



## การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะของหลักสูตรผู้บริหาร

### การสาธารณสุข

# THE DEVELOPMENT OF COMPETENCY EVALUATION FORM FOR PUBLIC HEALTH EXECUTIVES PROGRAM

ไพบรมา ไวทยาชีวะ, สุดคณิง ฤทธิฤาชัย, พงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ, ประไพ กนิษฐायน, สาวิตรี แก้วผุดผ่อง  
วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข

Praima Waithayaceeva, Sudkanueng Rittruechai, Group Capitan Pongsuwan Srisuwan, Prapai Kanitthayon, Sawitree Kaewphutpong  
College of Public Health Administration

## บทคัดย่อ

การวิจัยและพัฒนาที่มีวัตถุประสงค์เพื่อสร้าง ทดลองใช้ ปรับปรุงแก้ไขและตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะผู้สำเร็จการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น และระดับกลาง ของกระทรวงสาธารณสุข ใช้ระเบียบวิธีวิจัยการวิจัยและพัฒนา (Research and development : R & D) 2 ระยะ ดังนี้ ระยะที่ 1 ร่างและพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร โดยการกำหนดส่วนประกอบของแบบประเมิน กำหนดวิธีการวัดด้วยการประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะของตนเองในแต่ละสมรรถนะ โดยใช้กรอบการประเมินจากสมรรถนะผู้บริหารของหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง พ.ศ. 2565 เป็นกรอบพิจารณา ระยะที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพร่างแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร ด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา I-CVI, S-CVI และสถิติเชิงร้อยละ และนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่าง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลางของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้ของรูปแบบการประเมิน ผลการวิจัยพบว่า แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารใช้การประเมินตนเองด้วยมาตรวัด 5 ระดับ สมรรถนะผู้บริหารของหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง ประกอบด้วย 28 และ 33 สมรรถนะตามลำดับ แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารมี I-CVI และ S-CVI ผ่านเกณฑ์คุณภาพ สมรรถนะส่วนใหญ่มีความเป็นไปได้ในการวัดอยู่ในระดับสูง มีเพียง 6 สมรรถนะที่มีความเป็นไปได้ในการวัดในระดับต่ำ ได้แก่ กรอบความคิดแบบสากล กรอบความคิดแบบเติบโต กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ และการออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้งาน โดยสมรรถนะเหล่านี้ควรได้รับการอธิบายนิยามให้ผู้ประเมินมีความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนการประเมิน

**คำสำคัญ :** การพัฒนาแบบประเมิน สมรรถนะผู้บริหาร หลักสูตรนักรบริหารสาธารณสุข

## Abstract

This research and development aims to create, experiment, improve, revise and inspect the quality of the competency assessment form for graduates of the Ministry of Public Health's First-Line and Middle Level training program. Research and development method is used and it divided into 2 phases as follows: Phase 1 Draft and develop an executive competency assessment form by determining the components of the assessment form Determine how to measure yourself by self-assessing your knowledge, skills, and characteristics for each competency. Using the assessment framework from the executive competencies of the Ministry of Public Health's First-Line and Middle Level training program, B.E. 2565 as a consideration frame. Phase 2 Check the quality of the draft executive competency assessment form with content analysis I-CVI, S-CVI and percentage statistics. And applied to the sample by selecting a purposive sample from 7 of the College of Health Administration's Board of Health Administrators Program Development for First-Line and Middle Levels, course development expert, the Ministry of Public Health's human resource development expert, and representatives of Boromrajonani College of Nursing and Sirindhorn College of Public Health. Data were analyzed by means. And standard deviation to verify the suitability and feasibility of the assessment model. The results showed that the executive competency evaluation form was based on a 5-level self-evaluation scale, the executive competency of the Public Health Executive Program at the first-line and middle level consisted of 28 and 33 competencies, respectively, the executive competency evaluation form had I-CVI and S-CVI passing the quality criteria, most of the competencies had a high measurement feasibility, 6 competencies had a low measurement feasibility including universal mindset, growth mindset, outward mindset, external and internal environment analysis for strategic planning, and user experience design. These competencies should be clearly defined to the evaluator prior to make the evaluation.

**Keywords :** Evaluation Form Development, Executive Competency, Public Health Executive Course

## บทนำ

โลกศตวรรษที่ 21 เป็นยุคที่ต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อม พลวัตรวดเร็วของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร หรือเทคโนโลยีดิจิทัล (ดิจิทัลเทียมนันท์, 2565) ส่งผลให้โลกปัจจุบันอยู่ในสภาวะของความผันผวน (Volatility) ความไม่แน่นอน (Uncertainty) ความสลับซับซ้อน (Complexity) และความคลุมเครือ (Ambiguity) เรียกว่า VUCA World (ศศิมา สุขสว่าง, 2560) ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้นำองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับสภาวะดังกล่าว ทั้งทางด้านการบริหารและด้านอื่น ๆ ประกอบกัน

วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข เห็นความสำคัญของการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขเพื่อสร้างความพร้อมต่อการบริหารองค์กรในสภาวะ VUCA World ดังกล่าว จึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง พ.ศ. 2565 เพื่อให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุข ทั้งระดับต้นและระดับกลาง ซึ่งเป็นเป้าหมายของการพัฒนาผู้บริหารการสาธารณสุขตามหลักสูตร ประกอบด้วย 28 สมรรถนะ และ 33 สมรรถนะ ตามลำดับ (สุดคณิง ฤทธิธำชัย และพงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ, 2565) โดยสมรรถนะดังกล่าวประกอบด้วยสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency) และสมรรถนะสำคัญของผู้บริหารยุคดิจิทัล (Digital Competency)

