



สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น  
The Competency of the Local Health Fund Coaching Team

ชูศักดิ์ โมลิโต  
Chusak Molito

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Degree of Master of Science in Health System Management  
Prince of Songkla University

2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น  
The Competency of the Local Health Fund Coaching Team

ชูศักดิ์ โมลิโต  
Chusak Molito

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for the  
Degree of Master of Science in Health System Management  
Prince of Songkla University

2566

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ชื่อวิทยานิพนธ์ สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

ผู้เขียน นายชูศักดิ์ โมลิโต

สาขาวิชา การจัดการระบบสุขภาพ

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

คณะกรรมการสอบ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์เทพ สุธีรวุฒิ)

.....ประธานกรรมการ  
(ดร.ชอพิยะห์ นิมะ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

.....กรรมการ  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์เทพ สุธีรวุฒิ)

.....  
(ดร.เพ็ญ สุขมาก)

.....กรรมการ  
(ดร.เพ็ญ สุขมาก)

.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.บุญญพัฒน์ ไชยเมล์)

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อนุมัติให้บัณฑิตวิทยาลัยเป็นส่วนหนึ่ง  
ของการศึกษา ตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ

.....  
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เถกิง วงศ์ศิริโชติ)

รักษาการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้มาจากการศึกษาวิจัยของนักศึกษาเอง และได้แสดงความขอบคุณบุคคลที่มีส่วนช่วยเหลือแล้ว

ลงชื่อ .....

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์เทพ สุธีรภูมิ)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก

ลงชื่อ .....

(ดร.เพ็ญ สุขมาก)

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม

ลงชื่อ .....

(นายชูศักดิ์ โมลิโต)

นักศึกษา

ข้าพเจ้าขอรับรองว่า ผลงานวิจัยนี้ไม่เคยเป็นส่วนหนึ่งในการอนุมัติปริญญาในระดับใดมาก่อน และ  
ไม่ได้ถูกใช้ในการยื่นขออนุมัติปริญญาในขณะนี้

ลงชื่อ .....

(นายชูศักดิ์ โมลิโต)

นักศึกษา

ชื่อวิทยานิพนธ์	สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
ผู้เขียน	นายชูศักดิ์ โมลิโต
สาขาวิชา	การจัดการระบบสุขภาพ
ปีการศึกษา	2565

### บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 ประกอบด้วยจังหวัดสงขลา ตรัง พัทลุง สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วยพี่เลี้ยงกองทุนจำนวน 24 คน และเจ้าหน้าที่กองทุน จำนวน 53 คน ใช้เครื่องมือแบบสอบถามออนไลน์มีค่าความตรงของเนื้อหา IOC = 0.89 ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99 สุ่มตัวอย่างแบบ purposive sampling ดำเนินการศึกษาระหว่างเดือนมิถุนายน - กันยายน 2564 ทำการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา

ผลการศึกษาสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 โดยจากการให้ข้อมูลของพี่เลี้ยงกองทุนและเจ้าหน้าที่กองทุนพี่เลี้ยงกองทุนมีสมรรถนะรวมเฉลี่ยเท่ากับ 8.59 (min = 4, max = 10) และ 8.73 (min = 5, max = 10) พี่เลี้ยงที่มีอายุมากกว่า 40 ปี สมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด (8.96) พี่เลี้ยงที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี สมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด (8.42) พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุขมีสมรรถนะเฉลี่ย 8.46 ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสมรรถนะเฉลี่ย 8.18 พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพมากกว่า 10 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด (8.45) พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การทำงานด้านการทำงานร่วมกับกองทุน 6-10 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด (8.69) ประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยงกองทุน 5-6 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด (8.53) พี่เลี้ยงที่ทำงานร่วมกับสถาบันนโยบายสาธารณะ (สนส.มอ.) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 6-10 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด (8.69) พี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรมมีสมรรถนะเฉลี่ย 8.43 พี่เลี้ยงที่ไม่ผ่านการอบรมสมรรถนะเฉลี่ย 7.90 อย่างไรก็ตามแม้สมรรถนะโดยรวมของพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีพี่เลี้ยงบางส่วนที่ได้คะแนนต่ำและต้องได้รับการพัฒนาสมรรถนะเพื่อยกระดับได้แก่ สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล (min=4) สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ (min=5) และสมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล (min=5)

ข้อเสนอแนะ : 1.เน้นพัฒนาพี่เลี้ยงที่มีสมรรถนะต่ำเนื่องจากจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของกองทุน 2.จัดตั้งทีมพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือกันในการลงพื้นที่ปฏิบัติงาน

**คำสำคัญ :** พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น, สมรรถนะพี่เลี้ยง

**Thesis Title:** The Competency of the Local Health Fund Coaching Team  
**Author:** Mr.Chusak Molito  
**Major:** Health System Management  
**Academic Year:** 2022

### **Abstract**

This descriptive research was aimed to study the competencies of local health fund coaching staff. There are 7 provinces in the 12-Health-Region including Songkhla, Trang, Phatthalung, Satun, Yala, Pattani and Narathiwat. The data was provided by 24 coaching staff (self-assessment) and 53 funding staff (peer-assessment) using an online questionnaire with content validity (IOC = 0.89) and reliability (Cronbach's Alpha = 0.99). Random purposive sampling was conducted between June and September 2021. All data was analyzed using descriptive statistics.

The results showed that the overall competencies of the coaching staff were at high level. The average total performance of self-assessment was 8.59 (minimum = 4, maximum = 10). The average total performance of peer-assessment was 8.73 (minimum = 5, maximum = 10). Average performances of male coaches and female coaches were 8.43 and 8.28. The coaching staff who were over 40 years had the highest average total performance (8.96). Coaching staff with bachelor's degree had highest average performance (8.42). Average performances of coaching staff who were working in the public health department and those working in local government organizations were 8.46 and 8.18. Coaching staff with work experience of more than 10 years had the highest average performance (8.45). Coaching staff who worked with the local health fund for 6-10 years had the highest average performance (8.69). Coaching staff with 5-6 years coaching experience had highest average performance (8.53). Coaching staff who worked with the Institute of Public Policy, Prince of Songkla University for 6-10 years had the highest average performance (8.69). Average performances of the trained coaching staff and the untrained coaching staff were 8.43 and 7.90. The competencies needed to be improved including monitoring performance, project development and personal personality.

Policy suggestions: 1. To improve local health fund performance, we should focus on the coaching staff development of those who had low competency assessment scores. 2. Set up peer coaching team to enhance the operational performance of coaching staff.



## กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความสามารถ และความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจาก ผศ.ดร.พงศ์เทพ สุธีรัฐดี อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก และ ดร.เพ็ญ สุขมาก อาจารย์ที่ปรึกษา วิทยานิพนธ์ร่วม ที่กรุณาชี้แนะแนวทางอันเป็นประโยชน์ จุดประกายความคิดอันทรงคุณค่า คอยสนับสนุนให้กำลังใจ และให้โอกาสแก่ผู้วิจัยมาโดยตลอด ผู้วิจัยรู้สึกประทับใจในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง จึงขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอขอบคุณ พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่กองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เป็นอย่างสูง ที่ยินยอมเข้าร่วมโครงการวิจัยโดยการเป็นผู้ให้ข้อมูล และได้ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการนำไปพัฒนาพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 12

ขอขอบคุณ ดร.ชอพิยะห์ นิเม และ รศ.ดร.บุญญพัฒน์ ไชยเมล์ กรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่ได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในพัฒนาวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ให้มีความสมบูรณ์มากขึ้น

ขอขอบคุณ ดร.กุลทัต หงส์ชยางกูร ดร.ชอพิยะห์ นิเม และ ดร.ธนิษฐา ดิษสุวรรณ ผู้ทรงคุณวุฒิที่กรุณาสละเวลาตรวจสอบเครื่องมือ รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์

ขอขอบคุณ บุคลากรสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ทุกท่าน ที่ได้กรุณาอำนวยความสะดวกในเรื่องการเรียน การทำวิทยานิพนธ์ และเรื่องอื่นๆ ที่ทำให้ผู้วิจัยปฏิบัติได้ ถูกต้องและสำเร็จลุล่วง รวมถึงขอขอบคุณท่านผู้มีคุณูปการทุกท่านที่คอยให้กำลังใจ ให้การสนับสนุน ซึ่งผู้เขียนไม่อาจกล่าวนามได้ทั้งหมดมา ณ ที่นี้ด้วย

ชูศักดิ์ โมลิโต

## สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อ.....	(5)
Abstract.....	(6)
กิตติกรรมประกาศ .....	(8)
สารบัญ.....	(9)
รายการตาราง .....	(12)
รายการอักษรย่อ .....	(13)
 บทที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
วัตถุประสงค์ .....	4
คำถามการวิจัย.....	4
กรอบแนวคิดการวิจัย.....	4
ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย.....	5
ขอบเขตของการวิจัย .....	5
นิยามคำศัพท์เฉพาะ.....	5
 บทที่ 2 ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น .....	6
พี่เลี้ยง .....	10
พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น .....	11
บทบาทของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เขต 12.....	11
ความหมายของสมรรถนะ .....	12
คุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะส่วนบุคคล .....	13
สมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น .....	14
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง .....	21
สรุปการทบทวนวรรณกรรม.....	24

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....	25
ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล.....	25
กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล.....	26
พื้นที่ศึกษา.....	26
เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	26
การสร้างเครื่องมือ.....	26
ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....	26
การเก็บรวบรวมข้อมูล.....	27
การวิเคราะห์ข้อมูล.....	28
การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมการวิจัย.....	28
บทที่ 4 ผลการศึกษา	
ผลการศึกษา.....	29
ข้อมูลทั่วไป.....	29
สมรรถนะที่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นจำแนกตามคุณลักษณะ.....	32
ระดับของสมรรถนะที่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น.....	37
ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะที่เลี้ยงกองทุน.....	45
บทที่ 5 สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ.....	48
สรุปและอภิปรายผล.....	48
ข้อเสนอแนะ.....	50
ข้อจำกัดการในการวิจัย.....	50
บรรณานุกรม.....	51
ภาคผนวก	
ภาคผนวก ก หนังสือรับรองจริยธรรม.....	54
ภาคผนวก ข เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการ.....	55
ภาคผนวก ค หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย.....	57
ภาคผนวก ง แบบสอบถามที่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น.....	58

## สารบัญ(ต่อ)

	หน้า
ภาคผนวก จ แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ .....	69
ภาคผนวก ฉ การคำนวณผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ .....	77
ภาคผนวก ช แบบสอบถามเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น .....	85
ภาคผนวก ซ แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา .....	93
ภาคผนวก ฌ การคำนวณผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือ .....	100
ภาคผนวก ฎ รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือ .....	106
ประวัติผู้เขียน .....	107

## รายการตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล : พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพ.....	30
ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพ.....	31
ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จำแนกตามคุณลักษณะ.....	33
ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ยสมรรถนะรายด้านพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จำแนกตามคุณลักษณะ.....	36
ตารางที่ 5 สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น พี่เลี้ยงเป็นผู้ให้ข้อมูล .....	38
ตารางที่ 6 สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เจ้าหน้าที่กองทุนเป็นผู้ให้ข้อมูล.....	39
ตารางที่ 7 ร้อยละของระดับสมรรถนะรวมพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น .....	39
ตารางที่ 8 สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ.....	40
ตารางที่ 9 สมรรถนะด้านการจัดทำแผน.....	41
ตารางที่ 10 สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ.....	42
ตารางที่ 11 สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล.....	43
ตารางที่ 12 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล.....	44
ตารางที่ 13 สมรรถนะด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software .....	44

## รายการอักษรย่อ

สนส.มอ. = สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

สสส. = สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ

สปสช. = สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ

## บทที่ 1

### บทนำ

#### ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

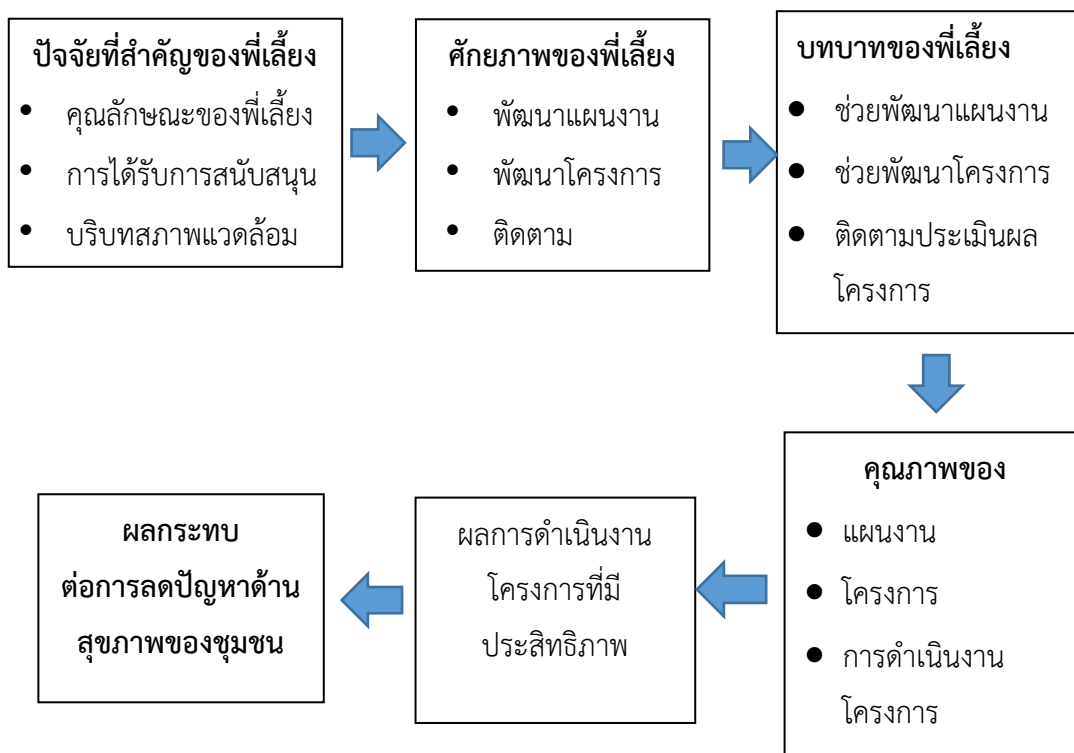
การแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่นั้น จะต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากเครือข่ายภาคประชาชนและภาคส่วนต่างๆ ที่มีอยู่ในชุมชนและท้องถิ่นเข้ามามีบทบาทร่วมมือกันในการจัดการปัญหาที่มีแนวโน้มสูงขึ้น การสร้างเสริมสุขภาพ (Health Promotion) จึงเป็นกระบวนการสำคัญที่จะช่วยให้ผู้คนสามารถป้องกันควบคุมและเพิ่มพูนด้านสุขภาพให้กับตนได้ โดยการสร้างนโยบายสาธารณะที่เอื้อต่อสุขภาพ (Build health public policy) สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ (Create supportive environment) สร้างเสริมกิจกรรมชุมชนให้เข้มแข็ง (Strengthen community action) พัฒนาทักษะส่วนบุคคล (Develop personal skill) และปรับเปลี่ยนบริการสุขภาพ (Reorient health service) โดยมีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นที่มีอยู่ทุกตำบล ซึ่งเป็นกลไกที่สำคัญในพื้นที่ที่จะช่วยสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพของประชาชน โดยประชาชน เครือข่ายภาคประชาสังคมหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถเสนอแผนงานโครงการเพื่อจัดการปัญหาของชุมชนผ่านกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นที่มีอยู่ในพื้นที่ ทำให้ชุมชนเกิดความร่วมมืออย่างยั่งยืนและเกิดความเข้มแข็งของชุมชน ซึ่งในพื้นที่ เขตสุขภาพที่ 12 มีกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นอยู่ในจังหวัดสงขลา 140 กองทุน ตรัง 99 กองทุน พัทลุง 73 กองทุน สตูล 41 กองทุน ยะลา 63 กองทุน ปัตตานี 113 กองทุน และนราธิวาส 88 กองทุน รวมทั้งหมด 617 กองทุนจากระบบงานบริหารกองทุนสุขภาพตำบลออนไลน์ พ.ศ. 2561 (<https://localfund.happynetwork.org>) พื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 มีการบันทึกผลการจัดทำแผนงานและพัฒนาโครงการควบคุมปัจจัยเสี่ยงในระบบดังนี้ แผนงานจัดการปัญหาแอลกอฮอล์ จำนวน 89 แผนงาน การพัฒนาโครงการจัดการปัญหาแอลกอฮอล์ จำนวน 24 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 26.97 ของแผนงาน จัดทำแผนงานจัดการปัญหาบุหรี่ จำนวน 170 แผนงาน พัฒนาโครงการจำนวน 110 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 64.71 ของแผนงาน และแผนงานสารเสพติด จำนวน 162 แผนงาน พัฒนาโครงการ 71 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 43.82 ของโครงการ รวมแผนงานควบคุมปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ จำนวน 421 แผนงาน พัฒนาโครงการ 205 โครงการ คิดเป็นร้อยละ 48.69 โดยจากผลการติดตามและประเมินแบบเสริมพลังต่อกลไกที่เสี่ยงในการพัฒนาคุณภาพกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในพื้นที่เขต 12 ศึกษาในกลุ่มของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นและคณะกรรมการกองทุน

พบว่าในภาพรวมของโครงการของชุมชนด้านการส่งเสริมสุขภาพที่เสนอเพื่อของบประมาณ จากกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นทั้งหมดนั้น มีเพียงร้อยละ 54.71 เท่านั้น ที่โครงการจากการพัฒนาของชุมชนถูกต้องสมบูรณ์และได้รับการอนุมัติงบประมาณให้ดำเนินการโครงการในปี 2561 (เพ็ญ สุขมาก และกิงกาญจน์ คำเจริญ, 2561)

ดังนั้นพี่เลี้ยงกองทุน (Coaching team) จึงเป็นกลไกที่สำคัญที่จะเข้ามาช่วยพื้นที่ในการพัฒนาแผนงานและโครงการด้านส่งเสริมสุขภาพของชุมชนให้มีคุณภาพและเหมาะสมต่อการอนุมัติงบประมาณให้ดำเนินการโครงการ สำหรับในพื้นที่เขต 12 สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 12 สงขลา ได้สร้างระบบพี่เลี้ยงขึ้นตั้งแต่ปี 2560 โดยมีการประกาศรับสมัครพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพ และร่วมกับสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พัฒนาทีมพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 แยกเป็นรายจังหวัดดังนี้ สงขลา 6 คน สตูล 10 คน ยะลา 12 คน ปัตตานี 13 คน นราธิวาส 10 คน ตรัง 10 คน และพัทลุง 9 คน รวมทั้งหมด 70 คน โดยทีมพี่เลี้ยง (Coaching team) จะต้องมีสมรรถนะเด่นในด้านการจัดทำแผนด้านการพัฒนาโครงการ และด้านการติดตามประเมินผลโครงการ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะ แก่คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เครือข่ายผู้xorรับทุนในชุมชน ในการจัดทำแผนปฏิบัติการของตำบลหรือชุมชน การพัฒนาโครงการให้มีคุณภาพและสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการร่วมลงพื้นที่ติดตามและประเมินผลโครงการด้านการส่งเสริมสุขภาพ อันจะส่งผลให้แผนงานและโครงการมีคุณภาพ สามารถแก้ปัญหาและควบคุมปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพได้ ดังนั้นทีมพี่เลี้ยง(Coaching team) จะต้องมีความรู้ความเข้าใจและความสามารถในเรื่องของการจัดทำแผนงานเพื่อจัดการกับปัญหาสุขภาพของประชาชน การพัฒนาโครงการ การติดตามและประเมินผลโครงการ และมีทักษะที่สำคัญต่อการเป็นพี่เลี้ยงให้กับเจ้าหน้าที่กองทุนและผู้รับทุนในพื้นที่ที่รับผิดชอบ



กรอบการจัดการระบบพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในการจัดการปัจจัยเสี่ยง  
ต่อสุขภาพ



จึงเป็นที่มาของการวิจัยว่า ในขณะนี้พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 มีสมรรถนะเพียงพอต่อการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่สอน แนะนำ และให้คำปรึกษาเรื่องการจัดทำแผนงานปฏิบัติการ การพัฒนาโครงการ การติดตามประเมินผล ต่อเครือข่ายผู้เขียนโครงการเพื่อขอรับทุนและเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ซึ่งปัจจุบันยังไม่เคยมีศึกษาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 จึงจำเป็นต้องทำการวิจัยเพื่อนำผลการศึกษาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นครั้งนี้ ในการกำหนดแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะพี่เลี้ยง ต่อไป

### วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น พื้นที่เขตสุขภาพที่ 12

### คำถามการวิจัย

สมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น พื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 เป็นอย่างไร

