



คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

Personal Characteristics and Soft Skills of Leadership Affecting the Good Governance Performance at Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Udonthani Province

ทักษิณา บุญขันธุ์ (Taksina Boonkhan)^{1*} ดร.ประจักษ์ บัวผัน (Dr.Prachak Buaphan)**

ดร.ชญญา อภิบาลกุล (Dr.Chanya Aphipalakul)**

(Received: June 12, 2018; Revised: September 14, 2018; Accepted: September 19, 2018)

บทคัดย่อ

การศึกษานี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross – Sectional Descriptive Research) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี จำนวน 210 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 198 คน และการสนทนากลุ่มจำนวน 12 คน วิเคราะห์ข้อมูลการหาค่าสถิติเชิงพรรณนา สถิติเชิงอนุมานพบว่า ระดับสุนทรียทักษะผู้นำ และระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาและ การฝึกอบรมหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล และ ภาพรวมสุนทรียทักษะผู้นำ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี โดยทักษะการติดต่อสื่อสาร ทักษะการทำงานเป็นทีม ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ และทักษะในการพัฒนาตนเอง ซึ่งทั้ง 4 ตัวแปรสามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 50.3

ABSTRACT

This cross – sectional descriptive research aimed to study personal characteristics and soft skills of leadership affecting the good governance principles at sub-district health promoting hospital directors in Udonthani Province. The samples were 210 personnel randomly selected by simple random sampling from the 198 population. This study was collecting both quantitative data and qualitative data. Focus group guidelines was use to collect the data from 12 people's key informants who can provide intensive information on the topics. The data distribution was performed by descriptive statistics and inferential statistics. The results showed that the soft skills of leadership and the good governance principles at sub-district health promoting hospital directors in Udonthani Province was at Very level. Personal characteristic of educational and the training about good governance was low relationship and soft skill of leadership was moderately relationship with the good governance principles of the directors at Sub-District Health Promotion Hospitals in Udonthani Province. Four Skills of communication, skill of teamwork, skill of leadership and skill of self-development could predict the good governance principles at sub-district health promoting hospital directors in Udonthani Province at 50.3 percentage.

คำสำคัญ: คุณลักษณะส่วนบุคคล สุนทรียทักษะผู้นำ หลักธรรมาภิบาล

Keywords: Personal characteristics, Soft skills of leadership, Good governance

¹Correspondent author: Taksina-09@outlook.com

* นักศึกษา หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

** รองศาสตราจารย์ สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทนำ

จากนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2550 และพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 รวมทั้งให้สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ (Public Sector Management Quality Award : PMQA) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและธรรมาภิบาลของหน่วยงานภาครัฐทั้งนี้เพื่อให้การบริหารราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีธรรมาภิบาลอันจะทำให้ประชาชนเกิดความมั่นใจศรัทธาและไว้วางใจในการบริหารราชการแผ่นดินของรัฐบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุขจึงได้จัดทำนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดี ซึ่งประกอบด้วยนโยบายหลักและแนวทางปฏิบัติตามนโยบายการกำกับดูแลองค์กรที่ดีด้านต่าง ๆ ทั้งนี้เพื่อเป็นมาตรฐานและเป็นแนวทางปฏิบัติรวมทั้งเป็นค่านิยมร่วมสำหรับองค์กรและบุคลากรทุกคนพึงยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติควบคู่กับกฎข้อบังคับอื่น ๆ อย่างทั่วถึง [1] แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 พ.ศ. 2555-2559 มุ่งพัฒนาภายใต้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และขับเคลื่อนให้บังเกิดผลในทางปฏิบัติที่ชัดเจนยิ่งขึ้นในทุกระดับ ยึดคนเป็นศูนย์กลางของการพัฒนา ให้ความสำคัญกับการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในสังคม พัฒนาประเทศสู่ความสมดุลในทุกมิติ อย่างบูรณาการเป็นองค์รวม และหลักธรรมาภิบาลการบริหารสาธารณะขั้นพื้นฐานที่ทั่วถึง มีคุณภาพ สังคมมีความปลอดภัย และมั่นคง อยู่ในสภาวะแวดล้อมที่ดี เกื้อกูลและเอื้ออาทรซึ่งกันและกัน [2] ทางด้านสุขภาพต้องได้รับการแก้ไขและพัฒนาในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564 ต่อไป การปฏิรูปประเทศไทยด้านสาธารณสุข แผนระยะ 20 ปี ให้ความสำคัญกับการอภิบาลระบบสุขภาพอย่างมีธรรมาภิบาลและเป็นเอกภาพอันจะส่งผลให้มีความมั่นคง ยั่งยืนของระบบสุขภาพ ในยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งในการอภิบาลระบบสุขภาพ (Governance Excellence) [3]

