

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

Leadership soft skills of tambon health promoting hospital director that affects the performance of personnel at tambon health promoting hospital in Khon Kaen province

สฤกษ์พลชัย บัวจันทร์ ส.ม. (บริหารสาธารณสุข)*

Sarichpolchai Buajan M.P.H. (Public Health Administration)*

ชนะพล ศรีฤชา ปร.ด. (สังคมศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข)**

Chanaphol Sriruecha Ph.D. (Medical and Health Social Science)**

*โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านคำแก่นคูณ

*Kumkaenkoon tambon Health Promoting Hospital

**คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**The faculty of Public Health, Khon Kaen University

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytic study) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ในการศึกษา คือ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น จำนวน 652 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง 199 คน โดยใช้วิธีการสุ่มแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาของแบบสอบถามโดยผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน หาความเที่ยงโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาช ได้เท่ากับ 0.97 การเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 30 ตุลาคม ถึงวันที่ 15 พฤศจิกายน 2558 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดย Stepwise multiple linear regressions กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.62) และ 4.14 (S.D.=0.47) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.571$, $p\text{-value} < 0.001$) สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านการพัฒนาคนและการสอนงาน และด้านทักษะการนำเสนอสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 37.0 ($R^2 = 0.37$, $p\text{-value} < 0.001$) ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านประสิทธิผล และผลลัพธ์การดำเนินการด้านคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพในมุมมองของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามลำดับ

คำสำคัญ: สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ การปฏิบัติงาน

Abstract

This cross-sectional descriptive research was aimed to study leadership soft skills of tambon health promoting hospital director that affect the performance of personnel at tambon health promoting hospitals in Khon Kaen province, Thailand. The samples were 199 personnel randomly selected by stratified random sampling from the 652 population. The questionnaire was examined and verified by the three experts for content validity and tested for reliability in 30 samples pilot study (Cronbach's alpha coefficient = 0.97). Data collection was carried out from October 30th to December 15th, 2015. Data distribution was performed by descriptive statistics including percentage, mean, median, standard deviation, minimum, maximum. Inferential statistics including Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple linear regressions were used. The level of statistical significant was set at 0.05

The results showed that leadership soft skills of tambon health promoting hospital director and performance of personnel at tambon health promoting hospitals in Khon Kaen province were found at high level with average scores of 3.94 (S.D.=0.62) and 4.14 (S.D.=0.47). The leadership soft skills had moderate positive relationship with performance of personnel at tambon health promoting hospitals in Khon Kaen province ($r=0.571$, p -value <0.001). Two aspects of leadership soft skills; development of coaching and presentation skill can predict the performance of personnel at tambon health promoting hospitals at 37.0 percent ($R^2 = 0.370$, p -value <0.001). The majority of problems are about the results of effective performance in service process, results of perform effectiveness as well as quality operations results in process and quality in view of the public and stakeholders, respectively.

Keywords: leadership soft skills, performance of personnel

บทนำ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด เป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างประชาชนและระบบบริการสาธารณสุข⁽¹⁾ ปัจจุบันภาวะผู้นำเป็นสภาวะการณ์ที่มีความจำเป็นมากสำหรับองค์กร การบริหารองค์กรใดๆ หากขาดผู้นำแล้วย่อมจะทำให้องค์กรนั้นดำเนินกิจกรรมไปด้วยความยากลำบาก องค์กรซึ่งประกอบด้วยคนจำนวนมากย่อมจะวุ่นวายสับสน ต่างคนต่างงานไม่ประสานกันและเกิดความขัดแย้งกัน การบรรลุเป้าหมายขององค์กรย่อมจะล่าช้าหรือไม่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้⁽²⁾ การใช้อำนาจหรือการใช้ความเป็นผู้นำต้องอาศัยองค์ประกอบหลายอย่างเพื่อให้สมาชิกในองค์กรทุกคนเกิดความรัก และตั้งใจปฏิบัติงาน ผลที่ตามมาก็คือ ผลการ

ปฏิบัติงานรายบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และจะส่งผลต่อองค์กรในที่สุด⁽³⁾

บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีศักยภาพ มีทักษะภาวะผู้นำ สามารถบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่เพื่อจัดบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เป็นที่พึงทางด้านสุขภาพ ทั้งสุขภาพกาย สุขภาพใจ สุขภาพสังคม หรือแม้กระทั่งความเป็นส่วนหนึ่งของชุมชนที่จะต้องพึ่งพาอาศัยซึ่งกันและกัน⁽¹⁾ การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้การดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพหน่วยบริการปฐมภูมิ หมวดที่ 7 ผลลัพธ์การดำเนินการของเครือข่ายบริการปฐมภูมิ ประกอบด้วย ด้านประสิทธิผล ด้านคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพในมุมมองของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการ และด้านการพัฒนาองค์กรเครือข่ายบริการปฐมภูมิ⁽⁴⁾

การทำงานที่ราบรื่นขององค์การขึ้นอยู่กับความสัมพันธ์ที่กลมกลืนกันของผู้นำกับคณะทำงาน ผู้นำที่มีสุนทรียะทัศนะตระหนักดีว่าในแต่ละสถานการณ์พวกเขามีความจำเป็นในการปรับรูปแบบภาวะผู้นำของพวกเขา หรือแม้กระทั่งจุดยืนของพวกเขา หรือแนวทางการทำงาน เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้คนและความจำเป็นของแต่ละสถานการณ์ โดยสุนทรียะภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย การทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ความคิดริเริ่ม ความสามารถในการเป็นผู้นำ ประสิทธิภาพส่วนบุคคล ทักษะการวางแผนและการจัดองค์กร ทักษะการพัฒนาคนและการสอนงาน และทักษะการนำเสนอ⁽⁵⁾

โดยปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานพัฒนาคุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิตามเกณฑ์คุณภาพ PCA ดังนี้ การนำนโยบายและการถ่ายทอดองค์ความรู้ PCA สู่การปฏิบัติ ยังไม่ครอบคลุม โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง ทำให้กระบวนการพัฒนาไม่ต่อเนื่องและเชื่อมโยงกันเป็นเครือข่าย การเขียนแบบประเมินตนเองไม่ตรงตามบริบทและปัญหาที่แท้จริงของ CUP ทำให้กระบวนการทำงานไม่สอดคล้องกันและส่งผลกระทบต่อสรุปผลการดำเนินงานไม่ชัดเจน⁽⁶⁾

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับสุนทรียะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น โดยการศึกษาเชิงวิเคราะห์ในกลุ่มผู้นำของ รพ.สต. เพื่อทราบระดับสุนทรียะภาวะผู้นำและการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุนทรียะภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

2. เพื่อศึกษาสุนทรียะภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

นิยามสุนทรียะภาวะผู้นำ

ผู้นำ หมายถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

สุนทรียะภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยายามใช้อิทธิพลของตนหรือกลุ่มตนอย่างนุ่มนวล กระตุ้น ชี้นำ ผลักดัน ให้บุคลากร หรือกลุ่มบุคคลอื่น มีความเต็มใจ และกระตือรือร้นในการทำสิ่งต่าง ๆ ตามต้องการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากร โดยมีความสำเร็จของกลุ่ม หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นเป้าหมาย

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงวิเคราะห์แบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional analytic study)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ศึกษา คือ บุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จาก 26 อำเภอ 248 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ยกเว้นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสาธารณสุขอำเภอ รวมกลุ่มเป้าหมายในกลุ่มของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 652 คน⁽⁷⁾

กลุ่มตัวอย่าง คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น ยกเว้น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และสาธารณสุขอำเภอ เพราะให้ผู้ที่บังคับบัญชาของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งในการเก็บรวบรวมข้อมูลใช้กลุ่มตัวอย่างจากประชากรเป้าหมายจำนวน 652 คน จาก 26

อำเภอ 248 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified sampling) และการหาขนาดกลุ่มตัวอย่างดังนี้

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณขนาดตัวอย่างในกรณีที่ทราบจำนวนประชากรโดยการคำนวณขนาดตัวอย่างเพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของประชากร⁽⁸⁾

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

เมื่อกำหนดให้

- n = จำนวนขนาดตัวอย่าง
 N = จำนวนบุคลากรที่ปฏิบัติงานใน รพ.สต. ในจังหวัดขอนแก่นจำนวน 652 คน
 $Z_{\alpha/2}$ = ค่ามาตรฐานใต้โค้งปกติที่ระดับความเชื่อมั่นที่ 95% ($Z_{\alpha/2}$ หรือ $Z_{0.025} = 1.96$)
 e = ค่าความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับได้ ที่ยอมให้เกิดขึ้นซึ่งในการศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดให้ความคลาดเคลื่อนของค่าเฉลี่ยที่ศึกษาจากกลุ่มตัวอย่างแตกต่างจากค่าเฉลี่ยของประชากรเท่ากับ 0.05
 σ = ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานระดับภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการกำกับ ควบคุมของหัวหน้าสถานีอนามัยในระดับสูง = 0.43⁽⁹⁾