จากความสำคัญดังกล่าว คณะวิจัยจึงได้พัฒนาเครื่องมือประเมินผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนาสมรรถนะของผู้เข้ารับการศึกษาเพื่อทดสอบใช้และเก็บข้อมูล โดยใช้แบบประเมินสมรรถนะของผู้บริหารเพื่อใช้ในการจัดการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารทั้งสองระดับดังกล่าว

อย่างไรก็ตามคุณภาพของแบบประเมินสมรรถนะที่พัฒนาถือว่ามีความสำคัญเนื่องจากสามารถทำให้ผลการประเมินมีความถูกต้องและเหมาะสมคือ วัดได้ตรงและสามารถนำไปใช้ได้จริง จึงได้รับการตรวจสอบคุณภาพโดยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) และการตรวจสอบ

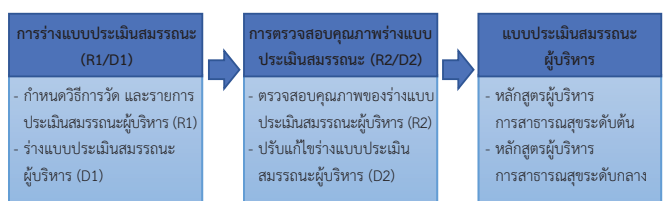
ความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ (Usability Feasibility) แบบประเมินสมรรถนะที่พัฒนาขึ้นนี้ นอกจากจะมีประโยชน์ต่อวิทยาลัย นักรบริหารสาธารณสุขในการประเมินผลสัมฤทธิ์การพัฒนาสมรรถนะของผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง พ.ศ. 2565 แล้วหน่วยงานหรือเครือข่ายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรยังสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในด้านกระบวนการพัฒนาแบบประเมินและเนื้อหาสมรรถนะของผู้บริหาร

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อสร้างแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง
2. เพื่อทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง
3. เพื่อตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง

## กรอบแนวคิด

กรอบแนวคิดการวิจัยในการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุข ดังแสดงในภาพที่ 1 เป็นการกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับระเบียบวิธีการวิจัยและพัฒนา (R&D) ประกอบด้วย การวิจัยและพัฒนา 2 ระยะ ระยะที่ 1 การร่างแบบประเมินสมรรถนะ (R1D1) เป็นการวิจัย (R1) เพื่อร่างแบบประเมินสมรรถนะ (D1) ระยะที่ 2 การตรวจสอบคุณภาพร่างแบบประเมินสมรรถนะ เป็นการวิจัย (R2) เพื่อตรวจสอบคุณภาพของร่างแบบประเมินสมรรถนะและการปรับแก้ไข (D2)



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

## ประโยชน์ที่ได้รับ

วิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุขและหน่วยงานรับผิดชอบ หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารสามารถนำแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารนี้ไปปรับใช้ในการประเมินผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารต่าง ๆ ได้

## วิธีการศึกษา

### ระยะที่ 1 การร่างและพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร (R1D1)

แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารที่พัฒนาขึ้นนี้ เป็นแบบประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่มีในแต่ละสมรรถนะหลังการฝึกอบรมเปรียบเทียบกับก่อนการฝึกอบรม พฤติกรรมของสมรรถนะจำนวนมากไม่สามารถกำหนดเป็นตัวเลขได้โดยตรง จึงต้องใช้มาตรวัดเป็นมาตราประมาณค่า (Rating scale) ซึ่งสร้างได้หลายแบบ โดยแบบประเมินที่ใช้วัดความถี่หรือปริมาณกำหนดระดับตามมาตรวัดของ Likert เป็นแบบที่นิยมกันแพร่หลาย (ศิริพร สังกรแก้ว, 2564) จุดแข็งของเครื่องมือการประเมินสมรรถนะด้วยตนเองประการหนึ่งคือ เป็นวิธีการที่ง่าย สะดวก รวดเร็ว สามารถทราบผลได้ทันที ช่วยให้บุคคลรู้ล่วงหน้าว่าตนเองมีข้อบกพร่องที่ต้องแก้ไขหรือปรับปรุงอย่างไร ทำให้เกิดการพัฒนาสมรรถนะในเชิงรุก (ภิญญาพัชญ์ เรืองแย้ม, ภาวิตา มณีมัย และสมภาพ ทองปลิว, 2558)

การกำหนดส่วนประกอบของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารเป็นการกำหนดวิธีการวัดและรายการประเมิน โดยกำหนดวิธีการวัดด้วยการประเมินตนเองเกี่ยวกับความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และคุณลักษณะ ของตนเองในแต่ละสมรรถนะ ทั้งนี้ในการกำหนดรายการประเมินใช้สมรรถนะผู้บริหารของหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น และระดับกลาง พ.ศ. 2565 เป็นกรอบพิจารณา กำหนดนิยามของแต่ละสมรรถนะ เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงทั้งสิ้นจำนวน 7 คน เป็นกรรมการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลางของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข จำนวน 6 คน ได้แก่ ผู้บริหารวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุข 1 คน และนักทรัพยากรบุคคลชำนาญการพิเศษ 5 คน และผู้เชี่ยวชาญด้าน

การพัฒนาหลักสูตร จำนวน 1 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์กลุ่มโดยผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร เป็นผู้สัมภาษณ์ และกรรมการพัฒนาหลักสูตรเป็นผู้ให้สัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา

