

นิพนธ์ต้นฉบับ

สุนทรียทักชะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

สุระศักดิ์ เจริญคุณ^{(1)*}, ชนะพล ศรีฤาชา⁽²⁾

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 21 กันยายน 2562

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 31 พฤษภาคม 2563

บทคัดย่อ

* ผู้รับผิดชอบบทความ

(1) นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

(2) รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหาร

สาธารณสุข การส่งเสริมสุขภาพ โภชนาการ

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสุนทรียทักชะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 195 คน ซึ่งได้มาโดยการสุ่มอย่างง่าย และการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามและแนวทางการสนทนากลุ่ม ซึ่งแบบสอบถามผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา ได้ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) ทุกข้อคำถามมีค่ามากกว่า 0.50 และหาความเที่ยงโดยการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าเท่ากับ 0.97 เก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม 2562 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน โดยกำหนดนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ผลการศึกษา พบว่าภาพรวมสุนทรียทักชะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.40) และภาพรวมสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.=0.41) สุนทรียทักชะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.755$, $p\text{-value}<0.001$) นอกจากนี้ยังพบว่า ทักชะการวางแผนและจัดองค์กร ทักชะการสื่อสาร และทักชะความเชี่ยวชาญแห่งตน มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 61.3 ($R^2=0.613$, $p\text{-value}<0.001$) ปัญหาอุปสรรคที่พบส่วนใหญ่คือ จำนวนบุคลากรไม่สอดคล้องกับภาระงานที่มากเกินไป มีความแตกต่างทางด้านความมุ่งมั่น ความรู้ ทักษะและประสบการณ์ ขาดโอกาสในการอบรมและพัฒนาสุนทรียทักชะภาวะผู้นำ

คำสำคัญ: สุนทรียทักชะภาวะผู้นำ, สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Original Article

Leadership Soft Skills Affecting Performance for Competencies Achievement of Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Khon Kaen Province

Surasak Charoengkun^{(1)*}, Chanaphol Sriruecha⁽²⁾

Received Date: September 21, 2019

Accepted Date: May 31, 2020

Abstract

This is a cross-sectional descriptive research aimed to study leadership soft skills affecting performance for competencies achievement of sub-district health promoting hospital directors in Khon Kaen Province, Thailand. The samples were 195 directors randomly selected through simple random sampling from 248 population and 12 key informants for qualitative data by focus group discussion. Research instruments were self-administered questionnaire and focus group guideline. The questionnaire was examined and verified by the three experts for content validity Item Objective Congruence (IOC) which all items were more than 0.50 and tested for reliability with Cronbach's Alpha Coefficient which was found at 0.97. Data collection was carried out between 1st May to 31st May, 2019. The data was analyzed by descriptive statistics i.e. frequency, percentage, mean, standard deviation, median, minimum, maximum and the Inferential statistics i.e. Pearson's product moment correlation and Stepwise multiple linear regression. The level of statistical significant was set at 0.05.

The results showed that the leadership soft skills was found at high level with mean of 4.16 (S.D.= 0.40), and the performance of competency in achievement was also found at high level with mean 4.10 (S.D.=0.45). The leadership soft skills had high relationship with the performance for competencies achievement of the sub-district health promoting hospital directors ($r=0.755$, $p\text{-value}<0.001$). Linear regression model indicated that the leadership soft skills in planning and organizing, communication, and personal mastery, can join predicting the performance for competencies achievement of the sub-district health promoting hospital directors at 61.3 percent ($R^2=0.613$, $p\text{-value}<0.001$). Major problem and obstacle were the inadequate number of personnel with excessive workload. There is variation in commitment, knowledge, attitude and experience. Lacks of opportunity to train and develop aesthetic leadership skills were also found.