จากการใช้สูตรในการคำนวณหาขนาดตัวอย่างได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างไม่น้อยกว่า 199 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่างสำหรับตอบแบบสอบถามในครั้งนี้คือบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทั้งหมด 26 แห่งในจังหวัดขอนแก่น ยกเว้นตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ บุคลากรที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 199 ตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบชั้นภูมิ (Stratified random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย แบบสอบถาม (Questionnaires) มีทั้งหมด 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุนทรียภาพภาวะผู้นำ ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบได้เสนอปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการปฏิบัติงานบุคลากรที่ปฏิบัติงานประจำในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ เครื่องมือผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) ด้วยการนำแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์ที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วเสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจความถูกต้อง ความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) บุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีลักษณะสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานใกล้เคียงโดยนำไปทดลองในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คนโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbrach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.97

การวิเคราะห์ข้อมูล วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ค่าสูงสุด ต่ำสุด ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's correlation) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise multiple linear regressions) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 29 ตุลาคม 2558 เลขที่ HE 582268 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลในเดือนพฤศจิกายน 2558

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

คุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น พบว่ากลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 72.4 มีอายุระหว่าง 31 -40 ปี จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 36.2 โดยมีอายุเฉลี่ย 38.38 (S.D.=7.98ปี) อายุต่ำสุด 21 ปี อายุสูงสุด 58 ปี สถานภาพสมรสคู่จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 68.8 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีจำนวน 164 คน คิดเป็นร้อยละ 82.4 ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพยาบาลวิชาชีพจำนวน 94 คนคิดเป็นร้อยละ 47.2 และมีรายได้ 2,0001-30,000 บาท จำนวน 84 คน คิดเป็นร้อยละ 42.2 มีรายได้เฉลี่ย 26,039.55 บาท (S.D.=8,850.74 บาท) รายได้ต่ำสุด 10,000 บาท รายได้สูงสุด 50,000 บาท มีระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1 - 10 ปี จำนวน 90 คน คิดเป็นร้อยละ 45.2 มีค่ามัธยฐาน 12 ปี (S.D.=8.48) ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานสูงสุด 35 ปี ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี

2. ระดับสุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เมื่อพิจารณาระดับสุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่าในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับสุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D.=0.62) เมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า ด้านการพัฒนาคน และการสอนงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.=0.61) รองลงมาคือ ด้านการทำงานเป็นทีม อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.11 (S.D.=0.64) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือด้านความสามารถในการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.80) รองลงมา

คือด้านความคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.=0.52)

3. ระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

จากข้อมูลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างมีระดับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.47) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือผลลัพธ์การดำเนินการด้านประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.19 (S.D.=0.52) รองลงมาคือผลลัพธ์การดำเนินการด้านการพัฒนาองค์กร เครือข่ายบริการปฐมภูมิอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.52) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือผลลัพธ์การดำเนินการด้านคุณภาพของกระบวนการด้านคุณภาพของกระบวนการ และคุณภาพในมุมมองของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.=0.53) รองลงมาคือผลลัพธ์การดำเนินงานด้านประสิทธิผลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.52)

4. สุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

สุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.571$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนสุนทรียภาพภาวะผู้นำรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ รายละเอียดตามตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างสุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

สุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน จังหวัดขอนแก่น	การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลในจังหวัดขอนแก่น		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
สุนทรียภาพภาวะผู้นำ	0.571***	< 0.001	ปานกลาง
1. การทำงานเป็นทีม	0.523***	< 0.001	ปานกลาง
2. ทักษะการสื่อสาร	0.503***	< 0.001	ปานกลาง
3. ความคิดริเริ่ม	0.431***	< 0.001	ปานกลาง
4. ความสามารถในการเป็นผู้นำ	0.507***	< 0.001	ปานกลาง
5. ประสิทธิภาพส่วนบุคคล	0.495***	< 0.001	ปานกลาง
6. การวางแผนและการจัดองค์กร	0.537***	< 0.001	ปานกลาง
7. การพัฒนาคนและการสอนงาน	0.591***	< 0.001	ปานกลาง
8. ทักษะการนำเสนอ	0.554***	< 0.001	ปานกลาง

