



สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8

Leadership Soft Skills of Assistant District Health Officers as a Factor in the Performance in Achievement Motivation (8th Health Region)

คณศวร โคตรหา^{1*} และ ชนะพล ศรีฤชา²

Kanesuan Khottha^{1*} and Chanaphol Sriruecha²

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอกุมภวาปี จังหวัดอุดรธานี¹, คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น²

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทักษะภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 141 คน ใช้วิธีสุ่มอย่างง่ายและการสัมภาษณ์เชิงลึก จำนวน 12 คน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และหาความเที่ยงโดยใช้สัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช ได้ค่าความเที่ยง เท่ากับ 0.96 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปโดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด และใช้สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ Independent t-test, One-way ANOVA, การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน โดยกำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ผลการศึกษาพบว่า

สุนทรียทักษะภาวะผู้นำภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ย 4.10 ($SD=0.45$) และการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.13 ($SD=0.58$) โดยสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.768$, $p\text{-value}<0.001$) ทั้งนี้สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการพัฒนาตนเอง ทักษะในการสอนงาน ทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านการศึกษา (ระดับปริญญาโทขึ้นไป) และระยะเวลาในการเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอสามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 65.25 ($R^2=0.653$, $p\text{-value}<0.001$)

คำสำคัญ: สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์, ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ, สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: kne.09@hotmail.com เบอร์โทรศัพท์ 095-1939549)



Abstract

This cross-sectional descriptive research aimed to study the characteristics and leadership soft skills influencing the performance of assistant district health officers in accordance with competency in achievement motivation in health region 8th area, Thailand. The samples were 141 personnel randomly selected through simple random sampling method. A total of 174 people and 12 key informants participated in in-depth interviews for qualitative data gathering. The survey was examined and verified by three experts for content validity and tested for reliability in a pilot study. Cronbach's alpha coefficient was equal to 0.96. Data collection was carried out from May 15th to June 15th, 2016. The data were analyzed using a computer program package. Data distribution was performed by descriptive statistics which were frequency, percentage, mean, standard deviation, median, minimum, and maximum. Inferential statistics were Independent t-test, one-way ANOVA, Pearson's product moment correlation coefficient, and multiple linear regression. The level of statistical significant was set at 0.05.

The results showed that the leadership soft skills level and the performance of competency in achievement motivation level were at a high level ($M=4.10$, $SD=0.45$, and $M=4.13$, $SD=0.58$, respectively). The leadership soft skills had high positive relationship with the performance of assistant district health officers in accordance with competency in achievement motivation in health region 8th area ($r=0.768$, $p\text{-value}<0.001$). Linear regression model indicated that personal mastery, coaching, planning and organizing, education (master degree) and years of experience as assistant district health officers can predict the performance of assistant district health officer in accordance with competency in achievement motivation in health region 8th area at 65.25 percent ($R^2=0.653$, $p\text{-value}<0.001$).

Keywords: Competency in Achievement Motivation, Assistant District Health Officers, Leadership Soft Skills.

บทนำ

ประเทศไทยมีการปฏิรูประบบราชการอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปี 2545 (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2546) โดยนำหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี และการสร้างระบบการบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ เพื่อประโยชน์สุขของประชาชน (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2548) การปฏิรูประบบราชการให้ประสบความสำเร็จนั้น ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของทุกฝ่าย โดยเฉพาะอย่างยิ่งข้าราชการซึ่งเป็นตัวจักรสำคัญในการปฏิรูประบบราชการให้ขับเคลื่อนไปได้อย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ เพราะคนหรือทุนมนุษย์เป็นศูนย์กลางการพัฒนาให้มีคุณภาพ มีศักยภาพ และมีความเชี่ยวชาญ เพื่อพัฒนาองค์การให้ก้าวไปในทิศทางที่พึงประสงค์อย่างต่อเนื่องและยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2554)

วารสารเครือข่ายวิทยาลัยพยาบาลและการสาธารณสุขภาคใต้

The Southern College Network Journal of Nursing and Public Health

กระทรวงสาธารณสุข มีนโยบายในการปฏิรูประบบสุขภาพ โดยการจัดระบบบริการในรูปแบบเขตสุขภาพ เพื่อกระจายอำนาจในการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพ (สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, 2558) ผ่านแผนแม่บทการพัฒนาระบบบริการสุขภาพ (Service Plan) และส่งเสริมการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ โดยขับเคลื่อนระบบสุขภาพระดับอำเภอ (DHS : District Health System) (กระทรวงสาธารณสุข, 2557) ในการพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอและขับเคลื่อนองค์การให้มีประสิทธิภาพนั้น สาธารณสุขอำเภอมีบทบาทสำคัญในการระดมการมีส่วนร่วม บูรณาการทรัพยากรและประสานพลังทุกภาคส่วนในอำเภอและชุมชน โดยมีผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ปฏิบัติหน้าที่ช่วยสาธารณสุขอำเภอในงานบริหาร งานวิชาการและงานบริการสาธารณสุขให้ประสบความสำเร็จ (กระทรวงสาธารณสุข, 2554)

จากภารกิจดังกล่าว ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอจำเป็นต้องได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม เพื่อที่จะปฏิบัติหน้าที่ช่วยสาธารณสุขอำเภอในการบริหารองค์การสาธารณสุขให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ เมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอจะเป็นผู้บริหารที่รอบรู้และเชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสมัยใหม่ มีความคิดสร้างสรรค์ มีทัศนคติที่ถูกต้องและทันสมัย มีความสามารถในการสื่อสารและสร้างเสริมพัฒนาภาคีเครือข่าย และควรเป็นผู้จัดการที่มีภาวะผู้นำสูงเพื่อนำพองค์การบรรลุภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือ มีคุณสมบัติของนักสาธารณสุขมืออาชีพ (ธีระ รามสูต, 2554)