### ระยะที่ 2 ตรวจสอบคุณภาพร่างแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร (R2D2)

หลังทดลองใช้ นำข้อมูลจากการประเมินผลการใช้กรอบการประเมินสมรรถนะผู้บริหารของหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง นำผลที่ได้จากระยะที่ 1 มาปรับปรุงแก้ไขรายละเอียดของกรอบการประเมินสมรรถนะ และศึกษาเงื่อนไขในการพัฒนาซึ่งใช้การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเป็นการ หาค่าตรงเชิงเนื้อหา รายข้อ (Content Validity Index for Items: I-CVI) และตรงเชิงเนื้อหา รายฉบับ (Content Validity Index for Scale: S-CVI) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจำนวน 5 คน จากผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงสาธารณสุข จำนวน 5 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารด้านความตรงเชิงเนื้อหา โดยใช้มาตราประมาณค่าการแสดงความคิดเห็นเป็นช่วง 1-4 ของ (Waltz, Strickland, & Lenz, 2010) โดย 1 คะแนนหมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยาม 2 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเล็กน้อย ควรปรับปรุงอย่างมาก 3 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามค่อนข้างสอดคล้องกับนิยามควรปรับปรุงเล็กน้อย และ 4 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตร  $I-CVI = \text{จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่ให้คะแนน 3 หรือ 4 ในข้อคำถามหารด้วยจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด}$  และ  $S-CVI = \text{ผลรวมของ I-CVI หารด้วยจำนวนข้อคำถาม}$  (Polit & Beck, 2017) และกำหนดเกณฑ์คุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาโดย I-CVI มีค่าตั้งแต่ 0.78 และ S-CVI มีค่าตั้งแต่ 0.90 (Polit & Beck, 2014)

การตรวจสอบความเป็นไปได้ในการนำแบบประเมินไปใช้เป็นการวัดสมรรถนะตามนิยามที่กำหนด โดยวัดจากความง่าย ความเหมาะสม และความคุ้มค่าในการวัด ได้แก่ ความง่ายของการวัด ความง่ายของการให้คะแนน ความง่ายของการแปลผล ความเหมาะสมของเวลาที่ใช้วัด และความคุ้มค่าของการวัด (Gronlund, 1985) เลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง

จำนวน 10 คน จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนและวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 10 คน เก็บรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหรรด้านความเป็นไปได้ในการนำไปใช้ วิเคราะห์ข้อมูลโดยสถิติเชิงร้อยละของจำนวนผู้ให้ข้อมูลที่แสดงความคิดเห็นในแต่ละด้าน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินเป็น 5 ระดับคือ ระดับสูงมาก (ร้อยละ 90 ขึ้นไป) ระดับสูง (ร้อยละ 80-89.99) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 70-79.99) ระดับต่ำ (ร้อยละ 60-69.99) และระดับต่ำมาก (ร้อยละ 60 ลงมา)

มณีนรีศรี พัฒนสมบัติสุข (2564) กล่าวว่า “การประเมินคุณภาพด้านความตรงของแบบประเมินเป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งเพื่อให้การประเมินมีความถูกต้อง ไม่ว่าผู้วิจัยจะพัฒนาแบบประเมินด้วยตนเอง นำแบบประเมินของผู้อื่นมาใช้ ดัดแปลงหรือปรับปรุงข้อคำถามจากแบบประเมินของผู้อื่น และนำมาใช้ ควรตรวจสอบความตรงของแบบประเมินก่อนนำไปใช้ทุกครั้ง และเมื่อนำแบบประเมินไปใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่ต่างกัน สถานที่ สถานการณ์หรือบริบทที่ต่างกัน ควรตรวจสอบความตรงของแบบประเมินก่อนนำไปใช้เช่นกัน” การวิจัยนี้ใช้การตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาด้วยการหาค่า CVI เพราะมีข้อดีคือสามารถวัดได้ทั้งความตรงเชิงเนื้อหา รายข้อและรายฉบับ การตรวจสอบคุณภาพแบบประเมิน

ด้านความตรงเชิงเนื้อหาทำได้ 3 วิธี ได้แก่ การทบทวนวรรณกรรมโดยผู้วิจัย การสอบถามจากกลุ่มประชากรเป้าหมาย และการตรวจสอบโดยผู้เชี่ยวชาญ (Gray, Grove & Sutherland, 2017) งานวิจัยที่วัดคุณภาพแบบประเมินด้วยการวัดดัชนีความตรงเชิงเนื้อหา ได้แก่ การพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยง (วิไลลักษณ์ เนตรประเสริฐกุล และปาริชาติ จันทร์สุนทรพร, 2564) การพัฒนาแบบวัดสมรรถนะการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษา (ชยุด พิพฒณาทร, สุรพร อนุศาสนนันท์ และไพรัตน์ วงษ์นาม, 2560)

## ผลการศึกษา

### 1. ผลการกำหนดส่วนประกอบของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร

วิธีการวัดสมรรถนะของแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารเป็นการวัดการรับรู้สมรรถนะของตนเอง ก่อนและหลังการฝึกอบรม ใช้มาตราวัด 5 ระดับ โดยระดับมากที่สุดได้ 5 คะแนน และระดับน้อยที่สุดได้ 1 คะแนน รายการประเมินประกอบด้วยสมรรถนะและนิยามของสมรรถนะผู้บริหารของหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น จำนวน 28 สมรรถนะ และระดับกลางจำนวน 33 สมรรถนะ ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น

สมรรถนะผู้บริหาร / นิยาม	ผลการวิเคราะห์
1. กรอบความคิดแบบเติบโต / เชื่อชอบและให้ความสำคัญกับความคิดแบบยืดหยุ่น แบบเติบโตพัฒนาเชื่อกในศักยภาพของคนและเชื่อในความสามารถของตนที่จะเปลี่ยนแปลง	✓
2. กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม / เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับผู้อื่น ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และยึดผู้รับบริการเป็นสำคัญในการให้บริการ	✓
3. กรอบความคิดแบบสากล / เปิดรับและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานบนหลักและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล	✓
4. การใฝ่รู้ใฝ่เรียน / ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง	✓
5. บุคลิกภาพ / มีความรู้ ทักษะและให้ความสำคัญกับการปรับบุคลิกภาพทางกาย ทางอารมณ์และจิตวิทยาทางบวก	✓
6. ความฉลาดทางอารมณ์ / มีความรู้ ทักษะ ให้ความสำคัญกับการควบคุมอารมณ์และแสดงออกที่เหมาะสม การรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น	✓
7. การคิดเชิงระบบและสร้างสรรค์ / มีความรู้ ทักษะและให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อนด้วยความคิดเชิงระบบและการคิดค้นหาแนวทางใหม่สำหรับการแก้ปัญหา	✓

