มีการสร้างทีมงาน กระบวนการกลุ่ม การสร้างความไว้วางใจ และความร่วมมือในการทำงาน

2.4 ด้านการทำงานเป็นทีม คือ สร้างกระบวนการทำงานเป็นทีมระหว่างเจ้าหน้าที่กับองค์กรประชาชน โดยสร้างบรรยากาศแห่งความรักและมั่นใจให้กับทีมงาน เข้าร่วมกิจกรรมของชุมชนด้วยความอ่อนน้อมถ่อมตน และเชื่อมั่นศักยภาพของชุมชนเป็นส่วนหนึ่งในการดำเนินงานด้านสาธารณสุข ส่งเสริมสนับสนุน ช่วยเหลือทีมงานปฏิบัติตามภารกิจให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางแผนไว้ สร้างแรงจูงใจให้บุคลากรที่มีอยู่อย่างจำกัดได้ช่วยเหลือกันในรูปแบบการจัดบริการร่วมอย่างเป็นกลาง

2.5 ด้านการวางแผนกลยุทธ์ คือ ยุคโลกาภิวัตน์ต้องมีการวิเคราะห์สถานภาพองค์กร วางแผนงานเน้นการมีส่วนร่วม ติดตามประเมินผลการดำเนินงานอย่างเป็นกัลยาณมิตร มีความ

เชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ค้นคว้าหาความรู้ การสังเคราะห์ความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้ และการถ่ายทอดความรู้ เพื่อให้องค์ความรู้ที่มีได้รับการรวบรวมอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่บุคลากรมีวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ยกย่องคุณภาพในการดูแล พัฒนาคุณภาพเกี่ยวกับการคิดริเริ่ม ผู้คิดนวัตกรรม ค้นหาการปฏิบัติที่เป็นเลิศ นักปฏิรูป และการรักษามาตรฐานการปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง บริหารงานด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์ ยุติธรรม พัฒนางค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาล มีการกำกับติดตามการประเมินผล

2.6 ด้านการคิดเชิงวิเคราะห์ คือ มีความคิดเชิงวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุ แนวทางการแก้ไขปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน ตลอดจนการคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนางค์กรให้มีประสิทธิภาพสามารถให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ ทักษะการคิดเชิงวิเคราะห์ เพื่อนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน การคิดวิเคราะห์เพื่อพัฒนา รพ.สต.ให้มีประสิทธิภาพสามารถให้บริการประชาชนอย่างมีคุณภาพ การวิเคราะห์และการบริหารความเสี่ยง คิดเชิงมนทัศน์คิดสร้างสรรค์ คิดเชิงอนาคต คิดเชิงกลยุทธ์ คิดงานวิจัย คิดเชิงระบบ เพื่อแก้ปัญหาและตัดสินใจ ผู้บริหารมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์เป็นสมรรถนะหลัก เพราะจะทำให้การปฏิบัติงานเกิดนวัตกรรม ทักษะด้านการตัดสินใจ การเลือกดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง โดยพิจารณาจากข้อมูล โอกาส ปัญหา การประเมินทางเลือกและผลลัพธ์ เพื่อการตัดสินใจที่ดีที่สุดสถานการณ์นั้นๆ มีความเป็นกลาง ตลอดจนวิเคราะห์ แยกแยะ ระบุประเด็นของปัญหาและตัดสินใจแก้ไขได้อย่างรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์

2.7 ด้านใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศที่เชื่อถือได้ การนำเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่มาปรับปรุง ประยุกต์ใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ประเมินความเสี่ยงและสถานการณ์ด้วยความถี่ถ้วนในการตัดสินใจ มุ่งมั่นพัฒนาตนเองให้รู้เท่าทันเทคโนโลยีองค์ความรู้ใหม่ในสาขาวิชาชีพและนำมาประยุกต์ปรับใช้ให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ตลอดจนส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองของบุคลากรในองค์กร นำเทคโนโลยีใหม่มาบูรณาการกับด้านบริหารงานทั่วไป ด้านวางแผนและประเมินผล ด้านประสานงานและประชาสัมพันธ์ ด้านงานวิชาการมาใช้ในหน่วยงานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการปฏิบัติงาน ตลอดจนใช้เทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงานในองค์กรที่มีน่าเชื่อถือ

2.8 ด้านการบริการที่ดี คือ การบริการที่ดี มีหน้าที่ในการให้บริการกับประชาชนและผู้มารับบริการ บริการด้านความรู้วิชาการ บริการตรวจรักษาผู้มารับบริการ บริการข้อมูล พฤติกรรม การบริการที่ดีผู้มาใช้บริการมีความพึงพอใจ และมาใช้บริการอีกหากมีความจำเป็น ส่งผลให้องค์กรมีรายได้มากขึ้น สามารถนำมาพัฒนางค์กรให้มีการพัฒนา การบริการที่ดี การบริการสู่ความเป็น

