

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะซอฟต์แวร์สกีล ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา

พันธะกานต์ ยืนยง^{1*}, สุรเดช ลำราญจิตต์²

รับบทความ: 13 พฤศจิกายน 2566; ส่งแก้ไข: 11 มกราคม 2567 ; ตอบรับ: 31 มกราคม 2567

บทคัดย่อ

บทนำ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร เจตคติ ความพึงพอใจ รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุมมองหรือรูปแบบการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดทักษะ ดังกล่าวมีลักษณะ หรือคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำแต่ละบุคคล การสร้างอิทธิพลต่อการพัฒนา ศักยภาพผู้ตาม ซึ่งจะสามารถพัฒนาเป็นลักษณะอุปนิสัย และความสามารถเชิงสมรรถนะ ส่งผลให้การปฏิบัติงาน และสื่อสารกับผู้อื่นอย่างมีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์: ศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทักษะซอฟต์แวร์สกีลของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ ทักษะซอฟต์แวร์สกีลของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา

วิธีดำเนินการวิจัย: การศึกษาครั้งนี้เป็นการศึกษาเชิงพรรณนา ประชากร คือ สาธารณสุขอำเภอ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ฉะเชิงเทรา จำนวน 139 คน คำนวณกลุ่มตัวอย่างด้วยสูตรคำนวณของ Krejcie และ Morgan ได้กลุ่มตัวอย่าง 102 คน เครื่องมือที่ใช้เป็นแบบสอบถามได้ค่าความเชื่อมั่น เท่ากับ 0.99 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติเชิงพรรณนา และ สถิติสัมพันธ์ สหสัมพันธ์ของเพียร์สันที่ ระดับนัยสำคัญ 0.01

ผลการศึกษา: ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยภาพรวม พบว่า อยู่ในระดับมาก ในขณะที่ ทักษะด้านซอฟต์แวร์สกีล ทักษะอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.44$, $SD = 0.47$) และภาวะ ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกกับทักษะซอฟต์แวร์สกีล อยู่ในระดับสูงมาก อย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01, $r = 0.896$ และรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์ในทิศทาง เดียวกัน อยู่ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ได้แก่ ด้านการคำนึงถึง ความแตกต่างระหว่างบุคคล $r = 0.860$ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา $r = 0.851$ และการ สร้างแรงบันดาลใจ $r = 0.842$

สรุป: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวมและรายด้านมีความสัมพันธ์กับทักษะซอฟต์แวร์สกีล ในระดับสูง ทำให้สามารถนำไปวางแผนบริหาร และเป็นพื้นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนา ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการบริหารจัดการ และนำแนวทางการ ปฏิบัติ ทั้งความรู้ ทักษะและประสบการณ์ที่พร้อมถ่ายทอดสู่ผู้ตาม

คำสำคัญ : ทักษะซอฟต์แวร์สกีล, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

^{1*} นักศึกษาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240 อีเมลติดต่อ: yy.phanthakan@gmail.com

² รองศาสตราจารย์ ดร., คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง กรุงเทพฯ 10240

Relationship between transformational leadership and soft skills of
the director of sub-district health promotion hospital in
Chachoengsao Province

Phanthakan Yuenyong^{1*}, Suradej Samranjit²

Received: November 13, 2023; Received revision: January 11, 2024; Accepted: January 31, 2024

Abstract

Background: Transformational leadership affects organizational performance, attitude, and satisfaction. It Includes a commitment to the organization and the development of personnel within the organization to change perspectives or work methods and inspiration, encourage the application of these skills to the unique characteristics or qualities of individual leaders, and influence the development of followers. The development of personality traits and competencies results in efficient work performance and effective communication with others.

Objective: This study aimed to explore the level of transformational leadership and soft skills and the relationship between transformational leadership and soft skills of the director of the sub-district health promotion hospital in Chachoengsao Province.

Material and methods: This study was a descriptive study. The population is 139 personnel, including district health office, district health assistants, and the director of a sub-district health promotion hospital. A sample group of 102 people was calculated using Krejcie and Morgan's calculation formula. The tool used was a questionnaire with a confidence value of 0.99. The data were analyzed using descriptive statistics and a Pearson product-moment correlation coefficient at the 0.01 significance level.

Results: Overall, the study found that the level of transformational leadership is high, while soft skills are also at a high level ($\bar{X}=4.44$, $SD=0.47$). There is a significant positive correlation between transformational leadership and soft skills at a very high level of significance ($p<0.01$, $r=0.896$). The detailed findings reveal of that there is a highly significant positive correlation in the same direction, with a significance level of 0.01, including consideration of individual differences ($r = 0.860$), intellectual stimulation ($r=0.851$), and creating inspiration ($r = 0.842$).