ซึ่งในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การบริหารงานการทำงานในองค์กร และจัดระบบที่สนับสนุนให้มีการปฏิบัติตามสำนึกที่ดีไม่ว่าจะเป็นในเรื่องของการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ ไม่สิ้นเปลือง การติดตามการทุจริต ความโปร่งใส โดยคำนึงถึงผู้ที่เกี่ยวข้องที่จะได้รับผลกระทบเนื่องจากผู้ที่ได้รับผลกระทบจากการปฏิบัติงานในหน่วยงานของรัฐนั้น จะเกี่ยวข้องกับประชาชนโดยตรง รัฐบาลได้หาแนวทางในการจัดระเบียบราชการและวางมาตรการในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ขึ้นโดยใช้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรี ว่าด้วยการสร้างระบบบริหารกิจการบ้านเมืองและสังคมที่ดี พ.ศ. 2542 ภายใต้หลักการสำคัญ 6 หลัก ประกอบด้วย 1) หลักนิติธรรม 2) หลักคุณธรรม 3) หลักความโปร่งใส 4) หลักความมีส่วนร่วม 5) หลักความรับผิดชอบ และ 6) หลักความคุ้มค่า ซึ่งการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลนี้เป็นแนวทางสำคัญในการจัดระเบียบให้สังคม มีความรู้รักสามัคคีและร่วมกันเป็นพลังก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน แท้จริง [4] จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก [5-7]

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นั้นจะเกิดผลสัมฤทธิ์ตามหลักธรรมาภิบาลมากขึ้นโดยขึ้นอยู่กับปัจจัยที่มีผลต่อความสำเร็จหลายประการส่วนหนึ่งขึ้นอยู่กับความแตกต่างในด้านคุณลักษณะส่วนบุคคล ซึ่งคุณลักษณะส่วนบุคคลในด้านต่างๆ มีความเฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งทำให้อาชีพแต่ละบุคคลมีความแตกต่างกันออกไป ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) สถานภาพสมรส 4) ระดับการศึกษา 5) ตำแหน่ง 6) รายได้ 7) ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน และ 8) การฝึกอบรม ที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน [8] ซึ่งคุณลักษณะ



ส่วนบุคคลมีส่วนสำคัญที่สามารถบอกถึงลักษณะบุคคลที่แตกต่างกันนั้น มีผลต่อการทำงานที่จะช่วยให้การปฏิบัติงานนั้นเป็นไปอย่างมีความสุข และดำเนินไปอย่างราบรื่น

การพัฒนาสุนทรียทักษะผู้นำ และการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องอาศัยทักษะผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญด้าน (Soft Skills) จะมีความสามารถหรือมีพลังในตัวเองเพื่อผลักดันองค์การให้ก้าวหน้า โดยสุนทรียทักษะภาวะผู้นำ (Leadership Soft Skills) คือ กลุ่มของทักษะที่ไม่ใช่ความรู้วิชาการหรือความสามารถทางด้านเทคนิคที่ใช้ในการปฏิบัติงานโดยตรง เป็นความสามารถและทักษะของผู้บริหารในการส่งเสริมกระตุ้นให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ประกอบด้วย 8 ทักษะ 1) ทักษะในการทำงานเป็นทีม 2) ทักษะในการสื่อสาร 3) ทักษะในการคิดริเริ่ม 4) ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ 5) ทักษะในการสอนงาน 6) ทักษะในการพัฒนาตนเอง 7) ทักษะในการวางแผนและจัดองค์กร และ 8) ทักษะในการนำเสนอ [8] จากการศึกษางานวิจัยที่เกี่ยวข้องพบว่า การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ [9-10]

