

Relationship between transformational leadership and personnel core competencies in Subdistrict Health Promoting Hospitals in Kanchanaburi Province

Apimuk Jongcharoen¹, Chardsumon Prutipinyo², Sukhontha Siri³

1 M.Sc. (Public Health Administration), Faculty of Public Health, Mahidol University

2 Professor, Department of Public Health Administration, Faculty of Public Health, Mahidol University

3 Assistant Professor, Department of Epidemiology, Faculty of Public Health, Mahidol University

Corresponding author: email: chardsumon.pru@mahidol.ac.th

Original article

OPEN ACCESS

Citation: Jongcharoen, A., Prutipinyo, C., & Siri, S. . Relationship between transformational leadership and personnel core competencies in Subdistrict Health Promoting Hospitals in Kanchanaburi Province. *Public Health Policy and Laws Journal*, 11(2), 219–231. retrieved from https://so05.tci-thaijo.org/index.php/journal_law/article/view/277895

Received: 3 January 2025

Revised: 15 February 2025

Accepted: 17 March 2025

Abstract

The objectives of this research were to study the levels of core competencies and transformational leadership, to compare the core competencies according to the personal characteristics, associated factors and influential factors. The sample comprised of 258 government officials at sub-district health promoting hospitals. A research instrument was a questionnaire whose content validity and reliability were verified, with reliability values for part 2 and 3 of the questionnaire were 0.88 and 0.89 respectively. Data were analyzed for descriptive statistics: percentage, mean, and standard deviation. One-Way ANOVA, Pearson's Product-Moment correlation and Multiple Regression Analysis statistic were analyzed.

The results indicated that overall core competencies score and transformational leadership score were at a high level. Age, income, job positions, and length of employment differed with statistically significant at the 0.05 level. The correlation coefficient of core competencies and transformational leadership had a positive relation, with statistical significance at 0.01 level. Individualism, intellectual stimulation, and idealism influence had influences on core competencies with a statistical significance, at p-value < 0.05, and having a predictive power of 34.5%.

Organizations should develop strategies for human resource management. The emphasis should be on transformational leadership and competencies. Training on the issue, or knowledge management activities, should be conducted in order to stimulate leadership competencies, at both the management and operational levels. Employees should be invited to participate in identifying levels of competencies that have not been achieved, as well as participating in formulating policies to facilitate planning for further development.

Keywords: Transformational leadership; Core competencies; Transferred of personnel according to administrative changed

ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะหลักของบุคลากร ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

อภิมุข จงเจริญ¹, ฉัตรสุนัน พงศ์นิญญา², สุนธรา ศิริ³

1 หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

2 อาจารย์ประจำภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

3 อาจารย์ประจำภาควิชาระบาดวิทยา คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

*ผู้ประพันธ์บรรณกิจ Email: chardsumon.pru@mahidol.ac.th

นิพนธ์ต้นฉบับ

วันรับ 3 ม.ค. 2568

วันแก้ไข 15 ก.พ. 2568

วันตอบรับ 17 ก.พ. 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง เปรียบเทียบสมรรถนะหลักจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก กลุ่มตัวอย่างคือข้าราชการที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 258 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นในส่วนที่ 2 และ 3 เท่ากับ 0.88, 0.89 ตามลำดับ วิเคราะห์โดยสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว สถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และสถิติถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมอยู่ในระดับมาก อายุ รายได้ประจำจากการทำงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาดำรงตำแหน่งงาน มีความแตกต่างกันที่นัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลกับสมรรถนะหลักอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < 0.05$) โดยมีอำนาจพยากรณ์ได้ร้อยละ 34.5

องค์กรควรวางแผนกำหนดกลยุทธ์พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะ จัดประชุมหรือกิจกรรมกระตุ้นภาวะผู้นำในระดับผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงาน ร่วมกำหนดสมรรถนะและทักษะที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายรวมถึงนโยบาย เพื่อนำไปฝึกอบรมและจัดทำแผนการพัฒนาต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง; สมรรถนะหลัก; การถ่ายโอนภารกิจ

