

สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อ การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

อริยธาดา ธนารัชต์ชญาดา¹, ประจักษ์ บัวผัน², สุรัชชัย พิมพ์หา³

(วันที่รับบทความ: 31 มีนาคม 2566; วันที่แก้ไข: 25 มิถุนายน 2566; วันที่ตอบรับ: 4 กันยายน 2566)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional descriptive research) ครั้งนี้ เพื่อศึกษาสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ใช้ศึกษาคือ นักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 331 คน สุ่มตัวอย่างแบบเป็นระบบได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 151 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม และแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน พบว่า ข้อคำถามทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 และวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช โดยรวมทุกด้านเท่ากับ 0.97 เก็บข้อมูลระหว่าง 5 ธันวาคม 2565 - 5 มกราคม 2566 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05

ผลการศึกษา พบว่า ภาพรวมระดับสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร และการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D.= 0.26), 4.16 (S.D.= 0.22) และ 4.14 (S.D.= 0.22) ตามลำดับ ภาพรวมสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.786$, $p\text{-value} < 0.001$ และ $r=0.721$, $p\text{-value} < 0.001$) และพบว่าตัวแปรอิสระ 5 ตัวแปร ได้แก่ สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง ด้านการสอนงาน ด้านการสื่อสาร และการสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินการ และด้านบุคลากร มีผลและสามารถร่วมกันในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ได้ร้อยละ 73.5 ($R^2 = 0.735$, $p\text{-value} < 0.001$) และจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขเป็นการปฏิบัติงานที่ต้องใช้ความรู้ ความสามารถทางวิชาการ ควรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงาน เป็นปัจจัยที่มีผลให้การปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมาย และหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุข คือ การบริการ

คำสำคัญ: สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ, การสนับสนุนจากองค์กร, การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่

¹ นักศึกษา, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: orawan99OLY@gmail.com

² รองศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: audra69@gmail.com

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, E-mail: suraphi@kku.ac.th

Corresponding author: ประจักษ์ บัวผัน, E-mail: audra69@gmail.com

Leadership Soft Skills and Organizational Support Affecting the Performance of Public Health Officers at Sub-District Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province

Arinrada Tanaratchayada ¹, Prachak Bouphan ², Surachai Pimha ³

(Received: 31st March 2023; Revised: 25th June 2023; Accepted: 4st September 2023)

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study leadership soft skills and organizational support affecting the performance of public health officers at sub-district health promoting hospitals in Khon Kaen province. A set of 151 samples was selected by systematic random sampling from 331 populations and 12 key informants were purposively selected and did in-depth interviews for gathering qualitative data. Questionnaire was examined and verified by three experts for content validity (IOC) having more than 0.50 in all items and tested for reliability by Cronbach's alpha coefficient showing as 0.97. Data collection was carried out from December 5th 2022 to January 5th 2023. Data analysis was performed by descriptive statistics including frequency, percentage, mean, standard deviation, and also inferential statistics in terms of Pearson's Product Moment Correlation Coefficient and Stepwise Multiple Linear Regression analysis. The level of statistical significance was set as at 0.05.

The results showed that overall of leadership soft skills, organizational support and the performance of public health officers, were at high levels with the average of 4.34 (S.D.= 0.26), 4.16 (S.D.= 0.22), and 4.14 (S.D.= 0.22) respectively. The overall leadership soft skills and organizational support had high levels of relationship with the performance of public health officers ($r=0.786$, $p\text{-value} < 0.001$ and $r=0.721$, $p\text{-value} < 0.001$ respectively). Five variables consisted of three variables of leadership soft skills; personal development, coaching and communication, and two of organizational support; management and man power affected and could jointly predict the performance of public health officers at sub-district health promoting hospitals at 73.5 percent ($R^2 = 0.735$, $p\text{-value} < 0.001$). From in-depth interviews, it was found that performing duties according to the roles of public health officers required continuously knowledge and ability improvement in academic ways. In addition, participating in organizing the operational plans was the main factor influencing the performance achievement and a key role for acting performance of public health officers was providing health services.

