

นิพนธ์ต้นฉบับ

ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรีย์ทักษะผู้นำต่อการประเมินโครงการของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์กฤษณะ อุ่นทะโคตร⁽¹⁾, ประจักษ์ บัวพันธ์⁽²⁾, สุรัชย์ พิมพ์หา⁽²⁾

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 3 เมษายน 2562

วันที่แก้ไขบทความ: 21 พฤษภาคม 2562

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 26 กรกฎาคม 2562

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง วัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรีย์ทักษะผู้นำต่อการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 114 คน จากประชากรทั้งหมด 156 คน โดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย และตัวอย่างในการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ จำนวน 10 คน ซึ่งแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา จากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ทุกข้อมากกว่า 0.50 และจากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้และวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาชของแบบสอบถามทั้งหมดได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการศึกษาพบว่า ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ ระดับสุนทรีย์ทักษะ ระดับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.48), 3.96 (S.D.=0.44) และ 3.81 (S.D.=0.52) ตามลำดับ ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรีย์ทักษะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ($r=0.753$, $p\text{-value}<0.001$ และ $r=0.717$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) และพบว่าทักษะในการสอนงาน การจัดวางระบบการควบคุม เวลาค่าใช้จ่ายและคุณภาพ การอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ ทักษะในการสื่อสารและทักษะความสามารถในการนำ สามารถร่วมกันพยากรณ์การประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้ร้อยละ 67.2 ($R^2=0.672$)

คำสำคัญ: ปัจจัยแห่งความสำเร็จ, สุนทรีย์ทักษะผู้นำ, การประเมินโครงการ, ผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

- (1) ผู้รับผิดชอบบทความ นักศึกษาหลักสูตร
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (2) สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข การส่งเสริม
สุขภาพ โภชนาการ คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Original Article

Key Success Factors and Leadership Soft Skills to the Project Evaluation of
Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Kalasin Province*Krissana Aunthakot⁽¹⁾, Prachak Bouphan⁽²⁾, Surachai Phimha⁽²⁾*

Received Date: April 3, 2019

Revised Date: May 21, 2019

Accepted Date: July 26, 2019

(1) **Corresponding author** Master of Public Health Student In Public Health Administration, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

(2) Department of Public Health Administration Health Promotion Nutrition, Faculty of Public Health, Khon Kaen University

Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study key success factors and leadership soft skills to the project evaluation of sub-district health promoting hospital directors in Kalasin, Thailand. The samples were 114 personnel randomly selected by simple random sampling from the 156 population and 10 key informants were in focus group for qualitative data gathering. The questionnaire was examined and verified by the three experts for content validity and tested for reliability in samples pilot study. The Cronbach's alpha reliability coefficient of the questionnaire=0.98. Data distribution was performed by descriptive statistics, Pearson's correlation and multiple linear regression.

The results showed that the key success factors leadership soft skills and project evaluation of sub-district health promoting hospital directors in Kalasin province were at high level with averages 3.79 (S.D.=0.48), 3.96 (S.D.=0.44) and 3.81 (S.D.=0.52), respectively. Overall, key success factors and leadership soft skills have high level of relationship with project evaluation of sub-district health promoting hospital directors ($r=0.753$, $p\text{-value}<0.001$ and $r=0.717$, $p\text{-value}<0.001$, respectively). Manifested, People development/coaching, Control system time, cost and quality, Facilitation of project transfer, Communication skill and Leadership ability can predict the project evaluation of sub-district health promoting hospital directors at 67.2 percent ($R^2=0.672$).

Keywords: *Key Success Factors, Leadership Soft Skills, Project Evaluation, Sub-District Health Promoting Hospital Director*

บทนำ

ประเทศสังคมโลกและไทยปัจจุบันเกิดการเปลี่ยนแปลงขึ้นอย่างรวดเร็ว ทั้งมิติทางสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมอันเนื่องมาจากกระแสโลกาภิวัตน์ มีผลกระทบต่อประชากรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ แต่คุณภาพชีวิตของคนไทยกลับยังไม่มีคุณภาพเท่าที่ควร การก้าวเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ทำให้ปัญหาด้านสุขภาพของประชาชนมีความรุนแรงมากขึ้น งบประมาณของภาครัฐไม่เพียงพอ กระทรวงสาธารณสุขจึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560–2564 กำหนดเป็นยุทธศาสตร์พัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้านได้แก่ 1) ด้านส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรคเป็นเลิศ 2) ด้านการบริการเป็นเลิศ 3) ด้านบุคลากรเป็นเลิศ และ 4) ด้านการบริหารจัดการเป็นเลิศ ในการขับเคลื่อนทุกหน่วยงานในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข (สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560) ซึ่งในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ต้องใช้หลักการทางการบริหารมาปฏิบัติประกอบด้วย การกำหนดนโยบาย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การควบคุมบังคับบัญชา การงบประมาณ การติดตามและประเมินผล (ประจักษ์ บัวผัน, 2558) ในการประเมินนั้นเป็นขั้นตอนสำคัญตั้งแต่ก่อนเริ่มโครงการ ระหว่างดำเนินโครงการ และสิ้นสุดโครงการว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้มีความคุ้มค่าในการดำเนินการ รวมถึงมีปัญหาที่ต้องปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้นเพื่อประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับโครงการ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านการประเมินบริบทโครงการ เป็นการประเมินเกี่ยวกับองค์ประกอบสำคัญที่จะนำไปสู่การออกแบบโครงการ 2) การประเมินปัจจัยนำเข้า เป็นการประเมินเพื่อจัดลำดับแผนงานโครงการ และการจัดสรรทรัพยากรให้กับโครงการ ในการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงต่อกลุ่มเป้าหมาย 3) การประเมินกระบวนการ เป็นการตรวจสอบการนำแผนงานโครงการไปดำเนินการหรือตรวจสอบการปฏิบัติตามแผนงานโครงการ 4) การประเมินผลผลิต เป็นการตรวจสอบอธิบายผลของโครงการ และการตัดสินใจประเมินคุณค่าผลที่เกิดจากโครงการอย่างรอบด้าน (Stufflebeam & Shinkfield, 2007)