Conclusion: The overall transformational leadership and specific dimensions are significantly correlated with soft skills at a high level. It is possible to make management plan. It is the basis of information for the development of the director of a sub-district health promotion hospital in management. It also practice brings guidelines including knowledge, skills, and experiences that are ready to be transferred to followers.

keyword: Soft Skills, The director of a sub-district health promotion hospital, Transformational Leadership

^{1*} Public Health Master's Degree Student (Public Health Administration), Ramkhamhaeng University, Bangkok, 10240
Corresponding Author: E-mail: yy.phanthakan@gmail.com

²Associate Professor, Ph.D., Faculty of Public Health, Ramkhamhaeng University, Bangkok, 10240

บทนำ

ปัจจุบันสิ่งต่าง ๆ มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง และรวดเร็วในทุกๆด้าน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและเทคโนโลยี การเปลี่ยนแปลงดังกล่าวล้วนส่งผลกระทบต่อองค์กรอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ทำให้องค์กรจำเป็นต้องมีการปรับตัวเพื่อสร้างความอยู่รอด รวมถึงทำให้องค์กรสามารถอยู่บนสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอนี้ได้^[1]

ผู้นำที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์กร เจตคติ ความพึงพอใจ รวมถึงความผูกพันต่อองค์กร และการพัฒนาบุคลากรในองค์กร ผู้นำจะไม่มีจำกัดการรับรู้ และให้ผู้ตามมีอิสระในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง มุมมอง หรือรูปแบบการปฏิบัติงาน สร้างแรงบันดาลใจ กระตุ้นให้เกิดการใช้ความคิดและแสดงให้เห็นถึงทักษะการจัดการ และการปฏิบัติงาน ที่มีอิทธิพลส่งผลให้ผู้ตามมีศักยภาพสูงขึ้น^[2] ทักษะดังกล่าวมีลักษณะ หรือคุณสมบัติเฉพาะของผู้นำแต่ละบุคคล การสร้างอิทธิพลต่อการพัฒนาศักยภาพผู้ตาม โดยผู้นำจะมีการจัดการในลักษณะที่มีความแตกต่างตามศักยภาพการเรียนรู้ และการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน นอกจากนี้ผู้นำยังมีการจัดการตนเอง เรื่องความฉลาดความสามารถทางอารมณ์ และคุณธรรมในการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อผู้ตาม มีลักษณะเป็นนามธรรม เรียกว่า “จรรยาวัชระ” หรือ “ทักษะซอฟต์แวร์” (soft skills) คือ ทักษะที่จะช่วยให้สามารถดำรงชีวิตร่วมกับผู้อื่นได้อย่างราบรื่นและสามารถปฏิบัติงาน ให้มีความก้าวหน้า ซึ่งจะพัฒนาเป็นลักษณะอุปนิสัย และความสามารถเชิงสมรรถนะส่งผลให้การปฏิบัติงาน และสื่อสารกับผู้อื่นมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล

สูงสุด^[3] และแม้ว่าผู้นำจะมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานที่เกิดจากความเข้าใจตนเอง รวมทั้งผู้อื่นแล้วนั้น การทำงานที่ไม่ดี จะนำองค์กรไปสู่อุปสรรค ทำให้ประสิทธิผลของงานลดลง ทักษะนี้จึงมีความสำคัญและความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กร มีทักษะระหว่างบุคคล รวมถึงทักษะการสื่อสาร สร้างสถานที่ปฏิบัติงานให้น่าอยู่ และปลอดภัยทางจิตใจ นำไปสู่บรรยากาศการปฏิบัติงานที่ดี^[4]