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร / นิยาม	ผลการวิเคราะห์
8. การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ / มีความรู้ ทักษะ และให้ความสำคัญกับการวิเคราะห์ปัญหาอย่างเป็นระบบ การใช้ข้อมูลที่มีอยู่ในการแก้ไขปัญหา การตั้งคำถามเพื่อตรวจสอบสมมติฐาน การวิเคราะห์ปัญหา และการตัดสินใจและประเมินผลกระทบของปัญหา	✓
9. การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ / ยึดมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ในการบริหารงานเพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีทางจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ ได้แก่ ความรับผิดชอบ ต่อบทบาทหน้าที่ของตนเอง การคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม การทำงานด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ และการนำหลักพุทธธรรมมาใช้ในการบริหารงาน	✓
10. การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชในการพัฒนาตนเอง งาน และองค์กร/มีความรู้ ทักษะ และความตั้งใจ ในการนำหลักการทรงงานสืบสานตามรอยพระยุคลบาท ปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และแนวทาง ในการปฏิบัติตนด้านคุณธรรมจริยธรรมเพื่อประยุกต์ใช้ในการพัฒนาตนเอง งาน และองค์กร	✓
11. การสื่อสาร/มีความรู้และทักษะในการสื่อสารด้วยการเขียนและการพูด โดยใช้การทำความเข้าใจคู่สนทนา การจัดการอารมณ์ตัวเองและคู่สนทนา การฟังอย่างลึกซึ้ง การฟังจับประเด็นทวนสรุปตั้งคำถาม การสรุป ประเด็นเพื่อนำเสนอในระยะเวลาที่จำกัด การสะท้อนทักษะการคิดและการสื่อสาร การสร้างความไว้วางใจ กับคนที่คิดต่าง และการสื่อสารผ่านสื่อและเทคโนโลยี	✓
12. การสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร / มีความรู้และทักษะในการทำงานเป็นทีมและการสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างบุคคล การสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วม และการจัดการความขัดแย้ง	✓
13. การพัฒนาเครือข่าย / มีความรู้ ทักษะ และความตั้งใจในการสร้าง ส่งเสริม และรักษาการทำงานแบบ บูรณาการและความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ หรือเครือข่าย การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	✓
14. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ / มีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์โอกาส และอุปสรรคเพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า	✓
15. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ / มีความรู้และทักษะในการวิเคราะห์ จุดแข็งและจุดอ่อนเพื่อใช้ในการวางแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า	✓
16. การวางแผนยุทธศาสตร์/มีความรู้และทักษะในการใช้ผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ กำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า	✓
17. การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ / มีความรู้และทักษะในการนำแผนยุทธศาสตร์ระดับกอง หรือเทียบเท่าไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนงานและโครงการรองรับกลยุทธ์	✓
18. การควบคุมและประเมินยุทธศาสตร์ / มีความรู้และทักษะในการควบคุมและประเมินแผนงานและ โครงการรองรับกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับกองหรือเทียบเท่า	✓
19. กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล / มีความรู้ความเข้าใจรูปแบบและทิศทางของเทคโนโลยีดิจิทัล ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ตระหนักถึงความสำคัญของการนำศักยภาพของเทคโนโลยีดิจิทัล มาใช้ในการพัฒนาการทำงาน สนใจใคร่รู้ถึงประโยชน์ของเทคโนโลยีดิจิทัลใหม่ ๆ	✓
20. ทักษะดิจิทัล / มีความรู้และทักษะในการปรับเปลี่ยนรูปแบบวิธีการทำงานและการให้บริการด้วยเทคโนโลยี ดิจิทัล การทำงานและตัดสินใจบนฐานข้อมูลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมและปลอดภัยต่อทั้งตนเอง ผู้ที่เกี่ยวข้อง และองค์กร การคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นกับองค์กรที่เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี ดิจิทัล การกำหนดทิศทาง กลยุทธ์ในการปรับเปลี่ยนเป็นองค์กรดิจิทัล การเป็นแบบอย่างของการทำงาน ในบริบทดิจิทัลและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลได้อย่างถูกต้องเหมาะสม และการสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุน ให้เกิดการทำงานที่มีประสิทธิภาพในบริบทดิจิทัล	✓

**ตารางที่ 1** ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร / นิยาม	ผลการวิเคราะห์
21. การบริหารแผนงาน / มีความรู้และทักษะในการจัดทำโครงการรองรับแผนงาน การนำโครงการไปสู่การปฏิบัติ และการกำกับติดตามประเมินผลโครงการ	✓
22. การบริหารทรัพยากรบุคคล / มีความรู้และทักษะในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	✓
23. การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ / มีความรู้และทักษะในการประเมิน การสร้างตัวชี้วัด การผลักดันแผนงานให้เกิดการปฏิบัติและผลสัมฤทธิ์ การตัดสินใจอย่างทันการณ์เป็นไปตามหลักการและอาศัยข้อมูลที่รอบด้าน การบริหารทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารการปฏิบัติงานของตนเองและผู้อื่นให้เป็นไปตามเป้าหมาย และการส่งมอบผลงานและผลลัพธ์อย่างทันเวลา	✓
24. การบริหารการเปลี่ยนแปลง / มีความรู้ความเข้าใจในการผลักดันให้เกิดนวัตกรรมและการเปลี่ยนแปลงจากความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ให้ทันต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงโดยมุ่งประโยชน์ส่วนรวม	✓
25. การบริหารความขัดแย้ง / มีความรู้และทักษะในการกำหนดและป้องกันสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ไม่ให้เกิดการเผชิญหน้า และการจัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและไม่เห็นพ้องด้วยในลักษณะที่สร้างสรรค์และลดผลกระทบที่เกิดขึ้นในทางลบ	✓
26. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน/มีความรู้และทักษะในการจัดการสภาพแวดล้อม การประเมินความเสี่ยง การกำหนดกิจกรรม การสื่อสารสนเทศ และการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน	✓
27. การบริหารงานการเงินและบัญชีด้วยระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ / มีความรู้และทักษะในการใช้ระบบงาน GFMS (ระบบบริหารงบประมาณ ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบการเงินและบัญชี ระบบบัญชีต้นทุน และระบบบริหารบุคคล)	✓
28. การบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นนวัตกรรม / มีความรู้และให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการองค์กรด้วยการริเริ่มสิ่งใหม่หรือการพัฒนาปรับปรุงวิธีการปฏิบัติ ผลิตภัณฑ์ บริการ โครงสร้างองค์กร และกระบวนการดำเนินงาน	✓