Keywords: Leadership Soft Skills, Performance of Competencies Achievement, Sub-District Health Promoting Hospital Director

* Corresponding author

(1) Master of Public Health Student in
Public Health Administration,
Faculty of Public Health,
Khon Kaen University

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

บทนำ

ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560–2579) และระบบโครงสร้างประเทศที่มุ่งไปสู่ “ประเทศไทย 4.0” สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้พัฒนาขีดความสามารถ และพัฒนาข้าราชการโดยยึดแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ นำหลักสมรรถนะมาใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลและการบริหารผลงานของข้าราชการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ให้เป็นคุณลักษณะร่วมกันของข้าราชการพลเรือนทั้งระบบ เพื่อปรับพฤติกรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ร่วมกัน โดยเฉพาะสมรรถนะหลักที่สำคัญจะเป็นตัวผลักดันให้สามารถสร้างผลงานและบริหารงานต่างๆ ให้มีประสิทธิภาพ คือ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องเข้าใจถึงทักษะที่ต้องพัฒนาทรัพยากรบุคคล นั่นก็คือ ทักษะเก่งคนหรือสุนทรียะ (Soft Skills) กับทักษะเก่งงาน (Hard Skills) ซึ่งผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถสร้างสมดุลระหว่างทักษะเก่งคนและทักษะเก่งงานได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะผู้บริหารที่มีความเชี่ยวชาญในการใช้ทักษะเก่งคนนั้น จะมีพลังความสามารถผลักดันองค์การให้ดำเนินไปข้างหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

องค์การหลักที่ดูแลระบบสุขภาพของประเทศคือ กระทรวงสาธารณสุข จึงต้องปรับตัวตามนโยบายปฏิรูปประเทศด้านสาธารณสุขสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยจัดการประชุมผู้บริหารระดับสูงของกระทรวง รวมถึงผู้บริหารในส่วนภูมิภาค เพื่อทบทวนจุดยืน วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ค่านิยม และยุทธศาสตร์ (Retreat) ขึ้น ได้กำหนดกรอบและทิศทางการทำงานของกระทรวงสาธารณสุขในอนาคต ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลถือเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพระดับตำบลและการขับเคลื่อนองค์การให้ทันยุคการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจหรือส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ จังหวัดขอนแก่นมีสถาน

บริการปฐมภูมิในระดับตำบลคือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทั้งหมด จำนวน 248 แห่ง ครอบคลุมทั้ง 26 อำเภอ 198 ตำบล การบริหารงานสาธารณสุขในระดับตำบลของจังหวัดขอนแก่นที่ผ่านมาพบว่า ยังไม่สามารถตอบสนองด้านสาธารณสุขและการแพทย์ของประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เนื่องจากพบปัญหาการบริหารงานที่สำคัญหลายประการ เช่น ขาดแคลนบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ขาดทักษะการบริหารที่มีประสิทธิภาพ การวางแผนอัตรากำลังของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร เป็นต้น (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2561)

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เพื่อหาความสัมพันธ์ว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ควรมีการพัฒนาสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำเช่นไร จึงจะทำให้เกิดสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะส่งผลต่อการบริหารและการให้บริการสาธารณสุขที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารในการปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาระดับสุนทรียะทักษะภาวะผู้นำ และระดับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
3. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้เป็นการศึกษางานวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) มีการเก็บรวบรวมข้อมูลทั้งเชิงปริมาณและ

เชิงคุณภาพ เพื่อศึกษาสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

● ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น, 2561) กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาในครั้งนี้คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 195 คน และการสุ่มขนาดกลุ่ม 12 คน โดยการคำนวณขนาดตัวอย่างจากการใช้สูตรสำหรับการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณเชิงเส้น (Multiple Linear Regression Analysis) เพื่อทดสอบสมมติฐานของ Cohen (1988) คำนวณได้จากสูตรดังนี้

$$N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + W \quad \dots\dots\dots(1)$$

$$\lambda = \lambda_L - \frac{1/v_L - 1/v}{1/v_L - 1/v_U} (\lambda_L - \lambda_U) \quad \dots\dots\dots(2)$$

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model

ซึ่งในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ได้นำค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปร จากการศึกษาวิจัยสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 (คณศร โคตรทา & ชนะพล ศรีฤาชา, 2560) ซึ่งเป็นลักษณะงานที่มีบริบทใกล้เคียงกัน ในการทำวิจัยครั้งนี้ ซึ่งได้ค่า = 0.625