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (ผอ.รพ.สต.) เป็นตัวอย่างหนึ่งของผู้นำองค์กรที่มีความสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชน เมื่อผู้นำองค์กรมีการพัฒนาสถานที่ปฏิบัติงานให้มีความน่าอยู่ และปลอดภัยทั้งภายในและภายนอกองค์กร^[5] เช่นเดียวกับการบริหารงาน ผอ.รพ.สต. จังหวัดฉะเชิงเทรา ที่มีการสนับสนุนขับเคลื่อนแนวคิด และนโยบายทางด้านสุขภาพ ให้สามารถบรรลุผลได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสัมฤทธิ์ผลตามการพัฒนาสุขภาพ โดยตำแหน่ง ผอ.รพ.สต. ในจังหวัดฉะเชิงเทรา มีการปรับเปลี่ยนการบริหารอยู่บ่อยครั้งทำให้เกิดการบริหารงานที่ไม่ต่อเนื่อง ส่งผลให้ คุณภาพการบริหารและพัฒนางานมีประสิทธิผลลดลง จากการศึกษาแนวคิดในการบริหารงานสาธารณสุข แสดงให้เห็นว่า สาธารณสุขอำเภอ (สสอ.) และผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ (ผช.สสอ.) ต้องผ่านการดำรงตำแหน่ง ผอ.รพ.สต. อีกทั้งยังเป็นการบริหารงานในลักษณะเดียวกัน และเชื่อมโยงทำให้ผู้วิจัยจัดให้ สสอ. และผู้ช่วย สสอ. อยู่ในกลุ่มเดียวกับ ผอ.รพ.สต. ซึ่งการพัฒนางานจะประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทักษะซอฟต์แวร์เป็นแนวคิดสำหรับการพัฒนาคุณภาพการบริหารงานให้มีประสิทธิผลของงานสูงขึ้นของผู้อำนวยการโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบล ผู้วิจัย จึงสนใจศึกษาในประเด็นดังกล่าวนี้

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทักษะซอฟต์แวร์สกีลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน จังหวัดฉะเชิงเทรา

2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับทักษะซอฟต์แวร์สกีลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทรา

นิยามศัพท์เฉพาะ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง หมายถึง ระดับพฤติกรรม หรือกระบวนการของผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผู้ตามในการกระตุ้น ทำให้บุคลากรเกิดการตระหนักรู้ คุณค่าวิสัยทัศน์ มีความรู้สึกชื่นชม ภาคภูมิใจ และให้ความเคารพนับถือแก่ผู้นำ ประกอบด้วย

การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ หมายถึง การประพฤติตัวเป็นแบบอย่างสำหรับ ผู้ตามที่จะพยายามประพฤติปฏิบัติ เหมือนกับผู้นำ ผู้นำจะต้องมีวิสัยทัศน์และสามารถถ่ายทอดไปยังผู้

การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง ผู้นำจะประพฤติในทางที่จูงใจให้เกิดแรงบันดาลใจกับผู้ตาม โดยการสร้างแรงจูงใจภายใน และท้าทายในเรื่องงานของผู้ตาม ผู้นำจะกระตุ้นจิตวิญญาณ และช่วยให้ผู้ตามจัดการกับอุปสรรคของตนเองและเสริมความคิดสร้างสรรค์

การกระตุ้นการใช้ปัญญา หมายถึง ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน ทำให้ผู้ตามมีความต้องการหาแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงาน เพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ดีกว่าเดิม เกิด

สิ่งใหม่และสร้างสรรค์ และการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ

การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล หมายถึง การดูแลเอาใจใส่ผู้ตามเป็นรายบุคคลและทำให้ผู้ตามรู้สึกมีคุณค่าและมีความสำคัญ ผู้นำจะเป็นโค้ช (coach) และเป็นที่ปรึกษา (advisor) เพื่อพัฒนาศักยภาพของผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานให้สูงขึ้น

ทักษะซอฟต์แวร์สกีล หมายถึง คุณลักษณะด้านอารมณ์ และสังคม ซึ่งรวมถึงอุปนิสัยและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น โดยเป็นการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ และบรรลุเป้าหมายขององค์กร ประกอบด้วย

ความคิดสร้างสรรค์ หมายถึง ศักยภาพให้ใช้ความคิดและจินตนาการที่แปลกใหม่จากสิ่งที่มีอยู่เดิมให้มีความแตกต่างหลากหลาย เพื่อต่อยอดความคิดให้พัฒนามากขึ้น หรือสร้างสรรค์สิ่งที่ไม่เคยมี

การพูดและการโน้มน้าวใจ หมายถึง การพูด หรือการสร้างสัมพันธ์กับผู้อื่น รวมถึงสามารถโน้มน้าวใจให้คล้อยตามได้ สร้างการสื่อสารที่ทรงพลัง สร้างแนวคิด ความเชื่อ และมุมมองใหม่ ๆ ให้กับผู้ตาม โดยมีเป้าหมายให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทัศนคติและพฤติกรรม

การทำงานเป็นทีม หมายถึง การทำงานเป็นกลุ่มบุคคล (work team) ที่มีจุดมุ่งหมายเดียวกัน และมีการแบ่งหน้าที่กัน โดยแต่ละคนมีความพึงพอใจในหน้าที่ของตนเอง การทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อม หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมการทำงาน และผู้ร่วมงาน พร้อมเผชิญและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างสร้างสรรค์