### กรอบแนวคิดการวิจัย

#### คุณลักษณะของประชากร

1. เพศ
2. อายุ
3. ระดับการศึกษา
4. หน่วยงาน
5. ประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพ
6. ประสบการณ์การทำงานกองทุน
7. ประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง
8. ประสบการณ์การทำงานร่วมกับ สนส.มอ.
9. ประวัติการอบรม

#### สมรรถนะของพี่เลี้ยง

- 1.ด้านความรู้ความเข้าใจระบบสุขภาพ
- 2.ด้านการจัดทำแผน
- 3.ด้านการพัฒนาโครงการ
- 4.ด้านการติดตามประเมินผล
- 5.ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล
- 6.ด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/ Software

### ความสำคัญและประโยชน์ของการวิจัย

1. ได้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
2. หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการจัดทำแผนการพัฒนาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

### ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) เพื่อศึกษาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 จังหวัดสงขลา ตรัง พัทลุง สตูล ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส ดำเนินการศึกษาใน 2 กลุ่มประชากร คือ พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น และเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น โดยศึกษาในเดือนมิถุนายน – กันยายน 2564

### นิยามคำศัพท์เฉพาะ

พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น หมายถึง บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นและเครือข่ายผู้เขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนสุขภาพตำบล

สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่า

สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น หมายถึง การมีความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ การจัดทำแผน การพัฒนาโครงการ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ บุคลิกภาพส่วนบุคคล และการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software

## บทที่ 2

### ทบทวนวรรณกรรม และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การศึกษาครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น การมีความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ การจัดทำแผน การพัฒนาโครงการ การติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ บุคลิกภาพส่วนบุคคล และการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/ Software กรอบในการทบทวนวรรณกรรมและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง มีดังนี้

1. คุณลักษณะของพี่เลี้ยง
  - ความรู้ของพี่เลี้ยง
  - ทักษะของพี่เลี้ยง
2. สมรรถนะของพี่เลี้ยง
  - การจัดทำแผน
  - การพัฒนาโครงการ
  - การติดตามประเมินผลโครงการ
3. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
4. สรุปการทบทวนวรรณกรรม

### กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น หรือที่เรียกกันว่า"กองทุนสุขภาพตำบล" ถือเป็นนวัตกรรมทางสังคมที่สำคัญในการจัดการระบบสุขภาพของประเทศไทย มุ่งเน้นการส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน ในการดูแลสุขภาพของประชาชนเป็นความร่วมมือจากหลายภาคส่วนในสังคม โดยมีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ เป็นกลไกที่สำคัญยิ่งในการประสานกับหน่วยงาน องค์กรต่างๆ และภาคีเครือข่ายในพื้นที่ เข้ามาร่วมวิเคราะห์ปัญหาและความต้องการในการจัดการ เพื่อแก้ปัญหาของประชาชนเอง ร่วมวางแผน และส่งเสริมให้เกิดการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมต่างๆ ด้านสุขภาพ โดยสามารถควบคุม กำกับ ติดตามประเมินผลการดำเนินงานในชุมชนทำให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมกับประชาชน กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มีเจตนารมณ์ในการสร้างการมีส่วนร่วมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เข้ามามีบทบาทในการดูแลสุขภาพของประชาชนในชุมชน นอกจากนี้ยังมีการสนับสนุนให้ประชาชนร่วมกันแสดงบทบาทในการพึ่งตนเองด้านสุขภาพ และส่งเสริมให้บุคลากรด้านสาธารณสุขในพื้นที่ส่งเสริมสนับสนุนประชาชนในการดูแลสุขภาพตนเอง และยังส่งเสริมให้ทุกเครือข่ายที่เกี่ยวข้องเกิดความตระหนักรับต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพ

ของประชาชน ทำให้ประชาชนสามารถดูแลสุขภาพได้ด้วยตนเอง และการสร้างกลไกสังคมเพื่อให้เข้ามาร่วมกันแก้ปัญหาสุขภาพ สำหรับองค์รปกครองส่วนท้องถิ่นในบทบัญญัติของพระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ.2545 มาตรา 13(3) มาตรา 18(4) (8) (9) และมาตรา 47 ได้กำหนดให้คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ดำเนินการสนับสนุน ประสาน และกำหนดหลักเกณฑ์ต่างๆ เพื่อให้องค์รปกครองส่วนท้องถิ่นเป็นผู้บริหารจัดการและดำเนินงานระบบหลักประกันสุขภาพในระดับท้องถิ่น ได้ตามความพร้อม ความเหมาะสม และความต้องการของชุมชน เพื่อสร้างหลักประกันสุขภาพให้แก่บุคคลในพื้นที่ โดยได้รับค่าใช้จ่ายจากกองทุน รวมถึงสนับสนุน และกำหนดหลักเกณฑ์ให้ชุมชน องค์กรเอกชน และภาคประชาสังคมที่ไม่มีวัตถุประสงค์เพื่อแสวงหากำไร ดำเนินงาน และบริหารจัดการเงินทุนในระดับท้องถิ่น ได้ตามความพร้อม ความต้องการ และมีความเหมาะสม โดยส่งเสริมกระบวนการการมีส่วนร่วมของชุมชน การดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เริ่มดำเนินการตั้งแต่มีประกาศคณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ เรื่องการกำหนดหลักเกณฑ์เพื่อสนับสนุนให้องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล ดำเนินงานและบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เมื่อวันที่ 28 มิถุนายน พ.ศ. 2549 โดยมีองค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล จัดตั้งกองทุนนำร่อง รวม 888 แห่ง เมื่อวันที่ 19 มีนาคม 2550 ได้จัดให้มีพิธีลงนามบันทึกความร่วมมือ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานขององค์รปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่องการบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพและสวัสดิการชุมชน กรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น เป็นการลงนามระหว่าง สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงมหาดไทย กระทรวงพัฒนาสังคมและความมั่นคงของมนุษย์ สมาคมสันติบาลเทศบาลแห่งประเทศไทยสมาคมองค์การบริหารส่วนจังหวัดแห่งประเทศไทย และสมาคมองค์การบริหารส่วนตำบลแห่งประเทศไทย โดยทั้งเจ็ดองค์กรจะร่วมมือกันสนับสนุนการดำเนินงาน และบริหารจัดการระบบหลักประกันสุขภาพและสวัสดิการชุมชน ซึ่งจะเน้นเรื่อง การสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การแพทย์ฉุกเฉิน การฟื้นฟูสมรรถภาพที่สำคัญต่อสุขภาพ และการดำรงชีวิต รวมถึงการส่งเสริมให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มผู้ด้อยโอกาส กลุ่มคนพิการ ผู้ประกอบอาชีพที่มีความเสี่ยง และกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง มีสวัสดิการชุมชนรองรับ และสามารถเข้าถึงบริการสาธารณสุขอย่างทั่วถึง โดยการจัดการแบบมีส่วนร่วมของบุคคลในชุมชน

ตามประกาศฉบับปรับปรุงใหม่ พ.ศ.2557 การจัดตั้งกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มีวัตถุประสงค์เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการสาธารณสุขของหน่วยบริการ หรือสถานบริการ หรือหน่วยงานสาธารณสุข หรือหน่วยงานอื่นๆ หรือสนับสนุนและส่งเสริมให้กลุ่มภาคประชาชน ดำเนินกิจกรรมด้านสุขภาพในชุมชนเพื่อให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้ประกอบอาชีพที่มีความเสี่ยง และกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรัง สามารถเข้าถึงบริการด้านสุขภาพได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ โดยส่งเสริมกระบวนการมีส่วนร่วมของชุมชนตามความพร้อม

ความเหมาะสม และความต้องการของประชาชน โดยงบประมาณของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เป็นค่าใช้จ่ายในการสนับสนุนหรือส่งเสริมการดำเนิน ตามแผนงาน หรือโครงการ หรือกิจกรรม ที่คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นอนุมัติ ดังนี้

1. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมการจัดบริการด้านสุขภาพ ให้กับหน่วยบริการหรือสถานบริการ หรือหน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่ โดยมุ่งเน้นด้านการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพและการดำรงชีวิต เพื่อให้กลุ่มแม่และเด็ก กลุ่มผู้สูงอายุ กลุ่มคนพิการ กลุ่มผู้ประกอบการอาชีพที่มีความเสี่ยง และกลุ่มผู้ป่วยโรคเรื้อรังที่ สามารถเข้าถึงระบบบริการสาธารณสุขได้อย่างทั่วถึงและมีประสิทธิภาพ

2. เพื่อสนับสนุนให้กลุ่มหรือเครือข่ายภาคประชาชน องค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ได้ดำเนินงานตามแผนงานหรือโครงการ หรือกิจกรรมเพื่อการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค ให้แก่สมาชิกหรือประชาชนในชุมชน และกรณีมีความจำเป็นต้องจัดซื้อครุภัณฑ์ ให้สนับสนุนได้ในวงเงินไม่เกิน 5,000 บาทต่อโครงการ ครุภัณฑ์ที่จัดหาได้ ให้อยู่ในความดูแลและบำรุงรักษาของกลุ่มหรือเครือข่ายภาคประชาชน องค์กรหรือหน่วยงานอื่นๆ ที่ได้รับการสนับสนุนนั้นๆ

3. เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมการสร้างเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาลระดับปฐมภูมิเชิงรุก และการฟื้นฟูสมรรถภาพ ของศูนย์เด็กเล็กหรือศูนย์อื่นๆ ที่ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาและดูแลเด็กเล็กในชุมชน หรือศูนย์พัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุ และคนพิการ หรือศูนย์อื่นๆ ที่ดำเนินกิจกรรมการพัฒนาและฟื้นฟูคุณภาพชีวิตผู้สูงอายุและคนพิการ ในชุมชน ตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดเป็นเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 15 ของเงินรายรับของกองทุนหลักประกันสุขภาพในแต่ละปีงบประมาณนั้น

4. เพื่อสนับสนุนค่าใช้จ่ายในการบริหารหรือพัฒนากองทุนหลักประกันสุขภาพให้มีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ต้องไม่เกินร้อยละ 15 ของเงินรายรับของกองทุนหลักประกันสุขภาพในแต่ละปีงบประมาณนั้น และในกรณีที่มีความจำเป็นต้องซื้อครุภัณฑ์เพื่อใช้ในการดำเนินงาน ครุภัณฑ์นั้นจะต้องมีราคาไม่เกิน 20,000 บาทต่อหน่วย โดยการจัดซื้อจัดจ้างให้ใช้ตามระเบียบพัสดุขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นโดยอนุโลม และครุภัณฑ์ที่จัดหาได้ ให้อยู่ในความดูแลและบำรุงรักษาขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นนั้นๆ

5. กรณีเกิดโรคระบาดหรือภัยพิบัติในพื้นที่ คณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น สามารถพิจารณาอนุมัติจ่ายเงินกองทุน เพื่อสนับสนุนและส่งเสริมกิจกรรมในการป้องกันควบคุมโรค และแก้ไขปัญหาสุขภาพได้ตามความจำเป็น เหมาะสม และทันต่อสถานการณ์

องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่องค์การบริหารส่วนตำบลและเทศบาล ที่ได้รับการสนับสนุนให้ดำเนินงานและบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ต้องมีคุณสมบัติ ดังนี้

1. มีความประสงค์เข้าร่วมบริหารจัดการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

2. มีการดำเนินกิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันควบคุมโรค ในพื้นที่มาก่อนแล้ว โดยการมีส่วนร่วมของภาคีเครือข่ายต่างๆ มีการจัดทำแผนและดำเนินการกิจกรรมพัฒนาคุณภาพชีวิตในพื้นที่

3. มีความพร้อมความสามารถในการอุดหนุนเงินหรืองบประมาณ ตามอัตราส่วนที่กำหนด เงินหรือทรัพย์สินในกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ประกอบด้วย

1) เงินที่ได้รับจัดสรรแต่ละปีจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ในส่วนของการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคตามที่คณะกรรมการหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด และสำหรับปีงบประมาณ 2557 ได้รับการจัดสรรเป็นเงิน 45 บาทต่อประชาชนในพื้นที่หนึ่งคน

2) เงินสมทบจากเงินอุดหนุนหรืองบประมาณที่ได้รับจากองค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาลหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่นตามที่กฎหมายบัญญัติ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตกลงสมทบเงินเข้ากองทุนหลักประกันสุขภาพ ไม่น้อยกว่าอัตราร้อยละของเงินที่ได้รับจัดสรรจากกองทุนหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ดังนี้

(1) เทศบาลเมืองหรือเทศบาลนครหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 60

(2) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดใหญ่หรือเทศบาลตำบล สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 50

(3) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดกลาง สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 40

(4) องค์การบริหารส่วนตำบลขนาดเล็ก สมทบเงินไม่น้อยกว่าร้อยละ 30

3. เงินสมทบจากชุมชนหรือกองทุนชุมชนอื่นๆ

4. รายได้อื่นๆ หรือทรัพย์สินที่ได้รับมาในกิจการของกองทุนหลักประกันสุขภาพ

โดยคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ประกอบด้วย

(1) ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ทำหน้าที่ประธานกรรมการ

(2) ผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ จำนวน 2 คน ที่ได้รับการคัดเลือก ทำหน้าที่รองประธานกรรมการ

(3) สมาชิกสภาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่สภามอบหมาย จำนวน 2 คน ทำหน้าที่เป็นกรรมการ

(4) หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่ ทำหน้าที่เป็นกรรมการ

(5) อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในพื้นที่ ที่คัดเลือกกันเอง จำนวน 2 คน ทำหน้าที่เป็นกรรมการ

(6) ผู้แทนหมู่บ้านหรือชุมชนที่ประชาชนในหมู่บ้าน หรือชุมชนคัดเลือกกันเอง จำนวนไม่เกิน 5 คน ทำหน้าที่เป็นกรรมการ

(7) ผู้แทนศูนย์ประสานงานหลักประกันสุขภาพประชาชน หรือหน่วยรับเรื่องร้องเรียนอิสระ ในพื้นที่ จำนวน 1 คน (ถ้ามี) ทำหน้าที่เป็นกรรมการ

(8) ปลัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย ทำหน้าที่เป็นกรรมการและเลขานุการ

(9) ผู้อำนวยการกองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือหัวหน้ากองสาธารณสุขและสิ่งแวดล้อม หรือส่วนสาธารณสุข หรือที่เรียกชื่ออื่น หรือเจ้าหน้าที่อื่นที่ผู้บริหารสูงสุดขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมอบหมาย ทำหน้าที่เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

ให้สาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาล ทำหน้าที่ที่ปรึกษาคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น โดยการคัดเลือกกรรมการตาม (5) และ (6) ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จัดประชุมเพื่อให้บุคคลในแต่ละกลุ่มได้คัดเลือกกันเองอย่างเปิดเผย และมีส่วนร่วมของประชาชนที่เกี่ยวข้อง ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติกำหนด กรณีองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีหน่วยบริการปฐมภูมิมากกว่า 2 แห่ง ให้นำหลักเกณฑ์ที่กำหนดตามวรรคสอง มาบังคับใช้คัดเลือกหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิในพื้นที่ จำนวน 3 คน เป็นกรรมการ ให้กรรมการตาม (1) และ(3)-(9) ประชุมคัดเลือกกรรมการตาม(2) จำนวน 2 คน จากผู้ทรงคุณวุฒิในพื้นที่ โดยให้คนหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการคนหนึ่ง และอีกคนหนึ่งเป็นรองประธานกรรมการคนที่สอง ให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แจ้งรายชื่อผู้ได้รับการคัดเลือกเป็นกรรมการพร้อมบันทึกรายงานการประชุมคัดเลือก ให้สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ หรือสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ ระดับเขตออกคำสั่งแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ต่อไป

## พี่เลี้ยง

พี่เลี้ยง คือ บุคคลที่ทำหน้าที่ในการสอนงานผู้ได้บังคับบัญชาหรือลูกน้อง ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดขององค์กร กระตุ้นและผลักดันให้บุคคลได้เกิดการเรียนรู้เพิ่มเติมด้วยตัวเอง และสามารถที่จะรู้ได้ด้วยตนเอง มากกว่าการมานั่งสอนกันทีละขั้นทีละตอน (สาวิตรี ลำดับศรี, 2558)



### พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น คือ บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น และเครือข่ายผู้เขียนโครงการเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากกองทุนสุขภาพตำบล

### บทบาทของพี่เลี้ยงในการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เขต 12

1. พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำและสอนวิธีการเขียนโครงการ
2. พี่เลี้ยงเป็นผู้ให้คำแนะนำในเรื่องระเบียบ การบริหารจัดการ การเบิกจ่ายงบประมาณ กองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ 12 และสามารถแนะนำการเบิกจ่ายในกรณีที่ผู้ขอสนับสนุน งบประมาณ ไม่ใช่หน่วยงานภาครัฐ
3. พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่ให้คำแนะนำในเรื่องการใช้โปรแกรมระบบกองทุนสุขภาพตำบล
4. พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ สามารถสอนการใช้คอมพิวเตอร์แก่ผู้เขียนโครงการได้
5. พี่เลี้ยงลงพื้นที่สนับสนุนและติดตามแบบเสริมพลังการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่น หรือพื้นที่
6. พี่เลี้ยงมีการเสริมแรงทางบวกในการขับเคลื่อนการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่
7. พี่เลี้ยงเป็นผู้ที่มีจิตอาสา สามารถให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะแก่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่
8. พี่เลี้ยงเป็นผู้ประสานงานระหว่างกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่เขต 12 กับ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 12
9. พี่เลี้ยงเข้าประชุมร่วมกับคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่อย่างน้อยปีละ 4 ครั้ง
10. พี่เลี้ยงมีการกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และวิเคราะห์โครงการให้เป็นไปตามระเบียบการ ดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่
11. พี่เลี้ยงมีการประชาสัมพันธ์ในเรื่องกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นหรือพื้นที่ให้ประชาชนและชุมชนทราบ (เพ็ญ สุขมาก และกิงกาญจน์ คำเจริญ, 2561)

## บทบาทของพี่เลี้ยงในการให้คำปรึกษาในการจัดการปัจจัยเสี่ยงพื้นที่ เขตสุขภาพที่ 12

พี่เลี้ยง คือ ผู้ที่ให้คำปรึกษา แนะนำชี้แนะ แก่ผู้เขียนโครงการ และคณะกรรมการกองทุนหลักประกันสุขภาพ ดังนี้

1. การจัดทำแผนงานการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ
2. การพัฒนาโครงการด้านการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ
3. ร่วมติดตามประเมินผลโครงการด้านการจัดการปัจจัยเสี่ยงต่อสุขภาพ

### สมรรถนะ

#### ความหมายของสมรรถนะ

Boyatzis (1982) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ของบุคคล ประกอบด้วยองค์ความรู้ (Body of Knowledge) จินตภาพส่วนตน (Self-Image) แรงจูงใจ (Motive) ทักษะ (Skill) อุปนิสัย (Trait) หรือการแสดงบทบาททางสังคม (Social Role) ซึ่งแต่ละบุคคลมีความจำเป็นต้องใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่สูงกว่าเป้าหมาย/เกณฑ์ที่กำหนด Spencer and Spencer (1993) กล่าวว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะพื้นฐาน (Underlying Characteristic) ที่มีอยู่ภายในตัวบุคคลได้แก่ ความรู้ (Knowledge) แรงจูงใจ (Motive) อุปนิสัย (Trait) อัตตมโนทัศน์ (Self-Concept) และทักษะ (Skill) โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันหรือมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Causal Relationship) ให้บุคคลสามารถปฏิบัติงานตามหน้าที่ความรับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ หรือสูงกว่าเป้าหมาย/เกณฑ์อ้างอิง (Criterion – Reference) ที่กำหนด David C. McClelland (1970) ได้ให้คำจำกัดความไว้ว่า “สมรรถนะ” หมายถึง คุณลักษณะต่างๆที่ซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคล โดยคุณลักษณะเหล่านี้จะเป็นตัวผลักดันให้บุคคลแสดงสามารถในการสร้างผลงานในงานที่ตนเองรับผิดชอบให้ได้สูงกว่าเป้าหมายหรือเกณฑ์ที่กำหนด

### คุณลักษณะพื้นฐานของสมรรถนะส่วนบุคคล

สมรรถนะของบุคคลเป็นการแสดงถึงแนวคิด พฤติกรรม หรือการกระทำ โดยคุณลักษณะขั้นพื้นฐานเหล่านี้ จะส่งผลกระทบต่อปัจจัยเหตุการณ์หรือสถานการณ์อื่น และแสดงอยู่ภายในตัวบุคคลนั้นๆ เป็นระยะเวลาอันยาวนานพอสมควร หรือกล่าวโดยสั้นๆ คือ “บุคคลต้องมีคุณลักษณะที่แสดงออกมาอย่างไรบ้าง” ซึ่งคุณลักษณะพื้นฐานที่สำคัญประกอบด้วย