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง

สมรรถนะผู้บริหาร/นิยาม	ผลการประเมิน
1. กรอบความคิดแบบเติบโต / เชื่อชอบและให้ความสำคัญกับความคิดแบบยืดหยุ่น แบบเติบโตพัฒนาเชื่อในศักยภาพของคน และเชื่อในความสามารถของคนที่จะเปลี่ยนแปลง	✓
2. กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม / เห็นคุณค่าและให้ความสำคัญกับผู้อื่น ยึดมั่นในคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน และยึดผู้รับบริการเป็นสำคัญในการให้บริการ	✓
3. กรอบความคิดแบบสากล / เปิดรับและตระหนักถึงความสำคัญของการเปลี่ยนแปลงของโลกและความหลากหลายในมิติต่าง ๆ ที่มีต่อการทำงาน และให้ความสำคัญกับการทำงานบนหลักและแนวปฏิบัติที่เป็นสากล	✓
4. การใฝ่รู้ใฝ่เรียน / ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของตนเอง	✓
5. บุคลิกภาพ / มีความรู้ ทักษะและให้ความสำคัญกับการปรับบุคลิกภาพทางกาย ทางอารมณ์และจิตวิทยาทางบวก	✓
6. ความฉลาดทางอารมณ์ / มีความรู้ ทักษะ ให้ความสำคัญกับการควบคุมอารมณ์และแสดงออกที่เหมาะสม การรับรู้อารมณ์และความรู้สึกของตนเองและผู้อื่น	✓

**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร/นิยาม	ผลการประเมิน
7. การคิดเชิงระบบและสร้างสรรค์ / มีความรู้ ทักษะและให้ความสำคัญกับการแก้ปัญหาที่มีความซับซ้อน ด้วยความคิดเชิงระบบและการคิดค้นหาแนวทางใหม่สำหรับการแก้ปัญหา	✓
8. การคิดวิเคราะห์และวิพากษ์ / มีทักษะในการวิเคราะห์ปัญหาและสาเหตุของปัญหาสาธารณสุข หรือปัญหาที่ส่งผลกระทบต่อสุขภาพในระดับอำเภอ การวิเคราะห์ปัจจัยทางด้านการบริหารที่ส่งผลต่อการจัดการสาเหตุของปัญหา การสรุปผลการเรียนรู้จากการฝึกทักษะการคิดเชิงกลยุทธ์ และการนำเสนอ แผนยุทธศาสตร์โดยใช้สถานการณ์จริง	✓
9. การยึดมั่นในมาตรฐานจริยธรรมและความเป็นมืออาชีพ/ตระหนักในสำคัญของการบริหาร ด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาล และการขัดกันของผลประโยชน์	✓
10. การประยุกต์ใช้ศาสตร์พระราชาในการพัฒนาตนเอง งาน และองค์กร/มีความรู้ ทักษะ และให้ความสำคัญกับการนำสุนทรียศาสตร์มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงาน	✓
11. การสื่อสาร / มีความรู้ ทักษะ และให้ความสำคัญกับหลักการและเทคนิคการสื่อสาร การสื่อสารเพื่อโน้มน้าว การพูดแนะนำตนเองภายในเวลาจำกัด การพูดในที่ชุมชน เทคนิคการตั้งคำถาม การตอบคำถามเพื่อการพัฒนาเชิงบริหาร	✓
12. การนำเสนอ / มีความรู้ ทักษะ และให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะการนำเสนออย่างมีประสิทธิภาพ และการพัฒนาทักษะการวิพากษ์	✓
13. การสร้างการมีส่วนร่วมในองค์กร/มีความรู้และทักษะการทำงานเป็นทีม การสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคล การสร้างเครือข่าย การมีส่วนร่วม และการบริหารความขัดแย้ง	✓
14. การพัฒนาเครือข่าย / มีความรู้ ทักษะ และความตั้งใจในการสร้าง ส่งเสริม และรักษาการทำงานแบบ บูรณาการและความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ หรือเครือข่าย การแสวงหาโอกาสในการสร้างพันธมิตร เพื่อขับเคลื่อนภารกิจงานที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน	✓
15. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ / มีความรู้เกี่ยวกับยุทธศาสตร์ และนโยบายสำคัญด้านสาธารณสุข และการวิเคราะห์โอกาสและอุปสรรคเพื่อใช้ในการวางแผน ยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า	✓
16. การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ / มีทักษะในการวิเคราะห์ปัจจัยที่สำคัญ ต่อการบริหารงานสาธารณสุข และผลกระทบของการปฏิรูประบบสุขภาพปฐมภูมิต่อการดำเนินงาน ด้านสุขภาพ	✓
17. การวางแผนยุทธศาสตร์ / มีความรู้และทักษะในการใช้ผลการวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมทางยุทธศาสตร์ ในการกำหนดวิสัยทัศน์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ของหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า	✓
18. การนำยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ / มีความรู้และทักษะในการนำแผนยุทธศาสตร์ระดับกรมหรือเทียบเท่าไปสู่การปฏิบัติ โดยการจัดทำแผนงานและโครงการรองรับกลยุทธ์	✓
19. การควบคุมและประเมินยุทธศาสตร์ / มีความรู้และทักษะในการควบคุมและประเมินแผนงานและโครงการรองรับกลยุทธ์ของแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยงานระดับกรมหรือเทียบเท่า	✓
20. กรอบความคิดในการทำงานยุคดิจิทัล / มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับดิจิทัลของผู้บริหารสำหรับขับเคลื่อนองค์กรดิจิทัลภาครัฐ ความเชื่อมโยงทิศทางนโยบายและยุทธศาสตร์ของประเทศกับหน่วยงานและแผนการดำเนินงานของหน่วยงานเพื่อการเป็นรัฐบาลดิจิทัล และการจัดการความเสี่ยงด้านดิจิทัล	✓