การจัดการเวลา หมายถึง การวางแผนและจัดสรรเวลาในการทำงานอย่าง

ถูกต้อง เหมาะสม สามารถบริหารเวลา โดยจัดสรรเวลาของตนเองให้ถูกต้องและเหมาะสมตามควบคุมการปฏิบัติงานให้บรรลุผลตามเวลาและวัตถุประสงค์ที่กำหนด

วิธีการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (descriptive research) โดยทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับทักษะซอฟต์แวร์สกีลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ สาธารณสุขอำเภอ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ปีงบประมาณ 2566 จำนวน 139 คน^[6]

กลุ่มตัวอย่าง คือ กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างสูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างของ Krejcie และ Morgan^[7] ที่ได้ขนาดตัวอย่างจำนวน 102 คน

เกณฑ์การคัดเลือก (inclusion criteria)

1. ปฏิบัติงานหรือเคยปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือหัวหน้าสถานีนานไม่น้อยกว่า 1 ปี (นับถึง 1 กันยายน 2566)

2. ยินดีเข้าร่วมการวิจัยโดยสมัครใจ

เกณฑ์การคัดออก (exclusion criteria)

ออกจากตำแหน่งตำแหน่งสาธารณสุขอำเภอ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ และ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือหัวหน้าสถานีนาน จังหวัดฉะเชิงเทราขณะทำการศึกษา

สำหรับการสุ่มตัวอย่างหลายขั้นตอน ประกอบด้วยการ สุ่มตัวอย่าง แบบแบ่งชั้นภูมิ (proportional stratified random sampling)

สุ่มเลือกตามอำเภอที่ปฏิบัติงานจริงของกลุ่มตัวอย่าง ต่อด้วยวิธีการจัดสรรเป็นสัดส่วนกับขนาดของกลุ่มตัวอย่างแต่ละชั้น และสุ่มเลือกตามหน่วยงานที่ปฏิบัติงานจริงตามอำเภอ ที่ปฏิบัติงานจริงของกลุ่มตัวอย่าง ทำการสุ่มอย่างง่าย (simple random sampling) จากนั้นรายชื่อของอำเภอ และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และใช้วิธีจับฉลากจากรายชื่อของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามขนาดตัวอย่างที่กำหนดไว้ จนได้กลุ่มตัวอย่างครบตามกำหนด

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์จากแนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง^[8] และแนวคิดซอฟต์แวร์สกีล^[9] รวมถึงเอกสารที่เกี่ยวข้องนำข้อมูลที่ได้นำมาสร้างแบบสอบถามให้ครอบคลุมตามกรอบแนวคิดและวัตถุประสงค์ของการศึกษา ประกอบด้วย 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 8 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 38 ข้อ โดยลักษณะข้อคำถามระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความคิดเห็นของการปฏิบัติเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย คำถามที่ใช้มาตรวัดตามเกณฑ์ Likert Scale^[10] ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้ ความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด 5 คะแนน ระดับมาก 4 คะแนน ระดับปานกลาง 3 คะแนน ระดับน้อย 2 คะแนน และระดับน้อยที่สุด 1 คะแนน

ส่วนที่ 3 แบบประเมินทักษะซอฟต์แวร์สกีล ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 43 ข้อ โดยลักษณะข้อคำถามเกี่ยวกับทักษะซอฟต์แวร์สกีล

ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย คำถามที่ใช้มาตรวัดตามเกณฑ์ Likert Scale^[11] แบ่งเป็น 5 ระดับ ซึ่งมีหลักเกณฑ์ในการให้คะแนนแต่ละระดับ ดังนี้ ทักษะอยู่ในระดับมากที่สุด 5 คะแนน ระดับมาก 4 คะแนน ระดับปานกลาง 3 คะแนน ระดับน้อย 2 คะแนน และน้อยที่สุด 1 คะแนน

ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการสนับสนุนทักษะซอฟต์แวร์สกีล ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 5 ข้อ โดยมีลักษณะเป็นคำถามปลายเปิดที่แสดงถึงมุมมองความคิดของกลุ่มตัวอย่างในการสนับสนุนทักษะซอฟต์แวร์สกีล

โดยแบบสอบถามหาค่าความตรงเนื้อหาจากผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน โดยมีค่าความตรงของเนื้อหาทั้งฉบับ เท่ากับ 0.97 นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ในกลุ่มตัวอย่างที่มีคุณสมบัติคล้ายกับกลุ่มตัวอย่างในจังหวัดปราจีนบุรี จำนวน 30 ชุด และคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.99 ในขณะที่แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ความเชื่อมั่นของแบบสอบถามเท่ากับ 0.98 และแบบประเมินทักษะ ซอฟต์แวร์สกีลความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.99