สมรรถนะ ถือเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งของนักบริหารองค์การที่มีคุณภาพทุกระดับ ซึ่งการประเมินด้านสมรรถนะหรือความสามารถของบุคคลส่งผลต่อการปฏิบัติงานมากกว่าการประเมินโดยใช้แบบทดสอบทางสติปัญญา (McClelland, 1973) สมรรถนะ (Competencies) เป็นคุณลักษณะหลายอย่างที่มีความสัมพันธ์กันอย่างมีเหตุมีผลที่ซ่อนอยู่ภายในแต่ละบุคคลและทำให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูง (Boyatzis, 1982) ประกอบด้วย 5 ส่วน ได้แก่ แรงขับ คุณลักษณะ การรับรู้ตนเอง องค์ความรู้ และ ทักษะ (Spencer & Spencer, 1993) สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ได้นำหลักสมรรถนะมาใช้เพื่อพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548) โดยสมรรถนะหลักของข้าราชการ ประกอบด้วย การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม และการทำงานเป็นทีม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สมรรถนะหลักที่สำคัญที่จะเป็นตัวผลักดันให้ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ สามารถสร้างผลการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ นั่นก็คือ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วย ความพยายามทำงานให้ดี การทำงานให้ได้ผลสำเร็จ การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ การกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการทำงานที่ยากและท้าทาย และการตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์การ (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2553) ซึ่งสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นปัจจัยที่จำเป็นในการปฏิบัติงานตามบทบาทของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (จิตรรา ปราชญ์วิวัฒน์, 2549) และสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของสาธารณสุขอำเภอในภาคกลางอยู่ในระดับสูง (พรพรรณ ระวังพันธุ์, 2551)

ในการพัฒนาให้บุคคลมีสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้นั้นต้องอาศัยความรู้ ความสามารถและทักษะหลายทักษะด้วยกัน นั่นคือ ทักษะเก่งงาน (Hard Skills) และ ทักษะเก่งคน (Soft Skills) ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จจะต้องสามารถสร้างสมดุล ระหว่าง Hard Skills และ Soft Skills ได้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่ง



ผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญด้าน Soft Skills จะมีความสามารถหรือพลังในตัวเองเพื่อผลักดันองค์การให้ก้าวหน้าได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (Ngang, 2012) โดยสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Soft Skills) คือ กลุ่มของทักษะที่ไม่ใช่ความรู้วิชาการหรือความสามารถทางด้านเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการส่งเสริม กระตุ้นให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาาร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายองค์การ ประกอบด้วย 8 ทักษะ ได้แก่ 1) ทักษะในการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะในการติดต่อสื่อสาร 3) ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ 4) ทักษะในการวางแผนและจัดองค์การ 5) ทักษะในการคิดริเริ่ม 6) ทักษะในการสอนงาน 7) ทักษะในการนำเสนอ และ 8) ทักษะในการพัฒนาตนเอง (Crosbie, 2005) จากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะการพัฒนาตนเองและทักษะการวางแผนจัดองค์การสามารถร่วมกันทำนายบรรยากาศองค์การได้ร้อยละ 32.1 (Wongkalasin, Bouphan & Ngang, 2013) นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ทักษะในการวางแผนและจัดองค์การ ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ และทักษะในการพัฒนาตนเองมีผลต่อบทบาทในการควบคุม กำกับการดำเนินงานตามโครงการ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดร้อยเอ็ด (จริญญทองเอนก และประจักษ์ บัวผัน, 2557)

ซึ่งการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ นั้น นอกจากจะต้องมีสุนทรียทักษะภาวะผู้นำแล้ว ปัจจัยด้านคุณลักษณะส่วนบุคคลยังมีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วย ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่างๆ มีความเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้ลักษณะแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา สถานะทางเศรษฐกิจและสังคม ประสบการณ์ในการทำงาน เชื้อชาติ สถานที่อยู่อาศัย ขนาดครอบครัว หรือสิ่งอื่นๆ ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน (Schermerhorn, Hunt & Osborn, 2003) ซึ่งจากการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า ตำแหน่ง มีความสัมพันธ์ต่อการแสดงทัศนคติการบริหารงานของสาธารณสุขอำเภอ (นันทนา โจนานุกุลพงศ์, 2550) ปัจจัยคุณลักษณะในด้านเพศ สามารถพยากรณ์การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยได้ (วรารักษ์ ชูคันหอม, 2553) และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ สถานภาพสมรสและระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเป็นหัวหน้าสถานีอนามัยมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดกาฬสินธุ์ (ธนภัทร อธิรัฐเพิ่ม และชนะพล ศรีฤาชา, 2554)

จากเหตุผลดังกล่าว ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอถือได้ว่าเป็นบุคคลที่มีความสำคัญในการพัฒนาระบบสุขภาพระดับอำเภอและการขับเคลื่อนองค์กรในยุคประชาคมอาเซียน ซึ่งบริบทของสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม เทคโนโลยีสารสนเทศ การสื่อสารที่ทันสมัย ได้เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในยุคนี้ต้องมีการพัฒนาตนเองให้มีคุณลักษณะของผู้นำที่เหมาะสม สามารถสร้างแรงจูงใจหรือส่งเสริมและกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทักษะภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 ซึ่งประกอบด้วย 7 จังหวัด ได้แก่ จังหวัดอุดรธานี จังหวัดหนองบัวลำภู จังหวัดเลย จังหวัดหนองคาย จังหวัดบึงกาฬ จังหวัดสกลนคร และจังหวัดนครพนม หากผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอมีการพัฒนาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำอย่างเหมาะสม จะทำให้เกิดสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งจะส่งผลให้สามารถช่วยเหลือสาธารณสุข