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ ความเข้าใจในหลักการแนวคิด/วิธีคิดต่างๆ ที่บุคคลจำเป็นต้องมีในการปฏิบัติหน้าที่ซึ่งบุคคลต้องมีความรู้ในประเด็นใดบ้าง เช่น นักวิชาการสาธารณสุข จะต้องมีความรู้เรื่องการสร้างเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังป้องกัน ควบคุมโรค และการฟื้นฟูสมรรถภาพที่จำเป็นต่อสุขภาพของมนุษย์ หรือเจ้าหน้าที่บุคคล ต้องมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารทรัพยากรบุคคล ความรู้เกี่ยวกับกฎหมายแรงงาน เป็นต้น
2. แรงจูงใจ (Motive) เป็นสิ่งที่บุคคลมีความต้องการ โดยแรงจูงใจจะเป็นตัวผลักดัน หรือแรงขับให้บุคคลแสดงทำพฤติกรรม หรือเป็นตัวกำหนดทิศทางแสดงพฤติกรรม เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายหรือหลีกเลี่ยงจากสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่ตนไม่พึงปรารถนา เช่น เมื่อบุคคลกำหนดเป้าหมายที่มีความท้าทายจะทำให้เขาเกิดความรับผิดชอบ มีความกระตือรือร้น และมุ่งมั่นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จให้ดียิ่งๆ ขึ้นไป
3. อุปนิสัย (Trait) เป็นคุณลักษณะที่บุคคลแสดงออกมาทางกายภาพ เพื่อตอบสนองต่อเหตุการณ์หรือสถานการณ์ต่างๆ อย่างสม่ำเสมอ อุปนิสัยเป็นสิ่งที่เกิดจากการศึกษาเรียนรู้ การอบรมเลี้ยงดู และประสบการณ์ของบุคคล สมรรถนะด้านอุปนิสัย เช่น ความคิดริเริ่ม การแสดงทางกาย การควบคุมอารมณ์ภายใต้สภาวะความกดดัน เป็นต้น
4. อัตมโนทัศน์ (Self-Concept) หรือความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง อาจรวมถึงทัศนคติ (Attitude) ค่านิยม (Value) จินตภาพส่วนบุคคล (Self-Image) เป็นต้น
5. บทบาททางสังคม (Social Role) หมายถึง สิ่งที่บุคคลต้องแสดง/สื่อให้ผู้อื่นในสังคม เห็นว่าตัวเองมีบทบาทต่อสังคมอย่างไรบ้าง เช่น ความเสียสละ การเป็นผู้นำทีมงาน ความมีคุณธรรมจริยธรรม
6. ทักษะ (Skill) หมายถึง ความสามารถ ความชำนาญหรือความคล่องแคล่วในการปฏิบัติงาน ทั้งด้านการใช้อวัยวะของร่างกาย หรือการใช้สมองเพื่อคิดสิ่งต่างๆ หรือกล่าวโดยสั้นๆคือ “บุคคลต้องทำอะไรได้บ้าง” เช่น นักสาธารณสุข ต้องมีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในการเฝ้าระวัง ป้องกัน ควบคุมโรค อายุรแพทย์ต้องมีสมรรถนะ ความเชี่ยวชาญในการ ตรวจวินิจฉัยและรักษาโรคด้านอายุรศาสตร์ เป็นต้น ระดับหรือประเภทของสมรรถนะนี้เราสามารถ นำไปประยุกต์ใช้ในการวางแผนและบริหารทรัพยากรบุคคล

## สมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นจะต้องมีความรู้ตามบทบาทหน้าที่ มีทักษะพื้นฐานด้านการเป็นพี่เลี้ยง ดังนี้

### ความรู้ของพี่เลี้ยง

พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จะต้องมีความรู้ที่จำเป็นเพื่อใช้ในการโค้ชได้แก่

#### 1. ความรู้ในเรื่องการจัดทำแผน

การวางแผน (Planning) เป็นขั้นตอนหนึ่งของการบริหารหรือการจัดการ (Management) โดยการวางแผนเป็นนกระบวนการที่เกี่ยวกับการระบุ วัตถุประสงค์ที่ต้องการ มีการกำหนดกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะทำให้สามารถบรรลุ วัตถุประสงค์เหล่านั้นได้ การวางแผนเป็นสิ่งจำเป็น เพราะมีส่วนทำให้ผู้บริหารและ เจ้าหน้าที่รู้แนวทางการดำเนินงานขององค์กร ลดการดำเนินงานที่ซ้ำซ้อน หรืองานที่สิ้นเปลือง และช่วยลดผลกระทบที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เพราะการ วางแผนที่ดีจะต้องมีการคาดคะเนทิศทางหรือสถานการณ์ในอนาคต และวางแผนโดยคำนึงถึงการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น นอกจากนี้การวางแผนยังเป็นประโยชน์สำหรับใช้ในการควบคุม กำกับ ติดตาม การปฏิบัติงานของโครงการให้ดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### ความสำคัญของแผน

การวางแผนมีความสำคัญมากในการบริหารการดำเนินงาน เพราะจะช่วยให้เราไม่ต้องลองผิดลองถูก ซึ่งอาจทำให้การดำเนินงานนั้นสิ้นเปลืองกำลังทรัพย์ บุคลากร แรงงาน และเสียเวลาในการปฏิบัติงาน เป็นต้น การวางแผนจะช่วยทำให้เรามองเห็นภาพข้างหน้าว่าเป้าหมาย อยู่ตรงไหน กิจกรรมใดควรทำ กิจกรรมใดไม่ควรทำ หรือช่วงไหนที่ควรเตรียมตัว และเตรียมพร้อม ในทุกๆด้านเพื่อรองรับสถานการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน

#### สรุปความสำคัญของการวางแผนไว้ 4 ประเด็นใหญ่ๆ ได้แก่

- 1) ทำให้ความไม่แน่นอนและการเปลี่ยนแปลงเกิดความสมดุล (To offset uncertainty and change) เนื่องจากสถานการณ์โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา แม้จะมีการวางแผนไว้ดีและรัดกุมแค่ไหน ความผิดพลาดย่อมเกิดขึ้นได้เสมอ แต่ถ้าเราได้มีการวางแผนไว้ล่วงหน้าเพื่อรองรับความไม่แน่นอนหรือเปลี่ยนแปลงต่างๆที่อาจจะเกิด ก็ย่อมจะดีกว่าและมีความปลอดภัยมากกว่า

- 2) ทำให้ผลการปฏิบัติงานไปสู่จุดหมายได้ดังประสงค์ (To focus attention on objectives) การวางแผนอย่างรอบคอบจะทำให้ผู้ปฏิบัติงานเข้าใจในวัตถุประสงค์ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น และยังช่วยลดความผิดพลาดในขณะที่เราปฏิบัติงานตามแผนงานที่กำหนด ได้มีการเตรียมรับมือไว้ก่อนแล้ว
- 3) ทำให้ประหยัดทรัพยากรในการปฏิบัติงาน (To gain economical operation) หมายถึงงานยิ่งใหญ่อิ่งควบคุมกำกับได้ยากตามไปด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในขณะลงมือปฏิบัติงานตามแผน แต่ถ้าเรามีการวางแผนไว้ก่อน และควบคุมงานตามแผนที่วางไว้จะช่วยลดการสิ้นเปลือง ได้มากด้วย
- 4) ทำให้การควบคุมการปฏิบัติงานสะดวกขึ้น (To facilitate control) หมายถึง การวางแผนที่ดีย่อมมีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติไว้ล่วงหน้า อันจะเป็นประโยชน์ต่อการควบคุมกำกับ และการติดตามผลการปฏิบัติงาน ได้ตรงตามข้อตกลงหรือแผนงานที่วางไว้หรือไม่ และช่วยให้เราสามารถติดตามการปฏิบัติงานได้ง่ายยิ่งขึ้น หากไม่มีแผนงานหรือทางเดิน (Direction) ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน นอกจากจะปฏิบัติงานตามแผนแบบลองผิดลองถูกแล้ว ก็ยากต่อการควบคุมกำกับติดตามให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย (สำนักงาน กพ.)

#### ระยะเวลาของแผนงาน

- 1) แผนระยะยาว (Long-range Plan) หมายถึง การวางแผนที่เราจะใช้เวลาดำเนินการเป็นปีหรือหลายปี โดยทั่วไปเป็นการวางแผนในระดับบริหาร
- 2) แผนระยะสั้น (Short-range Plan) หมายถึงการวางแผนที่ดำเนินการโดยใช้ระยะเวลาเป็นเดือนหรืออาจถึง 1 ปี ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับขนาดของโครงการใหญ่หรือเล็ก
- 3) แผนปฏิบัติงาน (Operational Plan หรือ Action Plan) หมายถึง การวางแผนเพื่อลงมือกระทำ โดยเป็นแผนที่กำหนดรายละเอียดและความรับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน

## คำถามเพื่อการจัดการเชิงยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนด้านสุขภาพ

### 1) อยู่ที่ไหน

- สถานการณ์สุขภาพเป็นอย่างไร
- อะไรเป็นสาเหตุสำคัญที่ทำให้เกิดปัญหา
- ปัจจัยอะไรมีผลต่อการแก้สาเหตุของปัญหา

### 2) จะไปไหน

- ต้องการเห็นสถานการณ์สุขภาพเป็นอย่างไร
- วางเป้าหมายไว้เท่าไร มีตัวชี้วัดอะไร

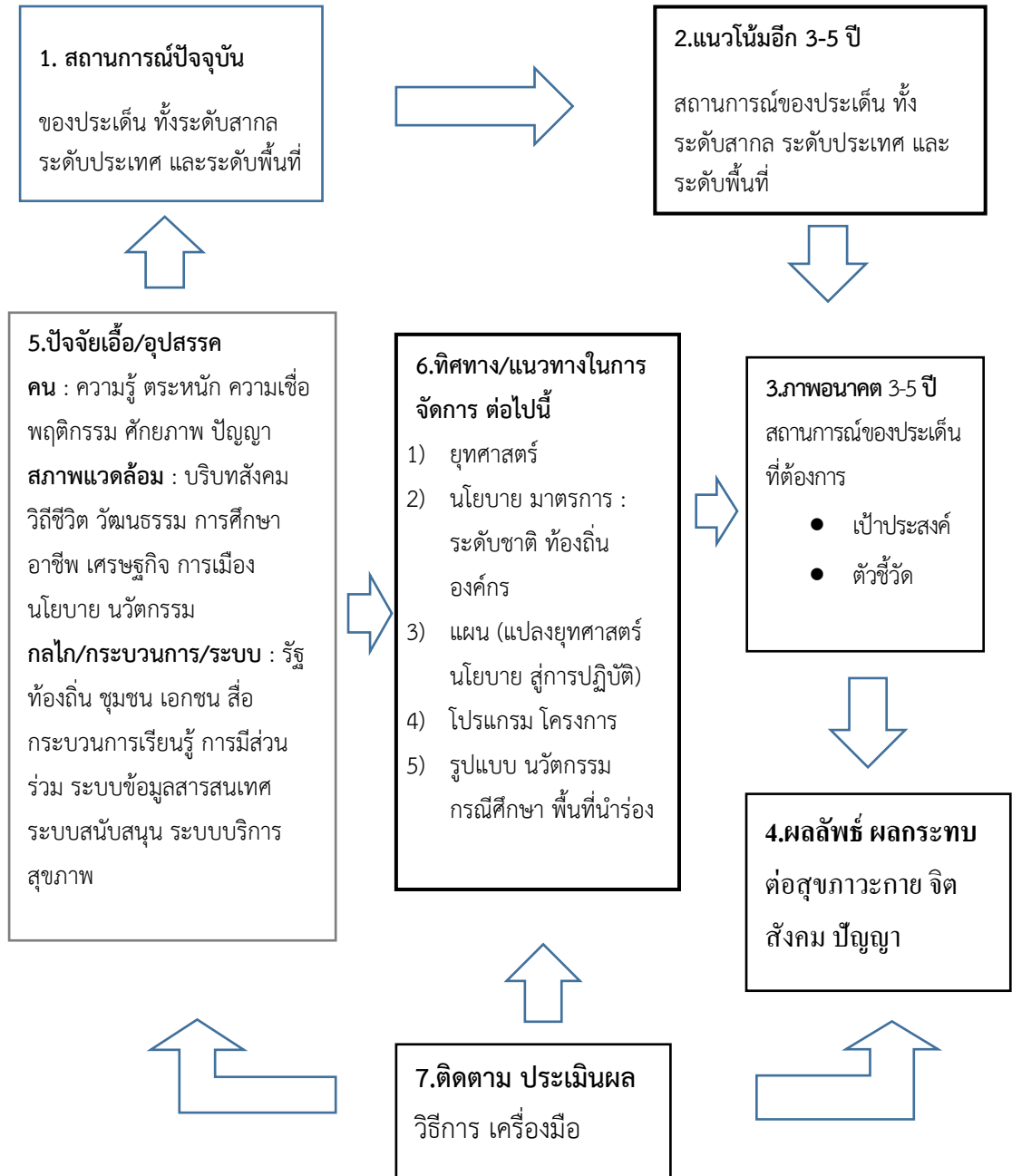
### 3) ไปอย่างไร

- จะทำอย่างไรถึงจะแก้สาเหตุโดยตรงที่ทำให้เกิดปัญหา
- จะทำอย่างไรจึงจะแก้สาเหตุสำคัญที่ทำให้การแก้ปัญหาแบบเดิม  
แก้ไม่ได้

### 4) ไปถึงหรือยัง

- จะติดตามการดำเนินงานแก้ปัญหาอย่างไร
- จะประเมินว่าได้ผลหรือไม่อย่างไร

## ระบบการจัดการเชิงยุทธศาสตร์และการจัดทำแผนด้านสุขภาพ



## 2. ความรู้ในเรื่องการพัฒนาโครงการ

โครงการ คือ แผนย่อยที่ประกอบด้วยกิจกรรมหลายกิจกรรม หรืองานหลายงาน ที่ระบุรายละเอียดชัดเจน เช่นวัตถุประสงค์ เป้าหมาย ระยะเวลาดำเนินการ กิจกรรมดำเนินงาน สถานที่ดำเนินการ งบประมาณที่ใช้ในการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ ตลอดจนผลลัพธ์ที่คาดว่าจะได้รับ โครงการเป็นส่วนประกอบส่วนหนึ่งในการวางแผนพัฒนา ซึ่งช่วยให้เห็นภาพและทิศทางการพัฒนา ขอบเขตของการที่สามารถติดตาม และ ประเมินผลได้

## 3. ความรู้ในเรื่องการติดตามและประเมินผลโครงการ

### การติดตามโครงการ

การติดตาม เป็นกระบวนการที่จะช่วยให้การดำเนินโครงการสามารถดำเนินไปสู่จุดหมายและช่วยให้การบริหารโครงการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล การติดตามควร จะตอบคำถาม ต่อไปนี้

#### 1) ในการดำเนินโครงการ ในแต่ละขั้นตอน

- ใครเป็นตัวหลัก และใครเป็นตัวยุทธศาสตร์ แต่ละคนมีบทบาทอย่างไร
- มีการใช้ข้อมูล และความรู้ประกอบในการทำงานอย่างไรบ้าง
- มีการปฏิบัติตามหรือประยุกต์การทำงานจากแผนปฏิบัติการที่วางไว้อย่างไร
- มีการใช้งบประมาณมากน้อยเพียงไร และจากแหล่งงบประมาณใด
- มีการใช้สถานที่ เครื่องมือ วัสดุ อุปกรณ์ อย่างไร
- มีการใช้ทุนทางสังคมที่มีอยู่ในชุมชนมาหนุนเสริมการทำงานอย่างไร

#### 2) ได้ปฏิบัติตามแผนที่กำหนดหรือไม่ อย่างไร มีปัญหาอุปสรรคอะไร และมีการปรับวิธีการทำงาน รวมถึงมีการปรับแผนอย่างไร

#### 3) แต่ละขั้นตอนได้ผลตามที่คาดหวังหรือไม่ ถ้าไม่ ควรต้องปรับวิธีการทำงานอย่างไร

#### 4) ต้องการสนับสนุนเสริมจากใคร หน่วยงานใด ในเรื่องใดบ้างอย่างไร

(พงค์เทพ สุธีรัฐดี, 2560)



#### 4. การประเมินโครงการ

การประเมินผล เป็นกระบวนการคิดวิเคราะห์ สังเคราะห์คุณค่าต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการเพื่อการขยายผลการดำเนินงาน และเพื่อการพัฒนาคุณภาพของโครงการต่อไป ซึ่งการประเมินผลโครงการควรจะตอบคำถามประเด็นต่างๆ ดังต่อไปนี้

- 1) มีปัจจัยสำคัญใดบ้าง ที่ทำให้การดำเนินโครงการบรรลุหรือไม่บรรลุ เป้าหมายที่กำหนด เช่น ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับบุคคล ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม และปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับระบบ/กลไกในการดำเนินงานของโครงการ
- 2) การดำเนินงานแต่ละขั้นตอน ต้องใช้กระบวนการปฏิบัติงานอะไรบ้าง อย่างไรบ้าง และกระบวนการใดที่มีความสำคัญ ที่จะส่งผลต่อความสำเร็จต่อการดำเนินงานของโครงการ
- 3) ผลที่เกิดขึ้นทั้งที่โดยตั้งใจและไม่ตั้งใจมีอะไรบ้างที่ทำให้เกิดผลผลิต ผลลัพธ์และผลกระทบ
- 4) คุณค่าทั้งภายในและภายนอก ความสำเร็จสำคัญที่เกิดขึ้นจากการดำเนินโครงการมีอะไรบ้าง และมีแนวทางในการการพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่อง ควรทำอย่างไรบ้าง ได้แก่ คุณค่าภายใน เช่น คุณค่าของบุคคล คุณค่าที่เกิดจากความไม่รู้หรือการรับรู้ และคุณค่าภายนอก เป็นคุณค่าที่แสดงให้เห็นเป็นรูปธรรมเชิงประจักษ์ วัดค่าเชิงปริมาณได้ (พงค์เทพ สุธีรัฐดี, 2560)

#### 5. ทักษะของพี่เลี้ยง

ศักยภาพหรือคุณลักษณะที่สำคัญในการเป็นพี่เลี้ยงนั้นจะต้องมีทักษะพื้นฐานที่มีประสิทธิภาพในด้านดังต่อไปนี้

##### 1. ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human relations skills)

พี่เลี้ยงจะต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานโดยเฉพาะทีมงานที่พี่เลี้ยงจะต้องให้คำแนะนำ โดยการสานสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน การสนับสนุนและให้กำลังใจ การสร้างความท้าทายและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงาน

- การสร้างความสัมพันธ์

การสร้างความน่าเชื่อถือและการสานสัมพันธ์ที่ดีคือพื้นฐานของการเป็นพี่เลี้ยงหากผู้รับการโค้ชไม่ไว้วางใจในตัวพี่เลี้ยงก็จะไม่ฟังคำแนะนำหรือข้อเสนอแนะของพี่เลี้ยง กุญแจสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์เริ่มต้นโดยการเรียนรู้เกี่ยวกับพวกเขาและแสดงความสนใจในความเป็นตัวตนของน้องเลี้ยง

- การสนับสนุนและให้กำลังใจ

การให้การสนับสนุนและให้กำลังใจจะช่วยให้น้องเลี้ยงรู้สึกสบายใจและมีความเชื่อมั่นต่อพี่เลี้ยง ซึ่งจะมีความแตกต่างกันของแต่ละคน

- มีความท้าทายและสร้างแรงจูงใจ

เป้าหมายสูงสุดของการเป็นพี่เลี้ยงคือการที่น้องเลี้ยงสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและผลักดันให้พวกเขาแสดงศักยภาพออกมาได้อย่างเต็มที่

### ทักษะด้านการคิดวิเคราะห์ (Analytical skills)

ทักษะด้านการวิเคราะห์คือสิ่งที่ช่วยพี่เลี้ยงในการตรวจสอบข้อมูล ทักษะการวิเคราะห์ช่วยให้คุณสมารถคิดอย่างมีเหตุมีผลในเรื่องต่างๆ และตระหนักถึงสาเหตุและผลกระทบ โดยการพัฒนาทักษะเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นของการเป็นพี่เลี้ยง ดังนี้

- การสังเกต (Observing)
- การวิเคราะห์ (Analyzing)

การจะเป็นพี่เลี้ยงที่ดีจะต้องรู้จักสังเกตและวิเคราะห์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องรู้ว่าน้องเลี้ยงต้องทำอะไร อย่างไร เพื่อให้ผลงานออกมามีประสิทธิภาพ รวมถึงการรู้ว่าการปฏิบัติงานต่างๆมีช่องว่างอยู่ในเรื่องใดและจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไร

### 2. ทักษะด้านการสื่อสาร (Communication skills)

ทักษะในการสื่อสารถือเป็นหัวใจสำคัญในการเป็นพี่เลี้ยง ซึ่งจะช่วยให้ถ่ายทอดข้อมูลและสารสนเทศไปยังผู้อื่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งจะต้องมีทักษะดังนี้