จังหวัดอุดรธานี แบ่งออกเป็น 20 อำเภอ 156 ตำบล มีศูนย์การให้บริการทางด้านสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งหมด 210 [11] การทุจริตประพฤติมิชอบยังคงเป็นอุปสรรคสำคัญในการบริหารราชการแผ่นดิน ปัญหาการปฏิบัติหน้าที่โดยมิชอบและการทุจริตคอร์รัปชันของเจ้าหน้าที่ของรัฐ และการละเว้นหรือเลือกปฏิบัติต่อประชาชนทำให้การดำเนินนโยบายสาธารณะและการจัดบริการสาธารณะเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนยังขาดประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานีปัญหาเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล ร้องเรียน 2 ข้อ เกี่ยวกับพฤติกรรมส่วนตัว ร้องเรียน 8 ข้อ เกี่ยวกับงานบริหารทั่วไป ร้องเรียน 14 ข้อ เรื่องอื่นๆ ร้องเรียน 2 ข้อ ซึ่งข้อร้องเรียนเหล่านี้ถือเป็นปัญหาปฏิบัติงานด้านการบริหารงานด้วยคุณธรรมภิบาลตามนโยบายของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี [12] โดยให้ทุกส่วนราชการและหน่วยงานของรัฐกำหนดมาตรการ หรือแนวทางการป้องกันและแก้ไขปัญหาการทุจริตประพฤติมิชอบ มุ่งเน้นการสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วนในการตรวจสอบ จากสถานการณ์ดังกล่าวผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี โดยต้องการทราบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำมีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี หรือไม่ อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยเห็นว่าเป็นเรื่องที่สำคัญที่น่าจะศึกษาให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานด้านสาธารณสุข เพราะในปัจจุบันผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบทบาทอย่างสูงต่อการดำเนินงานในระดับพื้นที่ให้เป็นไปตามกระแสการปฏิรูประบบราชการ (Good Governance) และในอนาคตน่าจะได้รับการพัฒนาให้มีความโปร่งใส มีความยุติธรรม ประชาชนมีส่วนร่วมมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน ด้านการบริหาร โดยมีเป้าหมายเพื่อเป็นข้อมูลที่จะนำมาสำหรับการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรทางด้านสาธารณสุข เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานีต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี
2. เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลและปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

3. เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหาร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross –Sectional Descriptive Research)

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ทำการศึกษาค้างนี้ ได้แก่ ผู้อำวนการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี
จำนวน 210 แห่ง ใน 20 อำเภอ ในจังหวัดอุดรธานีรวมทั้งหมด จำนวน 210 คน [11] และกลุ่มตัวอย่างคือ ผู้อำวนการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี โดยได้จากการการสุ่มตัวอย่างจากกลุ่มประชากรตามจำนวนของ
ขนาดตัวอย่างที่ได้จากการคำนวณขนาดตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณขนาดตัวอย่าง เพื่อประมาณค่าเฉลี่ยของ
ประชากรในกรณีทราบจำนวนประชากรและการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน [13] ดังนี้

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

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

เมื่อกำหนดให้

$R_{Y.A,B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Full Model ซึ่งในการวิจัยในครั้งนี้นำค่า
สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรจากการศึกษา คุณลักษณะส่วนบุคคลและปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการบริหารงาน
ตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น[5] ซึ่งเป็นงานที่มีลักษณะ
คล้ายคลึงกัน ซึ่งมีค่า $R_{Y.A,B}^2 = 0.620$ เมื่อกำหนดให้รายละเอียดดังนี้