***Correlation is significant at the 0.001 level

5. สุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นที่ถูกเลือกเข้าสมการ คือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ สุนทรียภาพภาวะผู้นำด้านการพัฒนาคนและการสอนงาน ($p\text{-value} < 0.001$) และด้านทักษะการนำเสนอ ($p\text{-value} = 0.012$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 37.0 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value
การพัฒนาคนและการสอนงาน	0.315	0.408	4.429	< 0.001
ทักษะการนำเสนอ	0.151	0.233	2.526	0.012

ค่าคงที่ 2.272, $F = 57.621$, $p\text{-value} < 0.001$, $R = 0.608$, $R^2 = 0.370$

ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นในตารางที่ 2 สามารถนำมาเขียนเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 2.272 + 0.315 (\text{สุนทรียภาพภาวะผู้นำด้านการพัฒนาคนและการสอนงาน}) + 0.151 (\text{สุนทรียภาพภาวะผู้นำด้านทักษะการนำเสนอ})$$

6. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นโดยภาพรวม ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดจากแบบสอบถามทั้งหมด 199 ฉบับ พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 55 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 27.64 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ที่ผู้ปฏิบัติเสนอคือ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านประสิทธิภาพของกระบวนการให้บริการ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านประสิทธิผล และ ผลลัพธ์การดำเนินการด้านคุณภาพของกระบวนการและคุณภาพในมุมมองของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผล

สุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น พบว่าภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.571$, $p\text{-value} < 0.001$) เนื่องจากสุนทรียภาพภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นตัวแปรที่เป็นปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งผลการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง สอดคล้องกับ สมนึก ไวกาน⁽¹⁰⁾ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำตามลักษณะและวิธีการใช้อำนาจกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

ของหัวหน้าสถานีนอนมัยในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าภาวะผู้นำแบบเสรีนิยม มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลาง ($r=0.678$, $p\text{-value} < 0.001$) เช่นเดียวกันกับ จรรย์ญ ทงอเนก และประจักษ์ บัวผัน⁽¹¹⁾ พบว่า ความสัมพันธ์สุนทรียภาพภาวะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุมกำกับการทำงานตามโครงการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.870$, $p\text{-value} < .001$) เช่นเดียวกันกับ อเนก กลิ่นรส และนิตยา เพ็ญศรีรักษา⁽¹²⁾ พบว่า สมรรถนะหลัก กระบวนการบริหารและผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนของหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ ในเขตตรวจราชการสาธารณสุข 6 สมรรถนะหลัก มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่สอดคล้องกับ กฤษณะ เพชรบ่อใหญ่⁽¹³⁾ พบว่า ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับบรรยากาศองค์กร ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ไม่มีเหตุผลเพียงพอที่จะสรุปได้ว่ารูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์กรในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นที่ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ สุนทรียภาพภาวะผู้นำด้านการพัฒนาคนและการสอนงาน ($p\text{-value} < 0.001$) และด้านทักษะการนำเสนอ ($p\text{-value} = 0.012$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 2 ตัวแปรสามารถพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 37.0 เนื่องจากสุนทรียภาพภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะในการพัฒนาคนและการสอนงาน และด้านทักษะการนำเสนอ เป็นสิ่งสำคัญในการผลักดันเพื่อนร่วมงาน

ให้ไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้ สอดคล้องกับ Ngang⁽⁵⁾ พบว่าสุนทรียะภาวะผู้นำและความน่าเชื่อถือของคุณสมบัติในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่งของประเทศมาเลเซีย 3 ด้านคือทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการวางแผนจัดองค์กร และทักษะในการนำเสนอ สามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศองค์กรได้ร้อยละ 57.1 ไม่สอดคล้องกับจริญญ ทอองเนก และประจักษ์ บัวพันธ์⁽¹¹⁾ พบว่าสุนทรียะภาวะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามโครงการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด ทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการวางแผนและการจัดองค์กร ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ เพศ (ชาย) ทักษะในการพัฒนาตนเอง สามารถร่วมกันทำนายการควบคุม กำกับ การดำเนินงานตามโครงการได้ร้อยละ 79.0 เช่นเดียวกับ Wongkalasin et al⁽¹⁴⁾ พบว่า สุนทรียะภาวะผู้นำที่มีผลต่อบรรยากาศองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดขอนแก่น การเรียนรู้ส่วนบุคคล การวางแผนและการจัดองค์กร สามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศองค์กรได้ร้อยละ 32.1