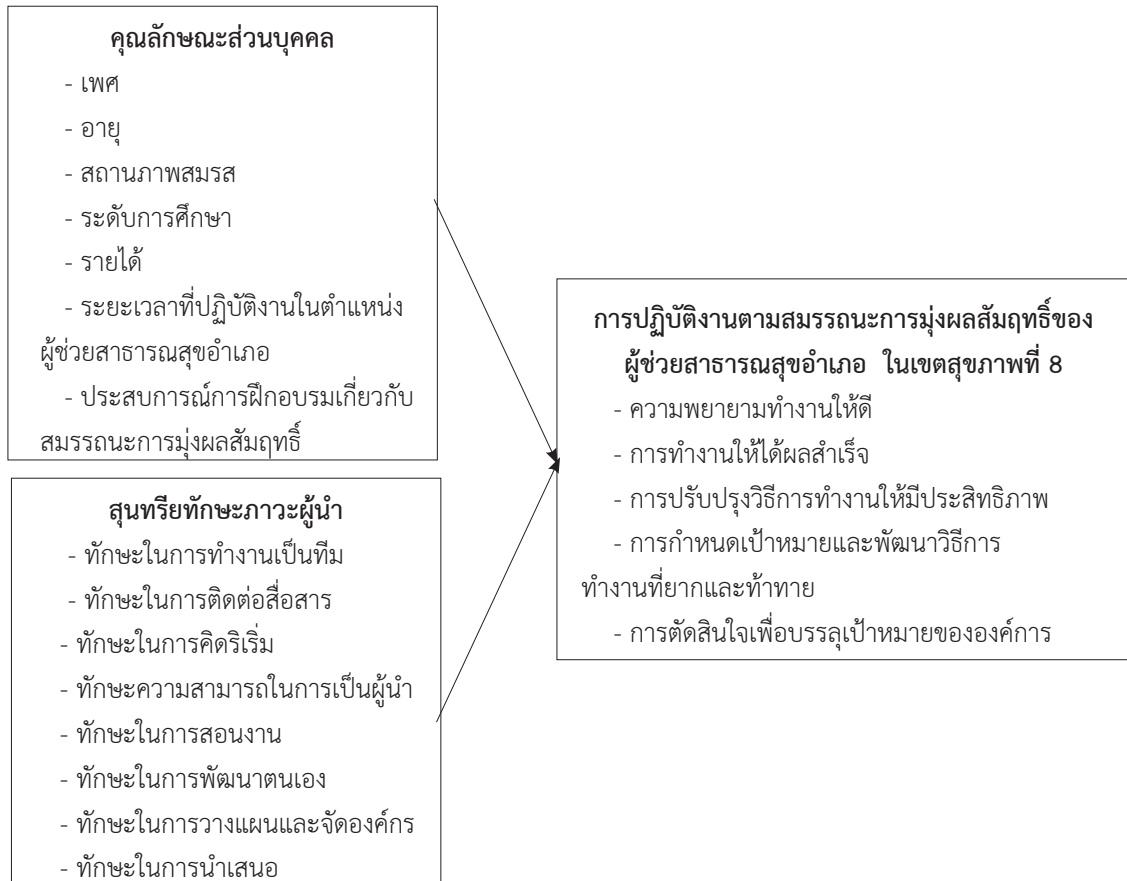
อำเภอในการบริหารงานให้ประสบความสำเร็จตามภารกิจ และเมื่อได้รับแต่งตั้งให้เป็นสาธารณสุขอำเภอ สามารถเป็นผู้บังคับการที่สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล อันจะส่งผลดีต่อการพัฒนาสุขภาพอนามัยประชาชนในที่สุด

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำและระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8
2. เพื่อความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทักษะภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8

กรอบแนวคิดการวิจัย

จากการทบทวนวรรณกรรม แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยนำแนวคิดปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของ Schermerhorn, Hunt & Osborn (2003) มาใช้ในการกำหนดตัวแปรอิสระด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล และใช้แนวคิดสุนทรียทักษะภาวะผู้นำของ Crosbie (2005) มากำหนดตัวแปรอิสระหลักด้านสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ ส่วนการกำหนดตัวแปรตาม ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของ McClelland (1973) ซึ่งสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2553) ได้นำมาเป็นแนวทางในการกำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานของข้าราชการ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่ผลักดันให้ข้าราชการสามารถสร้างผลงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้นำมาใช้เป็นแนวทางในการศึกษาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 ซึ่งผู้วิจัยสามารถสร้างเป็นกรอบแนวคิดในการวิจัย ได้ดังนี้



ภาพ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 174 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ที่ปฏิบัติงานในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่างของ Cohen (1988) ซึ่งมีการใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง สำหรับงานวิจัยที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุในการวิเคราะห์ข้อมูล (Multiple regression analysis) (กรรณิการ์ ตฤณวุฒิพงษ์ และบัณฑิต ถิ่นคำพร, 2551) ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น 141 คน