$R_{Y.A}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุสำหรับ Reduce model ($R_{Y.A,B}^2 - R_{Y.B}^2$) ซึ่งได้มีค่า
เท่ากับ 0.605

$R_{Y.B}^2$ คือ ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจเชิงพหุที่เปลี่ยนแปลง (R^2 Change) เมื่อไม่มีตัวแปรที่ต้องการ
ทดสอบ มีค่าเท่ากับ 0.015

λ คือ ค่าความสัมพันธ์ระหว่างจำนวนตัวแปรอิสระและอำนาจการทดสอบ

w คือ จำนวนตัวแปรอิสระนอกเหนือจากตัวแปรที่ต้องการทดสอบ (เขต A) = 0 (เขต B) = 15

μ คือ จำนวนตัวแปรอิสระที่ต้องการทดสอบ (เขต B) เท่ากับ 1 ตัวแปร

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

ในการคำนวณขนาดตัวอย่างจะต้องเปิดตารางที่ 9.4.2 หน้า 452-455 Cohen (1988) ประกอบการ
คำนวณ โดยค่าที่ปรากฏในตารางประกอบด้วยค่า u มี 120 ค่า v มี 4 ค่า ได้แก่ 20, 60, 120, และ α และค่า Power มีค่า
ระหว่าง 0.25 -0.99 จากนั้นหาค่า λ ในสมการที่ (2) โดยแทนค่า $v=120$ ซึ่งเป็นค่าที่จะทำให้ขนาดตัวอย่างเพียงพอ



ที่สุด จากนั้นดูที่ $u=1$ Power=0.80 จะได้ $\lambda = 7.8$ แทนค่า λ ในสมการที่ (1) จะได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 198 คน และกลุ่มตัวอย่างในการสนทนากลุ่ม จำนวน 12 คน โดยผู้วิจัยคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานีได้ดีที่สุด

วิธีการสุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ใช้การสุ่มอย่างง่าย (Simple Random Sampling) โดยสำรวจข้อมูลรายชื่อโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้มีทั้งหมด 2 ชุด ชุดที่ 1 แบบสอบถาม (Questionnaire) จำนวน 198 ข้อ มีมาตรวัดเป็นช่วงสเกล (Interval Scale) ประกอบด้วย 4 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล ส่วนที่ 2 เป็นคำถามเกี่ยวกับสุนทรียทักขะผู้นำ ส่วนที่ 3 เป็นคำถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดอุดรธานี ส่วนที่ 4 เป็นคำถามปลายเปิดเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดอุดรธานี ชุดที่ 2 แนวทางในการสนทนากลุ่ม (Focus Group Guideline) ประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่ ส่วนที่ 1 เป็นแนวทางในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับสุนทรียทักขะผู้นำ ส่วนที่ 2 เป็นแนวทางในการสนทนากลุ่มเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดอุดรธานี ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดอุดรธานี

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

เครื่องมือทั้ง 2 ชุด ผ่านการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือด้านความตรงของเนื้อหา (Content validity) จากผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง ความตรง (Validity) โดยให้ความเห็นชอบในด้านความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) และความเหมาะสมของภาษา (Wording) จากนั้นจึงนำแต่ละข้อคำถามมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item Objective Congruence : IOC) ซึ่งพบว่าทุกข้อคำถามมีค่าดัชนีความสอดคล้องมากกว่า 0.50 รวมถึงการตรวจสอบความเที่ยงของเครื่องมือ (Reliability) โดยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบแก้ไขและปรับปรุง โดยผู้ทรงคุณวุฒิแล้วนำไปทดลองใช้ (Try out) กับผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดนครราชสีมา จำนวน 30 คนโดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficients) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป สถิติที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่ามัธยฐาน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าสูงสุดและค่าต่ำสุด และใช้สถิติอนุมานหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Linear Regression Analysis)