- การฟัง

การเป็นพี่เลี้ยงไม่ใช่แค่พูด แต่จะต้องใส่ใจในเรื่องของฟัง มีสมาธิในการรับฟังเพื่อให้เข้าใจว่าสิ่งที่น้องเลี้ยงสื่อสารมาคืออะไร ไม่เข้าใจหรือสงสัยในเรื่องใด เพื่อจะได้สื่อสารกลับได้ตรงประเด็น

- **การตั้งคำถาม**

พี่เลี้ยงจะต้องมีเทคนิคในการตั้งคำถามที่มีประสิทธิภาพ และต้องรู้วิธีที่จะถามด้วยถ้อยคำที่สละสลวยน่าฟัง คำถามที่จะถามน้องเลี้ยงควรเป็นคำถามปลายเปิด เพื่อใช้ให้เกิดการคิดและแสดงความคิดเห็นกันในเรื่องนั้นๆ

- **การให้คำปรึกษา**

ก่อนที่พี่เลี้ยงจะให้ปรึกษาแก่น้องเลี้ยงนั้นจะต้องมีการศึกษาสถานการณ์ ข้อมูลต่างๆเป็นอย่างถี่ถ้วนถึงวางแผนลำดับขั้นตอนของการพูด และเมื่อให้คำปรึกษาไปแล้วจะต้องมั่นใจได้ว่าตรงประเด็นที่น้องเลี้ยงต้องการด้วยการถามคำถามปลายเปิด หรือบางครั้งอาจต้องสาธิตให้เห็นจริง

- **การให้ข้อเสนอแนะ**

พี่เลี้ยงจะต้องให้ข้อเสนอแนะที่เป็นเชิงบวก เฉียบคม ตรงประเด็น ชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้ (Effective Coaching Skills : <http://thepeakperformancecenter.com/development-series/skill-builder/interpersonal/coaching-for-performance/effective-coaching-skills/>)

### งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการประเมินศักยภาพของพี่เลี้ยง พบมีการศึกษาที่เกี่ยวข้องกับพี่เลี้ยงในสาขาอื่นดังนี้

การศึกษาการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษานครราชสีมาเขต 1 ในกลุ่มผู้บริหารสถานศึกษา ศึกษานิเทศก์ และครู รวม 100 คน ได้ใช้แบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (coaching and mentoring) ซึ่งแบบทดสอบความรู้ความเข้าใจเป็นข้อสอบ ที่ให้ผู้เข้าร่วมโครงการทำการทดสอบ ตามเวลาที่กำหนด และความสามารถในการสอนงาน (coaching) และให้คำแนะนำ (Mentoring) แล้วนำผลการประเมินมาให้คะแนนเพื่อวิเคราะห์และแปลผลตามเกณฑ์ที่กำหนด การให้คะแนนเป็น 5 สเกล ผลการศึกษาพบว่า โดยภาพรวมผู้ร่วมโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาครู อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับผู้บริหารโรงเรียนมีความรู้ความเข้าใจในการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) อยู่ในระดับต่ำ ศึกษานิเทศก์มีความรู้ความเข้าใจ อยู่ในระดับปานกลาง และครูผู้สอนที่เป็นพี่เลี้ยงมีความรู้ความเข้าใจอยู่ในระดับปานกลาง และผลการ

ประเมินความสามารถพบว่า ผู้บริหารมีความสามารถเกี่ยวกับการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ในระดับดีเยี่ยม ครูผู้สอนอยู่ในระดับดี ศิษยานุศิษย์ที่มีความสามารถในการสอนงานและให้คำแนะนำอยู่ในระดับดี (สมเกียรติ ทานอก และคณะ, 2556)

การศึกษา การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching and Mentoring) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9 วัตถุประสงค์ เพื่อประเมินกระบวนการดำเนินงานโครงการยกระดับคุณภาพครูด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการหลักสูตร รวมถึงวัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน และประเมินผลการดำเนินงานของโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ของผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบเป็นรายบุคคล โดยเก็บข้อมูลในผู้เข้าร่วมโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูล วิเคราะห์ข้อมูลโดยค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน สถิติทดสอบ t-test และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษา พบว่าการดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบในภาพรวมมีความเหมาะสมในระดับมาก ในด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ พบว่าคะแนนเฉลี่ยหลังการอบรมสูงกว่าคะแนนเฉลี่ยก่อนการอบรม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 (ไชยยศ ไผ่วิทย์ศิริธรรม, 2557)

การศึกษา การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 2 วัตถุประสงค์เพื่อ (1) ประเมินกระบวนการดำเนินงานยกระดับคุณภาพครูด้านกิจกรรมการเรียนการสอน วิทยากรและวิธีการนำเสนอ การวัดและประเมินผล การบริหารจัดการหลักสูตร รวมถึงวัสดุ/อุปกรณ์ประกอบการเรียนการสอน (2) ประเมินผลการดำเนินงานยกระดับคุณภาพครูด้านผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนรู้ และ (3) ศึกษาปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานยกระดับคุณภาพครู เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม(แบบประเมินปลายปิดและปลายเปิด) แบบทดสอบ Pre – test และ Post – test โดยผู้เข้าร่วมโครงการเป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ผลการศึกษาพบว่า ครูมีความคิดเห็นต่อโครงการใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีความรู้ความเข้าใจและประโยชน์ที่ได้รับจากโครงการ เพราะครูได้พัฒนาความรู้ของตนเองเกี่ยวกับเทคนิคการสอนรูปแบบใหม่ แต่จากผลการศึกษาพบปัญหาและอุปสรรค ดังนี้ (1) ระยะเวลาในการนำนวัตกรรมไปใช้น้อยยังไม่ทันเห็นผลกระทบที่เกิดขึ้นกับผู้เรียน (2) ครูมีภาระงานอื่นมากทำให้โครงการไม่ได้ผลเท่าที่ควร (3) การประชาสัมพันธ์การดำเนินโครงการน้อย โดยได้ให้ข้อเสนอแนะต่อ : (1) ควรใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง (Coaching & Mentoring) ให้มีความต่อเนื่อง (2) ควรมีการสร้าง

เครือข่ายกลุ่มโรงเรียน (3) ควรจัดให้มีการนิเทศครูในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง (4) การฝึกอบรมควรเน้นการปฏิบัติให้มากขึ้น (ธีรศักดิ์ อุ๋นอารมย์เลิศ, 2557)

การศึกษารูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงเพื่อพัฒนาความสามารถ ด้านการเป็นที่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู โดยประยุกต์ใช้แบบแผนของการวิจัยและพัฒนา การวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วม และการวิจัยแบบผสมผสานวิธี กลุ่มตัวอย่างในการทดลอง ประกอบด้วย อาจารย์นิเทศก์ จำนวน 7 คน อาจารย์พี่เลี้ยงจำนวน 31 คน และนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพครูจำนวน 31 คน วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) ร้อยละ (%) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การทดสอบที (t-test) และการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) ผลการศึกษาพบว่า ความสามารถด้านการเป็นที่เลี้ยงทางวิชาการของอาจารย์นิเทศก์ และอาจารย์พี่เลี้ยงก่อนและหลังการทดลอง มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 มีความพึงพอใจทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยแนวปฏิบัติในการเป็นที่เลี้ยงทางวิชาการที่ดี ประกอบด้วย การมีภาพลักษณ์ (Appearance) กิจลักษณะ (Performance) และการแสดงศักยภาพการปฏิบัติงานในวิชาชีพครู (Potential) ของพี่เลี้ยงทางวิชาการ (ปรณัฐ กิจรุ่งเรือง และคณะ, 2560)

การศึกษาศมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง ซึ่งพยาบาลพี่เลี้ยงมีความสำคัญในการส่งเสริมการปฏิบัติงานทางการพยาบาล ของนักศึกษาพยาบาลให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ ซึ่งจะต้องมีสมรรถนะที่สำคัญดังนี้ 1) ทักษะการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์กร ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ต้องมีความสุขกายสบายใจ การแต่งกายสะอาดถูกต้องตามระเบียบ มีทักษะการสื่อสารที่ดี มีความรับผิดชอบต่อการปฏิบัติหน้าที่ มีทัศนคติที่ดี มีความเต็มใจในการดูแลและให้การช่วยเหลือแก่นักศึกษามีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพการพยาบาล และทัศนคติที่ดีต่อการสอนการ 2) ทักษะความรู้ความสามารถทางการพยาบาล ควรเป็นผู้มีความรู้ความสามารถทางการพยาบาล มีประสบการณ์ในการทำงานมีความเชี่ยวชาญ และสามารถสร้างองค์ความรู้ทางการพยาบาล 3) ทักษะการบูรณาการ การสอนพยาบาล ควรประยุกต์ใช้ทฤษฎีและประสบการณ์ในการทำงาน รวมถึงการวัดผลการฝึกปฏิบัติงานและให้ข้อมูลย้อนกลับที่ถูกต้องตรงกับสภาพจริง (อัญญา ปลอดภัย, 2559)

การศึกษาศมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้เทคนิคเดลฟาย ในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทางการพยาบาลที่มีความชำนาญเกี่ยวกับพยาบาลพี่เลี้ยง พบว่าสมรรถนะพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่นั้นมี 4 สมรรถนะ ได้แก่ 1) การปฏิบัติการพยาบาล 2) บทบาทความเป็นครูผู้สอนถ่ายทอดความรู้ให้คำปรึกษาและให้การสนับสนุน 3) ภาวะผู้นำเชิงการบริหารจัดการ 4) การสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพทั้งระบบงานและเทคโนโลยีสารสนเทศ (จิราภร ธรรมศรีสวัสดิ์, 2559)

ศึกษาการเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง:ความท้าทายสมรรถนะส่วนบุคคลของพยาบาล พบว่าพยาบาลพี่เลี้ยงต้องมีสมรรถนะส่วนบุคคลเป็นส่วนประกอบในการบูรณาการทั้งสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพและสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง การให้น้ำหนักในการสร้างความสมดุลของสมรรถนะนับเป็นความท้าทายของพยาบาลพี่เลี้ยงในฐานะผู้ปฏิบัติ ซึ่งประเด็นในการสร้างความสมดุลของสมรรถนะประกอบด้วย 1) การพัฒนาตนเอง 2) ปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 3) กระบวนการสอน 4) การจัดการประเด็นเหล่านี้มีความสอดคล้องกับสมรรถนะต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับพยาบาลพี่เลี้ยง (อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์, 2561)

### สรุปการทบทวนวรรณกรรม

จากการทบทวนวรรณกรรมไม่พบงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น แต่จะมีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกระบวนการพี่เลี้ยงได้แก่ การศึกษาสมรรถนะของครูพี่เลี้ยงในการดูแลนักศึกษาฝึกงาน และการศึกษาสมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงในการส่งเสริมการปฏิบัติงานทางการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล โดยจากการทบทวนจึงสรุปได้ว่าสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ประกอบด้วย

1. สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ
2. สมรรถนะด้านการจัดทำแผน
3. สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ
4. สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ
5. สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล
6. สมรรถนะด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software

ซึ่งปัจจุบันยังไม่มีการศึกษาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 ว่าเป็นอย่างไรและอยู่ในระดับใด รวมถึงสมรรถนะด้านใดที่ต้องได้รับการพัฒนาเพิ่มเติม

### บทที่ 3

#### วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 ซึ่งมีรายละเอียดวิธีดำเนินการวิจัย ดังนี้

#### ประชากรและกลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

##### ประชากร

ประชากรแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่มพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นเขตสุขภาพที่ 12 และกลุ่มเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นเขตสุขภาพที่ 12

##### เกณฑ์การคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

1. พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพ
  - 1.1 มีประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง ไม่น้อยกว่า 1 ปี
  - 1.2 มีประสบการณ์การร่วมกับกองทุน ไม่น้อยกว่า 1 ปี
  - 1.3 มีประสบการณ์การร่วมกับสถาบันนโยบายสาธารณะ ไม่น้อยกว่า 1 ปี
2. เจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพ
  - 2.1 มีประสบการณ์การร่วมกับกองทุน ไม่น้อยกว่า 1 ปี
  - 2.2 มีประสบการณ์การร่วมกับสถาบันนโยบายสาธารณะ ไม่น้อยกว่า 1 ปี

##### การคำนวณกลุ่มตัวอย่างพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพ

1. สูตรคำนวณของ Yamane(1967)

$$n = \frac{N}{1 + Ne} 2$$

เมื่อ

n แทน ขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ

N แทน จำนวนประชากร

e แทน ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ เท่ากับ 0.05

2. การคำนวณ

$$\text{กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ } (n) = \frac{56}{1 + (56 \times 0.0025)}$$

ดังนั้น กลุ่มตัวอย่างที่ต้องการ = 49 คน

### กลุ่มตัวอย่างผู้ให้ข้อมูล

1. พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพ ในเขตสุขภาพที่ 12 จำนวน 49 คน
2. เจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพ ในเขตสุขภาพที่ 12 โดยพี่เลี้ยงฯ 1 คน จะสอบถามเจ้าหน้าที่กองทุนฯ 2 คน จึงต้องเก็บข้อมูลในกลุ่มเจ้าหน้าที่กองทุน จำนวน 98 คน

### พื้นที่ศึกษา

ศึกษาในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 ได้แก่ จังหวัดสงขลา สตูล ยะลา ปัตตานี นราธิวาส ตรัง และพัทลุง

### เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ประกอบด้วย

1. แบบสอบถามพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
2. แบบสอบถามเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

### การสร้างเครื่องมือ

การสร้างเครื่องมือและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนการควบคุมคุณภาพของเครื่องมือดังนี้

1. การสร้างแบบสอบถาม สำหรับกลุ่มพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น พัฒนามาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
2. การสร้างแบบสอบถาม สำหรับกลุ่มเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น พัฒนามาจากการทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

### ตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) คำถามในแบบสอบถามและแนวคำถามในการสัมภาษณ์กลุ่มที่สร้างจากการทบทวนวรรณกรรมและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน คือ ผู้เชี่ยวชาญด้านคุณภาพเครื่องมือ 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น 1 ท่าน และผู้เชี่ยวชาญด้านการจัดการระบบสุขภาพระดับตำบล 1 ท่าน และนำมาปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ (Item Objective Congruence index : IOC = 0.89)



2. การทดสอบหาความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น (Reliability) ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบจากผู้ทรงคุณวุฒิไปทดลองใช้โดยการให้ผู้ให้ข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายคลึงกับผู้ให้ข้อมูลจริง จำนวน 10 ราย “ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค = 0.99”

### การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ขั้นเตรียมการ
  - 1.1 เตรียมผู้วิจัย ทบทวนวรรณกรรม เรื่องสมรรถนะของพี่เลี้ยง งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
  - 1.2 เตรียมกระบวนการวิจัย ออกแบบการวิจัยคัดเลือกกลุ่มตัวอย่างหรือผู้ให้ข้อมูล และสร้างเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 1.3 การเตรียมเครื่องมือ ได้แก่แบบสอบถาม แนวคำถามการสัมภาษณ์กลุ่ม ที่ผ่านการตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อความถูกต้องในการเก็บรวบรวมข้อมูล
  - 1.4 นำโครงร่างวิทยานิพนธ์เสนอต่อคณะกรรมการจริยธรรมการทำวิจัยในมนุษย์ สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เพื่อพิจารณาเกี่ยวกับจริยธรรมในการวิจัย
2. ขั้นตอนการดำเนินการเก็บข้อมูล
  - 2.1 หลังจากประสานขอความร่วมมือจากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลผู้วิจัยจัดทำลิ้งค์แบบสอบถามเพื่อส่งในกลุ่มไลน์ของพี่เลี้ยงกองทุนและกลุ่มเจ้าหน้าที่กองทุนเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
  - 2.2 เก็บรวบรวมข้อมูลออนไลน์ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบself-responseโดยใช้วิธี purposive sampling ตามเกณฑ์ที่กำหนดขึ้น และยินดีที่จะตอบแบบสอบถาม
  - 2.3 การพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการศึกษาความสำคัญของการวิจัยผลประโยชน์/โทษที่อาจจะได้รับพร้อมแนวทางช่วยเหลือโดยผู้ให้ข้อมูลยินยอมและเปิดโอกาสให้ซักถามปัญหาและข้อสงสัยต่างๆ รวมทั้งการให้สิทธิ์แก่ผู้ให้ข้อมูลในการเข้าร่วมหรือถอนตัวจากการวิจัยในครั้งนี้โดยไม่มีผลกระทบใดๆ ต่อผู้ให้ข้อมูลที่ได้นำมาสรุปและนำเสนอในภาพรวม ชื่อของผู้ร่วมวิจัยจะถูกปิดเป็นความลับ

## การวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลทั่วไป ข้อมูลสมรรถนะที่เลี้ยงจากแบบสอบถาม วิเคราะห์โดยแจกแจงความถี่ (frequency) ร้อยละ (percentage) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าคะแนนต่ำสุด(Min)-สูงสุด(Max)

### การแปลผล

1. ระดับสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

คะแนน	ระดับสมรรถนะ
1 - 2.9	น้อยที่สุด
3 - 4.9	น้อย
5 - 6.9	ปานกลาง
7 - 8.9	มาก
9 - 10	มากที่สุด

2. รายสมรรถนะที่ต้องมีการพัฒนา พิจารณาจากค่าคะแนนต่ำสุดของสมรรถนะนั้นๆ

### การพิทักษ์สิทธิ์และจริยธรรมการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้คำนึงถึงจริยธรรมการทำวิจัยและพิทักษ์สิทธิ์ผู้ให้ข้อมูลโดยผู้วิจัยทำโครงร่างเสนอขออนุญาตทำวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมด้านการวิจัยทางสังคมและการวิจัยเชิงทดลองในมนุษย์ของสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เลขที่ EC 003/64 ก่อนที่จะเริ่มเก็บข้อมูลผู้วิจัย จะชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยแก่ผู้ให้ข้อมูลทุกราย และให้เซ็นลงนามสมมติในเอกสารยินยอมด้วยความสมัครใจ ซึ่งผู้วิจัยจะรักษาข้อมูลอันเป็นความลับ โดยการปกปิดข้อมูลส่วนบุคคล ใช้รหัสแทนชื่อจริงและจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมเท่านั้น

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) เพื่อศึกษาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 12 ทำการวิจัยโดยการเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ในกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม คือ (1) กลุ่มพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น โดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ตอนที่ 2 สมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น และคำถามปลายเปิดเพื่อให้พี่เลี้ยงแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาระดับสมรรถนะพี่เลี้ยง (2) กลุ่มเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ตอนที่ 2 สมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น และคำถามปลายเปิดเพื่อให้เจ้าหน้าที่กองทุนแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาระดับสมรรถนะพี่เลี้ยง

### ผลการศึกษา

สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น โดยกลุ่มพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นเป็นผู้ให้ข้อมูล และกลุ่มเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เป็นผู้ให้ข้อมูลสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ดังนี้

#### 1. ข้อมูลทั่วไป

##### 1.1 ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 12

พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 12 ตอบแบบสอบถามจำนวน 24 คน เป็นเพศชาย 8 คน เพศหญิง 16 คน กลุ่มอายุน้อยกว่า 40 ปี 5 คน 40 – 50 ปี 12 คน มากกว่า 50 ปี 7 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี 16 คน สูงกว่าระดับปริญญาตรี 8 คน จบการศึกษา สาขาสาธารณสุขศาสตร์ 12 คน สาขารัฐประศาสนศาสตร์/รัฐศาสตร์ 6 คน สาขาการจัดการ 5 คน และสาขาพยาบาลศาสตร์ 1 คน ปฏิบัติงานในหน่วยงานสาธารณสุข 10 คน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 12 คน เอกชน 1 คน และเครือข่ายภาคประชาชน 1 คน มีประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพ 1 - 5 ปี 10 คน 6 - 10 ปี 7 คน และมากกว่า 10 ปี 7 คน ระยะเวลาการดำเนินงานร่วมกับกองทุนหลักประกันสุขภาพ 1 - 5 ปี 8 คน 6 - 10 ปี 7 คน และมากกว่า 10 ปี 7 คน ไม่ทราบ 2 คน ระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับสถาบันนโยบายสาธารณะ (สนส) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 1 - 5 ปี 10 คน 6 -

10 ปี 7 คน และมากกว่า 10 ปี 7 คน ประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพ 1 - 2 ปี 3 คน 3 - 4 ปี 11 คน และ 5 - 6 ปี 10 คน เคยผ่านการอบรมการเป็นพี่เลี้ยง 22 คน ไม่เคยผ่านการอบรม 2 คน (ตารางที่ 1)

ตารางที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล : พี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