Keywords: Leadership soft skills, Organizational support, Performance of public health officers

¹ Student, Master of Public Health Program in Public Health Administration, Khon Kaen University,

E-mail: orawan99OLY@gmail.com

² Assoc. Prof. Department of Public Health Administration, Khon Kaen University,

E-mail: audra69@gmail.com

³ Assist. Prof. Department of Public Health Administration, Khon Kaen University,

E-mail: suraphi@kku.ac.th

Corresponding author: Prachak Bouphan E-mail: audra69@gmail.com

บทนำ

กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายและทิศทางการบริหารงาน ปี 2564 - 2565 คือ ประชาชนแข็งแรง เศรษฐกิจแข็งแรง ประเทศไทยแข็งแรง มุ่งเน้นองค์กรแห่งความสุข พัฒนาสู่องค์กรแห่งความสุขที่มีคุณภาพ งานได้ผล คนเป็นสุข ปลอดภัย สร้างผู้นำรุ่นใหม่ มีระบบสุขภาพปฐมภูมิแข็งแรงยกระดับระบบสุขภาพปฐมภูมิ¹ สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านสาธารณสุข ตามนโยบาย Thailand 4.0 มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาหน่วยงาน บริหารวิชาการ และบริการให้มีคุณภาพและการพัฒนาระบบสุขภาพเพื่อหนุนการเติบโตทางเศรษฐกิจ สังคมสิ่งแวดล้อมและพัฒนาคุณภาพชีวิตประชาชน²

นักวิชาการสาธารณสุขเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีบทบาทหน้าที่ในการปฏิบัติงาน ได้แก่ การปฏิบัติการ การวางแผน การประสานงาน และการบริการ³ ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขให้บรรลุผลสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพต้องอาศัยสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ (Leadership soft skills)⁴⁻⁶ ซึ่งสุนทรียทักษะภาวะผู้นำเป็นทักษะที่มีความจำเป็นต่อการควบคุมกำกับเพื่อให้องค์กรประสบความสำเร็จ เป็นทักษะที่เกี่ยวข้องกับการเรียน การรับรู้ การเข้าใจ และการเรียนรู้ ประกอบด้วย 7 ทักษะ ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะการสื่อสาร ทักษะการคิดริเริ่ม ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ ทักษะการสอนงาน ทักษะการพัฒนาตนเอง และทักษะการนำเสนอ⁷

นอกจากนี้ การสนับสนุนจากองค์กร (Organizational support) เป็นอีกหนึ่งปัจจัยที่

สำคัญในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขให้บรรลุตามเป้าหมายที่องค์กรกำหนด⁸⁻¹⁰ โดยการสนับสนุนจากองค์กรประกอบด้วย 4 ด้าน ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ด้านบุคลากร ด้านงบประมาณ และ ด้านวิธีการดำเนินการ¹¹

สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสังกัด จำนวน 248 แห่ง และมีนักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 331 คน การดำเนินงานสาธารณสุขระดับเครือข่ายสุขภาพ (CUP) จังหวัดขอนแก่น ดำเนินงานตามโครงสร้างการทำงานตามกรอบแนวคิดการปฏิรูประบบราชการแนวใหม่ ซึ่งสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น ได้ดำเนินงานตามนโยบายที่สำคัญของกระทรวงสาธารณสุข โดยการถ่ายทอดนโยบายไปยังพื้นที่ และได้กำหนดให้มีการนิเทศ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานสาธารณสุขระดับเครือข่ายบริการสุขภาพ¹² จากการทบทวนสถานการณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในจังหวัดขอนแก่น พบว่านักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มีปัญหาอุปสรรคด้านการประสานงานกับองค์กรภายนอกค่อนข้างลำบากเนื่องจากบางหน่วยงานไม่มีผู้รับผิดชอบงานโดยตรงและบางครั้งมีความเข้าใจในงานไม่ตรงกัน¹³ ซึ่งบทบาทของนักวิชาการสาธารณสุขมีความสำคัญต่อระบบสุขภาพโดยเฉพาะด้านการประสานงาน การทำงานร่วมกันกับภาคีเครือข่ายผู้วิจัยจึงสนใจศึกษาเกี่ยวกับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการ

สาธารณสุข เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับพัฒนาบุคลากร
เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน
ตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำและการ
สนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษาในครั้งนี้ใช้รูปแบบการวิจัยเชิง
พรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross - sectional
descriptive research)

ประชากร คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
จำนวน 331 คน¹²

กลุ่มตัวอย่าง คือ นักวิชาการสาธารณสุขที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดขอนแก่น จำนวน 151 คน และการ
สัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน คำนวณขนาด
ตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบ
ขั้นตอน (Stepwise multiple regression
analysis)¹⁴ ดังนี้

$$\text{สูตร } N = \frac{\lambda(1 - R^2_{Y.A,B})}{R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.A}} + W \dots\dots\dots(1)$$

$$\text{เมื่อ } \lambda = \lambda_L - \frac{1/V_L - 1/V}{1/V_L - 1/V_U} (\lambda_L - \lambda_U) \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R^2_{Y.A,B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุ
สำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา
บรรยากาศองค์กรและการสนับสนุนจากองค์กรที่
มีผลต่อความสุขในการทำงานของนักวิชาการ
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดมุกดาหาร¹⁰ = 0.519

$R^2_{Y.A}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ
Reduce model ($R^2_{Y.A,B} - R^2_{Y.B}$) = 0.494

$R^2_{Y.B}$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่
เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่
ต้องการทดสอบ $R^2_{Y.B} = 0.025$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระ
และอำนาจการทดสอบ

W คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่
ต้องการทดสอบ (เซต A)=0 (เซต B)=10

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ
(เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

V คือ ค่าที่ได้จาก $v = N - u - w - 1$

วิธีการสุ่มตัวอย่าง การเก็บรวบรวมข้อมูลเชิง
ปริมาณใช้วิธีการสุ่มอย่างเป็นระบบ และในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลเชิงคุณภาพจากการสัมภาษณ์เชิงลึก
ใช้วิธีการสุ่มอย่างแบบเจาะจง ในโดยเลือก
นักวิชาการสาธารณสุขที่ความยินดีและให้ความ
ร่วมมือในการสัมภาษณ์

เครื่องมือที่ใช้ในงานวิจัย ประกอบด้วย 2 ชุด

1. ข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถาม
(Questionnaire) มี 5 ส่วน ได้แก่ 1. คุณลักษณะ
ส่วนบุคคล 2. สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ
3. การสนับสนุนจากองค์กร 4. การปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข และ 5.
ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยส่วนที่ 2 - 4
มีลักษณะเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบ
ให้เลือก 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1)¹⁵ และส่วนที่ 5
มีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิด

การแปลผล ระดับสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ ระดับ
การสนับสนุนจากองค์กร และระดับการปฏิบัติงาน
จัดระดับตามช่วงคะแนนเฉลี่ย 5 ระดับ¹⁶ ดังนี้
ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49)

ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) และการแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)¹⁷ ดังนี้ $r = 0$ ไม่มีความสัมพันธ์ $r = +0.01$ ถึง $+0.30$ มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = +0.31$ ถึง $+0.70$ มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = +0.71$ ถึง $+0.99$ มีความสัมพันธ์สูง $r = +1$ มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

2. ข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก มี 4 ส่วน ได้แก่ 1) สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ 2) การสนับสนุนจากองค์กร 3) การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข และ 4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การตรวจคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความตรงเชิงเนื้อหาจากผู้ทรงคุณวุฒิ 3 ท่าน พบว่า ทุกข้อมีค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มากกว่า 0.50 จากนั้นทดลองใช้แบบสอบถามที่ผ่านปรับปรุงกับนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 30 คน จากการทดลองใช้ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาชของสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ เท่ากับ 0.96 การสนับสนุนจากองค์กร เท่ากับ 0.95 การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ เท่ากับ 0.92 และในภาพรวมเท่ากับ 0.97