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยสำรวจรายชื่อสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดฉะเชิงเทราเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และจัดทำเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัยพร้อมทั้งตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือให้มีความสมบูรณ์เรียบร้อย จากนั้นขออนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูล จากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทราประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอ เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ และขอความร่วมมือและอำนวยความสะดวกในการจัดเก็บข้อมูล

โดยขอให้ตอบและช่วยส่งแบบสอบถามให้กับผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จากนั้นส่งคืนให้ผู้วิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามมาประมวลผลและวิเคราะห์เพื่อสรุปผลการศึกษา จากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาลงรหัสข้อมูล และทำการวิเคราะห์ด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ การวิเคราะห์สถิติเชิงพรรณนาโดยการหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับทักษะซอฟต์แวร์สกีลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (pearson product-moment correlation) ในขณะที่ข้อมูลความคิดเห็น วิเคราะห์ข้อมูล โดยการวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้หัวข้อสำคัญของคำถามแต่ละข้อเป็นแนวทาง ในการแสดงข้อมูล

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยชี้แจงการเข้าร่วมการวิจัยให้กลุ่มตัวอย่างทราบวัตถุประสงค์และขั้นตอนการวิจัย โดยการเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้เป็นไปด้วยความสมัครใจให้กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ตัดสินใจด้วย ลงชื่อในเอกสารยินยอมในการเข้าร่วมการวิจัยเป็นลายลักษณ์อักษร และข้อมูลที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างจะถือเป็นความลับ และในการรวบรวมข้อมูลจะไม่ระบุชื่อหรือที่อยู่ของกลุ่มตัวอย่าง โดยจะนำไปใช้ประโยชน์ทางวิชาการเท่านั้น ผลการวิจัยจะนำเสนอในภาพรวม และผ่านการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด

ฉะเชิงเทรา หมายเลขโครงการ
PH_CCO_REC 078/2566

ผลการศึกษา

คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดฉะเชิงเทรา โดยภาพรวม เป็นเพศชาย
ร้อยละ 55.90 อายุสูงสุด 60 ปี อายุต่ำสุด
32 ปี และอายุเฉลี่ย 51.70 ปี สถานภาพสมรส
ร้อยละ 77.50 การศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับ
ปริญญาตรี ร้อยละ 84.30 ประสบการณ์การ
ทำงานสูงสุด 40 ปี ประสบการณ์การทำงาน
ต่ำสุด 12 ปี และประสบการณ์การทำงาน
เฉลี่ย 29.83 ปี ประสบการณ์การเป็น
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
และหัวหน้าสถานีนามัยสูงสุด 37 ปี
ประสบการณ์การเป็นผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และหัวหน้า
สถานีนามัยต่ำสุด 1 ปี และประสบการณ์
การเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล และหัวหน้าสถานีนามัยเฉลี่ย
8.55 ปี และส่วนใหญ่ไม่เคยผ่านการอบรม
หลักสูตรผู้บริหาร จำนวน 43 คน ร้อยละ
42.20

ความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลง ของผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา โดย
ภาพรวม พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.50$, $SD=0.42$)
และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่ ด้านการคำนึงถึงความ
แตกต่างระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.56$, $SD=0.46$)
รองลงมา ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์
($\bar{X}=4.49$, $SD=0.44$) และ ด้านที่มีค่าเฉลี่ย
น้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ
($\bar{X}=4.45$, $SD=0.45$)

ทักษะซอฟต์แวร์สเกลของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
ฉะเชิงเทรา พบว่าอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}=4.44$, $SD=0.47$) และเมื่อพิจารณาราย
ด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดได้แก่
ด้านการพูดและโน้มน้าวใจ ($\bar{X}=4.48$,
 $SD=0.48$) รองลงมา คือ ด้านการทำงานเป็น
ทีม ($\bar{X}=4.47$, $SD=0.49$) และด้านการปรับตัว
เข้ากับสภาพแวดล้อม ($\bar{X}=4.44$, $SD=0.51$)
และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ได้แก่ ด้าน
ความคิดสร้างสรรค์ ($\bar{X}=4.42$, $SD=0.47$)

ตารางที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับภาพรวมทักษะซอฟต์แวร์สเกลของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา (n=102)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทักษะซอฟต์แวร์สเกล		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	.860**	< .001	สูงมาก
การกระตุ้นทางปัญญา	.851**	< .001	สูงมาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	.842**	< .001	สูงมาก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.794**	< .001	สูง
ภาพรวม	.896**	< .001	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก
กับทักษะซอฟต์แวร์สเกลของผู้อำนวยการ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
ฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ใน