คุณลักษณะ	ข้อมูล	จำนวน
เพศ	ชาย	8
	หญิง	16
อายุ	น้อยกว่า 40 ปี	5
	40 - 50 ปี	12
	มากกว่า 50 ปี	5
ระดับการศึกษา	ปริญญาตรี	16
	สูงกว่าปริญญาตรี	8
สาขาที่จบการศึกษา	สาธารณสุขศาสตร์	12
	รัฐประศาสนศาสตร์/รัฐศาสตร์	6
	บริหารจัดการ	5
	พยาบาลศาสตร์	1
หน่วยงานที่ปฏิบัติงาน	สาธารณสุข	10
	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	12
	เอกชน/ภาคประชาชน	2
ประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพ	1 - 5 ปี	8
	6 - 10 ปี	5
	มากกว่า 10 ปี	11
ประสบการณ์การทำงานร่วมกับกองทุน	1 - 5 ปี	8
	6 - 10 ปี	7
	มากกว่า 10 ปี	7
ประสบการณ์การทำงานร่วมกับ สนส.มอ.	1 - 5 ปี	10
	6 - 10 ปี	7
	มากกว่า 10 ปี	7

คุณลักษณะ	ข้อมูล	จำนวน
ประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง	1 - 2 ปี	3
	3 - 4 ปี	11
	5 - 6 ปี	10
ประวัติการอบรม	ผ่านการอบรม	22
	ไม่ผ่านการอบรม	2

## 1.2 ข้อมูลทั่วไปเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 12

เจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 12 ตอบแบบสอบถามจำนวน 53 คน เป็นเพศชาย 8 คน เพศหญิง 45 คน กลุ่มอายุ 25 – 30 ปี 7 คน 31 - 40 ปี 25 คน 41 – 49 ปี 21 คน ต่ำกว่าปริญญาตรี 1 คน ระดับการศึกษาปริญญาตรี 37 คน สูงกว่าระดับปริญญาตรี 15 คน จบการศึกษา สาขาสาธารณสุขศาสตร์ 16 คน สาขาศิลปศาสตร์/การจัดการ/บัญชี/การตลาด 13 คน สาขารัฐประศาสนศาสตร์/รัฐศาสตร์ 9 คน สาขาคอมพิวเตอร์/วิทยาศาสตร์/เกษตร 8 คน การจัดการระบบสุขภาพ/สิ่งแวดล้อม 4 คน และสาขาพยาบาลศาสตร์ 4 คน มีประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพ 1 - 5 ปี 27 คน 6 - 10 ปี 11 คน และมากกว่า 10 ปี 15 คน ประสบการณ์การทำงานกองทุนหลักประกันสุขภาพ 1 - 5 ปี 33 คน 6 - 10 ปี 12 คน และมากกว่า 10 ปี 8 คนระยะเวลาปฏิบัติงานร่วมกับสถาบันนโยบายสาธารณะ (สนส) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ 1 - 5 ปี 44 คน 6 - 10 ปี 2 คน มากกว่า 10 ปี 4 คน และไม่ทราบ 3 คน ปฏิบัติงานอยู่ในกองทุนขนาดเล็ก 14 คน ขนาดกลาง 36 คน และขนาดใหญ่ 3 คน (ตารางที่ 2)

ตารางที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของผู้ให้ข้อมูล : เจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

คุณลักษณะ	ข้อมูล	จำนวน
เพศ	ชาย	8
	หญิง	45
อายุ	25 - 30 ปี	7
	31 - 40 ปี	25
	41 - 49 ปี	21

คุณลักษณะ	ข้อมูล	จำนวน
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	1
	ปริญญาตรี	37
	สูงกว่าปริญญาตรี	15
สาขาที่จบการศึกษา	สาธารณสุขศาสตร์	16
	ศิลปศาสตร์/การจัดการ/บัญชี/การตลาด	13
	รัฐประศาสนศาสตร์/รัฐศาสตร์	9
	คอมพิวเตอร์/วิทยาศาสตร์/เกษตร	8
	การจัดการระบบสุขภาพ/สิ่งแวดล้อม	4
	พยาบาลศาสตร์	4
ประสบการณ์การทำงาน ด้านสุขภาพ	1 - 5 ปี	27
	6 - 10 ปี	11
	มากกว่า 10 ปี	15
ประสบการณ์การทำงาน ร่วมกับกองทุน	1 - 5 ปี	33
	6 - 10 ปี	12
	มากกว่า 10 ปี	8
ประสบการณ์การทำงาน ร่วมกับ สนส.มอ.	1 - 5 ปี	44
	6 - 10 ปี	2
	มากกว่า 10 ปี	4
	ไม่ทราบ	3
ขนาดกองทุน	กองทุนขนาดใหญ่	3
	กองทุนขนาดกลาง	36
	กองทุนขนาดเล็ก	14

### 3. สมรรถนะที่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นจำแนกตามคุณลักษณะ

ผลการศึกษา สมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จำแนกรายคุณลักษณะ ดังนี้ คุณลักษณะเพศ เพศชายสมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.43 เพศหญิง สมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.28 คุณลักษณะอายุ พบว่ากลุ่มอายุน้อยกว่า 40 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.13 อายุ 40-50 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.22 และกลุ่มอายุมากกว่า 40 ปี สมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.96 คุณลักษณะระดับการศึกษา การศึกษาระดับปริญญาตรี สมรรถนะเฉลี่ย

เท่ากับ 8.42 สูงกว่าปริญญาตรี เท่ากับ 8.22 คุณลักษณะการปฏิบัติงานในหน่วยของพี่เลี้ยง  
 หน่วยงานสาธารณสุข สมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.46 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น สมรรถนะเฉลี่ย  
 เท่ากับ 8.18 และหน่วยงานเอกชน สมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 9.03 คุณลักษณะประสบการณ์การทำงาน  
 ด้านสุขภาพ พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพ 1-5 ปี สมรรถนะเฉลี่ย  
 เท่ากับ 8.35 6-10 ปี สมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.18 และมากกว่า 10 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด  
 เท่ากับ 8.45 คุณลักษณะประสบการณ์การทำงานด้านการทำงานร่วมกับกองทุน พี่เลี้ยงที่มี  
 ประสบการณ์การทำงานร่วมกับกองทุน 1-5 ปี สมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.47 6-10 ปี มีสมรรถนะ  
 เฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 8.69 และมากกว่า 10 ปี สมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.00 คุณลักษณะประสบการณ์  
 การเป็นพี่เลี้ยงกองทุน พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ สมรรถนะเฉลี่ย 1-2 ปี เท่ากับ 7.95 3-4 ปี สมรรถนะ  
 เฉลี่ย เท่ากับ 8.31 และ 5-6 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 8.53 คุณลักษณะประสบการณ์การ  
 ทำงานร่วมกับสถาบันนโยบายสาธารณะ (สนส.มอ.) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พี่เลี้ยงที่มี  
 ประสบการณ์การทำงานร่วมกับ สนส.มอ. 1-5 ปี สมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.36 6-10 ปี มีสมรรถนะ  
 เฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 8.69 รองลงมา และมากกว่า 10 ปี สมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.00 คุณลักษณะการ  
 ผ่านการอบรม พี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรม มีสมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 8.43 และพี่เลี้ยงที่ไม่ผ่านการผ่าน  
 การอบรม มีสมรรถนะเฉลี่ย เท่ากับ 7.90 (ตารางที่ 3)

**ตารางที่ 3** ค่าเฉลี่ยสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จำแนกตามคุณลักษณะ

คุณลักษณะ	$\bar{x}$	SD
<b>1.เพศ</b>		
ชาย	8.43	0.20
หญิง	8.28	0.64
<b>2.กลุ่มอายุ</b>		
น้อยกว่า 40 ปี	8.13	0.90
40-50 ปี	8.22	0.25
มากกว่า 50 ปี	8.96	0.01
<b>3.ระดับการศึกษา</b>		
ปริญญาตรี	8.42	0.28
สูงกว่าปริญญาตรี	8.22	0.75

คุณลักษณะ	$\bar{x}$	SD
<b>4.หน่วยงาน</b>		
สาธารณสุข	8.46	0.35
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	8.17	0.48
เอกชน	9.03	0.00
<b>5.ประสบการณ์การทำงานด้าน สุขภาพ</b>		
1-5 ปี	8.35	0.23
6-10 ปี	8.18	0.81
มากกว่า 10 ปี	8.45	0.46
<b>6.ประสบการณ์การทำงานกองทุน</b>		
1-5 ปี	8.47	0.90
6-10 ปี	8.69	0.26
มากกว่า 10 ปี	8.00	0.07
<b>7.ประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง</b>		
1-2 ปี	7.95	0.12
3-4 ปี	8.31	0.57
5-6 ปี	8.53	0.53
<b>8.ประสบการณ์การทำงานร่วมกับ สนส.มอ.</b>		
1-5 ปี	8.36	0.71
6-10 ปี	8.69	0.26
มากกว่า 10 ปี	8.00	0.07
<b>9.ประวัติการอบรม</b>		
ผ่านการอบรม	8.43	0.44
ไม่ผ่านการอบรม	7.90	0.13



เมื่อพิจารณา สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพตามคุณลักษณะเป็นรายด้านพบว่า คุณลักษณะเพศ สมรรถนะเฉลี่ยเพศชายและเพศหญิง ในด้านการจัดทำแผน (8.25,8.21) ด้านการพัฒนาโครงการ (8.47,8.13) ด้านการติดตามประเมินผล (8.28,7.82) และด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล (8.56,8.36) คุณลักษณะอายุ กลุ่มที่มีอายุน้อยกว่า 40 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ย ด้านการจัดทำแผน (7.79) ด้านการพัฒนาโครงการ (7.88) และด้านการติดตามประเมินผล (7.15) ต่ำกว่าพี่เลี้ยงที่มีอายุ 40 - 61 ปี คุณลักษณะหน่วยงานที่พี่เลี้ยงปฏิบัติงานอยู่ พบว่าพี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานสาธารณสุขมีสมรรถนะสูงกว่าที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น การศึกษาระดับปริญญาตรี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงกว่าพี่เลี้ยงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ในด้านความรู้เรื่องระบบสุขภาพ (8.55,8.43) ด้านการจัดทำแผน (8.24,8.20) ด้านการพัฒนาโครงการ (8.33,8.20) ด้านการติดตามประเมินผล (8.17,7.75) และด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล (8.63,8.12) คุณลักษณะการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่างๆ พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานในหน่วยสาธารณสุข มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงกว่าพี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในทุกด้านสมรรถนะ คุณลักษณะประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพ พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพมากกว่า 6 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี คุณลักษณะประสบการณ์การทำงานร่วมกับกองทุน พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับกองทุน 6-10 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด คุณลักษณะประสบการณ์การทำงานพี่เลี้ยงกับกองทุน พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง 5-6 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ 3-4 ปี และประสบการณ์ 1-2 ปี คุณลักษณะประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถาบันนโยบายสาธารณะ (สนส.มอ.) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับ สนส.มอ. 6-10 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา 1-5 ปี และ มากกว่า 10 ปี คุณลักษณะประวัติผ่านการอบรม พี่เลี้ยงที่ผ่านการอบรมมีสมรรถนะเฉลี่ยสูงกว่า พี่เลี้ยงที่ไม่ผ่านการอบรมในทุกด้านสมรรถนะ (ตารางที่ 4)

**ตารางที่ 4** ค่าเฉลี่ยสมรรถนะรายด้านพึงเลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จำแนกตามคุณลักษณะ

คุณลักษณะ	ด้านความรู้เรื่องระบบสุขภาพ		ด้านการจัดทำแผน		ด้านการพัฒนาโครงการ		ด้านการติดตามประเมินผล		ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล		ด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
1.เพศ												
ชาย	8.50	0.67	8.25	0.69	8.47	0.53	8.28	0.61	8.56	0.66	8.50	0.62
หญิง	8.51	0.77	8.21	0.90	8.13	1.00	7.82	1.50	8.36	1.24	8.91	0.81
2.กลุ่มอายุ												
น้อยกว่า40 ปี	8.53	0.88	7.97	1.04	7.88	0.99	7.15	1.93	8.50	0.94	8.90	0.88
40-50 ปี	8.31	0.65	8.09	0.69	8.26	0.78	8.09	0.56	8.21	1.13	8.50	0.74
มากกว่า 50 ปี	9.03	0.40	8.93	0.26	8.84	0.37	8.94	0.25	9.11	0.36	9.13	0.35
3.ระดับการศึกษา												
ปริญญาตรี	8.55	0.68	8.24	0.81	8.33	0.85	8.17	0.81	8.63	0.73	8.69	0.66
สูงกว่าปริญญาตรี	8.43	0.81	8.20	0.84	8.20	0.82	7.75	1.69	8.12	1.35	8.79	0.80
4.หน่วยงาน												
สาธารณสุข	8.58	0.67	8.44	0.64	8.25	0.88	8.39	0.73	8.48	1.24	9.00	0.69
อปท.	8.38	0.77	7.96	0.89	8.24	0.82	7.60	1.43	8.37	0.82	8.45	0.76
เอกชน	9.13	0.35	9.00	0.00	9.00	0.00	9.00	0.00	9.00	0.00	9.00	0.00
5.ประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพ												
1-5 ปี	8.71	0.59	8.12	0.78	8.11	0.85	7.89	0.92	8.67	0.65	8.64	0.84
6-10 ปี	8.25	0.98	8.03	0.98	8.35	0.74	7.55	1.90	8.23	0.82	8.80	0.79
มากกว่า 10 ปี	8.48	0.59	8.45	0.70	8.39	0.88	8.44	0.60	8.40	1.33	8.75	0.68
6.ประสบการณ์การทำงานกองทุน												
1-5 ปี	8.54	0.85	8.33	1.00	8.54	0.82	7.96	1.85	8.56	0.97	9.08	0.67
6-10 ปี	8.71	0.58	8.62	0.49	8.50	0.77	8.54	0.72	8.88	0.54	9.08	0.67
มากกว่า 10 ปี	8.33	0.69	7.86	0.70	7.92	0.78	7.69	0.64	8.00	1.05	8.19	0.54
7.ประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง												
1-2 ปี	8.08	0.72	8.00	0.55	8.25	0.44	8.00	0.43	7.17	1.29	8.33	0.52
3-4 ปี	8.60	0.76	8.06	0.97	8.25	0.76	7.81	1.58	8.52	0.82	8.72	0.57
5-6 ปี	8.56	0.64	8.50	0.63	8.33	1.02	8.28	0.81	8.85	0.68	8.88	0.96

คุณลักษณะ	ด้านความรู้เรื่องระบบสุขภาพ		ด้านการจัดทำแผน		ด้านการพัฒนาโครงการ		ด้านการติดตามประเมินผล		ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล		ด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software	
	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD	$\bar{x}$	SD
8.ประสพการณ์การทำงานร่วมกับ สนส.มอ.												
1-5 ปี	8.56	0.77	8.16	1.01	8.34	0.89	7.78	1.68	8.54	0.87	8.88	0.72
6-10 ปี	8.71	0.58	8.62	0.49	8.50	0.77	8.54	0.72	8.94	0.63	9.08	0.67
มากกว่า 10 ปี	8.23	0.72	7.93	7.93	7.98	0.76	7.83	0.48	7.83	1.21	8.17	0.58
9.ประวัติการอบรม												
ผ่านการอบรม	8.49	0.76	8.27	0.82	8.38	0.84	8.12	1.24	8.68	0.79	8.79	0.77
ไม่ผ่าน	8.58	0.50	8.00	0.77	7.75	0.61	7.50	0.80	7.71	1.25	8.33	0.52

#### 4. ระดับของสมรรถนะที่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จากผลการศึกษาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 สรุปจากพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้ข้อมูล สมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.59$  SD = 1.00 ค่าคะแนน Min - Max = 4-10 โดยสมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพอยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.74$  SD = 0.85 ค่าคะแนน Min - Max = 6-10 สมรรถนะด้านการจัดทำแผน อยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.46$  SD = 0.93 ค่าคะแนน Min - Max = 6-10 สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ อยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.54$  SD = 0.97 ค่าคะแนน Min - Max = 5-10 สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.29$  SD = 1.26 ค่าคะแนน Min - Max = 4-10 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล อยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.70$  SD = 1.09 ค่าคะแนน Min - Max = 5-10 สมรรถนะด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software อยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.92$  SD = 0.82 ค่าคะแนน Min - Max = 7-10 (ตารางที่ 5) และเจ้าหน้าที่กองทุนฯ เป็นผู้ให้ข้อมูลพี่เลี้ยงสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับดีมากเช่นกัน  $\bar{x} = 8.73$  SD = 0.97 ค่าคะแนน Min - Max = 5-10 สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ อยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.72$  SD = 1.00 ค่าคะแนน Min - Max = 6-10 สมรรถนะด้านการจัดทำแผน อยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.66$  SD = 0.89 ค่าคะแนน Min - Max = 6-10 สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ อยู่ในระดับมาก  $\bar{x} = 8.69$  SD = 0.99 ค่าคะแนน Min - Max = 5-10 สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล อยู่ในระดับมาก  $\bar{x}$

= 8.56 SD = 0.94 ค่าคะแนน Min - Max = 6-10 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล อยู่ใน  
 ระดับมาก  $\bar{X}$  = 8.96 SD = 0.98 ค่าคะแนน Min - Max = 5-10 และสมรรถนะด้านการใช้ระบบ  
 คอมพิวเตอร์/Software อยู่ในระดับมาก  $\bar{X}$  = 8.90 SD = 0.93 ค่าคะแนน Min - Max = 7-10  
 (ตารางที่ 6) เมื่อพิจารณาสมรรถนะรายบุคคล โดยพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้ข้อมูลว่า พี่เลี้ยงมีสมรรถนะอยู่ใน  
 ระดับมากที่สุด 9 คน ระดับมาก 14 คน ระดับปานกลาง 1 คน และจำนวนเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้  
 ข้อมูลว่า พี่เลี้ยงมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากที่สุด 17 คน ระดับมาก 35 คน ระดับปานกลาง 1 คน  
 (ตารางที่ 7)

ตารางที่ 5 สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น พี่เลี้ยงเป็นผู้ให้ข้อมูล

สมรรถนะ	$\bar{X}$	Min - Max	SD	ระดับสมรรถนะ
1.สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจ เรื่องระบบสุขภาพ	8.74	6 - 10	0.85	มาก
2.สมรรถนะด้านการจัดทำแผน	8.46	6 - 10	0.93	มาก
3.สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ	8.54	5 - 10	0.97	มาก
4.สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล	8.29	4 - 10	1.26	มาก
5.สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล	8.70	5 - 10	1.09	มาก
6.สมรรถนะด้านการใช้ระบบ คอมพิวเตอร์/Software	8.92	7 - 10	0.82	มาก
รวม	8.59	4-10	1.00	มาก

ตารางที่ 6 สมรรถนะที่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เจ้าหน้าที่กองทุนผู้ให้ข้อมูล

สมรรถนะ	$\bar{X}$	Min - Max	SD	ระดับสมรรถนะ
1.สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ	8.72	6 - 10	1.00	มาก
2.สมรรถนะด้านการจัดทำแผน	8.66	6 - 10	0.89	มาก
3.สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ	8.69	5 - 10	0.99	มาก
4.สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล	8.56	6 - 10	0.94	มาก
5.สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล	8.96	5 - 10	0.98	มาก
6.สมรรถนะด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software	8.90	7 - 10	0.93	มาก
รวม	8.73	5-10	0.97	มาก

ตารางที่ 7 ร้อยละของระดับสมรรถนะรวมที่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

ระดับสมรรถนะ	คะแนน	ที่เลี้ยงให้ข้อมูล (คน)	เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล (คน)
มากที่สุด	9 - 10	9	17
มาก	7 - 8.9	14	35
ปานกลาง	5 - 6.9	1	1
น้อย	3 - 4.9	-	-
น้อยที่สุด	1 - 2.9	-	-

เมื่อพิจารณารายสมรรถนะย่อยที่เลี้ยงกองทุนฯ และเจ้าหน้าที่กองทุนฯ ให้ข้อมูลว่าอยู่ในระดับปานกลางและระดับน้อย ซึ่งที่เลี้ยงกองทุนฯบางรายต้องปรับปรุงได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องของสุขภาพ สมรรถนะย่อย 3.2 สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพของประชาชน 3.3 การสร้างกลไก/กระบวนการทำงาน (ตารางที่ 8) 2) สมรรถนะหลักด้านการจัดทำแผน สมรรถนะย่อย 1.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดทิศทาง/แนวทางในการจัดการปัญหา

(ตารางที่ 9) 3) สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาโครงการ สมรรถนะย่อย 1.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดชื่อโครงการ 7.ความเข้าใจและความสามารถในการคำนวณงบประมาณในแต่ละกิจกรรมของโครงการ (ตารางที่ 10) 4) สมรรถนะหลักด้านการติดตามประเมินผล สมรรถนะย่อย 1.ความเข้าใจและความสามารถในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน 2.ความเข้าใจและความสามารถในการประเมินผลคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ 3.ความเข้าใจและความสามารถในการทำรายงานด้านการเงิน 4.ความเข้าใจและความสามารถในการ (ตารางที่ 11) 5) สมรรถนะหลักด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลของพี่เลี้ยงกองทุนฯ สมรรถนะย่อย 1.สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ 2.สมรรถนะด้านการประสานงาน 3.สมรรถนะด้านการจัดการกรณีเกิดปัญหา/อุปสรรค 4.สมรรถนะด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้รับทุน .สมรรถนะด้านความสามารถในการให้คำแนะนำ 6.สมรรถนะด้านความสามารถในการสื่อสาร (ตารางที่12)