**ตารางที่ 2** ผลการวิเคราะห์สมรรถนะผู้บริหารหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง (ต่อ)

สมรรถนะผู้บริหาร/นิยาม	ผลการประเมิน
21. ทักษะดิจิทัล / มีความรู้ ทักษะ และให้ความสำคัญกับการจัดการฐานข้อมูลและการใช้ประโยชน์ของเทคโนโลยี มีความรู้และให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบของเทคโนโลยีดิจิทัลต่อสังคม เศรษฐกิจและระบบสุขภาพ นวัตกรรมที่มีประโยชน์กับระบบสุขภาพ การพัฒนาระบบสุขภาพดิจิทัล เกี่ยวกับการพัฒนามาตรฐานชุดข้อมูล คุณภาพและมาตรฐานของหน่วยบริการบนระบบดิจิทัล	✓
22. การออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้งาน / มีความรู้และให้ความสำคัญกับการประยุกต์ใช้กระบวนการของการคิดเชิงออกแบบในการบริหารองค์กร ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ การทำความเข้าใจ ปัญหา การกำหนดปัญหาให้ชัดเจน การระดมความคิด การสร้างต้นแบบที่เลือก และการทดสอบต้นแบบ	✓
23. การบริหารทรัพยากรบุคคล / มีความรู้และทักษะในการพัฒนาศักยภาพและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา	✓
24. การบริหารจัดการเวลา / มีความรู้ ทักษะและตระหนักในความสำคัญของการจัดการเพื่อให้เกิดความสมดุลของระหว่างชีวิตการทำงานและชีวิตส่วนตัว	✓
25. การบริหารงานมุ่งผลสัมฤทธิ์ / มีความรู้เกี่ยวกับแนวคิดและกระบวนการบริหารมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีความรู้ และทักษะในการวัดและประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานหลัก การกำหนด ปัจจัยหลักความสำเร็จ และการวิเคราะห์สภาพการดำเนินงานขององค์กรตามเงื่อนไขที่ทำให้การบริหาร มุ่งผลสัมฤทธิ์ประสบความสำเร็จ	✓
26. การบริหารการเปลี่ยนแปลง / มีความรู้และตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และบทบาทหน้าที่ของผู้นำการเปลี่ยนแปลงในยุคศตวรรษที่ 21	✓
27. การบริหารความขัดแย้ง / มีความรู้และทักษะในการกำหนดและป้องกันสถานการณ์ที่ไม่พึงประสงค์ ไม่ให้เกิดการเผชิญหน้า และการจัดการและแก้ไขปัญหาความขัดแย้งและไม่เห็นพ้องด้วยในลักษณะ ที่สร้างสรรค์และลดผลกระทบที่เกิดขึ้นในทางลบ	✓
28. การบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน / มีความรู้และให้ความสำคัญกับหลักการของการควบคุม ภายใน องค์ประกอบของมาตรฐานการควบคุมภายใน มีทักษะในการนำมาตราฐานการควบคุมภายใน ไปสู่การปฏิบัติ การจัดวางระบบการควบคุมภายใน และการติดตามประเมินผลการควบคุมภายใน	✓
29. การบริหารงานการเงินและบัญชีด้วยระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์/ มีความรู้เกี่ยวกับระบบการบริหารการเงินการคลังภาครัฐด้วยระบบอิเล็กทรอนิกส์ (GFMS) บทบาท หน้าที่และความรับผิดชอบของผู้บริหารด้านการเงิน หลักการบริหารการเงินการคลังภาครัฐ และ หลักเศรษฐศาสตร์เบื้องต้นในงานสาธารณสุข มีทักษะการบริหารการเงินและเป้าหมายในการบริหาร การเงินของกระทรวงสาธารณสุขและเขตสุขภาพ	✓
30. การจัดการการขัดกันแห่งผลประโยชน์/มีความรู้และตระหนักในความสำคัญของการขัดกันแห่งผลประโยชน์ ต่อการบริหาร มีความรู้เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการขัดกันแห่งผลประโยชน์ และ มีความรู้และทักษะในการจัดการความขัดแย้งระหว่างผลประโยชน์ส่วนตนและผลประโยชน์ส่วนรวม	✓
31. การประยุกต์ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน / มีความรู้และตระหนักในความสำคัญของการประยุกต์ใช้ หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงานในประเด็นของการใช้อำนาจรัฐและการตรวจสอบการใช้อำนาจ	✓
32. การบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นนวัตกรรม / มีความรู้และตระหนักในความสำคัญของการบริหารองค์กร มุ่งเน้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรมสำหรับแก้ไขปัญหาอุปสรรค และพัฒนาองค์กร	✓
33. การพัฒนาองค์กร / มีความรู้และให้ความสำคัญกับการใช้แนวคิด วิธีการ และรูปแบบใหม่ ๆ ในการบริหาร จัดการองค์กร	✓