ในการจัดการโครงการและประเมินโครงการให้มีประสิทธิภาพเพื่อให้ได้ข้อมูลนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงหรือยกเลิกโครงการ ปัจจัยแห่งความสำเร็จใน

การจัดการโครงการก็เป็นปัจจัยหนึ่ง ประกอบไปด้วย 1) ความรู้และความเข้าใจในภารกิจของโครงการอย่างชัดเจน 2) การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง 3) การปรึกษาหารือและการสร้างการยอมรับของผู้รับบริการ 4) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ 5) การจัดการด้านเทคนิค งบประมาณและการบริหารสัญญา 6) การจัดวางระบบการควบคุม เวลา ค่าใช้จ่ายและคุณภาพ 7) การวางแผนหรือขยายการสื่อสารและการจัดทำรายงาน 8) การแก้ปัญหาที่อยู่นอกเหนือความคาดหมาย 9) การจัดการความขัดแย้ง และ 10) การอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ (ปกรณัม ปรียากร, 2545) ซึ่งที่ผ่านมาการศึกษาพบว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จสามารถพยากรณ์การดำเนินงานสุขภาพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 56.0 (โกศล ศิริจันทร์ & ประจักษ์ บัวผัน, 2559) นอกจากนี้สุนทรียทักษะผู้นำก็มีความจำเป็นสำหรับผู้ำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการปฏิบัติงานให้มีความสำเร็จของงานซึ่งเกี่ยวข้องกับกระบวนการรับรู้ เกิดกระบวนการเรียนรู้พัฒนา ซึ่งเป็นทักษะหนึ่งที่น่าจะมีผลต่อการประเมินโครงการ ประกอบด้วย 8 ทักษะได้แก่ 1) ทักษะในการพัฒนาตนเอง 2) ทักษะความสามารถในการนำ 3) ทักษะในการคิดริเริ่ม 4) ทักษะในการทำงานเป็นทีม 5) ทักษะในการวางแผนจัดองค์กร 6) ทักษะในการสื่อสาร 7) ทักษะในการสอนงาน 8) ทักษะในการนำเสนอ (Crosbie, 2005) ที่ผ่านมามีการศึกษาสุนทรียทักษะผู้นำ พบว่าสุนทรียทักษะผู้นำด้านการพัฒนาคนและการสอนงาน และด้านทักษะการนำเสนอสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่นได้ร้อยละ 37.0 (Siruecha & Buajan, 2017) จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะผู้นำนั้นเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำเนินงานในหลายๆ ด้าน

จังหวัดกาฬสินธุ์มีทั้งหมด 18 อำเภอ และมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด 156 แห่ง การดำเนินงานด้านสุขภาพของจังหวัดกาฬสินธุ์ มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดให้สอดคล้องกับนโยบายพัฒนาความเป็นเลิศ 4 ด้านของกระทรวงสาธารณสุขและการพัฒนาระบบสุขภาพระดับชุมชนของจังหวัดกาฬสินธุ์ โดยประกอบไปด้วย