**ตารางที่ 8** สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ

สมรรถนะย่อย	พี่เลี้ยงให้ข้อมูล			เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล		
	$\bar{x}$	Min - Max	SD	$\bar{x}$	Min - Max	SD
1.ความรู้และความเข้าใจเรื่องสุขภาพ ทั้งมิติทางกาย ใจ สังคม และปัญญา	8.88	7 – 10	0.85	8.91	7 – 10	0.95
2.ความรู้และความเข้าใจเรื่องปัจจัยกำหนดสุขภาพ	8.92	7 – 10	0.83	8.89	6 – 10	0.91
3.ความรู้และความเข้าใจเรื่องแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพตามหลักออตตาวา ชาร์เตอร์						
3.1 การพัฒนาทักษะความสามารถของคน	8.75	7 – 10	0.85	8.68	6 – 10	1.11
3.2 การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ	8.54	6 – 10	1.02	8.62	6 – 10	1.11
3.3 การเพิ่มความสามารถของชุมชน	8.67	7 – 10	0.82	8.58	6 – 10	0.99
3.4 การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ	8.67	7 – 10	0.82	8.62	6 – 10	1.02

สมรรถนะย่อย	พี่เลี้ยงให้ข้อมูล			เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล		
	$\bar{x}$	Min - Max	SD	$\bar{x}$	Min - Max	SD
3.5 การสร้างกลไก/กระบวนการทำงาน	8.75	6 - 10	0.94	8.68	6 - 10	0.98
4. ความรู้และความเข้าใจเรื่องการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาสุขภาพ	8.75	8 - 9	0.74	8.75	6 - 10	0.96
รวม	8.74	6-10	0.85	8.72	6-10	1.00

ตารางที่ 9 สมรรถนะด้านการจัดทำแผน

สมรรถนะย่อย	พี่เลี้ยงให้ข้อมูล			เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล		
	$\bar{x}$	Min - Max	SD	$\bar{x}$	Min - Max	SD
1.ความเข้าใจและความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพของพื้นที่	8.3	7 - 10	0.92	8.85	7 - 10	0.86
2.ความเข้าใจและความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มปัญหาสุขภาพของพื้นที่ ภาพในอนาคต	8.33	6 - 9	0.96	8.60	7 - 10	0.86
3.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของแผนงาน	8.50	7 - 9	0.93	8.70	7 - 10	0.93
4.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากแผนงาน	8.50	7 - 9	0.88	8.70	6 - 9	0.90
5.ความเข้าใจและความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยเอื้อหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน	8.50	7 - 9	0.88	8.62	6 - 9	0.86
	8.46	6 - 9	0.93	8.64	6 - 9	0.86

สมรรถนะย่อย	พี่เลี้ยงให้ข้อมูล			เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล		
	$\bar{x}$	Min - Max	SD	$\bar{x}$	Min - Max	SD
6.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดทิศทาง/แนวทางในการจัดการปัญหา	8.33	6 – 9	1.09	8.51	6 – 9	0.95
7.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดวิธีการและสร้างเครื่องมือติดตามประเมินผล						
รวม	8.46	6-10	1.09	8.66	6-10	0.89

ตารางที่ 10 สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ

สมรรถนะย่อย	พี่เลี้ยงให้ข้อมูล			เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล		
	$\bar{x}$	Min - Max	SD	$\bar{x}$	Min - Max	SD
1.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดชื่อโครงการ	8.50	5 – 10	1.29	8.79	5 – 10	1.01
2.ความเข้าใจและความสามารถในการเขียนความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	8.58	7 – 10	0.97	8.81	6 – 10	0.98
3.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดกลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานโครงการ	8.63	7 – 9	0.82	8.74	6 – 10	0.94
4.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดเป้าประสงค์	8.50	7 – 10	0.98	8.62	6 – 10	0.99
5.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน	8.50	7 – 9	0.93	8.57	6 – 10	0.99
6.ความเข้าใจและความสามารถในการกำหนดวิธีการดำเนินงาน/กิจกรรม	8.54	7 – 9	0.88	8.70	6 – 10	1.01



สมรรถนะย่อย	พี่เลี้ยงให้ข้อมูล			เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล		
	$\bar{x}$	Min - Max	SD	$\bar{x}$	Min - Max	SD
7.ความเข้าใจและมีความสามารถ ในการคำนวณงบประมาณในแต่ละ กิจกรรม	8.54	6 – 10	1.02	8.60	6 – 10	1.03
8.ความเข้าใจและความสามารถ ในการเขียนผลที่คาดว่าจะได้รับ	8.50	7 – 9	0.93	8.70	6 – 10	1.03
รวม	8.54	5-10	0.97	8.69	5-10	0.99

ตารางที่ 11 สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล

สมรรถนะย่อย	พี่เลี้ยงให้ข้อมูล			เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล		
	$\bar{x}$	Min - Max	SD	$\bar{x}$	Min - Max	SD
1.ความเข้าใจและความสามารถ ในการติดตามผลการดำเนินงาน ตามแผน	8.33	4 – 9	1.27	8.57	7 – 9	0.99
2.ความเข้าใจและความสามารถ ในการประเมินผลคุณค่าที่ เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของ โครงการ	8.38	4 – 9	1.21	8.60	6 – 10	0.93
3.ความเข้าใจและความสามารถ ในการทำรายงานด้านการเงิน	8.17	4 – 9	1.34	8.51	6 – 9	0.93
4.ความเข้าใจและความสามารถ ในการรายงานผลการ ดำเนินงานและการทำรายงาน ฉบับสมบูรณ์	8.29	4 – 9	1.30	8.55	6 – 9	0.99
รวม	8.29	4-9	1.26	8.56	6-10	0.95

ตารางที่ 12 สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล

สมรรถนะย่อย	พี่เลี้ยงให้ข้อมูล			เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล		
	$\bar{x}$	Min - Max	SD	$\bar{x}$	Min - Max	SD
1.สมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์	8.79	5 – 10	1.14	9.08	5 – 10	0.96
2.สมรรถนะด้านการประสานงาน	8.79	5 – 10	1.22	8.92	5 – 10	0.96
3.สมรรถนะด้านการจัดการกรณี เกิดปัญหา/อุปสรรค	8.63	6 – 10	1.06	8.87	6 – 10	1.03
4.สมรรถนะด้านการสนับสนุน และช่วยเหลือผู้รับทุน	8.54	6 – 9	0.98	8.83	6 – 10	0.98
5.สมรรถนะด้านความสามารถใน การให้คำแนะนำ	8.71	6 – 10	1.12	9.00	6 – 10	0.98
6.สมรรถนะด้านความสามารถใน การสื่อสาร	8.75	5 – 10	1.12	9.06	5 – 10	0.96
รวม	8.70	5-10	1.11	8.96	5-10	0.98

ตารางที่ 13 สมรรถนะด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software

สมรรถนะย่อย	พี่เลี้ยงให้ข้อมูล			เจ้าหน้าที่กองทุนให้ข้อมูล		
	$\bar{x}$	Min - Max	SD	$\bar{x}$	Min - Max	SD
1.ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะใน การใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการ สื่อสาร	8.79	7 – 10	0.83	8.83	7 – 10	0.91
2.ความรู้ ความเข้าใจ ทักษะใน การใช้ Website ของกองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น	9.04	8 – 10	0.81	8.96	7 – 10	0.94
รวม	8.92	7-10	0.82	8.90	7-10	0.93

## 5. ข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนาระดับสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

จากการสรุปข้อมูลจากคำถามปลายเปิด หากจะต้องดำเนินการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะให้กับพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 12 สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 12 สงขลา (สปสช.) และสถานบันนโยบายสาธารณะ (สนส.มอ.) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรมีแนวทางและวิธีการดำเนินงานตามที่ได้ให้ข้อมูลได้เสนอ ไว้ดังนี้

### พี่เลี้ยงกองทุนฯ เป็นผู้ให้ข้อมูล

1. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ควรมีแนวทางพัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยงดังนี้
  - 1) จัดอบรมฟื้นฟูทุกปี
  - 2) รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ/ฝึกปฏิบัติ
  - 3) ออกนิเทศและติดตามกองทุนแต่ละพื้นที่ โดยมีการประกวดกองทุนดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
  - 4) สร้างเครื่องมือในการติดตามการดำเนินงาน
  - 5) การจัดกิจกรรมศึกษาดูงาน
  - 6) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พี่เลี้ยงได้พบปะกัน
  - 7) เสริมศักยภาพด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์
2. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 12 (สปสช.เขต 12) ควรมีแนวทางพัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยงดังนี้
  - 1) จัดอบรมฟื้นฟูทุกปี
  - 2) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ พี่เลี้ยงได้พบปะกัน
  - 3) รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ/ฝึกปฏิบัติ
  - 4) ออกนิเทศและติดตามกองทุนแต่ละพื้นที่ โดยมีการประกวดกองทุนดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
  - 5) จัดตั้งทีมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

3. สถาบันนโยบายสาธารณะ (สนส.มอ.) ควรจะมีแนวทางพัฒนาศักยภาพที่เลี้ยงดังนี้
  - 1) จัดอบรมฟื้นฟูทุกปี
  - 2) รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ/ฝึกปฏิบัติ
  - 3) ออกนิเทศและติดตามกองทุนแต่ละพื้นที่ โดยมีการประกวดกองทุนดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
  - 4) จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ที่เลี้ยงได้พบปะกัน

#### เจ้าหน้าที่กองทุนฯ เป็นผู้ให้ข้อมูล

1. สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ควรจะมีแนวทางพัฒนาศักยภาพที่เลี้ยงดังนี้
  - 1) ออกนิเทศและติดตามกองทุนแต่ละพื้นที่ โดยมีการประกวดกองทุนดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
  - 2) เพิ่มการพัฒนาศักยภาพการทำงานในชุมชน
  - 3) อบรมฟื้นฟูให้ความรู้แก่พี่เลี้ยง
  - 4) ควรสร้างความเข้าใจและดำเนินงานในแนวทางเดียวกัน
  - 5) การสาธิตการใช้เว็บไซต์กองทุน
  - 6) อบรมหลักสูตรการเขียนโครงการสำหรับผู้รับทุน
  - 7) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน
  - 8) จัดเวทีเสวนาและแลกเปลี่ยนเรียนรู้
2. สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 12 สงขลา (สปสช.) ควรจะมีแนวทางพัฒนาศักยภาพที่เลี้ยงดังนี้
  - 1) ออกนิเทศและติดตามกองทุนแต่ละพื้นที่ โดยมีการประกวดกองทุนดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
  - 2) เพิ่มการพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกับกองทุน
  - 3) อบรมฟื้นฟูให้ความรู้แก่พี่เลี้ยง
  - 4) แยกบทบาทที่เลี้ยงด้านสุขภาพกับด้านการจัดทำบัญชีรายรับ รายจ่าย ให้ชัดเจน
  - 5) ควรสร้างความเข้าใจและดำเนินงานในแนวทางเดียวกัน
  - 6) การสาธิตการใช้เว็บไซต์กองทุน
  - 7) อบรมหลักสูตรการเขียนโครงการสำหรับผู้รับทุน
  - 8) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน
  - 9) ให้พี่เลี้ยงลงเขียนโครงการร่วมกับผู้รับทุนในชุมชน

- 10) ให้พี่เลี้ยงลงพื้นที่บ่อยเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้รับทุนและกองทุน
  - 11) จัดเวทีถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน
3. สถาบันนโยบายสาธารณะ (สนส.มอ.) ควรจะมีแนวทางพัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยงดังนี้
- 1) ออกนิเทศและติดตามกองทุนแต่ละพื้นที่ โดยมีการประกวดกองทุนดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
  - 2) เพิ่มศักยภาพการลงพื้นที่ในชุมชน
  - 3) ควรสร้างความเข้าใจและดำเนินงานในแนวทางเดียวกัน
  - 4) อบรมฟื้นฟูให้ความรู้แก่พี่เลี้ยง
  - 5) จัดหลักสูตรออนไลน์ ให้พี่เลี้ยงเข้ามาเรียน
  - 6) การสาธิตการใช้เว็บไซต์กองทุน
  - 7) อบรมหลักสูตรการเขียนโครงการสำหรับผู้รับทุน
  - 8) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน
  - 9) กำหนดแนวทางและสร้างเครื่องมือในการติดตามการทำงานของพี่เลี้ยง
  - 10) จัดเวทีถอดบทเรียน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปราย และข้อเสนอแนะ

#### สรุปและอภิปรายผล

ผลการศึกษาศมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 ได้แก่สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ ด้านการจัดทำแผน ด้านการพัฒนาโครงการ ด้านการติดตามประเมินผลการดำเนินงานโครงการ ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล และด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software พบว่าพี่เลี้ยงเพศชายมีสมรรถนะเฉลี่ยสูงกว่าเพศหญิง ในด้านการจัดทำแผน ด้านการพัฒนาโครงการ ด้านการติดตามประเมินผล และด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล กลุ่มพี่เลี้ยงที่มีอายุ 40-61 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ย ด้านการจัดทำแผน ด้านการพัฒนาโครงการ และด้านการติดตามประเมินผล สูงกว่าสมรรถนะเฉลี่ยของพี่เลี้ยงที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี พี่เลี้ยงที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีมีสมรรถนะสูงกว่าพี่เลี้ยงที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี พี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานสาธารณสุขมีสมรรถนะสูงกว่าพี่เลี้ยงที่ปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การทำงานด้านสุขภาพมากกว่า 6 ปี มีสมรรถนะสูงกว่าพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า 6 ปี พี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับกองทุน 6-10 ปี มีสมรรถนะเฉลี่ยสูงที่สุดในทุกด้าน สำหรับพี่เลี้ยงที่มีประสบการณ์การทำงานร่วมกับสถาบันนโยบายสาธารณะ (สนส.มอ.) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ มากกว่า 6 ปี จะมีสมรรถนะสูง ประสบการณ์การเป็นพี่เลี้ยง 3 ปีขึ้นไปจะมีสมรรถนะอยู่ในระดับมากถึงมากที่สุด และพี่เลี้ยงที่มีประวัติผ่านการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพมีสมรรถนะสูงกว่าพี่เลี้ยงที่ไม่ผ่านการอบรม

สำหรับสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นพื้นที่เขตสุขภาพที่ 12 โดยพี่เลี้ยงเป็นผู้ให้ข้อมูล เป็นไปในทางเดียวกันเจ้าหน้าที่กองทุนเป็นผู้ให้ข้อมูล พบว่าพี่เลี้ยงกองทุนส่วนใหญ่มีสมรรถนะโดยรวมอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือระดับมากที่สุด อย่างไรก็ตามแม้สมรรถนะโดยรวมของพี่เลี้ยงอยู่ในระดับมาก แต่ยังมีพี่เลี้ยงบางส่วนที่ได้คะแนนต่ำและต้องได้รับการพัฒนาเพื่อยกระดับได้แก่ สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ และสมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ซึ่งพี่เลี้ยงกองทุนกลุ่มนี้จะต้องได้รับการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ และความสามารถ เรื่องการกำหนดชื่อโครงการ การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนงาน

การประเมินผลคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ การทำรายงานด้านการเงิน การรายงานผลการดำเนินงานและการทำรายงานฉบับสมบูรณ์ รวมถึงบางรายต้องพัฒนาตนเองด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านการประสานงาน และทักษะในการสื่อสาร

โดยแนวทางในการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะให้กับพี่เลี้ยง จากการสรุปผลการศึกษาในครั้งนี้ได้มีการเสนอแนะให้สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 12 สงขลา (สปลสข.) และสถาบันนโยบายสาธารณะ (สนส.) มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ควรดำเนินการ ดังนี้

- 1) จัดอบรมฟื้นฟูทุกปี
- 2) รูปแบบการอบรมเชิงปฏิบัติการ/ฝึกปฏิบัติ
- 3) ออกนิเทศและติดตามกองทุนแต่ละพื้นที่ โดยมีการประกวดกองทุนดีเด่น เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่
- 4) ควรมีการกำหนดแนวทางและสร้างเครื่องมือในการติดตามการทำงานของพี่เลี้ยง
- 5) จัดเวทีเสวนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ถอดบทเรียน และให้พี่เลี้ยงได้พบปะกัน
- 6) เสริมศักยภาพด้านการสร้างมนุษยสัมพันธ์
- 7) ควรสร้างความเข้าใจและดำเนินงานในแนวทางเดียวกัน
- 8) อบรมหลักสูตรการเขียนโครงการสำหรับผู้รับทุน
- 9) จัดตั้งทีมที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
- 10) กำหนดให้พี่เลี้ยงพัฒนาการปฏิบัติงานร่วมกับกองทุน
- 11) จัดกิจกรรมการสาธิตการใช้เวปไซด์กองทุน และฝึกปฏิบัติจริง
- 12) กำหนดให้พี่เลี้ยงลงเขียนโครงการร่วมกับผู้รับทุนในชุมชน
- 13) กำหนดให้พี่เลี้ยงลงพื้นที่บ่อยเพื่อความสัมพันธ์ที่ดี ต่อผู้รับทุนและกองทุน
- 14) เพิ่มศักยภาพให้พี่เลี้ยงลงพื้นที่ปฏิบัติงานร่วมกับชุมชน
- 15) จัดหลักสูตรออนไลน์ ให้พี่เลี้ยงเข้ามาเรียน
- 16) จัดกิจกรรมศึกษาดูงาน

### ข้อเสนอแนะ

1. เน้นพัฒนากลุ่มพี่เลี้ยงที่มีสมรรถนะต่ำเนื่องจากจะมีผลต่อการปฏิบัติงานของกองทุน
2. จัดตั้งทีมพี่เลี้ยงเพื่อช่วยเหลือกันในการลงพื้นที่ปฏิบัติงาน

### ข้อจำกัดในการวิจัย

การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ทำให้ไม่สามารถลงเก็บข้อมูลในพื้นที่ได้ จึงใช้วิธีเก็บข้อมูลออนไลน์ โดยจัดทำลิงค์เครื่องมือวิจัย ส่งในไลน์กลุ่มของพี่เลี้ยงกองทุน และเจ้าหน้าที่กองทุน จึงส่งผลให้เกิดข้อจำกัดดังนี้

1. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลตอบแบบ self-response ใช้วิธี purposive sampling และยินดีตอบแบบสอบถาม ทำให้ได้กลุ่มตัวอย่างประชากรไม่ครบตามที่คำนวณ
2. ขั้นตอนการเลือกผู้ให้ข้อมูล ไม่สามารถดำเนินการตามกำหนดได้
3. การชี้แจงสิทธิ์และวิธีการใช้เครื่องมือวิจัย โดยการพิมพ์เป็นข้อความส่งในไลน์กลุ่ม ไม่สามารถอธิบายปากต่อปากกับผู้ให้ข้อมูล
4. ระยะเวลาที่เก็บข้อมูลเนื่องจากเป็นการเก็บข้อมูลย้อนหลังทำให้เกิด Recall bias ผู้ให้ข้อมูลจำเหตุการณ์ที่ผ่านมาได้ไม่หมด
5. เกิด Selection bias เนื่องการข้อมูลแบบออนไลน์โดยส่งลิงค์ไปในกลุ่มไลน์ของพี่เลี้ยง และเจ้าหน้าที่กองทุน ทำให้สัดส่วนของผู้ให้ข้อมูลมีการกระจายไม่เหมาะสม



## บรรณานุกรม

- จิรากร ธรรมศรีสวัสดิ์. 2559.สมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยงสำหรับพยาบาลใหม่ในโรงพยาบาลเอกชน แห่งหนึ่ง ในจังหวัดชลบุรี. <https://he01.tci-thaijo.org/index.php/CUTJ/article/view/241063>. (สืบค้นเมื่อ 14 พฤศจิกายน 2561)
- ไชยยศ ไพวิทยศิริธรรม. 2557.การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 9
- ธีรศักดิ์ อุ่ณอารมย์เลิศ. 2557.การประเมินโครงการพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง Coaching & Mentoring ของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐมเขต 2
- ปริญญ์ กิจรุ่งเรือง และคณะ. 2560. รูปแบบการสร้างเสริมศักยภาพอาจารย์นิเทศก์และอาจารย์พี่เลี้ยง เพื่อพัฒนาความสามารถด้านการเป็นพี่เลี้ยงวิชาการสำหรับนักศึกษาฝึกประสบการณ์วิชาชีพรู พงศ์เทพ สุธีรวิฑูมิ. 2560. การติดตามประเมินผลยุทธศาสตร์ แผนงานโครงการสร้างเสริมสุขภาพ. พงศ์เทพ สุธีรวิฑูมิ. 2560.การติดตามสนับสนุนและประเมินผลโครงการ.
- เพ็ญ สุขมาก และ กิ่งกาญจน์ คำเจริญ. 2561. การติดตามและประเมินแบบเสริมพลัง ต่อกลไกพี่เลี้ยง ในการพัฒนาคุณภาพ กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่นหรือพื้นที่เขต 12
- เพ็ญ สุขมาก .2559. เอกสารประกอบการประชุมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพภาคีเครือข่าย สสส. หลักสูตร Health Promotion (การสร้างเสริมสุขภาพ)
- สาวิตรี ลำดับศรี. 2558. เทคนิคการสอนงาน. ศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชนสระบุรี กรมพัฒนาชุมชน กระทรวงมหาดไทย
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ. 2557. คู่มือปฏิบัติงานกองทุนหลักประกันสุขภาพในระดับ ท้องถิ่นหรือพื้นที่ ฉบับปรับปรุง
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 12 สงขลา.ข้อมูลจำนวนกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับ ท้องถิ่น.<https://localfund.happynetwork.org>.(สืบค้นเมื่อ 5 พฤษภาคม 2562)
- สมเกียรติ ทานอก และคณะ. 2556.การพัฒนาครูโดยใช้กระบวนการสร้างระบบพี่เลี้ยง coaching and mentoring สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครราชสีมา เขต 1
- อัญญา ปลอดเปลื้อง. 2559. สมรรถนะของพยาบาลพี่เลี้ยง. <https://li01.tci-thaijo.org/index.php/pnujr/article/view/65418>. (สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2561)
- อุทัยวรรณ พงษ์บริบูรณ์. (2561). การเป็นพยาบาลพี่เลี้ยง:ความท้าทายสมรรถนะส่วนบุคคลของ พยาบาล. วารสารพยาบาลทหารบก. 19(ฉบับพิเศษ): 22-30.
- Boyatzis, R.E. (1982) The Competent Manager: A Model for Effective Performance. John Wiley and Sons, Inc., New York.