การสุ่มตัวอย่าง ใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) สร้างกรอบตัวอย่าง โดยนำรายชื่อผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอทั้งหมด ในเขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 174 คน มาให้หมายเลข จาก 1 ถึง 174 หลังจากนั้น เลือกหรือสุ่มตัวอย่างจากหมายเลขทั้งหมด โดยใช้วิธีการจับฉลาก โดยใช้การสุ่มตัวอย่างแบบไม่ใส่คืน จนได้ครบตามขนาดตัวอย่างที่ต้องการ จำนวน 141 ตัวอย่าง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย มีทั้งหมด 2 ชุด ดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถาม มีทั้งหมด 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคล, เป็นคำถามปลายเปิดให้เลือกตอบและปลายเปิดให้เติมข้อความ ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา รายได้ ระยะเวลาการเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ และประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในรอบปีที่ผ่านมา

ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ เป็นคำถามเกี่ยวกับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 57 ข้อ ตามกรอบแนวคิดการวิจัย ประกอบด้วย 8 ด้าน คือ ทักษะในการทำงานเป็นทีม ทักษะในการติดต่อสื่อสาร ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ ทักษะในการสอนงาน ทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร และทักษะในการนำเสนอ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) (Likert, 1967) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอมีสุนทรียทักษะภาวะระดับสูงมาก

ระดับ 4 หมายถึง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอมีสุนทรียทักษะภาวะระดับสูง

ระดับ 3 หมายถึง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอมีสุนทรียทักษะภาวะผู้นำระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอมีสุนทรียทักษะภาวะผู้นำระดับต่ำ

ระดับ 1 หมายถึง ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอมีสุนทรียทักษะภาวะผู้นำระดับต่ำมาก

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 จำนวน 19 ข้อ ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1) ความพยายามทำงานให้ได้ 2) การทำงานให้ได้ผลสำเร็จ 3) การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ 4) การกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการทำงานที่ยากและท้าทาย และ 5) การตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scales) มีคำตอบให้เลือกตอบ 5 ระดับ (5, 4, 3, 2, 1) (Likert, 1967)

ระดับ 5 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับมากที่สุด หรือปฏิบัติได้ตั้งแต่ร้อยละ 80 – 100 ของกิจกรรมนั้น

ระดับ 4 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับมาก หรือปฏิบัติได้ตั้งแต่ร้อยละ 70 – 79 ของกิจกรรมนั้น

ระดับ 3 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับปานกลาง หรือปฏิบัติได้ตั้งแต่ร้อยละ 60 – 69 ของกิจกรรมนั้น

ระดับ 2 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับน้อย หรือปฏิบัติได้ตั้งแต่ร้อยละ 50 – 59 ของกิจกรรมนั้น

ระดับ 1 หมายถึง ท่านมีการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ระดับน้อยที่สุด หรือปฏิบัติได้ตั้งแต่ร้อยละ 0 - 49 ของกิจกรรมนั้น

ส่วนที่ 4 เป็นคำถามเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิดให้เติมข้อความให้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ



ชุดที่ 2 แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก เพื่อยืนยันข้อมูลเชิงปริมาณ มีทั้งหมด 3 ส่วน ได้แก่ สุนทรียทักขะ ภาวะผู้นำ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเรียบร้อยแล้วไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญ ด้านสาธารณสุข และเจ้าหน้าที่กลุ่มงานพัฒนาคุณภาพและรูปแบบบริการ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี และอาจารย์จากวิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา และความเหมาะสมด้านภาษา หลังจากนั้น ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีความคล้ายคลึงกับ ประชากรที่ศึกษา นั่นคือ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 7 จำนวน 30 คน เพื่อการตรวจสอบความ เทียงของเครื่องมือ (Reliability) โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient; α) (Cronbach, 1951) ซึ่งเครื่องมือที่มีความเที่ยงในระดับดีนั้น ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของ ครอนบาช ควรมีค่าตั้งแต่ .70 ขึ้นไป (บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2543) ซึ่งในการทดลองใช้เครื่องมือในครั้งนี้ ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม เท่ากับ .96

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก ระหว่างวันที่ 15 พฤษภาคม 2558-15 มิถุนายน 2559 ดังนี้

1. การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ผู้วิจัยนำส่งแบบสอบถามให้ผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน ทางไปรษณีย์ โดยทำหนังสือขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลในการทำวิจัยพร้อมทั้งคำชี้แจงวัตถุประสงค์ของการ วิจัยแนบไปพร้อมด้วย โดยส่งถึงสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 เพื่อแจกให้กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้ช่วย สาธารณสุขอำเภอ จำนวน 141 คน โดยผู้วิจัยแนบของที่เจ้าหน้าที่ส่งถึงผู้วิจัยพร้อมติดแสตมป์เพื่อให้กลุ่มตัวอย่าง (อาสาสมัคร) ส่งคืนแบบสอบถามให้ทางไปรษณีย์

2. การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้วิจัยนัดวันสัมภาษณ์กลุ่มตัวอย่างทั้ง 12 คน ล่วงหน้า โดยส่งหนังสือขอความ อนุเคราะห์ในการให้สัมภาษณ์และแจ้งหัวข้อในการสัมภาษณ์ให้กลุ่มตัวอย่างทราบเพื่อขอความร่วมมือ ในขั้นตอนการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยแนะนำตัวและแจ้งวัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์ และทำการสัมภาษณ์โดยใช้ แนวทางการสัมภาษณ์เชิงลึก พร้อมทั้งทบทวนความถูกต้องและความเชื่อถือได้ของข้อมูลก่อนทำการปิด การสัมภาษณ์ และผู้วิจัยกล่าวขอบคุณผู้ให้สัมภาษณ์ทุกคน

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่ามัธยฐาน ค่าต่ำสุดและค่าสูงสุด

2. สถิติเชิงอนุมาน

- 2.1) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสองตัวแปรที่ละคู่ (Bivariate Analysis)