5 เป้าประสงค์ เพื่อตอบสนองตัวชี้วัด 10 ตัวชี้วัดหลัก 16 ตัวชี้วัดย่อย ทุกหน่วยงานจะต้องมีการจัดทำแผนงานโครงการเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย “กาฬสินธุ์เป็นต้นแบบเมืองแห่งสุขภาวะ” (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์, 2559ก) โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งเป็นหน่วยงานที่จะต้องมีการจัดทำโครงการรองรับระดับพื้นที่ แต่การดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในด้านปัจจัยนำเข้ามีปัญหาบุคลากรและวัสดุครุภัณฑ์ไม่เพียงพอ ปัญหาด้านกระบวนการมีการอนุมัติแผนงานและการเบิกจ่ายงบประมาณไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ในด้านการประเมินผลผลิตมีตัวชี้วัดที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ระดับ 5 จำนวน 4 ตัวชี้วัด (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์, 2560ก) ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในฐานะผู้บริหารระดับพื้นที่มีบทบาทหน้าที่โดยตรงในการควบคุมกำกับ การดำเนินงานและประเมินโครงการของหน่วยงานว่ามีผลเป็นอย่างไร ซึ่งการประเมินโครงการต้องมีปัจจัยแห่งความสำเร็จที่สำคัญ เพื่อดำเนินการประเมินโครงการในพื้นที่ให้ครอบคลุมทุกองค์ประกอบ และนอกจากนี้ต้องมีทักษะที่สำคัญคือสุนทรียทักษะผู้นำ เพื่อประยุกต์ในการบริหารจัดการให้การประเมินโครงการเป็นไปด้วยความเรียบร้อยมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ เพื่อประโยชน์สูงสุดในการแก้ปัญหาสุขภาพของประชาชนในพื้นที่ต่อไป จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้นผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาว่าปัจจัยแห่งความสำเร็จ และสุนทรียทักษะผู้นำมีผลต่อการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ หรือไม่อย่างไร รวมทั้งต้องการทราบปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นจึงเป็นประเด็นที่ทำให้มีการศึกษาครั้งนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จ และสุนทรียทักษะผู้นำต่อการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์
2. เพื่อศึกษาระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จระดับสุนทรียทักษะผู้นำและระดับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

3. เพื่อศึกษาปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์

วิธีดำเนินการวิจัย

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Study)

● ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ จำนวน 156 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์, 2560) โดยคำนวณขนาดตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (Cohen, 1988) ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา สุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุมกำกับ การดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด (จรัญญู ทองอนง & ประจักษ์ บัวผัน, 2557) ซึ่งเป็นลักษณะตัวแปรที่คล้ายคลึงในการทำวิจัยครั้งนี้

$$\text{สูตร } n = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A.B}^2)}{R_{Y.A.B}^2 - R_{Y.A}^2} + w$$

เมื่อกำหนดให้ $R_{Y.A.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model=0.768

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A.B}^2 - R_{Y.B}^2$) = 0.752

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) $R_{Y.B}^2 = 0.016$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เซต A) เท่ากับ 0 (เซต B) เท่ากับ 17

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เซต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

v คือ ค่าที่ได้จาก $v = N - u - w - 1$
แทนค่าได้ $n = \frac{7.84(1-0.768)}{(0.768-0.752)}$

$$n = \frac{1.81888}{0.016}$$

$$n = 113.68$$

ได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 114 คน

● วิธีการสุ่มตัวอย่าง

ใช้การสุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่ายด้วยการจับแบบไม่ใส่คืนจนได้กลุ่มตัวอย่างครบจำนวน 114 คน และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการสนทนากลุ่มเลือกมาจากผู้ที่สามารถให้ข้อมูลการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ดีที่สุดจำนวน 10 คน

● เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้โดยข้อมูลเชิงปริมาณใช้แบบสอบถามและข้อมูลเชิงคุณภาพใช้แนวทางการสนทนากลุ่มเพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ ประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม ประกอบด้วย 5 ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล 6 ข้อซึ่งประกอบด้วย เพศ การได้รับการอบรมหรือชี้แจงเกี่ยวกับการประเมิน ใช้มาตรวัดนามบัญญัติ ระดับการศึกษาใช้มาตรวัดอันดับ อายุ รายได้ต่อเดือน ประสบการณ์ทำงาน และจำนวนครั้งของการอบรม ใช้มาตรวัดอัตราส่วน ส่วนที่ 2 ปัจจัยแห่งความสำเร็จ 42 ข้อ ส่วนที่ 3 สนทริยัทักษะผู้นำ 46 ข้อ ส่วนที่ 4 การประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดกาฬสินธุ์ 22 ข้อ ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (Likert, 1967) ส่วนที่ 5 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะจำนวน 3 ข้อโดยให้เติมข้อความในช่องว่าง

ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม โดยการนำข้อมูลจากงานวิจัยเชิงปริมาณที่พบปัญหาแล้วกำหนดประเด็นในการสนทนากลุ่ม เพื่อยืนยันข้อมูลแล้วนำมาสนับสนุนอธิบายข้อมูลเชิงปริมาณ ซึ่งกำหนดประเด็นไว้ 4 ส่วนดังนี้ ส่วนที่ 1 เกี่ยวกับการประเมินโครงการ ประกอบด้วย 4 ประเด็น ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการประเมินโครงการประกอบด้วย 10 ประเด็น ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับสนทริยัทักษะผู้นำในการประเมินประกอบด้วย 8 ประเด็น ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะประกอบด้วย 3 ประเด็น โดยให้แสดงความคิดเห็นได้โดยอิสระ

● การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

มีการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญจำนวน 3 ท่านพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 หลังจากนั้นนำไปทดลองใช้ กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ดจำนวน 30 คน ซึ่งค่าความเที่ยง (Reliability) แบบสอบถามส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จได้ค่าความเที่ยง 0.97 ส่วนสนทริยัทักษะผู้นำได้ค่าความเที่ยง 0.96 ส่วนการประเมินโครงการได้ค่าความเที่ยง 0.97 และแบบสอบถามทั้งหมดได้ค่าความเที่ยง 0.98

● การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 24 พฤษภาคม 2561 เลขที่ HE 612162 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 25 พฤษภาคม 2561 ถึงวันที่ 8 มิถุนายน 2561 โดยให้มีผู้ประสานงานในแต่ละอำเภอเพื่อเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

● การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ซึ่งในการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติอนุมานได้มีการทดสอบว่าไม่ละเมิดข้อกำหนดเบื้องต้น (assumption) ของการใช้สถิติจึงได้ทำการวิเคราะห์ตามขั้นตอน

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาพบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 56.1 ด้านอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51 ปีขึ้นไป จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 46.5 โดยมีอายุเฉลี่ย 49.04 ปี (S.D.=6.44) อายุต่ำสุด 29 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ระดับการศึกษาส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 73 คน คิดเป็นร้อยละ 64.0 โดยมีรายได้ต่อเดือนเฉลี่ย 41,529.56 บาท (7,832.36 บาท) รายได้ต่ำสุด 25,000 บาท รายได้สูงสุด 60,000 บาท ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่เกิน 10 ปี

จำนวน 56 คน คิดเป็นร้อยละ 49.1 มีค่าเฉลี่ย 11.75 ปี (S.D.=6.64 ปี) มีค่ามัธยฐาน 11 ปี ระยะเวลาต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาสูงสุด 32 ปีและด้านการได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการเคยผ่านการอบรมจำนวน 89 คน คิดเป็นร้อยละ 78.1 ซึ่งส่วนใหญ่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการประเมินโครงการ 1 ครั้งจำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ 53.9ค่าเฉลี่ย 1.46 ครั้ง

2. ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จในการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีปัจจัยแห่งความสำเร็จอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.48) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านความเข้าใจในภารกิจของโครงการอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.=0.55) รองลงมาคือ ด้านการจัดการด้านเทคนิค งบประมาณ และการบริหารสัญญา อยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D.=0.67) ส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีค่าน้อยที่สุดคือ ด้านการอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการอยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D.=0.71) รองลงมาคือด้านการจัดการความขัดแย้งอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D.=0.67) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

3. ระดับสุนทรียทักษะผู้นำในการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสุนทรียทักษะผู้นำอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.44) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือทักษะในการทำงานเป็นที่อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.=0.51) รองลงมาคือทักษะในการสื่อสารอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.=0.51) ส่วนสุนทรียทักษะผู้นำที่มีค่าน้อยที่สุดคือทักษะในการคิดริเริ่มอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.=0.59) รองลงมาคือทักษะในการนำเสนออยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D.=0.54) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

4. ระดับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการศึกษาพบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีการประเมินโครงการอยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.52) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ การประเมินปัจจัยนำเข้า อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.55) รองลงมาคือ การประเมินบริบทโครงการ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.=0.55) ส่วนการประเมินโครงการด้านที่มีค่าน้อยที่สุดคือ การประเมินผลผลิต อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.=0.69) รองลงมาคือ การประเมินกระบวนการ อยู่ในระดับมากมีค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.=0.57) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

5. ปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์กับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.753$, $p\text{-value}<0.001$)ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ด้านการวางแผนโครงการสื่อสารและการจัดทำรายงาน ($r=0.664$, $p\text{-value}<0.001$) รองลงมาคือด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ($r=0.638$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ด้านความเข้าใจในภารกิจของโครงการอย่างชัดเจน ($r=0.494$, $p\text{-value}<0.001$) และด้านการจัดการด้านเทคนิค งบประมาณและการบริหารสัญญา ($r=0.529$, $p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

6. สุนทรียทักษะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่า ภาพรวมสุนทรียทักษะผู้นำมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.717$, $p\text{-value}<0.001$) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ทักษะในการสอนงาน ($r=0.646$, $p\text{-value}<0.001$) รองลงมาคือทักษะใน

การสื่อสาร ($r=0.632$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทักษะผู้นำกับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ด้านที่มีความสัมพันธ์น้อยที่สุดคือ ทักษะในการนำเสนอ ($r=0.534$, $p\text{-value}<0.001$) รองลงมาคือ ทักษะในการทำงานเป็นทีม ($r=0.558$, $p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 5

7. ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะต่อการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) โดยเลือกตัวแปรปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์เข้าสู่วิเคราะห์ เพื่อหาตัวแปรอิสระที่สามารถร่วมกันพยากรณ์ที่จะถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติน้อยกว่า 0.05 ซึ่งตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการที่สามารถพยากรณ์การประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์ได้แก่ สุนทรียทักษะผู้นำด้านทักษะในการสอนงาน ($p\text{-value}=0.010$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการจัดวางระบบการควบคุม เวลา ค่าใช้จ่ายและคุณภาพ ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ ($p\text{-value}<0.001$) สุนทรียทักษะผู้นำด้านการสื่อสาร ($p\text{-value}=0.027$) สุนทรียทักษะผู้นำด้านทักษะความสามารถในการนำ ($p\text{-value}=0.050$) ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบดังนี้

$$Y = -0.037 + (0.202) (\text{สุนทรียทักษะผู้นำด้านทักษะในการสอนงาน}) + (0.231) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการจัดวางระบบ การควบคุม เวลา ค่าใช้จ่าย และคุณภาพ}) + (0.206) (\text{ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ}) + (0.185) (\text{สุนทรียทักษะผู้นำด้านทักษะในการสื่อสาร}) + (0.170) (\text{สุนทรียทักษะผู้นำด้านทักษะความสามารถในการนำ})$$