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากได้รับการรับรองจาก คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่ HE652209 วันที่ 19 พฤศจิกายน 2565 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 5 ธันวาคม 2565 ถึงวันที่ 5 มกราคม 2566 ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากนายกองค์การ

บริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น และส่งแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างและส่งกลับถึงผู้วิจัยเมื่อครบกำหนด ซึ่งสามารถเก็บรวบรวมได้ครบทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลเชิงปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติประกอบด้วย สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน มัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ข้อมูลเชิงคุณภาพปริมาณวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis)

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 65.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 30.4 โดยมีอายุเฉลี่ย 41.44 ปี (S.D.=10.91) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 55.6 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 72.9 มีรายได้เฉลี่ยต่อเดือนระหว่าง 40,001-50,000 บาท ร้อยละ 27.8 มีระยะเวลาการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 66.2 มีค่ามัธยฐาน 14 ปี (Min = 1, Max = 40) และได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในงานที่รับผิดชอบในรอบ 1 ปี ร้อยละ 12.6

2. ระดับสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ

ระดับสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D.= 0.26) เมื่อพิจารณาตามทักษะ พบว่า ทักษะด้านการงานเป็นทีม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.34 (S.D.=0.26) รองลงมาคือ ทักษะด้านการเป็นผู้นำอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.= 0.24) เท่ากันกับทักษะด้านการพัฒนาตนเอง ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.= 0.25) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทักษะด้านการคิดริเริ่มอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.= 0.25) รองลงมาคือ ทักษะด้านการนำเสนออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.= 0.28)

3. ระดับการสนับสนุนจากองค์กร

ระดับการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.= 0.22) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านวัสดุอุปกรณ์มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.25) เท่ากันกับด้านวิธีการดำเนินการ ค่าเฉลี่ย 4.18 (S.D.=0.24) รองลงมาคือ ด้านบุคลากรอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.= 0.26) ด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านงบประมาณอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.28)

4. ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข

ระดับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ในภาพรวมกลุ่มอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.= 0.22) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านการประสานงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.26) รองลงมาคือ ด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.14 (S.D.=0.27) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.= 0.0.26) และด้านการบริการอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.=0.24)

5. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข

5.1 สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ พบว่า ภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.786$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนสุนทรียทักษะภาวะผู้นำรายด้านพบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปาน

กลางกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม ($r=0.462$, $p\text{-value} < 0.001$) ทักษะด้านการสื่อสาร ($r=0.581$, $p\text{-value} < 0.001$) ทักษะด้านการคิดริเริ่ม ($r=0.614$, $p\text{-value} < 0.001$) ทักษะด้านการเป็นผู้นำ ($r=0.620$, $p\text{-value} < 0.001$) ทักษะด้านการสอนงาน ($r=0.577$, $p\text{-value} < 0.001$) ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง ($r=0.708$, $p\text{-value} < 0.001$) และทักษะด้านการนำเสนอ ($r=0.617$, $p\text{-value} < 0.001$) รายละเอียดดังตารางที่ 1

5.2 การสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.721$, $p\text{-value} < 0.001$) ส่วนบรรยากาศการสนับสนุนจากองค์กรรายด้าน พบว่าทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($r=0.540$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านบุคลากร ($r=0.650$, $p\text{-value} < 0.001$) ด้านงบประมาณ ($r=0.617$, $p\text{-value} < 0.001$) และด้านวิธีการดำเนินการ ($r=0.655$, $p\text{-value} < 0.001$) รายละเอียดดังตารางที่ 2

6. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ได้แก่ สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง ($p\text{-value} < 0.001$) การสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินการ ($p\text{-value}$

< 0.001) สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสอนงาน (p-value < 0.001) การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร (p-value = 0.003) และ สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร (p-value = 0.004) สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข ได้ร้อยละ 73.5 รายละเอียดดังตารางที่ 3

สามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงในการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = 0.127 + (0.291) (\text{สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง}) + (0.230) (\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินการ}) + (0.158) (\text{สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสอนงาน}) + (0.149) (\text{การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร}) + (0.131) (\text{สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร})$$

ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (n=151)

สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ	การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ	0.786***	<0.001	สูง
1.ทักษะด้านการทำงานเป็นทีม	0.462***	<0.001	ปานกลาง
2.ทักษะด้านการสื่อสาร	0.581***	<0.001	ปานกลาง
3.ทักษะด้านการคิดริเริ่ม	0.614***	<0.001	ปานกลาง
4.ทักษะด้านการเป็นผู้นำ	0.620***	<0.001	ปานกลาง
5.ทักษะด้านการสอนงาน	0.577***	<0.001	ปานกลาง
6.ทักษะด้านการพัฒนาตนเอง	0.708***	<0.001	ปานกลาง
7.ทักษะการนำเสนอ	0.617***	<0.001	ปานกลาง

*** Correlation is significant at the 0.001 level

7. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ

จากแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด พบว่ากลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลร้อยละ 20.5 โดยปัญหาอุปสรรคส่วนใหญ่ คือ การสนับสนุนขององค์กรด้านบุคลากร ได้แก่ การขาดแคลนบุคลากร บุคลากรไม่ครบตามกรอบอัตรากำลัง และภาระงานมีมากทำให้บุคลากรต้องทำหลายหน้าที่ บุคลากรปฏิบัติงานไม่ตรงสายงาน โดยมีข้อเสนอแนะ คือ หน่วยงานควรมีการจัดทำแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน การจัดสรรตำแหน่งให้เหมาะสมและครอบคลุมงาน จัดการอบรมเพิ่มพูนทักษะให้กับบุคลากร และทำความเข้าใจและสื่อสารข้อมูลให้ครบถ้วน

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างการสนับสนุนจากองค์กร กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (n=151)

การสนับสนุนจากองค์กร	การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p - value	ระดับความสัมพันธ์
การสนับสนุนจากองค์กร	0.721***	<0.001	สูง
1. ด้านวัสดุอุปกรณ์	0.540***	<0.001	ปานกลาง
2. ด้านบุคลากร	0.650***	<0.001	ปานกลาง
3. ด้านงบประมาณ	0.617***	<0.001	ปานกลาง
4. ด้านวิธีการดำเนินการ	0.655***	<0.001	ปานกลาง

*** Correlation is significant at the 0.001 level

ตารางที่ 3 ค่าสถิติวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น (n=151)

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² adj	R ² change
1. สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง	0.291	0.334	5.931	<0.001	0.708	0.502	0.499	-
2. การสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินการ	0.230	0.251	4.315	<0.001	0.803	0.645	0.641	0.143
3. สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสอนงาน	0.158	0.214	4.219	<0.001	0.840	0.706	0.700	0.061
4. การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร	0.149	0.181	2.978	0.003	0.848	0.719	0.711	0.013
5. สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร	0.131	0.158	2.947	0.004	0.857	0.735	0.725	0.016
ค่าคงที่ 0.127, F = 80.285, p - value < 0.001, R = 0.857, R ² = 0.735, R ² adj = 0.725								

8. การสัมภาษณ์เชิงลึก

ผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่าการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข เป็นการปฏิบัติงาน ที่ต้องใช้ความรู้ความสามารถทางวิชาการในการทำงาน เพื่อให้ประชาชน มีความรู้ สามารถป้องกันตนเองจากโรค

และภัยสุขภาพ นักวิชาการสาธารณสุขจึงควรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถอย่างต่อเนื่อง และการมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานต่าง ๆ เป็นปัจจัยที่มีผลให้การปฏิบัติงานของหน่วยงานบรรลุตามวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน โดยบทบาทหน้าที่ด้านการบริการเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิบัติงาน

ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสิ่งสำคัญของการให้บริการ คือ การให้บริการด้วยหัวใจความเป็นมนุษย์

การอภิปรายผล

1. ภาพรวมสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข เนื่องจากนักวิชาการสาธารณสุขมีบทบาทในฐานะผู้นำเชิงวิชาชีพที่ต้องมีสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำในทางการบริหารงานภายในหน่วยงาน การติดต่อประสานงานกับบุคลากร หรือสหวิชาชีพทั้งภายในและภายนอก เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพ⁷ สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งสามารถนำองค์การไปสู่ความสำเร็จ¹⁸⁻¹⁹ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{5-6,20}

2. ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข การสนับสนุนจากองค์กรเป็นการส่งเสริมปัจจัยการบริหาร เพื่อให้การบริหารงานเกิดประสิทธิภาพซึ่งประสิทธิภาพของงานและประสิทธิผลของการบริหารนั้นขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์แบบและคุณภาพของปัจจัยบริหารที่สนับสนุน²¹ การสนับสนุนขององค์กร ประกอบด้วย ด้านวัสดุอุปกรณ์ เป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการบริหารองค์กร เพราะเป็นทรัพยากรที่บุคลากรนำมาใช้

เป็นเครื่องมือในการปฏิบัติงานให้เกิดประสิทธิภาพมากขึ้น²¹ ด้านบุคลากร เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการบริหารองค์การ เนื่องจากจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรด้านอื่นเกิดคุณค่าตามมา²² ด้านงบประมาณ เป็นปัจจัยที่จะเอื้อให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพราะหากขาดการสนับสนุนด้านงบประมาณแล้วจะส่งผลกระทบถึงการบริหารองค์การ²³ และด้านวิธีการ เป็นการใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการดำเนินงานให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหารและการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด²¹ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์กรมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล^{9,24-25}

3. สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำและการสนับสนุนขององค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้แก่ สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง การสนับสนุนจากองค์กรด้านวิธีการดำเนินการ สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสอนงาน การสนับสนุนจากองค์กรด้านบุคลากร และ สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร สามารถร่วมพยานการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 73.5 ซึ่งสามารถอภิปรายผลได้ ดังนี้

3.1 สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการพัฒนาตนเอง หากนักวิชาการสาธารณสุขมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่องผ่าน

การศึกษา ค้นคว้าความรู้ใหม่ ความสนใจและปรับตนเองให้ก้าวทันวิทยาการใหม่ๆ การเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง และการพัฒนาความรู้ที่มีความจำเป็นในการปฏิบัติงาน ย่อมจะประสบผลสำเร็จในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ⁷ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการพัฒนาตนเองมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร²⁶⁻²⁷

3.2 การสนับสนุนจากองค์การด้านวิธีการดำเนินการ การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีลักษณะงานในการปฏิบัติงานที่หลากหลายทั้งทางด้านการปฏิบัติการ ด้านการวางแผน ด้านการประสานงาน และ ด้านการบริการ³ จำเป็นต้องอาศัยการสนับสนุนจากองค์การด้านวิธีการดำเนินการมาเป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงาน โดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหารและกระบวนการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด²¹ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านวิธีการดำเนินการมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร^{8, 24-25}

3.3 สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสอนงาน ซึ่งความรู้ ทักษะ และแนวทางการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางอย่างจำเป็นต้องได้รับการถ่ายทอดระหว่างบุคลากร โดยเฉพาะความรู้และทักษะในทางวิชาชีพ เพื่อเพิ่มพูนทักษะความชำนาญความสามารถและทัศนคติในทางที่ดีในการปฏิบัติงานซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษา

ไว้แล้ว พบว่า สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสอนงานมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร^{5, 28}

3.4 การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากร การปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หากได้รับการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ ผ่านการวางแผนกำลังคน การพยากรณ์กำลังคน การใช้กำลังคน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จะช่วยให้การการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประสบความสำเร็จและบรรลุตามวัตถุประสงค์²¹ เนื่องจากบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่ามากที่สุดในการบริหารองค์การ เนื่องจากจะช่วยให้การบริหารทรัพยากรด้านอื่นเกิดคุณค่าตามมา²² สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า การสนับสนุนจากองค์การด้านบุคลากรมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร^{8,24}