เลิศ การมีมนุษยสัมพันธ์การทำงานเป็นทีม การมีจิตสำนึกในการบริการ มีจิตมุ่งบริการ การบริการที่มีคุณภาพและเป็นธรรม บุคลากรขององค์กรจะต้องมีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน การบริการทางสาธารณสุขต้องมีมาตรฐานเพื่อให้ประชาชนได้รับบริการที่ดีมีคุณภาพที่เป็นมาตรฐานและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้ใช้บริการ ตลอดจนสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรขององค์กรในการดำเนินงานที่บรรลุวัตถุประสงค์ ความเข้าใจหลักการของการบริการที่ดี

2.9 ด้านทำงานชุมชนเชิงรุก คือ เชื่อมโยงและมีส่วนร่วม เชื่อมโยงกับบริการสุขภาพในระดับอื่น ในการดูแลผู้ป่วยเฉพาะรายอย่างมีประสิทธิภาพ มีความเข้าใจรูปแบบการปฏิสัมพันธ์ของบุคคล มีส่วนร่วมอย่างเข้มแข็งในการดำเนินงานของประชาชน ชุมชน และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ดำเนินงานเชิงรุกโดยมุ่งเข้าหาประชาชนและชุมชน มีความพร้อมในการให้บริการตลอด 24 ชั่วโมง สร้างขวัญและกำลังใจกับผู้ป่วย หรือประชาชนที่เข้ารับการบริการรู้สึกว่าเป็นคนสำคัญและรู้สึกภูมิใจมากยิ่งขึ้น ดำเนินการวางแผน ติดตามสุขภาพของประชาชนในชุมชนอย่างใกล้ชิด จัดให้มีการประชุม วางแผนจัดอัตรากำลังให้บริการ และติดตามประเมินผลงาน ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา เทียงธรรม ไม่ลำเอียง

10.ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน คือ ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน โดยใช้ทรัพยากร และศักยภาพชุมชนในการดูแลสุขภาพประชาชนในพื้นที่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ของการดำเนินการของกลุ่มหน่วยปฐมภูมิ สร้างการเข้าถึงบริการสุขภาพทุกมิติของชุมชน ดูแลเอาใจใส่สนับสนุนการดำเนินงานร่วมกับชุมชน วางแผนนโยบายโดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และการวางแผนจัดอัตรากำลัง การกำหนดคุณสมบัติ การมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้กับเจ้าหน้าที่ในตำแหน่งต่าง ๆ อย่างเหมาะสม ส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในชุมชน ดูแลด้วยบุคลากรที่มีทักษะทางวิชาชีพที่แม่นยำ คำนึงถึงสถานการณ์และปัญหาสุขภาพของชุมชนที่ดูแล เพื่อให้ประชาชนทุกคนมีสุขภาพที่ดี และสามารถดูแลตนเองได้ ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความยุติธรรม

3. ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยผู้เชี่ยวชาญ คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 22 คน ใช้แบบประเมินมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ผลการวิจัย พบว่า ความถูกต้อง ( $\bar{X} = 5.00$ ) อยู่ในระดับดีมาก ความเหมาะสม ( $\bar{X} = 5.00$ ) อยู่ในระดับดีมาก ความเป็นได้ในการปฏิบัติ ( $\bar{X} = 5.00$ ) อยู่ในระดับดีมาก และความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X} = 5.00$ ) อยู่ในระดับดีมาก

## อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ นำผลมาอภิปรายดังนี้

1. การศึกษาสภาพสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านเรียงจากมากไปน้อย ดังนี้ ด้านทำงานชุมชนเชิงรุก ด้านการบริการที่ดี ด้านการทำงานเป็นทีม ด้านการมีส่วนร่วมของชุมชน ด้านการประสานงาน ด้านการคิดในเชิงวิเคราะห์ ด้านใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการวางแผนกลยุทธ์ด้านการสื่อสารสูง ตามลำดับซึ่งผลการวิจัยที่ค้นพบเป็นเช่นนี้เพราะสมรรถนะของผู้บริหารในระดับนี้จะสามารถขับเคลื่อนองค์การตอบสนองนโยบายและเป้าหมายของกระทรวงสาธารณสุขได้ สามารถกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ กำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้ สอดคล้องกับการศึกษาสุริยา ธิปิตย์ และคณะ (2563) พบว่า 1) วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสมรรถนะของสมาชิกองค์กร ความผูกพันต่อองค์กรและองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบกโดยรวมอยู่ในระดับมาก ( $\bar{X} = 3.87, S.D. = 0.73$ ) 2) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง สมรรถนะของสมาชิกองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร มีอิทธิพลทางตรง ต่อองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบกและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กร มีอิทธิพลทางอ้อมต่อองค์กรสมรรถนะสูงโดยมีอิทธิพลผ่านสมรรถนะของสมาชิกองค์กร และความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.013) ผลการวิเคราะห์รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุขององค์กรสมรรถนะสูงที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุนี้สามารถ อธิบายค่าความแปรปรวนขององค์กรสมรรถนะสูงได้ร้อยละ 98 และสอดคล้องกับการศึกษาของลัดดาวัลย์ สีทอง (2563) พบว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดแม่ฮ่องสอนในภาพรวมมีสมรรถนะทางการบริหารอยู่ในระดับสูงทุกด้าน

2. ผลประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ ประเมินโดยผู้เชี่ยวชาญ คือผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 22 คน ใช้แบบประเมินมาตราประมาณค่า 5 ระดับ ประเมิน 4 ด้าน ความถูกต้อง ( $\bar{X} = 5.00$ ) อยู่ในระดับดีมาก ความเหมาะสม ( $\bar{X} = 5.00$ ) อยู่ในระดับดีมาก ความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ ( $\bar{X} = 5.00$ ) อยู่ในระดับดีมาก ความเป็นประโยชน์ ( $\bar{X} = 5.00$ ) อยู่ในระดับดีมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของอานนท์ เมธีวรฉัตร

(2561) พบว่า การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจำนวน 4 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความถูกต้อง 2) ด้านความเหมาะสม 3) ด้านความเป็นไปได้ และ 4) ด้านความเป็นประโยชน์อยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับพระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ) (2560) พบว่า การประเมินรูปแบบการบริหารงานบุคคลตามหลักพุทธบริหารการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 4 มีองค์ประกอบที่สำคัญ 5 องค์ประกอบ ซึ่งมีความถูกต้องของรูปแบบ ความเหมาะสมของรูปแบบ ความเป็นไปได้ในการนำไปปฏิบัติ และสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ซึ่งผลของการประเมินรูปแบบอยู่ในระดับมากที่สุด

### องค์ความรู้ใหม่

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ผลการวิจัยพบว่า ตามหลักเมตตา หลักกรุณา หลักมุทิตา หลักอุเบกขา ทั้ง 10 ด้าน



ภาพที่ 2 องค์ความรู้ใหม่

### ข้อเสนอแนะ

จากผลการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

### ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการวางแผนทางในการเสริมสร้างสมรรถนะผู้บริหารให้สอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อกระตุ้นให้เกิดการประเมินตนเอง และคิดวางแผนการพัฒนาดตนเอง ทำให้เกิดแรงผลักดันทั้งตนเองและทีมงาน ซึ่งจะส่งผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอีกทางหนึ่งด้วย
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ควรนำรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วางแผนกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อจะได้ทราบว่าสมรรถนะของผู้บริหารฯ สอดคล้องกับความคาดหวังขององค์กรหรือไม่เพื่อสนับสนุนให้เกิดการพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรม
3. ผู้บริหารในระดับสูง ควรนำรูปแบบสมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ทำให้บุคลากรได้ทราบว่าตนเองยังบกพร่องในเรื่องใด และต้องปรับปรุงสมรรถนะในด้านใดบ้าง สิ่งนี้จะช่วยผลักดันให้เกิดการพัฒนาของตนเองซึ่งมีผลทำให้เพิ่มประสิทธิภาพขององค์กรอีกแนวทางหนึ่งด้วย

### เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2553). รายงานการประเมินผลนโยบายการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระยะนำร่องของปีงบประมาณ 2552. นนทบุรี : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- ฐิติวรดา อัครภาณุวัฒน์ และคณะ. (2555). ปัจจัยที่มีผลต่อการพัฒนาระบบบริการในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดแม่ฮ่องสอน. ใน การประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 2 (น. 1-11). นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). หลักการวิจัยเบื้องต้น. (พิมพ์ครั้งที่ 10). กรุงเทพฯ : สุวีริยาสาส์น.
- พระมหาชัยวัฒน์ จตตมโล (พรหมสนธิ). (2560). กระบวนการและหลักการบริหารงานบุคคลที่เหมาะสมตามหลักพรหมวิหารสี่. วารสารธาตุพนมปริทรรศน์, 1(1), 76-90.
- ลัดดาวัลย์ สีทอง. (2563). สมรรถนะทางการบริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดแม่ฮ่องสอน. (การค้นคว้าแบบอิสระรัฐศาสตรมหาบัณฑิต). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

- วิราสิริ วีวีร์สิว. (2560). สถานการณ์และปัญหาการบริหารงานด้านสาธารณสุขของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี. (วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารการสาธารณสุข). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- สมเด็จพระญาณสังวร. (2556). *หลักพระพุทธศาสนา*. (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ : ธรรมสภา.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์. (2563). *สรุปผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขจังหวัดนครสวรรค์ ประจำปีงบประมาณ 2563*. (อัตรสำเนา).
- สุนิสา ธิปัตย์ และคณะ. (2563). ปัจจัยเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อการเป็นองค์กรสมรรถนะสูงของกรมแพทยทหารบก. *วารสารสถาบันวิชาการป้องกันประเทศ*, 11(2), 103-118.
- อานนท์ เมธีวรฉัตร. (2561). รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารของวิทยาลัยสงฆ์ สังกัดมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. *วารสารมหาจุฬาราชวิทยาลัย*, 6(2), 77-94.
- Krejcie, R. V. & Morgan, D. W. (1970). Determining Sample Size for Research Activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607-610.