### บรรณานุกรม (ต่อ)

David C McClelland. (1970). Test for Competency. rather than intelligence  
American Psychologists.


Effective Coaching Skills. <http://thepeakperformancecenter.com/development-series/skill-builder/interpersonal/coaching-for-performance/effective-coaching-skills/> (สืบค้นเมื่อ 13 พฤศจิกายน 2561)

Spencer, L.M. and Spencer, S.M. (1993) Competence at Work: Models for Superior Performance. John Wiley & Sons, New York.

ภาคผนวก

## ภาคผนวก ก

## หนังสือรับรองจริยธรรมด้านการวิจัยทางสังคมและการวิจัยเชิงทดลองในมนุษย์




EC 003/64

สถาบันนโยบายสาธารณะ  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา  
90110


**หนังสือรับรองจริยธรรม**

คณะกรรมการจริยธรรมด้านการวิจัยทางสังคมและการวิจัยเชิงทดลองในมนุษย์ สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ทำการพิจารณาและเห็นชอบโครงการวิจัย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

โครงการวิจัยเรื่อง	การประเมินสมรรถนะที่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
หัวหน้าโครงการ	นายชูศักดิ์ โมลิโต
หน่วยงาน	สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วันออกเอกสาร	วันที่ 10 มิถุนายน 2564
วันหมดอายุ	วันที่ 9 มิถุนายน 2565



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พงศ์เทพ สุธีรวัฒน์)  
ประธานคณะกรรมการจริยธรรม  
ด้านการวิจัยทางสังคมและการวิจัยเชิงทดลองในมนุษย์  
สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์



## ภาคผนวก ข

## เอกสารชี้แจงข้อมูลแก่ผู้เข้าร่วมโครงการวิจัย (Participant Information Sheet)

(เพื่อประกอบการตัดสินใจ)

ชื่อโครงการ (ภาษาไทย) สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

ชื่อผู้วิจัย.....นายชูศักดิ์ โมลิโต โทรศัพท์ 089-8700114.....

หน่วยงาน สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ก่อนที่ท่านจะลงนามในหนังสือแสดงเจตนายินยอมร่วมวิจัย ท่านควรได้รับทราบว่

- โครงการนี้เป็นโครงการวิจัย
- ท่าน ไม่จำเป็นต้องเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้ และสามารถถอนตัวออกจากโครงการได้ทุกเมื่อ โดยจะไม่มีผลกระทบต่อใดๆ ต่อท่าน
- ในเอกสารนี้อาจมีข้อความที่ท่านอ่านแล้วยังไม่เข้าใจ โปรดสอบถามหัวหน้าโครงการวิจัยหรือผู้แทนให้ช่วยอธิบายจนกว่าจะเข้าใจดี
- นักวิจัยผู้ขอความยินยอมต้องให้ข้อมูลและเวลาที่เพียงพอแก่ท่าน ในการตัดสินใจเข้าร่วมการวิจัยอย่างอิสระ

## เรียน ท่านผู้อ่านที่นับถือ

ผู้วิจัยขอเชิญท่านเข้าร่วมโครงการวิจัยในฐานะเป็นผู้ให้ข้อมูลหรือตอบแบบสอบถามในโครงการวิจัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงขอเสนอข้อมูลเกี่ยวกับโครงการวิจัยนี้เพื่อประกอบการตัดสินใจของท่าน ขอให้ท่านใช้เวลาในการอ่านและทำความเข้าใจรายละเอียดตามเอกสารที่ท่านได้รับ จำนวน 2 หน้านี้ ถ้าท่านไม่เข้าใจหรือสงสัยประการใด ท่านสามารถซักถามผู้วิจัย/ผู้ที่ให้ข้อมูลแก่ท่านได้อย่างเต็มที่ และถ้าท่านสมัครใจเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะขอให้ท่านลงชื่อในใบสมัครใจเพื่อเข้าร่วมโครงการวิจัยต่อไป

โครงการวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ในพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนใต้ โดยจะประเมินสมรรถนะของพี่เลี้ยงที่สำคัญดังต่อไปนี้ ได้แก่ ด้านความรู้ความเข้าใจระบบสุขภาพ ด้านการจัดทำแผน ด้านการพัฒนาโครงการ ด้านการติดตามประเมินผล ด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล และด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software กลุ่มผู้ให้ข้อมูลจะประกอบด้วย 2 กลุ่ม ดังนี้

1. กลุ่มพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
2. กลุ่มเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น
3. กลุ่มเจ้าหน้าที่ของสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ 12 สงขลา

การเก็บข้อมูล ผู้วิจัยจะดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่าง เดือนมิถุนายน – กันยายน 2564 โดยก่อนเก็บข้อมูล ทีมผู้วิจัยจะอธิบายรายละเอียดโครงการด้วยวาจาให้ท่านรับทราบ และขณะที่ท่านกำลังให้สัมภาษณ์ และสนทนากลุ่ม หากท่านรู้สึกไม่สบายใจที่จะตอบคำถามบางข้อ สามารถข้ามข้อคำถามนั้นไปได้ หรืออาจจะหยุดการให้ข้อมูลได้ทุกเมื่อ ข้อมูลที่ได้จะนำไปใช้ในการจัดกระบวนการพัฒนาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ให้มีความสอดคล้องกับบริบทของพื้นที่ 5 จังหวัดชายแดนใต้ ต่อไป

ในการให้ข้อมูล ผู้ให้ข้อมูลหรือผู้เข้าร่วมวิจัยดำเนินการให้ข้อมูลหรือตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่าน ส่วนไหนที่ไม่สามารถตอบได้ให้ระบุว่าไม่ต้องการให้ข้อมูล ทั้งนี้ผลการแสดงความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลจะถูกประมวลผลและนำเสนอในภาพรวม ไม่มีการนำเสนอข้อมูลเฉพาะเจาะจงเป็นรายบุคคล ดังนั้นผู้ให้ข้อมูลหรือผู้เข้าร่วมวิจัยจะไม่ได้รับผลกระทบใด ๆ ทั้งสิ้น ผู้วิจัยจัดเก็บข้อมูลทุกอย่างไว้เป็นความลับ ข้อมูลเอกสารเก็บไว้ในตู้จัดเก็บที่มีการล็อกกุญแจ ไฟล์ข้อมูลเก็บไว้ในคอมพิวเตอร์ที่มีการตั้งค่าน์รหัส เอกสารทุกชิ้นและไฟล์ข้อมูลจะถูกทำลายเมื่ออายุเกิน 5 ปีขึ้นไป การนำเสนอผลการวิจัยเป็นการนำเสนอผลในภาพรวมเท่านั้น โดยไม่ระบุข้อมูลที่เชื่อมโยงไปยังผู้ให้ข้อมูลได้แต่อย่างใด

ทั้งนี้โครงการวิจัยนี้ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการจริยธรรมด้านการวิจัยทางสังคม และการวิจัยเชิงทดลองในมนุษย์ สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ท่านสามารถขอรับคำปรึกษา/แจ้งเรื่อง/ร้องเรียน ได้ที่สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โทรศัพท์ 0 7428 2900 ในวันและเวลาราชการ

ผู้วิจัยขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

**ผู้ให้ข้อมูล/อาสาสมัครโปรดให้ความสำคัญ**

- ท่านจะได้รับเอกสารชี้แจงและหนังสือแสดงเจตนายินยอมที่มีข้อความเดียวกันกับที่นักวิจัยเก็บไว้ 1 ชุด ท่านควรเก็บไว้กับตัวเพื่อเป็นหลักฐาน และอ่านเมื่อมีข้อสงสัย
- ส่วนท้ายหนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมโครงการ จะต้องมี 1) ลายมือชื่อของท่าน 2) ลายมือชื่อนักวิจัยที่ให้คำอธิบายเกี่ยวกับโครงการ และ 3) วันที่ที่ลงนาม ซึ่งท่านต้องเป็นผู้ลงวันที่ด้วยตนเอง

## ภาคผนวก ค

## หนังสือแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย

(Informed Consent Form)

ข้าพเจ้า (นาย /นาง /นางสาว).....นามสกุล.....อายุปี  
ขอแสดงเจตนายินยอมเข้าร่วมการวิจัย ในโครงการวิจัยเรื่อง สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกัน  
 สุขภาพระดับท้องถิ่น

ข้าพเจ้าได้รับฟังคำอธิบายจาก นายชูศักดิ์ โมลิโต และได้รับทราบถึงรายละเอียดของ  
 โครงการวิจัยเกี่ยวกับวัตถุประสงค์และระยะเวลาที่ทำการวิจัย ขั้นตอน ตลอดจนผลประโยชน์ที่  
 ข้าพเจ้าจะได้รับ

และข้าพเจ้ายินยอมให้ผู้วิจัยใช้ข้อมูลส่วนบุคคลของข้าพเจ้าเพื่อวัตถุประสงค์ของการวิจัย  
 เท่านั้น โดยให้วิเคราะห์และนำเสนอเป็นข้อมูลในภาพรวม ผู้วิจัยต้องเก็บรักษาข้อมูลที่ได้จากข้าพเจ้า  
 ไว้เป็นความลับ มีมาตรการความปลอดภัย มีการเข้าถึงข้อมูลโดยผู้วิจัยเท่านั้น และไม่เผยแพร่ต่อ  
 สาธารณะเป็นรายบุคคล ทั้งนี้ข้าพเจ้าสามารถถอนตัวหรืองดเข้าร่วมการวิจัยได้ทุกเมื่อ โดยจะไม่มี  
 ผลกระทบใด ๆ ในอนาคต

หากข้าพเจ้ามีข้อข้องใจเกี่ยวกับขั้นตอนของการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถติดต่อกับนายชูศักดิ์ โม  
 ลิโต ได้ที่ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา โทรศัพท์ 0 7433 6080 (ในเวลา  
 ราชการ) และ 08 9870 0114 ได้ตลอด 24 ชั่วโมง หากได้รับการปฏิบัติไม่ตรงตามที่ระบุไว้ในเอกสาร  
 ชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย ข้าพเจ้าสามารถขอรับคำปรึกษา/แจ้งเรื่อง/ร้องเรียน ได้ที่สถาบันนโยบาย  
 สาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ โทรศัพท์ 0 7428 2900 ได้ในวันและเวลาราชการ

ข้าพเจ้า เข้าใจข้อความในเอกสารชี้แจงผู้เข้าร่วมการวิจัย และหนังสือแสดงเจตนายินยอมนี้  
 โดยตลอดแล้ว ข้าพเจ้ายินดีให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม และได้ลงลายมือชื่อ หรือให้  
 นักวิจัยผู้อ่านให้ข้าพเจ้าฟังลงลายมือชื่อในใบแสดงความยินยอมให้ข้อมูลแทนข้าพเจ้า

ลงชื่อ .....

ลงชื่อ .....

(นักวิจัยผู้ลงนามแทน)

(ผู้ตอบแบบสอบถาม)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. ....

นักวิจัยต้องมอบสำเนาเอกสารฉบับนี้ให้ผู้เข้าร่วมวิจัย เก็บไว้ 1 ชุดด้วย

## ภาคผนวก ง



เลขที่แบบสอบถาม.....

## แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น  
 วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกัน  
 สุขภาพระดับท้องถิ่น

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ใน  
 การศึกษาเท่านั้น ไม่มีการสอบถามเกี่ยวกับชื่อหรือข้อมูลส่วนตัวใดๆ ของผู้ทำแบบสอบถาม ดังนั้น  
 ท่านสามารถให้คำตอบและข้อเสนอแนะได้โดยอิสระตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ตอบ  
 แบบสอบถามนี้

คำอธิบาย : มีคำถามทั้งหมด 9 ข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย  และ เติมคำในช่องว่าง ที่ตรงกับความเป็น  
 จริงของท่าน

1. เพศ

ชาย

หญิง

2. อายุ.....ปี (ตอบเป็นจำนวนเต็ม)

3. ท่านจบระดับการศึกษาสูงสุด

ต่ำกว่ามัธยมศึกษาตอนปลาย

มัธยมศึกษาตอนปลาย /ปวช.

อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก/สูงกว่า

4. สาขาที่ท่านจบการศึกษา.....

5. หน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)



- โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล  
 โรงพยาบาล  
 สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ  
 องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น  
 พนักงานเอกชน  
 เครือข่ายภาคประชาสังคม  
 อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน  
 อื่นๆ โปรดระบุ.....
6. ท่านเป็นพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มาแล้ว.....ปี (ตอบเป็นจำนวนเต็ม)
7. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มาแล้ว.....ปี (ตอบเป็นจำนวนเต็ม)
8. ท่านมีประสบการณ์ในการทำงานด้านสุขภาพมาแล้ว.....ปี (ตอบเป็นจำนวนเต็ม)
9. ท่านเคยได้รับการอบรมที่เกี่ยวข้องกับการเป็นพี่เลี้ยงกองทุนต่อไปนี้หรือไม่ กรุณาใส่เครื่องหมาย
- ในหัวข้อที่เคยเข้ารับการอบรม (สามารถตอบได้มากกว่า 1 ข้อ)
- 1) การอบรมที่จัดโดยสถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์(สนส.) ต่อไปนี้
- วันที่ 30-31 ตุลาคม พ.ศ. 2560 อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยง เขต 12 จำนวน 2 วัน ณ ชั้น 14 LRC มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
- วันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2561 อบรมการสร้างทีมพี่เลี้ยง ด้านการจัดทำแผน พัฒนาโครงการ และติดตามประเมินผล จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเคียน อ.เมืองนราธิวาส จ.นราธิวาส
- วันที่ 28 มกราคม พ.ศ. 2561 อบรมการสร้างทีมพี่เลี้ยง ด้านการจัดทำแผน พัฒนาโครงการ และติดตามประเมินผล จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมเทศบาลนครยะลา อ.เมืองยะลา จ.ยะลา
- วันที่ 29 มกราคม พ.ศ. 2561 อบรมการสร้างทีมพี่เลี้ยง ด้านการจัดทำแผน พัฒนาโครงการ และติดตามประเมินผล จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลละงู อ.ละงู จ.สตูล
- วันที่ 9 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 อบรมการสร้างทีมพี่เลี้ยง ด้านการจัดทำแผน พัฒนาโครงการ และติดตามประเมินผล จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเคียน อ.เมืองนราธิวาส จ.นราธิวาส

- วันที่ 18 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2561 อบรมการสร้างทีมพี่เลี้ยง ด้านการจัดทำแผน พัฒนาโครงการ และติดตามประเมินผล จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมศูนย์บริการวิชาการ ชุมชน อ.จะนะ จ.สงขลา
- วันที่ 5 มีนาคม พ.ศ. 2561 อบรมการสร้างทีมพี่เลี้ยง ด้านการจัดทำแผน พัฒนาโครงการ และติดตามประเมินผล จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมยะลา อ.เมืองยะลา จ.ยะลา
- วันที่ 17 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 อบรมการสร้างทีมพี่เลี้ยง ด้านการจัดทำแผนพัฒนาโครงการ และติดตามประเมินผล จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองจิก อ.หนองจิก จ.ปัตตานี
- วันที่ 24-25 พฤษภาคม พ.ศ. 2561 อบรมการพัฒนาศักยภาพกองทุนฯ จำนวน 2 วัน ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหนองจิก อ.หนองจิก จ.ปัตตานี
- วันที่ 4-5 มิถุนายน พ.ศ. 2561 อบรมการพัฒนาศักยภาพกองทุนฯ จำนวน 2 วัน ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเคียน อ.เมืองนราธิวาส จ.นราธิวาส
- วันที่ 27 มิถุนายน พ.ศ. 2561 เชิงปฏิบัติการพัฒนารูปแบบการจัดการปัจจัยเสี่ยง จำนวน 1 วัน ณ โรงแรมเซาเทิร์นวิว อ.เมืองปัตตานี จ.ปัตตานี
- วันที่ 5 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 อบรมการสร้างทีมพี่เลี้ยง ด้านการจัดทำแผน พัฒนาโครงการ และติดตามประเมินผล จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลกำแพง อ.ละงู จ.สตูล
- วันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2561 อบรมการพัฒนาศักยภาพกองทุนฯ จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมองค์การบริหารส่วนตำบลโคกเคียน อ.เมืองนราธิวาส จ.นราธิวาส
- วันที่ 5 ตุลาคม พ.ศ. 2561 อบรมการสร้างทีมพี่เลี้ยง ด้านการจัดทำแผน พัฒนาโครงการ และติดตามประเมินผล จำนวน 1 วัน ณ ห้องประชุมโรงพยาบาลจะนะ อ.จะนะ จ.สงขลา
- วันที่ 10 -11 สิงหาคม พ.ศ.2562 อบรม การพัฒนาศักยภาพคณะทำงาน พี่เลี้ยงกองทุน จำนวน 1 วัน ณ โรงแรมริชมอนด์ จ.นนทบุรี
- วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ.2562 อบรมการพัฒนาศักยภาพคณะทำงาน พี่เลี้ยงกองทุน จำนวน 1 วัน ณ โรงแรมไม้ด้า งามวงศ์วาน จ.นนทบุรี
- วันที่ 20-22 กันยายน พ.ศ. 2562 ประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาข้อเสนอโครงการ จำนวน 3 วัน ณ สนส. มอ. ชั้น 14 LRC มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วันที่ 5-6 มีนาคม พ.ศ.2563 ประชุมเชิงปฏิบัติการ การดำเนินงานกิจกรรมทางกายใน  
กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่นเขต 12 จำนวน 2 สนส. มอ. ชั้น 14 LRC  
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2) การอบรมที่จัดโดยสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติเขต 12 (สปสช.) ต่อไปนี้

วันที่ 21-22 ตุลาคม พ.ศ.2563 การพัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยงกองทุน สปสช. เขต 12  
สงขลา

จำนวน 2 วัน ณ โรงแรมเดอะเบต เวคชั่น ราชมั่งคลา จ.สงขลา

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. หลักสูตร.....  
จำนวน.....วัน .สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. หลักสูตร.....  
จำนวน.....วัน .สถานที่.....

3) การอบรมในหลักสูตรอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเพิ่มสมรรถนะของท่าน โปรดระบุ  
รายละเอียด

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. หลักสูตร.....  
จำนวน.....วัน .สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. หลักสูตร.....  
จำนวน.....วัน .สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. หลักสูตร.....  
จำนวน.....วัน .สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. หลักสูตร.....  
จำนวน.....วัน .สถานที่.....

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. หลักสูตร.....  
จำนวน.....วัน .สถานที่.....

