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model $R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$ ซึ่งได้ค่า $R_{Y.A}^2 = 0.610$

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

$$R_{Y.B}^2 = 0.015$$

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบเท่ากับ 12 ตัวแปร

u คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบเท่ากับ 8 ตัวแปร

$$V \text{ คือ ค่าที่ได้จาก } V = N - u - w - 1$$

แทนค่า

$$\lambda = 7.8 - \frac{(1/120 - 1/186)}{(1/120 - 1/\infty)} (7.8 - 7.8)$$

$$\lambda = 7.8$$

แล้วนำค่า λ ไปแทนค่าในสูตร ที่ (1)

$$N = \frac{\lambda(1 - R_{Y.A,B}^2)}{R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.A}^2} + W$$

$$N = \frac{7.8(1 - 0.625)}{0.625 - 0.610} + 0$$

$$N = \frac{2.925}{0.015}$$

$$N = 195$$

ผลจากการคำนวณได้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 195 คน ดังนั้นกรณีตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงใช้กลุ่มตัวอย่าง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 195 ตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่าง

ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยนำรายชื่อผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำนวน 248 คน มาทำการสุ่มตัวอย่างด้วยการจับฉลากแบบไม่ใส่คืน จนได้ครบตามขนาดตัวอย่างที่ต้องการคือ 195 ตัวอย่าง

● เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้มีทั้งหมด 2 ชุด ได้แก่

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) มีทั้งหมด 5 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล มีคำถาม 7 ข้อ โดย เพศ สถานภาพสมรส เป็น Nominal scale ระดับการศึกษา เป็น Ordinal scale อายุ รายได้ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประสบการณ์การฝึกอบรม เป็น Ratio scale ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ มีคำถาม 55 ข้อ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ มีคำถาม 26 ข้อ โดยส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เป็น Interval scale ทั้งหมด ใช้มาตราส่วนประมาณค่า มีคำตอบให้เลือกตอบโดยมีเกณฑ์การให้คะแนน 5 ระดับ (Likert, 1967) และส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิด โดยให้ผู้ตอบได้เสนอ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะของ

การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น มีคำถาม 3 ข้อ

ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม มีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแนวทางเกี่ยวกับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ส่วนที่ 2 เป็นแนวทางเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ส่วนที่ 3 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ โดยเลือกผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น ที่สามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ดีที่สุด (Key Informants) จำนวน 12 คน

● การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

แบบสอบถามในการวิจัยได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน เพื่อที่จะตรวจสอบความถูกต้องด้านความตรง (Validity) โดยให้ลงความเห็นชอบด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความถูกต้องเหมาะสมของการใช้ภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence: IOC) พบว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้อง มากกว่า 0.50 วิเคราะห์หาความเที่ยงของแบบสอบถาม ได้ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช 0.97

● การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยในครั้งนี้หลังจากได้รับการอนุมัติจริยธรรมการวิจัยจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อวันที่ 29 เมษายน 2562 เลขที่ HE622067 โดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-31 พฤษภาคม 2562 ด้วยวิธีให้กลุ่มตัวอย่างตอบแบบสอบถามเองและส่งแบบสอบถามกลับคืนทางไปรษณีย์เมื่อตอบแบบสอบถามเสร็จ รวมทั้งเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพจากตัวแทนผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตจังหวัด จำนวน 12 คน

● การวิเคราะห์ข้อมูล

โดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ประกอบด้วย การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด และสถิติเชิงอนุมาน ประกอบด้วย การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ และระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นำมาจัดเป็น 5 ระดับ ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงค่าเฉลี่ยดังนี้ (สำเร็จ จันทรสุวรรณ & สุวรรณ บัวทวน, 2547) ระดับมากที่สุด (4.50-5.00 คะแนน) ระดับมาก (3.50-4.49 คะแนน) ระดับปานกลาง (2.50-3.49 คะแนน) ระดับน้อย (1.50-2.49 คะแนน) และระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49 คะแนน) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับคะแนนของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน (r) แบ่งตามเกณฑ์ (Elifson, 1990) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 โดยแบ่งระดับดังนี้ มีความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์ หมายถึง $r = \pm 1$ มีความสัมพันธ์ระดับสูง หมายถึง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 มีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง หมายถึง $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 มีความสัมพันธ์ระดับต่ำ หมายถึง $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 และไม่มีความสัมพันธ์หมายถึง $r = 0$