## 2. ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหาร

2.1 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารของหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นรอบแรกมีค่า I-CVI ไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.78 จำนวน 13 สมรรถนะ และ S-CVI เท่ากับ 0.70 ไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.90 การตรวจสอบคุณภาพ รอบที่สองได้ I-CVI ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.78 ทุกสมรรถนะ และ S-CVI ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.90

2.2 ผลการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารของหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลางรอบแรกมีค่า I-CVI ไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.78 จำนวน 1 สมรรถนะ และ S-CVI เท่ากับ 0.80 ไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.90 การตรวจสอบคุณภาพรอบที่สองได้ I-CVI ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.78 ทุกสมรรถนะ และ S-CVI ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.90

## อภิปรายผล

1. การสร้างแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นจำนวน 28 สมรรถนะ และระดับกลาง จำนวน 33 สมรรถนะ ด้วยแบบประเมินตนเองแบบมาตรวัด 5 ระดับ และวิเคราะห์เนื้อหาแบบ I-CVI, S-CVI และสถิติเชิงร้อยละ พบว่า แบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นมีค่า I-CVI เท่ากับ 0.78 ทุกสมรรถนะ และค่า S-CVI ส่วนใหญ่เท่ากับ 0.90 ผ่านเกณฑ์คุณภาพ มีความเป็นไปได้ในการวัดอยู่ในระดับสูง โดยมีเพียง 6 สมรรถนะที่มีความเป็นไปได้ในการวัดในระดับต่ำ ได้แก่ กรอบความคิดแบบสากล กรอบความคิดแบบเติบโต กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอกเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายในเพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ และการออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้งาน โดยสมรรถนะเหล่านี้ควรได้รับการอธิบายนิยามให้ผู้ประเมินมีความเข้าใจอย่างชัดเจนก่อนการประเมิน

ส่วนแบบประเมินสมรรถนะผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลางมีค่า เท่ากับ I-CVI 0.78 ทุกสมรรถนะผ่านเกณฑ์คุณภาพ และค่า S-CVI เท่ากับ 0.90 ผ่านเกณฑ์คุณภาพ ทุกสมรรถนะเช่นกัน

2. การทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุข

ระดับต้นและระดับกลาง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น และระดับกลางของวิทยาลัยนักรบริหารสาธารณสุขผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

3. ผู้วิจัยตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง ด้วยการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาเป็นการหาค่าตรงความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index for Items: I-CVI) และตรงความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity Index for Scale: S-CVI) โดยใช้มาตราประมาณค่าการแสดงความคิดเห็นเป็นช่วง 1-4 ของ (Waltz, Strickland, & Lenz, 2010) โดย 1 คะแนนหมายถึง ข้อคำถามไม่สอดคล้องกับนิยาม 2 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยามเล็กน้อย ควรปรับปรุงอย่างมาก 3 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามค่อนข้างสอดคล้องกับนิยามควรปรับปรุงเล็กน้อย และ 4 คะแนน หมายถึง ข้อคำถามมีความสอดคล้องกับนิยาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สูตร I-CVI = จำนวนผู้ให้ข้อมูลที่ให้คะแนน 3 หรือ 4 ในข้อคำถามหารด้วยจำนวนผู้ให้ข้อมูลทั้งหมด และ S-CVI = ผลรวมของ I-CVI หารด้วยจำนวนข้อคำถาม (Polit & Beck, 2017) และกำหนดเกณฑ์คุณภาพความตรงเชิงเนื้อหาโดย I-CVI มีค่าตั้งแต่ 0.78 และ S-CVI มีค่าตั้งแต่ 0.90 (Polit & Beck, 2014)

## สรุปผล

1. แบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง มีคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาโดยมี I-CVI ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.78 ทุกสมรรถนะ และ S-CVI ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.90 ทุกสมรรถนะเช่นกัน

2. การทดลองใช้และปรับปรุงแก้ไขแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง โดยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจงจากคณะกรรมการพัฒนาหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุข

ระดับต้น และระดับกลางของวิทยาลัยนักระบบสาธารณสุข ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาหลักสูตร ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของกระทรวงสาธารณสุข วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี และวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จำนวน 7 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน พบว่าแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น มีค่า I-CVI ไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.78 จำนวน 13 สมรรถนะ และ S-CVI เท่ากับ 0.70 ไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.90 ส่วนแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลาง มีค่า I-CVI ไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.78 จำนวน 1 สมรรถนะ และ S-CVI เท่ากับ 0.80 ไม่ผ่านเกณฑ์คุณภาพ 0.90

3. จากการตรวจสอบคุณภาพแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลางสมรรถนะ พบว่า ส่วนใหญ่มีคุณภาพด้านความเป็นไปได้ในการวัดในระดับสูงถึงสูงมาก โดยมีระดับความเป็นไปได้ในการวัดอยู่ในระดับสูงถึงสูงมาก ส่วนสมรรถนะส่วนน้อยที่มีความเป็นไปได้ในการวัดอยู่ในระดับต่ำถึงต่ำมากที่ต้องพิจารณาปรับแก้ไขให้มีความเป็นไปได้เพิ่มมากขึ้น จำนวน 6 สมรรถนะ โดยหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นมี จำนวน 1 สมรรถนะคือ กรอบความคิดแบบสากล ในขณะที่หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับกลางมี จำนวน 5 สมรรถนะ ได้แก่ กรอบความคิดแบบเติบโต กรอบความคิดแบบมุ่งเน้นส่วนรวม การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายนอก เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ การวิเคราะห์สภาวะแวดล้อมภายใน เพื่อวางแผนยุทธศาสตร์ และการออกแบบประสบการณ์ผู้ใช้งาน