ดังรายละเอียดในตารางที่ 6

8. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะผู้นำต่อการประเมิน

โครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะของการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์กลุ่มตัวอย่างได้เสนอปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 31 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 27.2 สรุปพอสังเขปดังนี้ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง พบว่า ผู้บริหารระดับสูงให้การสนับสนุนทรัพยากรด้านต่างๆ เช่น งบประมาณ กำลังคน วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ไม่เพียงพอ เสนอแนะให้จัดระบบสนับสนุนของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพ กำลังคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ให้สัมพันธ์กับภาระงาน ด้านการปรึกษาหารือและการสร้างการยอมรับของผู้รับบริการ พบว่า ผู้รับบริการบางส่วนไม่เข้าใจเป้าหมายโครงการและยังไม่มีส่วนร่วมในการจัดทำโครงการ เสนอแนะให้ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของภาคประชาชนในชุมชนอย่างจริงจังร่วมกับแกนนำกลุ่มต่างๆ เป็นต้น

จากการสนทนากลุ่ม พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะประเมินโครงการต่างๆ ซึ่งส่วนใหญ่จะได้รับการสนับสนุนจากกองทุนหลักประกันสุขภาพท้องถิ่น จะมีการประเมินโครงการเมื่อมีการเสร็จสิ้นการดำเนินงานเพื่อรายงานคณะกรรมการในการประเมินบริษัทโครงการจะมีการประเมินอย่างครบถ้วนเฉพาะโครงการแก้ไขเฉพาะพื้นที่ สำหรับโครงการตามนโยบายถ้าหากไม่สอดคล้องกับปัญหาพื้นที่ส่วนใหญ่จะเป็นโครงการบูรณาการ ด้านการประเมินปัจจัยนำเข้าจะมีปัญหาในเรื่องการได้รับงบประมาณไม่สอดคล้องกับแผนดำเนินการที่ตั้งไว้จึงมีการปรับแผนให้สามารถดำเนินโครงการตรงตามปฏิทินชุมชนของกลุ่มเป้าหมาย ในการประเมินผลผลิตนั้นจะมีปัญหาเรื่องการประเมินผลผลิตในระยะยาวและการประเมินในเชิงคุณภาพ การประเมินโครงการบางครั้งได้ข้อมูลที่ไม่ครบถ้วนและการประเมินผลผลิตโครงการควรมีการประเมินเป็นระยะ

บทสรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากการวิเคราะห์ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะผู้นำต่อการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปร

อิสระที่สามารถพยากรณ์การประเมินโครงการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์ ได้แก่ สุนทรียทักษะผู้นำด้านทักษะในการสอนงาน ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการจัดวางระบบการควบคุม เวลา ค่าใช้จ่ายและคุณภาพ ปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านการอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ สุนทรียทักษะผู้นำด้านการสื่อสาร สุนทรียทักษะผู้นำด้านทักษะความสามารถในการนำ ตามลำดับ

ในส่วนปัจจัยแห่งความสำเร็จที่มีส่วนร่วมในการพยากรณ์คือ ด้านการจัดวางระบบการควบคุม เวลา ค่าใช้จ่ายและคุณภาพ ($p\text{-value}<0.001$) และด้านการอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ ($p\text{-value}<0.001$) ซึ่งปัจจัยแห่งความสำเร็จด้าน การจัดวางระบบการควบคุม เวลา ค่าใช้จ่ายและคุณภาพนั้นเป็นการจัดวางระบบควบคุมเกี่ยวกับโครงการซึ่งเป็นส่วนที่จะทำให้เกิดการดำเนินโครงการตลอดจนการประเมินโครงการครบถ้วนทุกประเด็นและมีประสิทธิภาพ ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษา การควบคุมมีส่วนร่วมในการพยากรณ์การดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายระบบบริการสุขภาพระดับอำเภอ (สมดี โคตตาแสง & ชนะพล ศรีฤาชา, 2558) การควบคุมกำกับมีส่วนร่วมในการพยากรณ์การรายงานสุขภาพระดับปฐมภูมิของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (จารุกิจนาคคำ & ชนะพล ศรีฤาชา, 2557) การควบคุมกำกับมีส่วนร่วมในการพยากรณ์การปฏิบัติงานสุขาภิบาลอาหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (สุวิชัย เมตตาทพล, ประจักษ์ บัวผัน, & พรทิพย์ คำพอ, 2557) ในด้านการอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ เป็นการอำนวยความสะดวกส่งต่อโครงการไปยังผู้รับผิดชอบประจำหรือขยายพื้นที่ของโครงการ ซึ่งก่อนจะมีการถ่ายโอนเชื่อมโยงหน่วยงานอื่นได้นั้น ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะต้องได้รับทราบรายละเอียดเกี่ยวกับโครงการจนครบถ้วน ปัจจัยด้านนี้จึงมีความสำคัญต่อการประเมินโครงการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จด้านความเชื่อมโยงโรงพยาบาลแม่ข่ายและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลด้วยกันมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (สุวิชัย ฤทธิเดช & ประจักษ์ บัวผัน, 2561;