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ผู้อำนวยการ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 55.4 อายุเฉลี่ย 48.88 ปี (S.D.=7.03 ปี) สถานภาพสมรส คู่ ร้อยละ 81.5 จบการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 64.1 รายได้เฉลี่ยต่อเดือน 42,240 บาท (S.D.=7,049 บาท) ระยะเวลาการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล น้อยกว่าหรือเท่ากับ 10 ปี ร้อยละ 52.8 มีค่ามัธยฐาน 10 ปี (ต่ำสุด=1 ปี : สูงสุด=32 ปี) และเคยฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในรอบปีที่ผ่านมา ร้อยละ 54.9 ส่วนใหญ่เคยฝึกอบรม 1 ครั้ง ร้อยละ 32.8

2. ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำของผู้ผู้อำนวยการ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสุนทรียทักษะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D.=0.40) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ค่าเฉลี่ย 4.33 (S.D.=0.45) รองลงมาคือ ทักษะความเชี่ยวชาญแห่งตน

ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D.=0.45) และทักษะความสามารถการเป็นผู้นำ ค่าเฉลี่ย 4.24 (S.D.=0.48) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทักษะการคิดริเริ่ม ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.=0.48) ดังรายละเอียดในตารางที่ 1

3. ระดับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัย พบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.26 (S.D.=0.41) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์อยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ความพยายามทำงานให้มีคุณภาพดี ค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D.=0.49) รองลงมาคือ การทำงานให้ได้ผลสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.35 (S.D.=0.52) และการตัดสินใจที่เสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D.=0.44) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D.=0.55) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

4. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า ภาพรวมกลุ่มตัวอย่างสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.755$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยด้านที่มีความสัมพันธ์สูงที่สุดคือ ทักษะการวางแผนและจัดองค์กร ($r=0.704$, $p\text{-value}<0.001$) รองลงมาคือ ทักษะความสามารถการเป็นผู้นำ ($r=0.686$, $p\text{-value}<0.001$) ทักษะความเชี่ยวชาญแห่งตน ($r=0.669$, $p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ทักษะการทำงานเป็นทีม ($r=0.511$, $p\text{-value}<0.001$) ดังรายละเอียดในตารางที่ 3

5. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ผู้วิจัยได้เลือกเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาอธิบายตัวแปรตาม โดยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นๆ ทีละตัวแปร เรียกว่า Stepwise จากผลการศึกษาพบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล คือ ทักษะการวางแผนและจัดองค์กร ($p\text{-value}<0.001$) ทักษะการสื่อสาร ($p\text{-value}<0.001$) และทักษะความเชี่ยวชาญแห่งตน ($p\text{-value}<0.001$) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 61.3

โดยสามารถกำหนดเป็นสมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรง แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.844 + (0.316) (\text{ทักษะการวางแผนและจัดองค์กร}) + (0.252) (\text{ทักษะการสื่อสาร}) + (0.247) (\text{ทักษะความเชี่ยวชาญแห่งตน})$$

ดังรายละเอียดในตารางที่ 4

บทสรุปและอภิปรายผล

จากการศึกษาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 รายละเอียดดังนี้

1. ภาพรวมสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.755$, $p\text{-value}<0.001$) เนื่องจากสุนทรียทักษะภาวะผู้นำเป็นกลุ่มของทักษะที่ไม่ใช่ความรู้วิชาการหรือความสามารถทางด้านเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงานหรือประกอบอาชีพโดยตรง แต่เป็นความฉลาดทางอารมณ์หรือหัวใจอารมณ์ รวมถึงทักษะสังคม ทักษะมนุษยสัมพันธ์ (Crosbie, 2005) โดยสุนทรียทักษะภาวะผู้นำเป็นความสามารถและทักษะของผู้บริหารองค์กรในการบริหารจัดการที่มุ่งส่งเสริมและกระตุ้นให้คนอื่นร่วมมือกันปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง ทำให้การ

ทำงานบรรลุตามเป้าหมายขององค์กร ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สุนทรียทักษะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (กฤษณะ อุ่นทะโคตร & ประจักษ์ บัวพันธ์, 2562; กรรณิการ์ เบ็ญจวนิช & ชัญญา อภิบาลกุล, 2560; วรณกร ตาบ่านตุ๋ & ชนะพล ศรีธาดา, 2559)

2. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนพบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ คือ ทักษะการวางแผนและจัดองค์กร ทักษะการสื่อสาร และทักษะความเชี่ยวชาญแห่งตน กล่าวได้ว่าทั้ง 3 ตัวแปร มีผลและสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้ร้อยละ 61.3 โดยด้านทักษะการวางแผนและจัดองค์กรมีการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ในการวางแผนให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดทั้งในระยะสั้นและระยะยาว จัดลำดับความสำคัญของปัญหาตามแผนที่วางไว้ มีความยืดหยุ่นและเหมาะสมต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านทักษะการสื่อสาร มีการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพกับเพื่อนร่วมงานให้เข้าใจถูกต้องตรงกัน ถ่ายทอดความคิดของตนเองไปสู่บุคคลอื่นได้อย่างชัดเจน เข้าใจได้ง่าย ทั้งภาษาพูด ภาษาเขียนและการใช้เทคโนโลยี ด้านทักษะความเชี่ยวชาญแห่งตน มีความเข้าใจถึงจุดแข็งและจุดอ่อนของตนเอง พยายามมุ่งมั่นที่จะพัฒนาการทำงานอย่างต่อเนื่อง กระตือรือร้นแสวงหาการเรียนรู้ และเปิดโอกาสในการรับข้อมูลและข้อเสนอแนะจากคนอื่นๆ เพื่อนำมาเพิ่มประสิทธิภาพและปรับปรุงพฤติกรรมตามสถานการณ์

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมและสนับสนุนทักษะการ

เอกสารอ้างอิง

กรรณิการ์ เบ็ญจวนิช, & ชัญญา อภิบาลกุล. (2560). สุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อบทบาทในการควบคุมกำกับ การดำเนินงานตามโครงการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารการพัฒนาสุขภาพชุมชน มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 5(4), 569-588.

วางแผนและจัดองค์กร โดยให้มีการกำหนดแนวทางการดำเนินงานของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในระยะยาวก่อนเริ่มปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมและสนับสนุนทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีความสามารถในการสื่อสารกับผู้ที่มีความแตกต่างด้านสถานะทางสังคมให้เกิดความเข้าใจตรงกันได้อย่างเหมาะสม

3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมและสนับสนุนทักษะความเชี่ยวชาญแห่งตนของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีการค้นคว้าหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

• ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

- 1) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพื่อยกระดับการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน
- 2) ควรศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อทักษะการสื่อสารของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบพระคุณคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ ดูแลเอาใจใส่และตรวจสอบข้อบกพร่องต่างๆ ในการศึกษาวิทยานิพนธ์ครั้งนี้ ขอขอบคุณกลุ่มตัวอย่างทุกท่าน ที่กรุณาให้ข้อมูลอันมีคุณค่าอย่างยิ่งต่อการทำวิจัย และขอขอบพระคุณผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมรุ่นนักศึกษาปริญญาโทที่คอยสนับสนุน ช่วยเหลือเกื้อกูลด้วยมิตรไมตรีที่ดีต่อกันและให้กำลังใจ และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมให้การทำวิทยานิพนธ์นี้ประสบผลสำเร็จได้ด้วยดี