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสุนทรียะภาวะผู้นำในการพัฒนาคนและการสอนงานให้กับผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยเฉพาะในเชิงการกระตุ้นให้เกิดการสร้างสรรค์งานและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

2) สนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อพัฒนาสุนทรียะภาวะผู้นำในการนำเสนอานให้กับผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะในเรื่องการใช้สื่อประกอบในการนำเสนอและการสร้างความประทับใจในการต้อนรับหรือพบปะกับแขกผู้มาเยี่ยม

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้ นำความรู้สุนทรียะภาวะผู้นำในด้านการพัฒนาคนและ

การสอนงานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน สนับสนุน และพัฒนาสุนทรียะภาวะผู้นำของผู้บริหาร การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นต่อไป

2) ควรมีการศึกษาแนวทางการส่งเสริมให้ นำความรู้สุนทรียะภาวะผู้นำในด้าน การนำเสนอานมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อไปประยุกต์ใช้ในการวางแผน สนับสนุน และพัฒนาสุนทรียะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยนี้เสร็จสมบูรณ์ได้ด้วยความกรุณาอย่างดี ยิ่งจากบุคคลหลาย ๆ ท่าน ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ชนะพล ศรีฤาชา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ ตรวจสอบแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ และขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวพันธ์ อาจารย์ ดร.สุทิน ชนะบุญ ที่ได้คำชี้แนะให้งานวิจัยครั้งนี้มีความสมบูรณ์ และสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. ไพจิตรวรชาติ, ศิริวัฒน์ ทัพย์ธราดล, นิตศน์ รวยยาว, ศุภกิจ ศิริลักษณ์, เกษม เวชสุทธานนท์, สุธิมา สงวนศักดิ์ และคณะ. คู่มือการบริหารจัดการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. [อินเทอร์เน็ต]. 2554 [เข้าถึงเมื่อ 13 มิถุนายน 2555]. เข้าถึงได้จาก: <http://hph.moph.go.th/modules/Books/pdf/b1293010020.pdf>
2. ธิติพร ตันยโชติ. ภาวะผู้นำ (Leadership). วารสาร ศูนย์บริการวิชาการ 2549; 14(2): 42-7.
3. ประจักษ์ บัวพันธ์. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2554.

4. กัญญา บุญธรรม, สุนทรี อภิญญานนท์, ศรีสมร นัยปรี, เกวลิ้น ชื่นเจริญสุข, สมลีนี เกษมศิลป์. เกณฑ์คุณภาพเครือข่ายบริการปฐมภูมิ. [อินเทอร์เน็ต]. 2552 [เข้าถึงเมื่อ 13 มิถุนายน 2555] เข้าถึงได้จาก: <http://www.urnurse.net/qc-PCA-standard.pdf>
5. Ngang, TK. Soft skills for leadership. Malaysia: School of Education Studies, University Sains Malaysia; 2013.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. เอกสารสรุปผลการดำเนินงานสาธารณสุขที่สำคัญจังหวัดขอนแก่น. ขอนแก่น : สำนักงาน; 2556. [เอกสารอัดสำเนา].
7. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. งานบริหารบุคคล. 2556: [เอกสารอัดสำเนา].
8. อรุณ จีรวัดน์กุล. ชีวสถิติ. พิมพ์ครั้งที่ 5. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา; 2551.
9. อรรถพงษ์ ฉลาดการณ์. ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการกำกับควบคุมของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดชัยภูมิ [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2553.
10. สมนึก ไวกาน. ภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามหลักธรรมมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา [การศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2554.
11. จริญญา ทองเอนก, ประจักษ์ บัวผัน. สุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุมกำกับการดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2557; 7(2): 218-29.
12. อนเนก กลิ่นรส, นิตยา เพ็ญศิริรักษา. สมรรถนะหลักกระบวนการบริหารและผลการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนของหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิในเขตตรวจราชการสาธารณสุขที่ 6. วารสารความปลอดภัยและสุขภาพ 2553; 3 (12): 30-42.
13. กฤษณะ เพชรบ่อใหญ่. ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับบรรยากาศองค์การ ตามการรับรู้ของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต]. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2551.
14. Wongkalasin K, Bouphan P, Ngang TK. Leadership soft skills that affect organizational climate of district health offices in Khon Kaen, Thailand. KKU Research Journal 2013; 18(4): 709-20.