## ภาคผนวก จ

## แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “/” ในช่องข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด พร้อมระบุ

ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงโดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ได้ +1 คะแนน

ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน

ข้อความไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ ได้ -1 คะแนน

\*\*กรณีให้ -1 คะแนน (ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์) ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม  
ในข้อนี้

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
<b>1. สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
1.1.	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องสุขภาพ ทั้งมิติทางกาย ใจ สังคม และ ปัญญา เพิ่มขึ้นอย่างน้อยเพียงใด				
1.2	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องปัจจัยกำหนดสุขภาพ :ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยบุคคล สภาพแวดล้อม และระบบกลไก เพิ่มขึ้นอย่างน้อยเพียงใด				
1.3	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพตามหลัก ออตตาวา ชาร์เตอร์ ต่อไปนี้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยเพียงใด				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
1.3.1	การพัฒนาทักษะความสามารถของคนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
1.3.2	การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
1.3.3	การเพิ่มความสามารถของชุมชน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
1.3.4	การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
1.3.5	การสร้างกลไก/กระบวนการทำงานเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
1.4	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องการวิเคราะห์ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาสุขภาพ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
1.5	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ ทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				
<b>2. สมรรถนะด้านการจัดทำแผน ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
2.1	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถใน				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
	การวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพของพื้นที่ ณ ปัจจุบันเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
2.2	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มปัญหาสุขภาพของพื้นที่ ภาพในอนาคต เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
2.3	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของแผนงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
2.4	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากแผนงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
2.5	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยเอื้อหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
2.6	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง/แนวทางในการจัดการปัญหา เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
2.7	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดวิธีการและสร้างเครื่องมือ				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
	ติดตามประเมินผล เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด				
2.8	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ กำหนดทิศทาง/แนวทางในการ จัดการปัญหา เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
2.9	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับ สมรรถนะด้านการจัดทำแผน ทั้ง 7 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่า ควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				
<b>3. สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
3.1	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ กำหนดชื่อโครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด				
3.2	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ เขียนความเป็นมาและความสำคัญของ ปัญหา เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
3.3	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ กำหนดกลุ่มเป้าหมายในการ ดำเนินงานโครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด				
3.4	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
	การกำหนดเป้าประสงค์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด				
3.5	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ กำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน เพิ่มขึ้น เล็กน้อยเพียงใด				
3.6	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ กำหนดวิธีการดำเนินงาน/กิจกรรม เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
3.7	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ คำนวณงบประมาณในแต่ละกิจกรรม เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
3.8	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ เขียนผลที่คาดว่าจะได้รับ เพิ่มขึ้น เล็กน้อยเพียงใด				
3.9	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับ สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ ทั้ง 9 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิด ว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				
<b>4. สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
4.1	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการ ติดตามผลการดำเนินงานตามแผน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
4.2	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการประเมินผลคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
4.3	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการทำรายงานด้านการเงิน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
4.4	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมีความสามารถในการรายงานผลการดำเนินงาน ด้านการเงินและการทำงานฉบับสมบูรณ์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
4.5	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล ทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				
<b>5. สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
5.1	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
5.2	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้านการประสานงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				



ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
5.3	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้านการจัดการกรณีเกิดปัญหา/อุปสรรค เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
5.4	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้รับทุน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
5.5	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะความสามารถในการให้คำแนะนำ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
5.6	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้านความสามารถในการสื่อสารภาษาถิ่น เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				ตัด ภาษาถิ่น ออก
5.7	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทั้ง 6 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				
<b>6.สมรรถนะด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
6.1	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร มากน้อยเพียงใด				
6.2	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการใช้ Website ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
6.3	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/ Software ทั้ง 2 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				

## ภาคผนวก ฉ

## การคำนวณผลการประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “/” ในช่องข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด พร้อมระบุ

ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงโดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ได้ +1 คะแนน

ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน

ข้อความไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ ได้ -1 คะแนน

\*\*กรณีให้ -1 คะแนน (ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์) ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม  
ในข้อนี้

## แบบสอบถามฉบับที่เสี่ยงเป็นผู้ให้ข้อมูล

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจากผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องสุขภาพ ทั้งมิติทางกายใจ สังคม และปัญญา เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องปัจจัยกำหนดสุขภาพ : ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยบุคคล สภาพแวดล้อม และระบบกลไก เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนาศักยภาพ ท่านมีความรู้และความเข้าใจเรื่องแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพตามหลักออดตาวา ชาร์เตอร์ ต่อไปนี้เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด						
3	การพัฒนาทักษะความสามารถของคน เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
4	การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ สุขภาพ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
5	การเพิ่มความสามารถของชุมชน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อ สุขภาพ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	การสร้างกลไก/กระบวนการ ทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความรู้และความ เข้าใจเรื่องการวิเคราะห์ปัญหาและ แนวทางการแก้ปัญหาสุขภาพ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือ ยกระดับสมรรถนะด้านความรู้และ ความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ ทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและ วิธีการอย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์ปัญหาสุขภาพของ พื้นที่ ณ ปัจจุบันเพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการวิเคราะห์ แนวโน้มปัญหาสุขภาพของพื้นที่ ภาพในอนาคต เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
12	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด เป้าประสงค์และตัวชี้วัดของ แผนงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
13	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด ผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจาก แผนงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการวิเคราะห์ ปัจจัยเอื้อหรืออุปสรรคในการ ดำเนินงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด ทิศทาง/แนวทางในการจัดการ ปัญหา เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดวิธีการ และสร้างเครื่องมือติดตาม ประเมินผล เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด	-1	-1	-1	-3	-1.00	ตัดทิ้ง

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ทิศทาง/แนวทางในการจัดการ ปัญหา เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด						
18	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือ ยกระดับสมรรถนะด้านการจัดทำ แผน ทั้ง 7 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น ให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมี แนวทางและวิธีการอย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดชื่อ โครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการเขียนความ เป็นมาและความสำคัญของปัญหา เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
21	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน โครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด เป้าประสงค์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ตัวชี้วัดของแผนงาน เพิ่มขึ้นมาก น้อยเพียงใด						
24	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดวิธีการ ดำเนินงาน/กิจกรรม เพิ่มขึ้นมาก น้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการคำนวณ งบประมาณในแต่ละกิจกรรม เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการเขียนผลที่คาด ว่าจะได้รับ เพิ่มขึ้นมากน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือ ยกระดับสมรรถนะด้านการพัฒนา โครงการ ทั้ง 9 ข้อ ดังกล่าวข้างต้น ให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมี แนวทางและวิธีการอย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผน เพิ่มขึ้นมาก น้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
29	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการประเมินผล คุณค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงาน	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ของโครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด						
30	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการทำรายงาน ด้านการเงิน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความเข้าใจและมี ความสามารถในการรายงานผล การดำเนินงาน ด้านการเงินและ การทำรายงานฉบับสมบูรณ์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	0	0	0	0	0.00	ปรับปรุง
32	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือ ยกระดับสมรรถนะด้านการติดตาม ประเมินผล ทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าว ข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควร มีแนวทางและวิธีการอย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้าน มนุษยสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
34	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้านการ ประสานงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้านการ จัดการกรณีเกิดปัญหา/อุปสรรค เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้



ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
36	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้านการ สนับสนุนและช่วยเหลือผู้รับทุน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
37	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้านความ สามารถในการให้คำแนะนำ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีสมรรถนะด้าน ความสามารถในการสื่อสารภาษา ถิ่น เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	0	0	0	0	0.00	ปรับปรุง
39	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือ ยกระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพ ส่วนบุคคล ทั้ง 6 ข้อ ดังกล่าว ข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควร มีแนวทางและวิธีการอย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความรู้ ความ เข้าใจ ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์ เพื่อการสื่อสาร มากน้อยเพียงใด	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
41	หลังจากที่ท่านได้รับการพัฒนา ศักยภาพ ท่านมีความรู้ ความ เข้าใจ ทักษะในการใช้ Website ของกองทุนหลักประกันสุขภาพ ระดับท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือ ยกระดับสมรรถนะด้านการใช้ ระบบคอมพิวเตอร์/Software ทั้ง 2 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
	ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและ วิธีการอย่างไร						
	รวมคะแนน	38	38	36	112	37.33	
Total IOC						0.89	

## ภาคผนวก ข



เลขที่แบบสอบถาม.....

## แบบสอบถาม

เรื่อง สมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

วัตถุประสงค์ เพื่อให้ได้ข้อมูลในการกำหนดแนวทางการพัฒนาสมรรถนะของพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์ ผู้วิจัยขอทราบข้อมูลเพื่อประโยชน์ในการศึกษาเท่านั้น ไม่มีการสอบถามเกี่ยวกับชื่อหรือข้อมูลส่วนตัวใดๆ ของผู้ทำแบบสอบถาม ดังนั้นท่านสามารถให้คำตอบและข้อเสนอแนะได้โดยอิสระตามความเป็นจริง

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่กองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นผู้ตอบแบบสอบถามนี้

10. เพศ

ชาย

หญิง

11. อายุ.....ปี

12. ระดับการศึกษา

อนุปริญญา/ปวส.

ปริญญาตรี

ปริญญาโท

ปริญญาเอก/สูงกว่า

13. สาขาที่จบการศึกษา.....

14. ขนาดของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น

ขนาดเล็ก

ขนาดกลาง

ขนาดใหญ่









## 10. สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล

ข้อ	คำถาม	คะแนน									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน มากน้อยเพียงใด										
2	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการประเมินผลคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ มากน้อยเพียงใด										
3	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการทำรายงานด้านการเงิน มากน้อยเพียงใด										
4	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการรายงานผลการดำเนินงานและการทำรายงานฉบับสมบูรณ์ มากน้อยเพียงใด										
<p>5. หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล ทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร</p> <p>5.1 สสส. ควรจะมีแนวทางพัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยงอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>5.2.สปสข ควรจะมีแนวทางพัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยงอย่างไร</p> <p>.....</p> <p>5.3.สถาบันนโยบายสาธารณะ(ชื่อเต็ม สจรส.) ควรจะมีแนวทางพัฒนาศักยภาพพี่เลี้ยงอย่างไร</p> <p>.....</p>											







## ภาคผนวก ข

## แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “/” ในช่องข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด พร้อมระบุ

ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงโดยมีเกณฑ์พิจารณาดังนี้

ข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ได้ +1 คะแนน

ไม่แน่ใจว่าคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน

ข้อความไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ ได้ -1 คะแนน

\*\*กรณีให้ -1 คะแนน (ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์) ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม  
ในข้อนั้น

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
<b>1. สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจเรื่องระบบสุขภาพ ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
1.1.	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้และความเข้าใจเรื่องสุขภาพ ทั้งมิติทางกาย ใจ สังคม และปัญญา เพิ่มขึ้นอย่างน้อยเพียงใด				
1.2	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้และความเข้าใจเรื่องปัจจัยกำหนดสุขภาพ ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยบุคคล สภาพแวดล้อม และระบบกลไก เพิ่มขึ้นอย่างน้อยเพียงใด				
1.3	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้และความเข้าใจเรื่องแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพตามหลักออตตาวา ชาร์เตอร์ ต่อไปนี้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยเพียงใด				
1.3.1	การพัฒนาทักษะความสามารถของคน เพิ่มขึ้นอย่างน้อยเพียงใด				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
1.3.2	การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
1.3.3	การเพิ่มความสามารถของชุมชน เพิ่มขึ้น เล็กน้อยเพียงใด				
1.3.4	การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
1.3.5	การสร้างกลไก/กระบวนการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
1.4	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้และความเข้าใจ เรื่องการวิเคราะห์ปัญหาและแนว ทางการแก้ปัญหาสุขภาพ เพิ่มขึ้นมาก น้อยเพียงใด				
1.5	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับ สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจ เรื่องระบบสุขภาพ ทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการ อย่างไร				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
<b>2. สมรรถนะด้านการจัดทำแผน ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
2.1	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์ปัญหาสุขภาพของพื้นที่ ณ ปัจจุบันเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
2.2	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้มปัญหาสุขภาพของพื้นที่ ภาพในอนาคตเพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
2.3	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดของแผนงาน เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
2.4	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดผลลัพธ์และผลกระทบที่เกิดจากแผนงาน เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
2.5	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัยเอื้อหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
2.6	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดทิศทาง/แนวทางในการจัดการปัญหา เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
2.7	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดวิธีการและ				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
	สร้างเครื่องมือติดตามประเมินผล เพิ่มขึ้น มากน้อยเพียงใด				
2.8	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดทิศทาง/ แนวทางในการจัดการปัญหา เพิ่มขึ้นมาก น้อยเพียงใด				
2.9	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับ สมรรถนะด้านการจัดทำแผน ทั้ง 8 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่า ควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				
<b>3. สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
3.1	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดชื่อโครงการ เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
3.2	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการเขียนความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา เพิ่มขึ้นมาก น้อยเพียงใด				
3.3	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงานโครงการ เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
3.4	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดเป้าประสงค์ เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
3.5	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดตัวชี้วัดของแผนงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
3.6	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการกำหนดวิธีการดำเนินงาน/กิจกรรม เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
3.7	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการคำนวณงบประมาณในแต่ละกิจกรรม เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
3.8	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการเขียนผลที่คาดว่าจะได้รับ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
3.9	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ ทั้ง 8 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				
<b>4. สมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
4.1	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการติดตามผลการดำเนินงานตามแผน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
4.2	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการประเมินผลคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				

ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
4.3	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการทำรายงานด้านการเงิน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
4.4	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการรายงานผลการดำเนินงาน ด้านการเงินและการทำรายงานฉบับสมบูรณ์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
4.5	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านการติดตามประเมินผล ทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				
<b>5. สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคลของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
5.1	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
5.2	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้านการประสานงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
5.3	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้านการจัดการกรณีเกิดปัญหา/อุปสรรค เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				
5.4	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้รับทุน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด				



ลำดับ	เครื่องมือ	ความคิดเห็นผู้ทรงคุณวุฒิ			ข้อคิดเห็นในการปรับปรุง
		ตรง วัตถุประสงค์ +1	ไม่แน่ใจ 0	ไม่ตรง วัตถุประสงค์ -1	
5.5	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะานความสามารถในการให้คำแนะนำ เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
5.6	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้านความสามารถในการสื่อสารภาษาถิ่น เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด				
5.7	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทั้ง 6 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				
<b>6.สมรรถนะด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software ของพี่เลี้ยงกองหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น</b>					
6.1	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการสื่อสาร มากน้อยเพียงใด				
6.2	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการใช้ Website ของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มากน้อยเพียงใด				
6.3	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านการใช้ระบบคอมพิวเตอร์/Software ทั้ง 2 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร				

## ภาคผนวก ฅ

## แบบประเมินความตรงเชิงเนื้อหาของเครื่องมือที่ใช้ในการศึกษา

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย “/” ในช่องข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงมากที่สุด พร้อมระบุ  
ข้อคิดเห็นในการปรับปรุงโดยมีเกณฑ์พิจารณา ดังนี้

ข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์ ได้ +1 คะแนน

ไม่แน่ใจว่าข้อความวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ได้ 0 คะแนน

ข้อความไม่สามารถวัดได้ตามวัตถุประสงค์ ได้ -1 คะแนน

\*\*กรณีให้ -1 คะแนน (ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์) ขอความอนุเคราะห์ให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม  
ในข้อนี้

## แบบสอบถามฉบับเจ้าหน้าที่กองทุนเป็นผู้ให้ข้อมูล

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
1	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้และความเข้าใจเรื่องสุขภาพ ทั้งมิติทางกาย ใจ สังคม และปัญญา เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
2	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้และความเข้าใจเรื่องปัจจัยกำหนดสุขภาพ :ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยบุคคล สภาพแวดล้อม และระบบกลไก เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้และความเข้าใจเรื่องแนวทางการสร้างเสริมสุขภาพตามหลักออตตาวา ชาร์เตอร์ต่อไปนี้เป็นขึ้นเล็กน้อยเพียงใด						
3	การพัฒนาทักษะความสามารถของคนเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
4	การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อสุขภาพ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
5	การเพิ่มความสามารถของชุมชน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
6	การสร้างนโยบายสาธารณะเพื่อ สุขภาพ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
7	การสร้างกลไก/กระบวนการทำงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
8	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้และความ เข้าใจเรื่องการวิเคราะห์ปัญหาและ แนวทางการแก้ปัญหาสุขภาพ เพิ่มขึ้น เล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
9	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับ สมรรถนะด้านความรู้และความเข้าใจ เรื่องระบบสุขภาพ ทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการ อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
10	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการวิเคราะห์ สถานการณ์ปัญหาสุขภาพของพื้นที่ ณ ปัจจุบันเพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
11	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการวิเคราะห์แนวโน้ม ปัญหาสุขภาพของพื้นที่ ภาพในอนาคต เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
12	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด เป้าประสงค์และตัวชี้วัดของแผนงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
13	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดผลลัพธ์ และผลกระทบที่เกิดจากแผนงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
14	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการวิเคราะห์ปัจจัย เอื้อหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
15	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดทิศทาง/ แนวทางในการจัดการปัญหา เพิ่มขึ้น เล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
16	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดวิธีการ และสร้างเครื่องมือติดตามประเมินผล เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
17	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดทิศทาง/ แนวทางในการจัดการปัญหา เพิ่มขึ้น เล็กน้อยเพียงใด	-1	-1	-1	-3	-1.00	ตัดทิ้ง
18	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับ สมรรถนะด้านการจัดทำแผน ทั้ง 8 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่าน คิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
19	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดชื่อ โครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
20	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการเขียนความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา เพิ่มขึ้น เล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
21	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด กลุ่มเป้าหมายในการดำเนินงาน โครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
22	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนด เป้าประสงค์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
23	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดตัวชี้วัด ของแผนงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
24	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการกำหนดวิธีการ ดำเนินงาน/กิจกรรม เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
25	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการคำนวณ งบประมาณในแต่ละกิจกรรม เพิ่มขึ้น เล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
26	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการเขียนผลที่คาดว่าจะ ได้รับ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
27	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับ สมรรถนะด้านการพัฒนาโครงการ ทั้ง 8 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการ อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
28	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมี ความสามารถในการติดตามผลการ ดำเนินงานตามแผน เพิ่มขึ้นเล็กน้อย เพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
29	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการประเมินผลคุณค่าที่เกิดขึ้นจากการดำเนินงานของโครงการ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
30	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการทำรายงานด้านการเงิน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
31	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความเข้าใจและมีความสามารถในการรายงานผลการดำเนินงาน ด้านการเงินและการทำรายงานฉบับสมบูรณ์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	0	0	0	0	0.00	ปรับปรุง
32	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับสมรรถนะด้านการติดตามประเมินผลทั้ง 4 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
33	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้านมนุษยสัมพันธ์ เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
34	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้านการประสานงาน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
35	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้านการจัดการกรณีเกิดปัญหา/อุปสรรค เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
36	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้านการสนับสนุนและช่วยเหลือผู้รับทุน เพิ่มขึ้นเล็กน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้

ลำดับ	ข้อความ	คะแนนความคิดเห็นจาก ผู้เชี่ยวชาญ			รวม	IOC	สรุปผล
		คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3			
37	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะานความ สามารถในการให้คำแนะนำ เพิ่มขึ้น มากน้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
38	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีสมรรถนะด้าน ความสามารถในการสื่อสารภาษาถิ่น เพิ่มขึ้นมากน้อยเพียงใด	0	0	0	0	0.00	ปรับปรุง ง
39	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับ สมรรถนะด้านบุคลิกภาพส่วนบุคคล ทั้ง 6 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่าควรมีแนวทางและวิธีการ อย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
40	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการ สื่อสาร มากน้อยเพียงใด	1	1	0	2	0.67	ใช้ได้
41	พี่เลี้ยงกองทุนฯ มีความรู้ ความเข้าใจ ทักษะในการใช้ Website ของกองทุน หลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น มาก น้อยเพียงใด	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
42	หากจะต้องมีการพัฒนาหรือยกระดับ สมรรถนะด้านการใช้ระบบ คอมพิวเตอร์/Software ทั้ง 2 ข้อ ดังกล่าวข้างต้นให้กับพี่เลี้ยง ท่านคิดว่า ควรมีแนวทางและวิธีการอย่างไร	1	1	1	3	1.00	ใช้ได้
	รวมคะแนน	38	38	36	112	37.3 3	
Total IOC						0.89	

## ภาคผนวก ญ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

1. ดร.กุลทัต หงส์ขยางกูร สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ดร.ชอพียะห์ นิมะ สถาบันนโยบายสาธารณะ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. ดร.ธนิษฐา ดิษฐ์สุวรรณ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา



## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ สกุล นายชูศักดิ์ โมลิโต

รหัสประจำตัวนักศึกษา 5910024002

วุฒิการศึกษา

วุฒิ	ชื่อสถาบัน	ปีที่สำเร็จการศึกษา
สาธารณสุขศาสตรบัณฑิต	มหาวิทยาลัยขอนแก่น	2544

## ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน

นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ สำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 12 จังหวัดสงขลา

## การตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงาน

ชูศักดิ์ โมลิโต, พงศ์เทพ สุธีรวุฒิ และเพ็ญ สุขมาก. 2566. การประเมินสมรรถนะพี่เลี้ยงกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น เขตสุขภาพที่ 12. การประชุมวิชาการเครือข่ายหมออนามัยแห่งชาติ ครั้งที่ 3