การแปลผล

การแปลผลคะแนนระดับสุนทรียทักกะผู้นำ และระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดอุดรธานี โดยนำมาจัดระดับ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ซึ่งได้จากการแบ่งช่วงคะแนนเฉลี่ย [14] ดังนี้ ระดับมากที่สุด (4.50-5.00) ระดับมาก (3.50-4.49) ระดับปานกลาง (2.50-3.49) ระดับน้อย (1.50-2.49) ระดับน้อยที่สุด (1.00-1.49) สำหรับเกณฑ์การแบ่งระดับความสัมพันธ์จากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) มีค่าตั้งแต่ -1 ถึง +1 แบ่งตามเกณฑ์ของ Elifson & Kirk W. [15] แบ่งระดับได้ดังนี้ $r = 0$ หมายถึง ไม่มีความสัมพันธ์ $r = \pm 0.01$ ถึง ± 0.30 หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ $r = \pm 0.31$ ถึง ± 0.70 หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง $r = \pm 0.71$ ถึง ± 0.99 หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง และ $r = \pm 1$ หมายถึงความสัมพันธ์โดยสมบูรณ์

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลหลังจากการวิจัยในครั้งนี้ได้รับการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่นเรียบร้อยแล้ว เมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2561 ลำดับที่: 4.3.06: 5/2561 เลขที่: HE612023 และได้ดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 17 มีนาคม 2561 ถึงวันที่ 17 เมษายน 2561

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพในจังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี พบว่า พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 106 คน คิดเป็นร้อยละ 53.5 ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 51-60 ปี จำนวน 107 คน คิดเป็นร้อยละ 54.0 โดยมีอายุเฉลี่ย 51.23 ปี (S.D.=4.99 ปี) อายุต่ำสุด 30 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่สถานภาพสมรส จำนวน 168 คน คิดเป็นร้อยละ 84.8 ส่วนใหญ่สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 149 คน คิดเป็นร้อยละ 75.3 ส่วนใหญ่ตำแหน่งนักวิชาการสาธารณสุข จำนวน 137 คน คิดเป็นร้อยละ 69.2 ส่วนใหญ่รายได้เฉลี่ยต่อเดือน ระหว่าง 40,001-50,000 บาท/เดือน จำนวน 143 คน คิดเป็นร้อยละ 72.2 โดยมีรายได้เฉลี่ย 43,769.14 บาท/เดือน (S.D.= 5103.33 บาท/เดือน) ส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 1-10 ปี จำนวน 153 คน คิดเป็นร้อยละ 77.3 มีค่ามัธยฐาน 8 ปี (Min=1 ปี, Max=36 ปี) และส่วนใหญ่ได้รับอบรมหลักธรรมาภิบาลสูงสุด 1-2 ครั้ง จำนวน 157 คน คิดเป็นร้อยละ 79.3 ได้รับอบรมหลักธรรมาภิบาลต่ำสุด 5-6 ครั้ง จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 2.5 มีค่ามัธยฐาน 1 ครั้ง (Min= 1 ครั้ง, Max= 5 ครั้ง)

2. ระดับสุนทรียทักกะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

ผลการศึกษาระดับสุนทรียทักกะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.=0.28) ซึ่งเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านทักษะการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D.= 0.36) รองลงมาคือด้านทักษะการวางแผนและการจัดองค์กร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.17 (S.D.=0.40) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือ ด้านทักษะในการนำเสนออยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.41) รองลงมาคือ ด้านทักษะในการคิดริเริ่ม อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.06 (S.D.=0.37)



3. ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

พบว่า ระดับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.=0.31) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า หลักคุณธรรม มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.32 (S.D.=0.45) ส่วนรองลงมาคือ หลักความคุ้มค่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D.=0.43) ตามลำดับ และเมื่อพิจารณารายด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ หลักความโปร่งใส มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.=0.35) ส่วนรองลงมาคือ หลักการมีส่วนร่วม มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.23 (S.D.=0.43)

4. คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.300$, $p\text{-value}<0.001$) และการฝึกอบรมหลักธรรมาภิบาล มีความสัมพันธ์ระดับต่ำกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.155$, $p\text{-value}=0.029$) ส่วน เพศ อายุ สถานภาพสมรส รายได้ต่อเดือน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่งผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

สุนทรียทักษะผู้นำ พบว่า ภาพรวมสุนทรียทักษะผู้นำ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.626$, $p\text{-value}<0.001$) ส่วนสุนทรียทักษะผู้นำรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ทักษะการทำงานเป็นทีม ($r=0.627$, $p\text{-value}<0.001$) ทักษะการติดต่อสื่อสาร ($r=0.634$, $p\text{-value}<0.001$) ทักษะในการคิดริเริ่ม ($r=0.353$, $p\text{-value}<0.001$) ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ ($r=0.435$, $p\text{-value}<0.001$) ทักษะในการสอนงาน ($r=0.517$, $p\text{-value}<0.001$) ทักษะในการพัฒนาตนเอง ($r=0.460$, $p\text{-value}<0.001$) ทักษะการวางแผนและการจัดองค์กร ($r=0.350$, $p\text{-value}<0.001$) และทักษะในการนำเสนอ ($r=0.331$, $p\text{-value}<0.001$)

5. คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักษะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

พบว่า ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ที่ถูกเลือกเข้าสมการคือ ตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และตัวแปรอิสระที่ไม่ได้ถูกเลือกเข้าสมการคือตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับ ดังนี้ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ($p\text{-value}=0.028$) ทักษะการทำงานเป็นทีม ($p\text{-value}<0.001$) ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ ($p\text{-value}=0.004$) ทักษะในการพัฒนาตนเอง ($p\text{-value}=0.044$) โดยมีนัยสำคัญทางสถิติในระดับ 0.05 และมีรายละเอียดการคัดเลือกตัวแปรอิสระในแต่ละขั้นตอนดังนี้

จากผลการศึกษาได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3 + b_4x_4$$

เมื่อ Y = การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

6. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี รวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด 198 ชุด โดยปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 85 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 42.9 สรุปประเด็นปัญหาอุปสรรคที่สำคัญได้ดังนี้

สุนทรียทักกะผู้นำ พบปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ทักกะการทำงานเป็นทีม ทักกะการติดต่อสื่อสาร ทักกะความสามารถในการเป็นผู้นำ ทักกะในการพัฒนาตนเอง ทักกะการวางแผนและการจัดองค์กร ข้อเสนอแนะ ควรมีการจัดกิจกรรมร่วมกันบ่อย ๆ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้เกิดทักกะการทำงานเป็นทีมมากขึ้น ส่งเสริมทักกะในการสื่อสารที่ดีให้กับบุคลากร มีการสื่อสารหลายช่องทางเพื่อให้เกิดความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เช่น ทางเว็บไซต์ ทางหนังสือราชการ ทางสื่อออนไลน์ ควรมีการอบรมเพื่อเพิ่มสมรรถนะของผู้บริหารในการบริหารให้เกิดประสิทธิภาพ การกระตุ้นให้บุคลากรได้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในองค์กรอยู่เป็นประจำ การจัดทำแผนเพื่อนำมาเพื่อปฏิบัติได้จริง และมีการติดตามการปฏิบัติงานตามแผนที่วางไว้ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล พบปัญหาและอุปสรรคและข้อเสนอแนะ หลักคุณธรรม หลักการมีส่วนร่วม หลักความโปร่งใส หลักความรับผิดชอบ หลักนิติธรรม ข้อเสนอแนะ การปฏิบัติงานโดยการยึดมั่นในความถูกต้อง การส่งเสริมให้บุคลากรนำหลักคุณธรรมมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น การสร้างสัมพันธภาพในชุมชนโดยการเข้าไปมีส่วนร่วมทำกิจกรรมต่าง ๆ ร่วมกับชุมชนหรือหน่วยงานภายนอก และควรมีการแต่งตั้งบุคลากรใน รพ.สต. ทุกคนให้มีส่วนร่วมในการจัดทำแผนการใช้งบประมาณในกิจกรรมโครงการต่างๆ โดยคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนรวม เพื่อให้เข้าใจและสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปและการอภิปรายผล

จากการวิเคราะห์ คุณลักษณะส่วนบุคคลและสุนทรียทักกะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี โดยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน พบว่า ตัวแปรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ได้แก่ สุนทรียทักกะผู้นำ ทักกะการติดต่อสื่อสาร ทักกะการทำงานเป็นทีม ทักกะความสามารถในการเป็นผู้นำ และ ทักกะในการพัฒนาตนเอง สามารถที่สามารถร่วมพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรอิสระทั้ง 4 ตัวแปร สามารถร่วมกันพยากรณ์การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 50.3

เนื่องจากการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องอาศัยทักกะผู้นำที่มีความเชี่ยวชาญด้าน (Soft Skills) จะมีความสามารถหรือมีพลังในตัวเองเพื่อผลักดันองค์การให้ก้าวหน้า โดย สุนทรียทักกะภาวะผู้นำ (Leadership Soft Skills) เป็นความสามารถและทักกะของผู้บริหารในการส่งเสริมกระตุ้นให้คนอื่นให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน เกิดการเรียนรู้และมีการพัฒนาร่วมกันอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมาย



องค์การ ซึ่งผลการศึกษาในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยที่มีผู้ศึกษาไว้แล้ว พบว่า สุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะการติดต่อสื่อสาร ที่สามารถร่วมพหุการณการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล [9-10] สุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะการทำงานเป็นทีม ที่สามารถร่วมพหุการณการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล[9-10] สุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ ที่สามารถร่วมพหุการณการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล[9] สุนทรียทักษะผู้นำ ทักษะในการพัฒนาตนเอง ที่สามารถร่วมพหุการณการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล[9-10, 12]

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีกระบวนการในการส่งเสริมสุนทรียทักษะผู้นำในการติดต่อสื่อสารให้แก่ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉพาะทักษะในการถ่ายทอดข้อมูลด้านวิชาการ
2. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมทักษะการทำงานเป็นทีมให้แก่ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในองค์กรการยอมรับฟังความคิดเห็นต่อการตัดสินใจของกลุ่ม การสร้างความสามัคคีในการทำงาน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
3. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพความสามารถในการเป็นผู้นำที่ดีให้แก่ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เรื่องการโน้มน้าวบุคลากรในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ
4. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ควรมีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาตนเองเพื่อให้ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการติดต่อสื่อสารในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมในการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ รวมถึงคณาจารย์คณะสาธารณสุขศาสตร์ทุกท่าน ขอขอบพระคุณสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดอุดรธานี ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี และทุกท่านที่มีได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ ที่มีส่วนร่วมให้วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. Sirinan K, Kanchana T, Suporn J, Chalernpol S, Porta B, Wannapa A. HAPPINOMETER: The Happiness Self-Assessment. Bangkok : Institute for Population and Social Research, Mahidol University. 2012.
2. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The 11th national health development plan under the national economic and social development plan B.E.2555-2559. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2012. Thai.
3. Bureau of Policy and Strategy, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health. The 12th national health development plan under the national economic and social development plan B.E.2560-2564. Bangkok: The War Veterans Organization of Thailand Press; 2017. Thai.
4. The Office of the Prime Minister on the establishment of a good governance system. (1999). The Office of the Prime Minister on the Establishment of a Good Corporate Governance System, 1999. Bangkok: Bureau of the Cabinet. 116(63).
5. Anan S. Individual Feature and Administrative Factors Affect to The Good Governance Administration of the District Health Promoting Hospital Directors, Khon Kaen Province. Research and development of the health system. 2017.
6. Pakorn K, Chanya A. Affect of the Administrative Factors to Good Governance Administration of The District Health Promoting Hospital Director, Phetchabun Province. The National Graduate Research Conference, 2014. 20-27. Buriram : Buriram Rajabhat University. Thai.
7. Waraporn C, Pirasak S. How The Principle of Good Governance Affects The Management of Chiefs of Health Centers at The Khon Kaen Province. KKU Journal for Public Health Research. 2010; 3(3), 21-30. Thai.
8. Schermerhorn R, Hunt G, Osborn N. Organizational behavior. New York : Wiley. 2003.
9. Jarunyoo T, Prachak B. Soft skills for Leadership that Affect the Project Control by Sub-District Health Promoting Hospital Directors in Roi-Et Province. Research and Development Health System Journal. 2014; 7(2), 218-229. Thai.
10. Sarichpolchai B, Chanapol S. Leadership Soft Skills of Tambon Health Promoting Hospital Director That Affect The Performance of Personnel at Tambon Health Promoting Hospitals in Khon Kaen Province. Journal of The Office of ODPC 7 Khon Kaen. 2016; 23(3), 77-85. Thai.
11. Udonthani Provincial Health Office. Health Statistics and Analysis. (Copier paper) Udonthani: Public Health Agency of Strategic Development Group, Udonthani Provincial Health Office. 2016.
12. Udonthani Provincial Health Office. The agency provides disciplinary and prevent disciplinary action. (Copier paper) Udon Thani: Legal Affairs Section, Udonthani Provincial Health Office. 2016.
13. Cohen J. Statistical power analysis for the behavioral sciences. 2nd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates. 1988.
14. Chantrasuwan S, Buatuan S. Social sciences research methodology. Khon Kaen: Department of Sociology and Anthropology, Faculty of Humanities and Social sciences, Khon Kaen University; 2004. Thai.
15. Elifson KW. Fundamental of social statistics. New York: McGraw-Hill. 1990.