ระดับสูงมาก ($r = .896$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์กับทักษะซอฟต์แวร์ สกิลของผู้อำนวยความสะดวก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความ

แตกต่างระหว่างบุคคล ($r = .860$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .851$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .842$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .794$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะซอฟต์แวร์สกิล ด้านความคิดสร้างสรรค์ของผู้อำนวยความสะดวก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ($n=102$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทักษะซอฟต์แวร์สกิล ด้านความคิดสร้างสรรค์		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	.851**	<.001	สูงมาก
การกระตุ้นทางปัญญา	.839**	<.001	สูงมาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	.838**	<.001	สูงมาก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.745**	<.001	สูง
ภาพรวม	.879**	<.001	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 2 ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก กับ ทักษะซอฟต์แวร์สกิล ด้านความคิดสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยความสะดวก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .879$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์กับทักษะซอฟต์แวร์สกิล ด้านความคิดสร้างสรรค์ ของผู้อำนวยความสะดวก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($r = .851$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .839$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .838$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .745$) ตามลำดับ

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะซอฟต์แวร์สกิลด้านการพูดและโน้มน้าวใจของผู้อำนวยความสะดวก โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ($n = 102$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทักษะซอฟต์แวร์สกิล (ด้านการพูดและโน้มน้าวใจ)		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	.797**	< .001	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ	.793**	< .001	สูง
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.754**	< .001	สูง
การกระตุ้นทางปัญญา	.738**	< .001	สูง
ภาพรวม	.824**	< .001	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวก

กับทักษะซอฟต์แวร์สกิลด้านการพูดและโน้มน้าวใจของผู้อำนวยความสะดวก โรงพยาบาลส่งเสริม

สุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .824$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์กับทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัล ด้านการพูดและโน้มน้าวใจ ของผู้อำนวยการ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($r = .797$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .793$) ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .754$) และด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .738$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ($n=102$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัล (ด้านการทำงานเป็นทีม)		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	.860**	< .001	สูงมาก
การกระตุ้นทางปัญญา	.857**	< .001	สูงมาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	.809**	< .001	สูงมาก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.788**	< .001	สูง
ภาพรวม	.888**	< .001	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .888$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมี

ความสัมพันธ์กับทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัล ด้านการทำงานเป็นทีม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($r = .860$) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .857$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .809$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .788$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัล ด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ($n 102$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทักษะซอฟต์แวร์ดิจิทัล (ด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม)		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การกระตุ้นทางปัญญา	.799**	< .001	สูง
การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	.785**	< .001	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ	.766**	< .001	สูง
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.744**	< .001	สูง
ภาพรวม	.827**	< .001	สูงมาก

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ทักษะซอฟต์แวร์สเกล ด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูงมาก ($r = .827$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์ กับทักษะซอฟต์แวร์สเกล ด้านการปรับตัวกับสภาพแวดล้อม ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ($r = .799$) ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($r = .785$) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .766$) และด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .744$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับทักษะซอฟต์แวร์สเกล ด้านการจัดการเวลาของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ($n = 102$)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	ทักษะซอฟต์แวร์สเกล (ด้านการจัดการเวลา)		
	r	p-value	ระดับความสัมพันธ์
การกระตุ้นทางปัญญา	.739**	< .001	สูง
การสร้างแรงบันดาลใจ	.738**	< .001	สูง
การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	.726**	< .001	สูง
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	.738**	< .001	สูง
ภาพรวม	.775**	< .001	สูง

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ผลการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงภาพรวม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับ ทักษะซอฟต์แวร์สเกล ด้านการจัดการเวลาของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา ด้านการทำงานเป็นทีม อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยมีค่าระดับความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r = .775$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงรายด้าน พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทุกด้านมีความสัมพันธ์กับทักษะซอฟต์แวร์สเกล ด้านการจัดการเวลาของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เรียงตามลำดับ ดังนี้ การกระตุ้นทางปัญญา ($r = .739$) การสร้างแรงบันดาลใจ ($r = .738$) การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ($r = .726$) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ($r = .696$) ตามลำดับ ดังตารางที่ 6

การอภิปรายผลการศึกษา

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่สูงขึ้น ทักษะซอฟต์แวร์สเกลก็จะสูงขึ้นด้วย ซึ่งอาจเนื่องจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดฉะเชิงเทรา มีระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยมากเป็นอันดับแรก คือ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ อาจเนื่องมาจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างของการปฏิบัติงาน และต้องมีการให้คำแนะนำรวมถึง มอบหมายงานกับผู้ตาม ตามความสามารถ ความถนัดเชี่ยวชาญ และเหมาะสมของแต่ละบุคคล จะส่งผลให้