เพชรสมร ไพรรพยอม & ประจักษ์ บัวผัน, 2560; โกศล ศิริจันทร์ & ประจักษ์ บัวผัน, 2559)

ในส่วนสุนทรียทักษะผู้นำที่มีส่วนร่วมในการพยากรณ์คือ ด้านทักษะในการสอนงาน ($p\text{-value}=0.010$) ทักษะในการสื่อสาร ($p\text{-value}=0.027$) และทักษะความสามารถในการนำ ($p\text{-value}=0.050$) ซึ่งสุนทรียทักษะผู้นำในด้านทักษะในการสอนงานเป็นทักษะในการส่งเสริมพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน รวมถึงการจัดทำแผนฝึกอบรมบุคลากรในองค์กร ซึ่งมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการประเมินโครงการส่งผลให้องค์การประเมินโครงการมีประสิทธิภาพ ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษา ทักษะด้านการสอนงานมีส่วนร่วมในการพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ (คณิศร โคตรทา & ชนะพล ศรีฤาชา, 2560) ทักษะด้านการสอนงานมีส่วนร่วมในการพยากรณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (Siruecha & Buajan, 2017) แต่การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการทำงานที่พบว่าทักษะในการสอนงานไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (Wongkalasin, Bouphan, & Ngang, 2013) ในส่วนทักษะในการสื่อสารเป็นเป็นความสามารถในการสื่อสารให้ถูกต้องเข้าใจได้ง่าย มีประสิทธิภาพ หากองค์กรใดมีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพการดำเนินงานของบุคลากรก็จะเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเกิดความสามัคคีในหมู่คณะ รวมถึงสามารถเก็บข้อมูลข่าวสารต่างๆ ไว้เป็นหลักฐานในการปฏิบัติงานได้ (ประจักษ์ บัวผัน, 2558) การสื่อสารจึงเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริมให้การทำงานมีประสิทธิภาพและทำให้การประเมินโครงการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษา ทักษะในการสื่อสารมีส่วนร่วมในการพยากรณ์การควบคุมกำกับการทำงานตามโครงการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (กรรณิการ์ เบ็ญจวนิช & ชัญญา อภิบาลกุล, 2560; จริญญา ทองอเนก & ประจักษ์ บัวผัน, 2557) และยังสอดคล้องกับการศึกษาทักษะในการสื่อสารมีผลต่อความน่าเชื่อถือของคณบดีในมหาวิทยาลัยของรัฐ 3 แห่งของประเทศไทย (Ngang, Ariratana, & Treputharan, 2013) ในส่วนทักษะความสามารถในการนำเป็นความสามารถในการเป็นผู้นำองค์กร การ

กำหนดวิธีสัณฑ์และนำยุทธศาสตร์ รวมถึงการอำนวยความสะดวกและการสื่อสารนโยบายให้มี การนำนโยบายและยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติจริง ซึ่งสำคัญอย่างยิ่งที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ประเมินโครงการได้ข้อมูลครบถ้วนรอบด้าน ซึ่งผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับการศึกษา ทักษะในการนำมีส่วนร่วมในการพยากรณ์บทบาทในการควบคุม กำกับการดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดร้อยเอ็ด (จริญญทองอเนก & ประจักษ์ บัวผัน, 2557) แต่การศึกษาครั้งนี้ไม่สอดคล้องกับการศึกษาสุนทรียาทักษะผู้นำที่มีผลต่อการทำงานที่พบว่าทักษะในการนำไม่มีผลต่อการปฏิบัติงาน (Wongkalasin, Bouphan, & Ngang, 2013; Ngang, Ariratana, & Treputharan, 2013)

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

• ข้อเสนอแนะที่ได้จากงานวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการสอนงานโดยสนับสนุนให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจัดการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการสอนงานให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนำผลจากการประเมินการปฏิบัติงานมาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน

เอกสารอ้างอิง

- กรณิการ์ เบ็ญจวนิช, & ชัญญา อภิบาลกุล. (2560). สุนทรียาทักษะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุมกำกับการดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(4), 569-588.
- คณิศร โคตรทา, & ชนะพล ศรีธาชา. (2560). สุนทรียาทักษะภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(ฉบับพิเศษ), 273-291.
- จริญญทองอเนก, & ประจักษ์ บัวผัน. (2557). สุนทรียาทักษะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุมกำกับการดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 7(2), 218-230.
- จารุกิจ นาคคำ, & ชนะพล ศรีธาชา. (2557). ปัจจัยการบริหารที่มีผลต่อการรายงานข้อมูลสุขภาพระดับปฐมภูมิของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ. *วารสารสำนักงานป้องกันควบคุมโรคที่ 6 จังหวัดขอนแก่น*, 21(1), 1-13.
- ณิชนันท์ งามน้อย, & พีระพล รัตนะ. (2559). ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับท้องถิ่น จังหวัดนันทบุรี. *วารสารวิจัยทางวิทยาศาสตร์สุขภาพ*, 10(1), 96-105.