3.5 สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสื่อสาร การปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีลักษณะงานที่หลากหลายภารกิจ และมีความจำเป็นต้องติดต่อประสานทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน และการติดต่อสื่อสารกับผู้มารับบริการ ทักษะด้านการสื่อสารเป็นหนึ่งในทักษะที่มีความสำคัญกับนักวิชาการสาธารณสุข เนื่องจากการสื่อสารที่ดีจะช่วยให้สามารถสื่อสารกับเพื่อนร่วมงานและถ่ายทอดความคิดต่อผู้อื่นได้อย่างชัดเจน สามารถจับประเด็นที่สำคัญระหว่างพูดคุยแลกเปลี่ยนกับคู่สนทนาได้ สามารถการอภิปรายประเด็นที่สนทนา และสามารถถ่ายทอดความรู้ที่เป็นวิชาการให้ผู้อื่นเข้าใจได้อย่างชัดเจน⁷ สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว

พบว่า สุนทรียะทักษะภาวะผู้นำด้านการสื่อสารมีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร 5, 26-28

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้ประโยชน์

1. ควรมีการส่งเสริมให้นักวิชาการสาธารณสุขในสังกัดมีโอกาสในการพัฒนาตนเองทั้งทางด้านการฝึกอบรมและการศึกษาต่อ เพื่อให้นักวิชาการสาธารณสุขมีความรู้ความสามารถ และความมั่นใจในการปฏิบัติงาน

2. ควรมีการจัดอบรมนักวิชาการสาธารณสุขให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ควรมีการส่งเสริมและพัฒนานักวิชาการสาธารณสุข ในด้านทักษะการสื่อสาร เพิ่มความรู้ความสามารถในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการถ่ายทอดข้อมูลในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. ควรส่งเสริมนักวิชาการสาธารณสุขในการบริหารจัดการ และมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน เพื่อให้การจัดการทรัพยากรทางการบริหารที่มีอยู่อย่างจำกัดได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5. ควรมีการจัดสรรนักวิชาการสาธารณสุขให้สอดคล้องกับปัญหา และบริบทของแต่ละพื้นที่ให้มีจำนวนเพียงพอ และสามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรศึกษาประเด็นอื่นๆ ที่แตกต่างจากวิจัยที่ผ่านมาหรือ วิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมหรือการพัฒนาแบบการพัฒนาสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข

2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการความรู้ในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ รศ.ดร.ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษา ที่ได้ให้คำปรึกษา แนะนำ และขอขอบคุณนักวิชาการสาธารณสุขทุกท่านในการเก็บข้อมูล ให้ความร่วมมือ และยินดีสละเวลาในการตอบแบบสอบถามทำให้การวิจัยครั้งนี้สำเร็จลุล่วง

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข.นโยบายกระทรวงสาธารณสุข ปี 2564-2565. กรุงเทพฯ: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2563.
- กระทรวงสาธารณสุข.ยุทธศาสตร์บุคลากรเป็นเลิศ.กรุงเทพฯ:กองยุทธศาสตร์และแผนงาน สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข; 2560.
- คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง. นนทบุรี: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน; 2554.
- นิลวรรณ ทองพูล, ประจักษ์ บัวผัน, มกราพันธุ์ จุฑารส. แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมหาสารคาม. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2562; 19(3): 131-141.
- กฤษณะ อุณหะโคตร, ประจักษ์ บัวผัน, สุรัช พิมหา. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียะทักษะผู้นำต่อการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2562; 12(2): 7-18.