ตารางที่ 1 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล
ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

คุณลักษณะส่วนบุคคล	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
เพศ (ชาย)	0.073	0.308	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	0.047	0.510	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส (สมรส)	0.057	0.428	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (สูงกว่าปริญญาตรี)	0.300***	<0.001	ต่ำ
ตำแหน่ง (นักวิชาการสาธารณสุข)	0.080	0.261	ไม่มีความสัมพันธ์
รายได้ต่อเดือน	-0.122	0.087	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานตำแหน่ง ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	0.110	0.123	ไม่มีความสัมพันธ์
การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับหลัก ธรรมาภิบาล (เคย)	0.155*	0.029	ต่ำ

* Correlation is significant at the 0.05 level

*** Correlation is significant at the 0.01 level

ตารางที่ 2 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างสุนทรียทักษะผู้นำกับการปฏิบัติงานตาม หลักธรรมาภิบาล
ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

สุนทรียทักษะผู้นำ	การปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี		
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ของเพียร์สัน (r)	p-value	ระดับความสัมพันธ์
สุนทรียทักษะผู้นำ	0.626***	<0.001	ปานกลาง
ทักษะการทำงานเป็นทีม	0.627***	<0.001	ปานกลาง
ทักษะการติดต่อสื่อสาร	0.634***	<0.001	ปานกลาง
ทักษะในการคิดริเริ่ม	0.353***	<0.001	ปานกลาง
ทักษะความสามารถในการเป็นผู้นำ	0.435***	<0.001	ปานกลาง
ทักษะในการสอนงาน	0.517***	<0.001	ปานกลาง
ทักษะในการพัฒนาตนเอง	0.460***	<0.001	ปานกลาง
ทักษะการวางแผนและการจัดองค์กร	0.350***	<0.001	ปานกลาง
ทักษะในการนำเสนอ	0.331***	<0.001	ปานกลาง

*** Correlation is significant at the 0.01 level

ตารางที่ 3 คำสถิติวิเคราะห์หัตถด้อยพหุแบบขั้นตอนของการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดอุดรธานี

[illegible]