- กฤษณะ อุ้นทะโคตร, & ประจักษ์ บัวผัน. (2562). ปัจจัยแห่งความสำเร็จและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการประเมินโครงการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัยคณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น*, 12(2), 1-10.
- คณิศร โคตรทา, & ชนะพล ศรีธาดา. (2560). สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8. *วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้*, 4(ฉบับพิเศษ), 273-291.
- วรรณกร ตาบ่านคู่, & ชนะพล ศรีธาดา. (2560). สุนทรียทักษะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความขัดแย้งของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดขอนแก่น. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 10(1), 245-253.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2553). *คู่มือการกำหนดสมรรถนะในราชการพลเรือน: คู่มือสมรรถนะหลัก*. กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2561). *คู่มือการนิเทศติดตามประเมินผล CUP ปี 2562*. ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำเร็จ จันทรสวรรณ, & สุวรรณ บัวทวน. (2547). *ระเบียบวิธีวิจัยทางสังคมศาสตร์*. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Cohen, J. (1988). *Statistical power analysis for behavior science* (2nd ed.). New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Crosbie, R. (2005). Learning the soft skills of leadership. *Industrial and Commercial Training*, 37(1), 45-51.
- Elifson, W. K. (1990). *Fundamentals of social statistics* (2nd ed.). New York: McGraw-Hill.
- Likert, R. (1967). *Attitude theory and measurement*. New York: Wiley & Son.

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายด้าน

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ทักษะการทำงานเป็นทีม	4.33	0.45	มาก
2. ทักษะการสื่อสาร	4.15	0.48	มาก
3. ทักษะการคิดริเริ่ม	4.03	0.48	มาก
4. ทักษะความสามารถการเป็นผู้นำ	4.24	0.48	มาก
5. ทักษะการสอนงาน	4.09	0.54	มาก
6. ทักษะความเชี่ยวชาญแห่งตน	4.24	0.45	มาก
7. ทักษะการวางแผนและจัดองค์กร	4.17	0.44	มาก
8. ทักษะการนำเสนอ	4.05	0.57	มาก
ภาพรวม	4.16	0.40	มาก

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผล ระดับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายด้าน

สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ความพยายามทำงานให้มีคุณภาพดี	4.35	0.49	มาก
2. การทำงานให้ได้ผลสำเร็จ	4.35	0.52	มาก
3. การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	4.18	0.48	มาก
4. การกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก	4.10	0.55	มาก
5. การตัดสินใจที่เสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย	4.32	0.44	มาก
ภาพรวม	4.26	0.41	มาก

ตารางที่ 3 สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ	0.755***	< 0.001	สูง
1. ทัศนคติการทำงานเป็นทีม	0.511***	< 0.001	ปานกลาง
2. ทัศนคติการสื่อสาร	0.651***	< 0.001	ปานกลาง
3. ทัศนคติการคิดริเริ่ม	0.578***	< 0.001	ปานกลาง
4. ทัศนคติความสามารถการเป็นผู้นำ	0.686***	< 0.001	ปานกลาง
5. ทัศนคติการสอนงาน	0.594***	< 0.001	ปานกลาง
6. ทัศนคติความเชี่ยวชาญแห่งตน	0.669***	< 0.001	ปานกลาง
7. ทัศนคติการวางแผนและจัดองค์กร	0.704***	< 0.001	ปานกลาง
8. ทัศนคติการนำเสนอ	0.594***	< 0.001	ปานกลาง

*** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.001

ตารางที่ 4 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	B	Beta	T	p-value	R	R ²	R ² change
1. ทัศนคติการวางแผนและจัดองค์กร	0.316	0.342	5.131	< 0.001	0.704	0.496	-
2. ทัศนคติการสื่อสาร	0.252	0.296	5.093	< 0.001	0.760	0.577	0.082
3. ทัศนคติความเชี่ยวชาญแห่งตน	0.247	0.268	4.175	< 0.001	0.783	0.613	0.035

ค่าคงที่ = 0.844, F = 100.745, p-value < 0.001, R = 0.783, R² = 0.613, R²_{adj} = 0.607