สมรรถนะผู้บริหารที่หลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้นและระดับกลาง ต้องการพัฒนามีความเหมาะสม เนื่องจากมีความครอบคลุมสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial competency) และสมรรถนะของผู้บริหารในยุคดิจิทัล รวมทั้งยังเป็นสมรรถนะที่ตรงกับความต้องการพัฒนาของผู้บริหาร ด้วยการกำหนดมาจากการวิจัยความต้องการจำเป็นพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหาร (สุดคณิง ฤทธิ์ฤทัย และพงษ์สุวรรณ ศรีสุวรรณ, 2565) สมรรถนะที่ได้รับการยืนยันจากงานวิจัยแล้ว ได้แก่ ภาวะผู้นำ การสื่อสารสร้างแรงจูงใจ การประสานงาน การทำงานเป็นทีม การวางแผนกลยุทธ์ การคิดเชิงวิเคราะห์ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การบริการที่ดี การทำงานชุมชนเชิงรุก

การมีส่วนร่วมกับชุมชน (พัชรวัฒน์ พัชรเกียรติคุณ, 2561) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การพัฒนาวิชาการ การทำงานเป็นทีม การมีภาวะผู้นำ การคิดวิเคราะห์และการคิดเชิงนวัตกรรม การสื่อสารและการจูงใจการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร การบังคับบัญชา ความรู้พิเศษ ความต่างวัฒนธรรมและต่างกระบวนการทัศน์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว ทักษะภาษาอังกฤษ คุณธรรมจริยธรรมสากล (ชยุต พิพัฒฐาตร, สุรีพร อนุศาสนนันท์ และไพรัตน์ วงษ์นาม, 2560)

## ข้อเสนอแนะ

### ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. สามารถนำข้อคำถามของบางองค์ประกอบไปประยุกต์ใช้กับการวิจัยที่เกี่ยวข้องได้
2. สามารถนำแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขไปใช้เก็บข้อมูลกับงานวิจัยที่เกี่ยวข้องได้

### ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรอธิบายนิยามของสมรรถนะที่มีความเป็นไปได้ในการวัดอยู่ในระดับต่ำเพื่อให้การวัดมีความตรง และเพื่อให้แบบประเมินมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงโครงสร้างของแบบประเมิน
3. ควรมีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญในสาขาอื่นที่มีมุมมองต่อวงการสาธารณสุขในเรื่องสมรรถนะผู้บริหารหลักสูตรการสาธารณสุข
4. ควรมีการพัฒนาแบบประเมินสมรรถนะผู้เข้ารับการศึกษาหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง

## เอกสารอ้างอิง

Gray, J. R., Grove, S. K., Sutherland, S. (2017). *Burns and Grove's the Practice of Nursing Research: Appraisal, Synthesis, and Generation of Evidence*. 8<sup>th</sup> ed. St. Louis, MO: ELSEVIER.

- Gronlund, N. (1985). *Measurement and Evaluation in Teaching*. MacMillan, New York.
- Netprasertkul, W. and Chan Soontraporn, P. (2021). The Development of Competency Scale for Nurses Mentors in Vajira Hospital. *Journal of the Royal Thai Army Nurses*. 22(3): 313-321. (in Thai).
- Patcharakiatkanok, P. (2018). Approach Management for Developing Competencies of Sub-District Health Promotion Administrators, That is under Samphran District Public Health Office, Nakhon Pathom Province. *Journal of Department of Health Service Support*. 14(3): 35-45. (in Thai).
- Phatthanasombatsuk, M. (2022). Validation of Nursing Research Reports and Proper Use of Social Science Research Instruments in Publishing. *The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health*. 8(2): 329-343. (in Thai).
- Pipattadorn C., Anusananan, S. and Wongnam, P. (2017). A Development of a Management Competency Test for the Basic Education School Director In Thailand to Enter Aseanization Era. *Journal of Education*. Retrieved from <http://ojslib3.buu.in.th/index.php/education2/article/view/4957>. (in Thai).
- Polit, D. F., Beck, C. T. (2014). *Essential of Nursing Research: Appraising Evidence for Nursing Practice*. 8<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Polit, D. F., Beck, C. T. (2017). *Nursing Research: Generating and Assessing Evidence for Nursing Practice*. 10<sup>th</sup> ed. Philadelphia: Lippincott Williams & Wilkins.
- Ritruetchai, S., and Srisuwan, P. (2022). Development of Training Courses for Executives of the Ministry of Public Health. *Journal of Health Science*. 31(3): 569-582. (in Thai).
- Ruangyam, P., Maneemai, P., and Thongplew S. (2015). *The development Tool of Instrument Estimate to analyze the Core Competency of King Mongkut's University of Technology North Bangkok by Online system*. The 5<sup>th</sup> Phetchaburi Rajabhat Research Conference for Sustainable Thailand "Interdisciplinary and Innovation for Sustainable Development in Asia-Pacific" July 4, 2015, Phetchaburi Rajabhat University. (in Thai).
- Sangkomkaew, S. (2021). *Development of the Global Competency Measurement Model for Student Teacher*. Master of Education, Educational Research and Evaluation, Naresuan University. (in Thai).
- Suksawang, S. (2023). The challenge for modern leaders. Retrieved June 19, 2023, from [https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world-The challenge for modern leaders](https://www.sasimasuk.com/16768188/vuca-world-The%20challenge%20for%20modern%20leaders). (in Thai).
- Thiamchan, T. (n.d.). *Where has information and communication technology gone, why is there only "digital" left?* Retrieved October 25, 2022, from <https://www.bangkokbangkok.net/ict-to-digital.html>. (in Thai).
- Uthaiphan, P., and others. (2011). Development of an Evaluation Model for Assessment of Desirable Competencies of Pharmaceutical Technique Students in Sirindhorn College of Public Health, Praboromarajchanok Institute. *KKU Res J*. 16(7): 883-898.
- Waltz, C.F., Strickland, O.L., Lenz, E. R. (2010). *Measurement in Nursing and Health Research*. 4<sup>th</sup> ed. New York: Springer.