- 2.1.1 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นตัวแปรแจกนับ ในกรณีที่เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ ตัวแปรเพศ และระดับการศึกษาที่จัดกลุ่มใหม่เป็น 2 กลุ่ม (คือระดับอนุปริญญา/ปริญญาตรี กับ ระดับปริญญาโทขึ้นไป) กับ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ใช้สถิติ Independent t-test

2.1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นตัวแปรเจนนับ ในกรณีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ สถานภาพสมรส และประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ใช้สถิติ Oneway ANOVA

2.1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง ได้แก่ อายุ รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ โดยใช้สถิติ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient

2.1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งตัวแปรทั้งสองตัวแปรเป็นตัวแปรต่อเนื่อง ทีละคู่ (Bivariate Analysis) ในกรณีที่ข้อมูลทั้งสองตัวแปรมีการแจกแจงแบบปกติ ใช้สถิติ Pearson's Product Moment Correlation Coefficient ส่วนกรณีที่ข้อมูลตัวแปรใดตัวแปรหนึ่งหรือทั้งสองตัวแปรมีการแจกแจงไม่เป็นแบบปกติ ใช้สถิติ Spearman Rank Correlation Coefficient แทน

2.2) การวิเคราะห์ความสัมพันธ์หลายตัวแปร (Multivariate analysis)

วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล สุนทรียทัศนคติภาวะผู้นำ กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้วยสถิติถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) ด้วยวิธี Stepwise

ทั้งนี้ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในกรณีที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010) ดังนี้

1) การทดสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการเดียวกัน (Multicollinearity) ซึ่งตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน จากการทดสอบความสัมพันธ์กันระหว่างตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการเดียวกัน พบว่า ตัวแปรอิสระที่อยู่ในสมการเดียวกันไม่มีความสัมพันธ์กันสูงจนเกิดปัญหา multicollinearity เนื่องจากค่า VIF มีค่าน้อยกว่า 10 และค่า Tolerance มีค่าใกล้ 1

2) ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของค่าคลาดเคลื่อน (e) ซึ่งจะทำการทดสอบต่อไปหลังจากที่ได้สมการแล้ว ดังนี้

2.1) ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดยใช้ Normality plot ของค่าคลาดเคลื่อนพบว่า ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีจุดพล็อตอยู่บนเส้นทแยง (Diagonal Line) แสดงว่า ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ

2.2) ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0 ทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่า ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0

2.3) ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่ (Homoscedasticity) ทดสอบโดยการทำ Scatter plot พบว่าการกระจายของค่าคลาดเคลื่อนอยู่ในลักษณะปกติ และจากการทดสอบโดยใช้สถิติ Breusch-Pagan/Cook-Weisberg test for heteroscedasticity แสดงว่า ค่าความแปรปรวนค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่

2.4) ค่าคลาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระต่อกันทดสอบโดยค่า Durbin-Watson ซึ่งมีค่าปกติอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 พบว่า ค่าคลาดเคลื่อน (e) เป็นอิสระต่อกัน



จากการทดสอบพบว่า ผ่านการทดสอบข้อตกลงเบื้องต้นในกรณีที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติ Multiple Regression Analysis จึงสามารถนำเอาข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์การถดถอยพหุได้

จริยธรรมการวิจัย

งานวิจัยผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น เลขที่โครงการ : HE592098 เมื่อวันที่ 10 พฤษภาคม พ.ศ.2559

ผลการวิจัย

1. ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ตาราง 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=141 คน)	ร้อยละ
เพศ		
ชาย	115	81.6
หญิง	26	18.4
อายุ		
น้อยกว่า 40 ปี	23	16.3
40 – 49 ปี	68	48.2
50 ปีขึ้นไป	50	35.5
(M=45.7, SD=6.44, Min=29, Max=60)		
สถานภาพสมรส		
โสด	6	4.3
สมรส	128	91.5
หม้าย/หย่า/แยก	7	5.0
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	3	2.1
ปริญญาตรี	74	52.5
ปริญญาโทและสูงกว่า	64	45.4
รายได้		
น้อยกว่า 30,000 บาท	31	22.0
30,000 – 39,999 บาท	51	36.2
40,000 บาท ขึ้นไป	59	41.8
(M=35,740.7, SD=7,639.07, Min=14,000, Max=50,000)		



ตาราง 1 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=141 คน)	ร้อยละ
ระยะเวลาในการเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ		
น้อยกว่า 5 ปี	62	44.0
5 – 9 ปี	54	38.3
10 ปีขึ้นไป	25	17.7
(Median=5.0 Min=1, Max=24)		
ประสบการณ์การฝึกอบรมด้านสมรรถนะ		
ไม่เคยฝึกอบรม	18	12.8
เคยฝึกอบรม 1 ครั้ง	81	57.4
เคยฝึกอบรม 2 ครั้งขึ้นไป	42	29.8

จากตาราง 1 พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 81.6 อายุเฉลี่ย 45.7 ปี ($SD=6.44$ ปี) สถานภาพสมรส สมรส ร้อยละ 91.5 การศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 52.5 รายได้เฉลี่ย 35,740.7 บาท/เดือน ($SD=7,639.07$ บาท/เดือน) ระยะเวลาในการเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ มีค่ามัธยฐาน 5 ปี (ค่าต่ำสุด=1 ปี, ค่าสูงสุด=15 ปี) และเคยฝึกอบรมด้านสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ 1 ครั้ง ร้อยละ 57.4

2. ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8

ตาราง 2 ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8

ระดับสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ	M	SD	แปลผล
1. ทักษะในการทำงานเป็นทีม	4.31	0.49	สูง
2. ทักษะในการติดต่อสื่อสาร	4.14	0.51	สูง
3. ทักษะในการคิดริเริ่ม	3.89	0.59	สูง
4. ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ	4.14	0.53	สูง
5. ทักษะในการสอนงาน	4.03	0.55	สูง
6. ทักษะในการพัฒนาตนเอง	4.19	0.51	สูง
7. ทักษะในการวางแผนและการจัดองค์กร	4.06	0.63	สูง
8. ทักษะในการนำเสนอ	4.04	0.54	สูง
ภาพรวม	4.10	0.45	สูง

จากตาราง 2 พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีสุนทรียทักษะภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง ($M=4.10$, $SD=0.45$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำทุกด้านอยู่ในระดับสูงทั้งหมด โดยด้านทักษะ



ในการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M=4.31, SD=0.49$) รองลงมาคือทักษะในการพัฒนาตนเอง ($M=4.19, SD=0.51$) และสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือทักษะในการคิดริเริ่ม ($M=3.89, SD=0.59$)

3. ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8

ตาราง 3 ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8

ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์	<i>M</i>	<i>SD</i>	แปลผล
1. ความพยายามทำงานให้ดี	4.32	0.57	มาก
2. การทำงานให้ได้ผลสำเร็จ	4.27	0.56	มาก
3. การปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ	3.80	0.79	มาก
4. การกำหนดเป้าหมายและพัฒนาวิธีการทำงานที่ยากและท้าทาย	4.07	0.78	มาก
5. การตัดสินใจเพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร	4.16	0.70	มาก
ภาพรวม	4.13	0.58	มาก

จากตาราง 3 พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของกลุ่มตัวอย่าง ในภาพรวม กลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก ($M=4.13, SD=0.58$) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทุกด้านอยู่ในระดับมากทั้งหมด โดยด้านความพยายามทำงานให้ดีมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M=4.32, SD=0.57$) รองลงมาคือการทำงานให้ได้ผลสำเร็จ ($M=4.27, SD=0.56$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือการปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพ ($M=3.80, SD=0.79$)

4. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นตัวแปรเจนนับ กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8

ตาราง 4 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นตัวแปรเจนนับกับระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i> <i>diff.</i>	95%CI		<i>p-value</i>
					Lower	Upper	
เพศ							
ชาย	115	4.15	0.55	-0.09	-0.33	0.16	0.492
หญิง	26	4.06	0.69				



ตาราง 4 (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	M	SD	M diff.	95%CI		p-value
					Lower	Upper	
สถานภาพสมรส							0.006
โสด	6	3.48	1.20	0			
สมรส	128	4.14	0.51	0.66	0.20	1.12	
หม้าย/หย่า/แยก	7	4.47	0.67	0.99	0.37	1.60	
ระดับการศึกษา							0.011
อนุปริญญา/ปริญญาตรี	77	4.02	0.07	0			
ปริญญาโทขึ้นไป	64	4.27	0.06	0.25	0.44	0.58	
ประสบการณ์การฝึกอบรมเกี่ยวกับ สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์							0.682
ไม่เคยฝึกอบรม	18	4.19	0.80				
เคยฝึกอบรม 1 ครั้ง	81	4.15	0.50	-0.03	-0.33	0.26	
เคยฝึกอบรม 2 ครั้งขึ้นไป	42	4.07	0.62	-0.12	-0.44	0.20	

จากตาราง 4 พบว่า สถานภาพสมรส และระดับการศึกษาที่แตกต่างกัน ทำให้มีระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ที่ต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ($p\text{-value}=0.006$ และ 0.011 ตามลำดับ)

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่องกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8

ตาราง 5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ที่เป็นตัวแปรต่อเนื่อง กับ ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์	
	r	p-value
อายุ	-0.001	0.994
รายได้	0.038	0.659
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	-0.129	0.126

จากตาราง 5 พบว่า อายุ รายได้ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์



5. การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทักษะภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 โดยวิเคราะห์ตัวแปรอิสระกับตัวแปรตามทีละคู่

ตาราง 6 ความสัมพันธ์ระหว่างสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ กับ ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8

ประเด็นสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ	การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์		
	<i>r</i>	<i>p-value</i>	ระดับความสัมพันธ์
สุนทรียทักษะภาวะผู้นำ	0.768**	<0.001	สูง
ทักษะในการทำงานเป็นทีม	0.544**	<0.001	ปานกลาง
ทักษะในการติดต่อสื่อสาร	0.541**	<0.001	ปานกลาง
ทักษะในการคิดริเริ่ม	0.592**	<0.001	ปานกลาง
ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ	0.670**	<0.001	ปานกลาง
ทักษะในการสอนงาน	0.717**	<0.001	สูง
ทักษะในการพัฒนาตนเอง	0.733**	<0.001	สูง
ทักษะในการวางแผนและการจัดองค์กร	0.715**	<0.001	สูง
ทักษะในการนำเสนอ	0.622**	<0.001	ปานกลาง

** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

จากตาราง 6 พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำในภาพรวมมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.779$, $p\text{-value}<0.001$) เมื่อพิจารณาสุนทรียทักษะภาวะผู้นำเป็นรายด้าน พบว่า สุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ด้านทักษะในการพัฒนาตนเอง ($r=0.733$, $p\text{-value}<0.001$) ด้านทักษะในการสอนงาน ($r=0.717$, $p\text{-value}<0.001$) และทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร ($r=0.715$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนสุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านอื่น ๆ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

6. การศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 นั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ตาราง 7 ค่าสถิติวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8