ผู้ร่วมงานมีความรู้สึก อยากร่วมงานด้วยความเต็มใจ สอดคล้องกับทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง^[8,12] ที่กล่าวว่า กระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและพัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นตามความสามารถของแต่ละบุคคล โดยผู้นำมีกลวิธีในการแก้ไขปัญหา และทำให้ผู้ตามเกิดการพัฒนาดตนเอง โดยมีการพูดคุย และตั้งเป้าหมายการทำงานร่วมกัน รวมถึงการมอบหมายงานให้เหมาะสมกับประสบการณ์ ความสามารถ ของแต่ละบุคคล เพื่อให้งานนั้นสำเร็จตามกรอบของเวลา และมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับการศึกษา^[13-15] ที่พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับธรรมาภิบาลของการบริหารงานและความผูกพันในงานขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีการเปลี่ยนแปลงการบริหารงานตามสถานการณ์ที่เหมาะสมบนความถูกต้อง ทำให้ผู้ตามเกิดความรักและผูกพันในองค์กรเช่นเดียวกับการศึกษา^[16] ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานซึ่งทำให้ผู้นำเกิดประสิทธิภาพของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามการศึกษา^[11,17] ทักษะซอฟต์แวร์สกีลมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และยังสอดคล้องกับการศึกษาที่พบว่า ผู้นำที่มีทักษะซอฟต์แวร์สกีลสูงจะมีความเป็นผู้นำสูงในการทำงานร่วมกัน และมีปฏิสัมพันธ์ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร และการฝึกสอนให้ผู้ตามมีความสามารถในการปฏิบัติงานได้ดี แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษา^[18] ทักษะซอฟต์แวร์สกีลของผู้นำมีความสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานของผู้ตาม แสดงให้เห็นว่าแม้จะทักษะซอฟต์แวร์สกีลจะมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของผู้ตามแต่ไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับ

ผู้ตามแต่ขึ้นอยู่กับการบริหารองค์กรของผู้นำประกอบกันด้วย

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

1. จากการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีทักษะซอฟต์แวร์สกีลในภาพรวม และรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้าน แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ต้องมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และการมีส่วนกับในองค์กร โดยมีการวิเคราะห์จากความแตกต่างและความชำนาญของแต่ละบุคคล และประเมินจากผลลัพธ์ รวมถึงผลลัพธ์ (out come) ของงาน

2. จากการศึกษา พบว่า ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทำให้แสดงให้ถึงความสามารถปรับตัวของผู้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในสถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถบริหารจัดการและนำแนวทางการปฏิบัติ ทั้งความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ที่พร้อมถ่ายทอดสู่ผู้ตาม

3. จากการศึกษา พบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และทักษะซอฟต์แวร์สกีล มีการเปลี่ยนตำแหน่งอยู่บ่อยครั้ง และยังไม่ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร ทำให้ควรมีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะซอฟต์แวร์สกีลอย่างสม่ำเสมอเพื่อเป็นการวางแผนการบริหาร และเป็นพื้นฐานข้อมูลสำหรับการพัฒนาองค์กร ตั้งแต่ระดับสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สาธารณสุขจังหวัด และกระทรวงสาธารณสุขต่อไป

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือปัจจัยอื่น ๆ ที่มีความสัมพันธ์กับทักษะซอฟต์แวร์สเกล เช่น แนวทางการพัฒนาทักษะซอฟต์แวร์สเกล หรือการพัฒนาสมรรถนะของการบริหารงานสาธารณสุข

2. ควรมีการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และทักษะซอฟต์แวร์สเกลกับผู้บริหารในระดับต่าง ๆ เช่น ผู้อำนวยการโรงพยาบาล หัวหน้ากลุ่มงานในโรงพยาบาล หรือ ผู้อำนวยการสาธารณสุข เพื่อเพิ่มแนวทางการพัฒนาที่ครอบคลุมในทุกระดับ

3. ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือเชิงปฏิบัติการ เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและทักษะซอฟต์แวร์สเกลเชิงลึกมากขึ้น ทำให้เกิดการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

4. ควรมีการศึกษาเปรียบเทียบ ภาวะผู้นำการเปลี่ยน หรือทักษะซอฟต์แวร์สเกลของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในระดับเขตสุขภาพ และระหว่างเขตสุขภาพ เพื่อเป็นฐานข้อมูลขนาดใหญ่ ในการวางแผนการบริหารงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี โดยได้รับความกรุณาจากคณาจารย์ และผู้เกี่ยวข้องหลายท่านอย่างดี ขอขอบพระคุณสาธารณสุขอำเภอ ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดปราจีนบุรี และจังหวัดฉะเชิงเทรา ที่ให้ความอนุเคราะห์ให้ข้อมูลวิจัย ขอขอบพระคุณผู้บริหาร และเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลบางคล้า จังหวัดฉะเชิงเทรา ทุกท่านที่ให้การสนับสนุน และให้ความช่วยเหลือ