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมการจัดวางระบบการควบคุม เวลา ค่าใช้จ่ายและคุณภาพในการดำเนินงานตามโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยการกำหนดคุณภาพมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานให้ชัดเจน

• ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาการมีส่วนร่วมในการประเมินโครงการของเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยแห่งความสำเร็จมีผลต่อการดำเนินโครงการของกองทุนหลักประกันสุขภาพระดับพื้นที่ในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณรองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ บัวผัน อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ คณาจารย์ของคณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน และขอขอบพระคุณภาคีบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่สนับสนุนทุนการศึกษาวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้ ขอขอบพระคุณสาธารณสุขอำเภอทุกแห่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดกาฬสินธุ์ที่ให้ข้อมูลประกอบการศึกษา และทุกท่านที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้ประสบความสำเร็จด้วยดี

- ประจักษ์ บัวผัน. (2558). **หลักการบริหารสาธารณสุข** (พิมพ์ครั้งที่ 4). ขอนแก่น: คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปกรณ์ ปรียากร. (2545). **การบริหารโครงการแนวคิดและแนวทางในการสร้างความสำเร็จ**. กรุงเทพฯ: เสมาธรรม.
- เพชรสมร ไพระพะยอม, & ประจักษ์ บัวผัน. (2560). การพัฒนาระบบสุขภาพระดับตำบลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดหนองคาย. **วารสารวิจัยคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น**, 10(3), 11-22.
- ภูธร สารสวัสดิ์, & วิทัศน์ จันทร์โพธิ์ศรี. (2556). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการให้บริการสร้างเสริมสุขภาพและป้องกันโรคของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมหาสารคาม. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ**, 6(2), 21-33.
- สำนักนโยบายและยุทธศาสตร์ สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข พ.ศ. 2560–2564**. นนทบุรี: กระทรวงสาธารณสุข.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. (2560ก). **รายงานผลการนิเทศงานสาธารณสุขผสมผสาน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์ รอบที่ 1 ปีงบประมาณ 2560**. กาฬสินธุ์: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์. (2560ข). **อัตรากำลังเจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาฬสินธุ์**. กาฬสินธุ์: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดกาฬสินธุ์.
- สมดี โคตรตาแสง, & ชนะพล ศรีฤาชา. (2558). กระบวนการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของคณะกรรมการพัฒนาเครือข่ายระบบบริการสุขภาพระดับอำเภอ ในจังหวัดกาฬสินธุ์. **วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ**, 7(3), 137-145.
- สุวรีย์ เมตตาทพล, ประจักษ์ บัวผัน, & พรทิพย์ คำพอ. (2557). การปฏิบัติงานสุขาภิบาลอาหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดชัยภูมิ. **วารสารอาหารและยา**, 21(2), 18-26.
- อุดม อัครุตมางกูร, อารยา ประเสริฐชัย, & ช่อทิพย์ บรมธนรัตน์. (2560). การประเมินผลการดำเนินงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปทุมธานี. **วารสารศูนย์การศึกษาแพทยศาสตร์คลินิก โรงพยาบาลพระปกเกล้า**, 34(2), 124-134.
- Crosbie, R. (2005). Learning the soft skills of leadership. **Industrial and Commercial Training**, 37(1), 45-51.
- Cohen, J. (1988). **Statistical power analysis for the behavioral sciences** (2nd ed.). New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.
- Sriruecha, C., & Buajan, S. (2017). Leadership soft skills of the director that affects the performance of the subordinate at sub district health promoting hospitals. **Social and Behavioral Sciences**, 237, 1341–1346.
- Stufflebeam, D. L., & Shinkfield, A. J. (2007). **Evaluation theory models and applications**. San Francisco: Jossey-Bass.
- Tang, K. N., Ariratana, W., & Treputharan, S. (2013). Perceived leadership soft skills and trustworthiness of deans in three Malaysian public universities. **Educational Research for Policy and Practice**, 12(3), 211-224.
- Wongkalasin, K., Bouphan, P., & Ngang, T. K. (2013). Leadership soft skills that affect organizational climate of District Health Offices in Khon Kaen, Thailand. **KKU Reseach Journal**, 18(4), 709-720.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของปัจจัยแห่งความสำเร็จในการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการประเมินโครงการ	ระดับปัจจัยแห่งความสำเร็จ (n=114 คน)		แปลผล
	Mean	S.D.	
1. ความเข้าใจในภารกิจของโครงการอย่างชัดเจน	4.06	0.55	มาก
2. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	3.76	0.62	มาก
3. การปรึกษาหารือและการสร้างการยอมรับของผู้รับบริการ	3.87	0.57	มาก
4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	3.75	0.70	มาก
5. การจัดการด้านเทคนิค งบประมาณและการบริหารสัญญา	3.91	0.67	มาก
6. การจัดวางระบบการควบคุม เวลา ค่าใช้จ่ายและคุณภาพ	3.87	0.59	มาก
7. การวางแผนหรือขยายการสื่อสารและการจัดทำรายงาน	3.85	0.57	มาก
8. การแก้ปัญหาที่อยู่นอกเหนือความคาดหมาย	3.77	0.61	มาก
9. การจัดการความขัดแย้ง	3.65	0.67	มาก
10. การอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ	3.47	0.71	ปานกลาง
ภาพรวมปัจจัยแห่งความสำเร็จ	3.79	0.48	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลสุนทรียทัศนคติผู้นำในการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