6. มณีรัตน์ ช่างไม้, ชนะพล ศรีฤทธา.
คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะ
ผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์
มาตรฐานของผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น.
วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2561;
11(4): 65-72.
7. Crosbie R. Learning the soft skills of
leadership. Industrial and
Commercial Training. 2005;
37(1): 45-51.
8. นภาพร พรหมศรี, ประจักษ์ บัวผัน.
ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการสนับสนุน
จากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ
เจ้าพนักงานเวชสถิติในโรงพยาบาลชุมชน
เขตสุขภาพที่ 7. วารสารวิจัย มข.
(ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2564;
21(2): 179-191.
9. จินตนา กี่เกียง, ประจักษ์ บัวผัน.
บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจาก
องค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดเพชรบูรณ์. วารสารวิจัย มข. (ฉบับ
บัณฑิตศึกษา). 2562; 19(2): 154-165.
10. สุขสันต์ สलगสิงห์, ชนะพล ศรีฤทธา.
บรรยากาศองค์การและการสนับสนุนจาก
องค์การที่มีผลต่อความสุขในการทำงาน
ของนักวิชาการสาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดมุกดาหาร.
วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ.
2563; 13(1): 604-612.
11. ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหาร
สาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สาม
เจริญพาณิชย์; 2545.
12. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น.
เอกสารประกอบการตรวจราชการ
กระทรวงสาธารณสุข รอบที่ 1.
ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด
ขอนแก่น; 2565.
13. ศรัณยา พันธุ์โยธยา, ประจักษ์ บัวผัน.
ปัจจัยทางการบริหารและบรรยากาศ
องค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตาม
บทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัย มข.
(ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2564;
21(2): 152-165.
14. Cohen J. Statistical power analysis
for the behavioral sciences.
2nd ed. NJ: Lawrence Erlbaum
Associates, Inc.; 1998.
15. Likert R. The human organization: its
management and values.
New York: McGraw-Hill; 1967.
16. สำเริง จันทรสวรรณ, สุวรรณ บัวทวน.
ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์.ขอนแก่น:
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2547.
17. Kirk WE, Richard PR, Audrey H.
Fundamentals of social statistics. 2nd
ed. New York: McGraw-Hill; 1990.
18. Dixon J, Belnap C, Albrecht C, Lee K.
The importance of soft skills.
Corporate Finance Review. 2010;
14(6): 35-38.

19. Ngang TK. Soft skills for leadership. Malaysia: School of Education Studies, Universiti Sains Malaysia; 2012.
20. สุระศักดิ์ เจริญคุณ, ชนะพล ศรีฤๅชา. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2563; 13(3): 69-77.
21. ประจักษ์ บัวผัน. หลักการบริหารสาธารณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 4. ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2558.
22. วิศรุต ทอแก้วแก้ว. เอกสารประกอบการสอน 2551303 องค์การและการจัดการ. สงขลา: เจริญทองการพิมพ์; 2554.
23. วิรัช วิรัชนิการวรรณ. การบริหารจัดการและการบริหารการพัฒนาของหน่วยงานของรัฐ. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท; 2550.
24. ธัญชนก รัตนสิมากร. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการดำเนินงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลติดตามของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดอุดรธานี [วิทยานิพนธ์]. ขอนแก่น: ปริญญาสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น; 2565.
25. สุพัตรา ถิ่นไผ่บุรณ์, ศรีบุษย์ ศรีไชยเจริญพงษ์, ชนะพล ศรีฤๅชา. บรรยายการองค์การและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารวิจัยและพัฒนาสุขภาพ. 2564; 14(1): 431-440.
26. ทักษิณา บุญจันทร์, ประจักษ์ บัวผัน, ชัญญา อภิบาลกุล. คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอุดรธานี. วารสารวิจัย มข. (ฉบับบัณฑิตศึกษา). 2562; 19(3): 142-153.
27. รัตนภรณ์ ประชากุล, ชนะพล ศรีฤๅชา. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดขอนแก่น วารสารวิจัยสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2562; 12(1): 86-94.
28. กรรณิการ์ เบ็ญจวนิช, ชัญญา อภิบาลกุล. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุมกำกับดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น. 2560; 5(4): 569-588.