ตัวแปรอิสระ	B	95%CI		p-value	R ²
		Lower	Upper		
1. ทักษะในการพัฒนาตนเอง	0.285	0.076	0.494	0.008	0.537
2. ทักษะในการสอนงาน	0.338	0.173	0.502	<0.001	0.610
3. ทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร	0.257	0.087	0.427	0.003	0.625
4. ระดับการศึกษา (ปริญญาโทขึ้นไป)	0.151	0.032	0.270	0.013	0.638
5. ระยะเวลาในการเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ	-0.018	-0.033	-0.003	0.018	0.653
ค่าคงที่ = 0.571, R ² = 0.653, R ² Adjusted = 0.660					

จากตาราง 7 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 คือ ทักษะในการพัฒนาตนเอง ($p\text{-value}=0.008$) ทักษะในการสอนงาน ($p\text{-value}<0.001$) ทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร ($p\text{-value}=0.003$) การศึกษา (ระดับปริญญาโทขึ้นไป) ($p\text{-value}=0.013$) และระยะเวลาการเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ($p\text{-value}=0.018$) ซึ่งตัวแปรทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 65.25 ซึ่งแทนค่าสมการคะแนนดิบได้ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์} = & -0.571 + (0.285)_{\text{(ทักษะในการพัฒนาตนเอง)}} + (0.338)_{\text{(ทักษะในการสอนงาน)}} \\ & + (0.257)_{\text{(ทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร)}} + (0.151)_{\text{(ระดับการศึกษาปริญญาโทขึ้นไป)}} - (0.018)_{\text{(ระยะเวลาในการเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ)}} \end{aligned}$$

อภิปรายผล

จากวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 8 ผลการศึกษาพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะภาวะผู้นำมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งประกอบด้วย สุนทรียทักษะภาวะด้านทักษะในการพัฒนาตนเอง ทักษะในการสอนงาน ทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (ปริญญาโทขึ้นไป) และระยะเวลาในการเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งตัวแปรอิสระทั้ง 5 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 8 ได้ร้อยละ 65.3

1. ทักษะการพัฒนาตนเอง เนื่องจากผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอที่มีทักษะในการพัฒนาตนเอง จะมีการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ความสามารถและความคิดของตนเอง รวมทั้งการฝึกอบรมและพัฒนาโดยหน่วยงาน



จะทำให้สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงขึ้น ส่งผลให้องค์กรประสบความสำเร็จ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชัยณรงค์ สุขขำ (2550) ที่พบว่า การฝึกอบรมและพัฒนาสมรรถนะเป็นปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะด้านบริหารของ หัวหน้าสถานีนามัย และการศึกษาของ Wongkalasin, Bouphan & Ngang (2013) ที่พบว่า ทักษะการพัฒนาตนเองสามารถพยากรณ์บรรยากาศขององค์กรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอได้

2. ส่วนทักษะในการสอนงานเป็นความสามารถหรือทักษะในการสอนงานที่ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอช่วยให้เจ้าหน้าที่ในความดูแลพัฒนาขีดความสามารถในการทำงาน รวมถึงการช่วยเหลือ การให้คำแนะนำ การให้กำลังใจ และให้ออกาสในการทำสิ่งต่าง ๆ ให้ดีขึ้น ซึ่งทำให้สมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์สูงขึ้นได้ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของวิมล มาดิษฐ์ (2547) ที่พบว่า การสอนนั้นมีความสัมพันธ์ทางบวกกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ

3. ทักษะการวางแผนและจัดองค์กร เป็นทักษะในการกำหนดเป้าหมายขององค์กรและทางเลือกในการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า โดยมีการกำหนดโครงสร้างขององค์กรและอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบไว้ให้ชัดเจน ซึ่งมีความแตกต่างกันไปในแต่ละพื้นที่ จึงทำให้ทำนุบายการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ธนภัทร อริย์เพิ่ม และชนะพล ศรีฤาชา (2554) ที่พบว่า การวางแผน และการจัดองค์กร เป็นปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะด้านการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

4. การศึกษาต่อในระดับปริญญาโทขึ้นไป จะทำให้มีทักษะในการแสวงหาความรู้จากงานวิจัย และงานวิชาการต่างๆ รวมทั้งทักษะการสรุปความ การย่อความ และจับประเด็นสำคัญ ซึ่งส่งผลให้ระดับการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เพิ่มขึ้นได้เป็นอย่างดี สอดคล้องกับการศึกษาของพนมพร อบแย้ม (2554) ที่พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับสมรรถนะด้านการจัดระบบงานของหัวหน้าสถานีนามัย

5. ระยะเวลาในการเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ เนื่องจากเป้าหมายหลักของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ คือ การได้รับแต่งตั้งเป็นสาธารณสุขอำเภอ ดังนั้นถ้าหากไม่ได้รับการคัดเลือกเป็นสาธารณสุขอำเภอในช่วงเวลาที่เหมาะสม จะทำให้ขาดขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของพรชวดี ทิงาม (2552) ที่พบว่าประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับระดับการปฏิบัติตามสมรรถนะที่พึงประสงค์ ดังนั้นผู้บริหารควรมีการพัฒนาเกณฑ์และระบบการคัดเลือกที่เหมาะสมและเป็นธรรม และสร้างระบบในการการสร้างความแรงใจที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

การนำผลการวิจัยไปใช้

1. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำด้านทักษะในการพัฒนาตนเอง ด้านทักษะในการสอนงาน และด้านทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอควรได้รับการพัฒนาทักษะความสามารถในแต่ละด้านให้เหมาะสม เช่น เรียนรู้ด้วยตนเอง การฝึกอบรม และจัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในระดับจังหวัด เป็นต้น

2. คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา (ปริญญาโทขึ้นไป) ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการศึกษาต่อในระดับปริญญาโทขึ้นไป เพื่อจะได้นำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3. คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาการปฏิบัติเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ ผลการวิจัยพบว่า มีอิทธิพลทางลบต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังนั้น ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอควรได้รับการส่งเสริมให้ได้รับการคัดเลือกเป็นสาธารณสุขอำเภอในช่วงเวลาที่เหมาะสม ถ้าหากมีบุคลากรเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอระยะเวลานานเกินไป ผู้บริหารควรมีระบบการสร้างแรงจูงใจ ด้านอื่นชดเชย เช่น การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษ หรือการศึกษาดูงานต่างประเทศ เป็นต้น เพื่อให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. การศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอในมุมมองของสาธารณสุขอำเภอ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ รวมทั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบสุขภาพอำเภอ เปรียบเทียบกัน
2. เนื่องจากการศึกษาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอเป็นสมรรถนะที่ใช้วัดผลสัมฤทธิ์ของการปฏิบัติงานเพียงด้านเดียว ดังนั้น ในการศึกษาครั้งต่อไปควรศึกษาสุนทรียทัศนคติของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ เพื่อให้ครอบคลุมสมรรถนะทุกด้านของผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ

รายการอ้างอิง

- กรรณิการ์ ตฤณวุฒิพงษ์ และบัณฑิต ถิ่นคำรพ. (2551). การคำนวณขนาดตัวอย่างสำหรับงานวิจัยที่ใช้ตัวแบบการถดถอยพหุในการวิเคราะห์ข้อมูล: บนพื้นฐานการทดสอบสมมติฐานและการประมาณค่า. *Datamanagement & Biostatistics Journal*, 4(1): 23-32.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2554). หนังสือที่ สธ 0201.036/ว 127 6 พฤษภาคม 2554. เรื่อง การแต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ และผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2557). การขับเคลื่อนระบบสุขภาพพระตำบลดอน (รลส.) ฉบับประเทศไทย. สำนักการบริหารสาธารณสุข สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- จริญญ ทองเอนก และประจักษ์ บัวผัน. (2557). สุนทรียทัศนคติของผู้นำที่มีต่อบทบาทในการควบคุมกำกับกำกับการดำเนินงานตามโครงการ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ*, 7(2): 218-229.
- จิตรา ปราชญ์นิวัฒน์. (2549). สมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอ ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุขบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยณรงค์ สุขขำ. (2550). ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะด้านบริหารของหัวหน้าสถานีนามัยในเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.



- ธนภัทร อริญเพิ่ม และชนะพล ศรีฤาชา. (2554). ปัจจัยบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในจังหวัดกาฬสินธุ์. *วารสารวิจัย มข.*, 16(8): 1043-1053.
- ธีระ งามสุต. (2554). การพัฒนาสู่องค์กรสาธารณสุขมืออาชีพในยุคโลกาภิวัตน์. *วารสารสมาคมเวชศาสตร์ป้องกันแห่งประเทศไทย*, 1(1): 1-14.
- นันทนา โจนานุกุลพงศ์. (2550). การบริหารจัดการของสาธารณสุขอำเภอในมุมมองของสาธารณสุขอำเภอเองและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสังกัดสาธารณสุขอำเภอและสถานีนอนามัย กรณีศึกษาสาธารณสุขอำเภอ จังหวัดฉะเชิงเทรา. สารนิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนารัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). *การวิจัยการวัดและประเมินผล*. กรุงเทพฯ: ศรีอนันต์.
- พนมพร อบแย้ม. (2554). *สมรรถนะด้านบริหารจัดการของหัวหน้าสถานีนอนามัยในจังหวัดชุมพร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- พรพรรณ ระวังพันธุ์. (2551). *ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของสาธารณสุขอำเภอ ในภาคกลาง*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- วรารณ ชูคันหอม. (2553). *แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล ของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วิมล มาดิษฐ์. (2547). *ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ และการสอนแนะกับสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์*. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). (2548). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการศึกษาวิจัยเรื่องการบริหารการเปลี่ยนแปลงกระทรวงสาธารณสุขเพื่อรองรับการปฏิรูประบบราชการและภาพพันธกิจในทศวรรษหน้า*.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). (2558). *รายงานฉบับสมบูรณ์ โครงการแนวทางการบริหารราชการและการบริหารบุคลากรด้านสุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข*.
- Boyatzis, R. E. (1982). *The Competent Manager: A Model for Effective Performance*. New York: Wiley-Interscience.
- Cohen, J. (1988). *Statistical Power Analysis for Behavior Science*. 2nd ed. New York: Lawrence Erlbaum Associates.
- Cronbach, L. J. (1951). *Essentials of Psychological Testing*. (3rd ed). New York: Harper & Row.



- Crosbie, R. (2005). Learning the Soft Skills of Leadership. *Industrial and Commercial Training*, 37(1): 45-51.
- Hair, F. J., Black, C. W., Babin, J. B. & Anderson, E. R. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed). New Jersey: Pearson Education.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. New York: McGraw-Hill.
- McClelland, D. (1973). Testing for Competence Rather Than for Intelligence. *American Psychologist*, 28(1): 1-14.
- Ngang, T. K. (2012). Leadership Soft Skills. *Sociology Study*, 2(4): 261-269.
- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G. & Osborn, R. N. (2003). *Organizational Behavior*. 8th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Wongkalasin, K., Bouphan, P. & Ngang, T. K. (2013). Leadership Soft Skills that Affect Organizational Climate of District Health Offices in Khon Kaen, Thailand. *KKU Research Journal*, 18(4): 709-720.