สุนทรียทัศนคติผู้นำในการประเมินโครงการ	สุนทรียทัศนคติผู้นำ (n=114 คน)		แปลผล
	Mean	S.D.	
1. ทัศนคติในการพัฒนาตนเอง	3.91	0.58	มาก
2. ทัศนคติในการนำ	4.02	0.49	มาก
3. ทัศนคติในการคิดริเริ่ม	3.71	0.59	มาก
4. ทัศนคติในการทำงานเป็นทีม	4.26	0.51	มาก
5. ทัศนคติในการวางแผนจัดองค์กร	3.92	0.52	มาก
6. ทัศนคติในการสื่อสาร	4.04	0.51	มาก
7. ทัศนคติในการสอนงาน	3.99	0.55	มาก
8. ทัศนคติในการนำเสนอ	3.79	0.54	มาก
ภาพรวมสุนทรียทัศนคติผู้นำ	3.96	0.44	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

การประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ระดับการประเมินโครงการ (n=114 คน)		แปลผล
	Mean	S.D.	
1. การประเมินบริบทโครงการ	3.84	0.55	มาก
2. การประเมินปัจจัยนำเข้า	3.88	0.55	มาก
3. การประเมินกระบวนการ	3.81	0.57	มาก
4. การประเมินผลผลิต	3.72	0.69	มาก
ภาพรวมการประเมินโครงการ	3.81	0.52	มาก

ตารางที่ 4 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างปัจจัยแห่งความสำเร็จกับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	การประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
ปัจจัยแห่งความสำเร็จ	0.753***	<0.001	สูง
1. ความเข้าใจในภารกิจของโครงการอย่างชัดเจน	0.494***	<0.001	ปานกลาง
2. การสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	0.541***	<0.001	ปานกลาง
3. การปรึกษาหารือและการสร้างการยอมรับของผู้รับบริการ	0.587***	<0.001	ปานกลาง
4. การจัดการทรัพยากรมนุษย์	0.638***	<0.001	ปานกลาง
5. การจัดการด้านเทคนิค งบประมาณและการบริหารสัญญา	0.529***	<0.001	ปานกลาง
6. การจัดวางระบบการควบคุม เวลา ค่าใช้จ่ายและคุณภาพ	0.635***	<0.001	ปานกลาง
7. การวางแผนหรือช่วยการสื่อสารและการจัดทำรายงาน	0.664***	<0.001	ปานกลาง
8. การแก้ปัญหาที่อยู่นอกเหนือความคาดหมาย	0.605***	<0.001	ปานกลาง
9. การจัดการความขัดแย้ง	0.531***	<0.001	ปานกลาง
10. การอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ	0.585***	<0.001	ปานกลาง

*** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 5 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างสุนทรียทักกะผู้นำกับการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

สุนทรียทักกะผู้นำ	การประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
สุนทรียทักกะผู้นำ	0.717 ^{***}	<0.001	สูง
1. ทักกะในการพัฒนาตนเอง	0.566 ^{***}	<0.001	ปานกลาง
2. ทักกะความสามารถในการนำ	0.573 ^{***}	<0.001	ปานกลาง
3. ทักกะในการคิดริเริ่ม	0.626 ^{***}	<0.001	ปานกลาง
4. ทักกะในการทำงานเป็นทีม	0.558 ^{***}	<0.001	ปานกลาง
5. ทักกะในการวางแผนจัดองค์กร	0.578 ^{***}	<0.001	ปานกลาง
6. ทักกะในการสื่อสาร	0.632 ^{***}	<0.001	ปานกลาง
7. ทักกะในการสอนงาน	0.646 ^{***}	<0.001	ปานกลาง
8. ทักกะในการนำเสนอ	0.534 ^{***}	<0.001	ปานกลาง

*** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 6 ค่าสถิติการวิเคราะห์หัดถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์

ตัวแปร	B	Beta	t	p-value	R	R ²	R ² Change
1. ทักกะในการสอนงาน	0.202	0.214	2.633	0.010	0.646	0.417	-
2. การจัดวางระบบการควบคุม เวลา ค่าใช้จ่ายและคุณภาพ	0.231	0.260	3.776	<0.001	0.753	0.567	0.151
3. การอำนวยความสะดวกในการถ่ายโอนโครงการ	0.206	0.280	4.270	<0.001	0.792	0.628	0.060
4. ทักกะในการสื่อสาร	0.185	0.179	2.245	0.027	0.812	0.660	0.032
5. ทักกะความสามารถในการนำ	0.170	0.160	1.986	0.050	0.820	0.672	0.012
ค่าคงที่= -0.037 F=44.194 p-value<0.001 R=0.820 R ² =0.672 R ² adj=0.657							