ในทุกๆด้าน จนทำให้งานวิจัยนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. พระครูวินัยธรสุวรรณ สุวรรณโณ (เรืองเดช).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุคใหม่.วารสาร การบริหารการศึกษา มจร. วิทยาเขตร้อยเอ็ด 2565; 2(2):42-52.
2. พระปลัดชัยรัตน์ ปิยสีโล (เกตุสุวรรณ์).ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงยุควิถีชีวิตใหม่ของผู้บริหารสถานศึกษา.วารสารพุทธอาชีวศึกษา 2565;7(1):37-52.
3. สุขมิตร กอมณี.การพัฒนาศักยภาพกำลังคนด้านซอฟต์แวร์สเกล.วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2563;33(1):117-145.
4. ภารดี ขาวนรินทร์,สมฤดี กิรติวิชเสถียร ,มยุรี กมลบุตร และปราชญา ศุภฤกษ์ โยธิน.ซอฟต์แวร์สเกล : ทักษะที่จำเป็นสำหรับวิชาชีพพยาบาล.วารสารวิชาการสุขภาพภาคเหนือ 2565;9(1):1-17.
5. เสถียร ปวงสุข และนิพนธ์ มานะสถิตพงศ์.สมรรถนะด้านการบริหารของผู้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัด อุบลราชธานี. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ2564;14(2):57-70.
6. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดฉะเชิงเทรา.สถานพยาบาลในจังหวัดฉะเชิงเทรา [อินเทอร์เน็ต].2566 [เข้าถึงเมื่อ 12 สิงหาคม 2566].เข้าถึงได้จาก <http://www.cco. Moph.go.th/cco24/hospital. html>.
7. Krejcie, R.V., & D.W. Morgan. “Determining Sample Size for Research Activities”.EPM 1970;30(3):607 – 610.

8. Bass BM, Avolio BJ. Developing transformational leadership: and beyond. EJTD. 1990;14(5).
9. สรวงพร กุศลส่ง. การพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนรู้แบบมีส่วนร่วมด้วยกระบวนการ CCPR เพื่อเสริมสร้างทักษะ SOFT SKILL สำหรับนักศึกษาครู คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏ. วารสารศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 2565; 45(3): 1-18.
10. สาวิตรี เลิศตระกูล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับ สมรรถนะการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสุราษฎร์ธานี. [วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต] นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช; 2560
11. จุฑามาศ เผื่อแผ่, สุชาดา นันทะไชย, และ สุดาร์ตน์ สารสว่าง. ความสัมพันธ์ ระหว่างทักษะภาวะผู้นำด้านซอฟต์แวร์สกิล กับประสิทธิภาพการตัดสินใจของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสาร. มจร. อุบล ปรีทรรศน์ 2565;7(2):513-524.
12. Burns JM. Transformational leadership theory. New York: Harper & Row; 1978
13. บุญชัย ธีระกาญจน์.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ: กรณีศึกษา เขตสุขภาพที่ 3. วารสารระบบวิจัยสาธารณสุข 2559;10(1):80-91.
14. วรนุช วงค์เจริญ, ปราณี มีหาญพงษ์ และ จันทร์จิรา วงษ์ขมทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการปฏิบัติของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลชุมชน. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 2561; 26(3):23-31.
15. ไชยพัทธ์ ฐริชัยวรนนท์, ช่อทิพย์ บรรณรัตน์ และวรางคณา จันทรงค์. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ กับการบริหารงานสาธารณสุข ของสาธารณสุขอำเภอในจังหวัดกาญจนบุรี. วารสารวิชาการสาธารณสุขชุมชน 2562;5(04):50-50.
16. สุรพงษ์ ลักขุรุ.ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการดำเนินงานคณะ กรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ 2564;14(3):192-206.
17. Tamsah H, Ilyas GB, Nurung J, Jusuf E, Rahmi S. Soft skill competency and employees' capacity as the intervening factors between training effectiveness and health workers' performance. Cogent Business & Management. 2023;10(1):2199493.
18. สฤกษ์พลชัย บัวจันทร์,และชนะพล ศรีฤาชา. สุนทรียทักษะภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดขอนแก่น. วารสารสำนักงาน ป้องกันควบคุมโรคที่ 7 ขอนแก่น 2559;23(3):77-85.