บทนำ

พระราชบัญญัติกำหนดแผนและขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 แผนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) และแผนการปฏิบัติการกำหนดขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 ได้กำหนดให้มีการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น โดยให้กระทรวงสาธารณสุขถ่ายโอนสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลชุมชน และโรงพยาบาลทั่วไป ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ที่มีความพร้อม หากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นใดไม่พร้อมรับการถ่ายโอน ให้ถ่ายโอนภารกิจให้องค์การบริหารส่วนจังหวัดดำเนินการและพิจารณาถ่ายโอนทั้งภารกิจ งบประมาณ บุคลากร และทรัพย์สิน ภายในช่วงเวลาที่กำหนด (Sarakhshetrin, Sriyasak & Chantra, 2024)

ช่วงปี 2550 เริ่มมีการนำร่องถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขของสถานีนอนามัยให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จำนวน 28 แห่ง ซึ่งจังหวัดกาญจนบุรี เป็นหนึ่งในจังหวัดที่เป็นต้นแบบการนำร่องถ่ายโอนดังกล่าว คือ สถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ตำบลวังศาลา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี โดยจากการศึกษาปัญหาและอุปสรรคภายหลังการนำร่องถ่ายโอน พบปัญหาด้านงบประมาณที่สนับสนุนไม่เพียงพอ ด้านการจัดซื้อยาและเวชภัณฑ์ทางการแพทย์ ต้องขอรับการสนับสนุนบางส่วนจากโรงพยาบาล การได้รับการช่วยเหลือด้านวิชาการจากจังหวัดและส่วนกลางยังไม่ชัดเจน (Nakham, 2008) และมีปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการถ่ายโอน คือ แรงจูงใจเรื่องความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ความคล่องตัวในการปฏิบัติงานจากโครงสร้างการบริหารงานของท้องถิ่นที่มีสายการบังคับบัญชาสั้น (Phophangphum, 2008) และในปัจจุบันยังคงพบปัญหาความล่าช้าในการถ่ายโอน เนื่องด้วยต้องดำเนินการภายใต้หลักการ หลักเกณฑ์ และเงื่อนไขต่าง ๆ การสื่อสารของ

หน่วยงานไม่ชัดเจน (Limsuvat & Suksamran, 2022) รวมถึงความไม่พร้อมด้านการบริหารจัดการ ส่งผลให้บุคลากรเกิดความสับสน ขาดขวัญกำลังใจ กระทบต่อคุณภาพ และความต่อเนื่องของการให้บริการสุขภาพ (Meekaew, Suwannawong, & Jitsanguansuk, 2024) ซึ่งคณะกรรมการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (กกถ.) ได้มีประกาศคณะกรรมการการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เรื่อง หลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ ประกาศในราชกิจจานุเบกษาเมื่อวันที่ 19 ตุลาคม 2564 กำหนดให้ทุกส่วนราชการ หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และองค์การบริหารส่วนจังหวัด ปฏิบัติตามหลักเกณฑ์และขั้นตอนการถ่ายโอนภารกิจ โดยในปี 2565 มีการถ่ายโอนสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติและโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแล้วจำนวน 3,263 แห่ง ไปยังองค์การบริหารส่วนจังหวัด 49 แห่ง และมีเป้าหมายของการกระจายอำนาจที่สำคัญคือต้องดำเนินการให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น ได้รับบริการอย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ประชาชนได้รับบริการเพิ่มขึ้น ประชาชนมีบทบาทในการตัดสินใจ บุคลากรมีความก้าวหน้าตามสายงาน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถสนับสนุนทรัพยากรเพื่อดูแลประชาชนได้อย่างเหมาะสม (Office of the Permanent Secretary, 2023)

การถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขนี้อาจส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในการให้บริการสุขภาพระดับปฐมภูมิต่อประชาชน ดังนั้นสมรรถนะ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมด้านความรู้ ทักษะ และความสามารถของแต่ละบุคคลที่แสดงออกมาเป็นพฤติกรรม หรือการกระทำ สามารถวัดและสังเกตได้ ซึ่งหลายองค์การทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ได้นำมาประยุกต์ใช้ สมรรถนะนั้นมีความหลากหลายแตกต่างกันออกไปตามความเหมาะสมและลักษณะเฉพาะของแต่ละองค์การ สมรรถนะขององค์การหนึ่งจึงอาจไม่เหมาะสมกับอีกองค์การหนึ่ง การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในองค์การ เพราะเชื่อว่าหากบุคคลมีสมรรถนะในแบบที่องค์การกำหนด จะส่งผลให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีเป็นตาม

เกณฑ์มาตรฐาน ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบตนเองได้ดี สร้างผลงานได้โดดเด่น การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตาม วิสัยทัศน์ องค์การบรรลุเป้าประสงค์ที่ต้องการ เห็นได้จากการที่หน่วยงานภาครัฐต่างๆ ได้กำหนดสมรรถนะและนำไปปรับใช้ในหน่วยงานของตน เช่น องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น ที่กำหนดสมรรถนะหลักของข้าราชการทุกประเภท และทุกตำแหน่งจำเป็นต้องมี ประกอบด้วย สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ ด้านการยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม ด้านความเข้าใจในองค์การและระบบงาน ด้านการบริการเป็นเลิศ และด้านการทำงานเป็นทีม (Announcement of the Personnel Management Standardization Committee for Local Administration, 2015)

ในยุคปัจจุบันกล่าวกันว่าเป็นยุคแห่งการเปลี่ยนแปลง ทุกองค์การต้องเผชิญกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับสังคมและระดับโลก หากมองในระดับองค์การ การถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นดังที่ได้กล่าวมานั้น ถือเป็นหนึ่งในสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยปัจจัยสำคัญที่อาจจะมีอิทธิพลต่อสมรรถนะของบุคลากรที่ช่วยให้เป้าหมายขององค์การสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพภายใต้สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงคือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Prutipinyo, 2023) ตามแนวคิดของ แบลและอวริโอ ซึ่งเป็นความสามารถ หรือพฤติกรรมของบุคลากรในองค์การในการปฏิบัติงานสามารถสร้างแรงจูงใจ อุดมการณ์ ความเชื่อมั่นศรัทธา และความไว้วางใจ โนมน้าวผู้ร่วมงานให้เกิดการเปลี่ยนแปลงตระหนักรู้ในภารกิจและวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ทำงานได้เต็มที่ สร้างผลการปฏิบัติงานได้เกินที่ ตั้งใจไว้ ส่งผลให้องค์กรมีการพัฒนาตลอดเวลา พร้อมทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมและสังคม ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Bass & Avolio, 1994) ด้วยเหตุนี้ บุคลากรจึงจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำการ

เปลี่ยนแปลง ที่จะช่วยกระตุ้นและส่งเสริมสมรรถนะหลัก นำพาองค์การสู่ความสำเร็จ มีความสามารถในการปฏิบัติงานที่สูงขึ้น เกิดประสิทธิภาพ และประสิทธิผล องค์การบรรลุเป้าหมาย ภารกิจ วิสัยทัศน์ที่กำหนดสามารถรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง และปัญหาที่เกิดขึ้นได้

จังหวัดกาญจนบุรี มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 143 แห่ง สถานบริการสาธารณสุขชุมชน (สสช.) จำนวน 1 แห่ง และสถานอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี (สอ.น) จำนวน 1 แห่ง มีการดำเนินการถ่ายโอนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไป องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรีแล้ว จำนวน 97 แห่ง ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และมีแผนการเตรียมถ่ายโอนครบทุกแห่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (Kanchanaburi Provincial Administrative Organization, 2022)

จากสถานการณ์และความสำคัญของปัญหา ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะหลักของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดกาญจนบุรี เนื่องจากการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลภายหลังการถ่ายโอนภารกิจ จะประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีปัจจัยสำคัญคือสมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ที่สามารถนำพาองค์การสู่ความสำเร็จภายใต้สภาวะการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยผลการศึกษาที่ได้นี้จะนำไปสู่แนวทางการส่งเสริมสมรรถนะหลักของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติราชการที่สูงขึ้น เกิดประสิทธิภาพในการให้บริการต่อประชาชนมากยิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับสมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี
2. เพื่อเปรียบเทียบสมรรถนะหลัก จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

3. เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะหลักของบุคลากรใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

4. เพื่อหาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของ บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด กาญจนบุรี

วิธีการศึกษา

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยแบบสำรวจภาคตัดขวาง (Cross Sectional Research) ประชากรคือข้าราชการที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 562 คน จากนั้นคำนวณตามสัดส่วนประชากรได้เท่ากับ 229 คน เพื่อป้องกันโอกาสที่เกิดความผิดพลาดในการตอบ แบบสอบถาม หรือไม่ครบถ้วนสมบูรณ์ จึงเก็บข้อมูลเพิ่มเติม อีกร้อยละ 10 ของขนาดกลุ่มตัวอย่างที่คำนวณได้เป็น 23 คน เท่ากับ 252 คน และรวมจำนวนกลุ่มตัวอย่างของ หน่วยงานที่มีประชากรเพียง 1 คน ซึ่งมี 6 แห่ง จำนวน 6 คน จึงเท่ากับ 258 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม แบ่ง ออกเป็น 3 ส่วน ประกอบด้วย ส่วนที่ 1 ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 7 ข้อ ส่วนที่ 2 แบบวัดระดับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง จำนวน 32 ข้อ และส่วนที่ 3 แบบวัดระดับ สมรรถนะหลัก จำนวน 25 ข้อ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ผ่านการตรวจสอบ คุณภาพของเครื่องมือจากผู้เชี่ยวชาญด้านการถ่ายโอน เพื่อ ตรวจสอบแก้ไข ดูความถูกต้อง ความชัดเจนของข้อคำถาม และแก้ไขปรับปรุงให้เหมาะสม ภายหลังจากการตรวจสอบ ความตรงเชิงเนื้อหา นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้กับบุคลากรที่มีลักษณะใกล้เคียงกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน ต่อจากนั้นนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์หา ความเที่ยง (Reliability) โดยหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาตาม วิธีของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่า ความเที่ยงของแบบสอบถามส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 เท่ากับ 0.955 และ 0.946 ตามลำดับ

จริยธรรมการวิจัย

โครงการวิจัยฉบับนี้ผ่านการรับรองด้านจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เลขที่ MUPH 2023-121 รหัสโครงการ 100/2566 ลงวันที่ 5 ตุลาคม 2566

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วน เบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่อวิเคราะห์ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และระดับสมรรถนะหลัก ของบุคลากรใน รพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรี

2. สถิติเชิงอนุมาน ได้แก่ สถิติ One Way ANOVA (F-test) ในการเปรียบเทียบความแตกต่างสมรรถนะหลัก จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล สถิติสัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product-Moment Correlation) ในการหาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะหลัก แปลความหมายของ ความสัมพันธ์ด้วยแนวคิดของเอลิฟสัน (Elifson & Haber, 1990) กำหนดนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สถิติ วิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) เพื่อพยากรณ์คุณลักษณะส่วนบุคคลและภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรใน รพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

กลุ่มตัวอย่างผู้ตอบแบบสอบถามเป็นเพศหญิง ร้อย ละ 51.02 อายุระหว่าง 21-30 ปี ร้อยละ 53.88 การศึกษา ระดับปริญญาตรี ร้อยละ 78.37 รายได้ประจำจากการ ทำงาน 20,001 ถึง 30,000 บาท ร้อยละ 42.45 เป็น นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 63.27 อยู่ในระดับ ปฏิบัติการ ร้อยละ 42.86 และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง งานน้อยกว่า 5 ปี ร้อยละ 46.53

2. ระดับสมรรถนะหลักและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

2.1 ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรใน รพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายสมรรถนะ พบว่า สมรรถนะที่มี

ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ สมรรถนะที่ 4 การบริการเป็นเลิศ (\bar{X} = 4.52, S.D. = 0.51) สมรรถนะที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (\bar{X} = 4.42, S.D. = 0.56) สมรรถนะที่ 2 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม (\bar{X} = 4.48, S.D. = 0.54) และสมรรถนะที่ 5 การทำงานเป็นทีม (\bar{X} = 4.45, S.D. = 0.54) ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลสมรรถนะหลักโดยรวม (n=245)

สมรรถนะหลัก	\bar{X}	S.D.	แปลผล
สมรรถนะที่ 1 การมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.42	0.56	มาก
สมรรถนะที่ 2 การยึดมั่นในความถูกต้องและจริยธรรม	4.48	0.54	มาก
สมรรถนะที่ 3 ความเข้าใจในองค์การและระบบงาน	4.07	0.67	มาก
สมรรถนะที่ 4 การบริการเป็นเลิศ	4.52	0.51	มากที่สุด
สมรรถนะที่ 5 การทำงานเป็นทีม	4.45	0.54	มาก
รวม	4.38	0.56	มาก

2.2 ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรใน รพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก (\bar{X} = 4.32, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (\bar{X} = 4.38, S.D. = 0.60) การสร้างแรงบันดาลใจ (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.57) การกระตุ้นทางปัญญา (\bar{X} = 4.26, S.D. = 0.58) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (\bar{X} = 4.41, S.D. = 0.50) ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวม (n=245)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	\bar{X}	S.D.	แปลผล
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	4.41	0.50	มาก
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	4.38	0.60	มาก
การสร้างแรงบันดาลใจ	4.26	0.57	มาก
การกระตุ้นทางปัญญา	4.26	0.58	มาก
รวม	4.32	0.56	มาก

3. ผลการเปรียบเทียบสมรรถนะหลักจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคลของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการวิเคราะห์ความแปรปรวนเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ ช่วงอายุ ระดับการศึกษา รายได้ประจำจากการทำงาน

ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งงาน กับสมรรถนะหลักในภาพรวม พบว่า อายุ รายได้ประจำจากการทำงาน ตำแหน่งงาน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งงาน ของบุคลากร รพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรี ที่แตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความแปรปรวนของคุณลักษณะส่วนบุคคลกับสมรรถนะหลัก (n=245)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	n	\bar{x}	S.D.	df	F	p-value
เพศ						
ชาย	105	4.40	0.36	2	0.243	0.785
หญิง	125	4.38	0.38			
เพศทางเลือก	15	4.33	0.31			
ช่วงอายุ						
21 – 30	132	4.40	0.36	3	7.638	<0.001
31 – 40	72	4.25	0.32			
41 – 50	21	4.51	0.42			
≥ 51	20	4.65	0.34			
ระดับการศึกษา						
ต่ำกว่าปริญญาตรี	4	4.32	0.46	2	2.645	0.073
ปริญญาตรี	192	4.36	0.36			
ปริญญาโทและสูงกว่า	49	4.49	0.39			
รายได้ประจำจากการทำงาน						
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 15,000 บาท	2	4.00	0.00	4	5.797	<0.001
15,001 - 20,000 บาท	103	4.36	0.35			
20,001 - 30,000 บาท	104	4.33	0.36			
30,001 - 40,000 บาท	15	4.48	0.44			
40,000 บาท ขึ้นไป	21	4.71	0.29			
ตำแหน่งงาน						
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	13	4.78	0.27	5	4.961	<0.001
พยาบาลวิชาชีพ	42	4.38	0.35			
นักวิชาการสาธารณสุข	155	4.36	0.35			
เจ้าพนักงานสาธารณสุข	21	4.24	0.41			
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	5	4.64	0.28			

คุณลักษณะส่วนบุคคล	n	\bar{x}	S.D.	df	F	p-value
แพทย์แผนไทย	8	4.54	0.36			
ระดับตำแหน่ง						
ระดับปฏิบัติงาน	5	4.42	0.43	4	1.621	0.170
ระดับชำนาญงาน	25	4.36	0.44			
ระดับปฏิบัติการ	105	4.36	0.34			
ระดับชำนาญการ	98	4.39	0.37			
ระดับชำนาญการพิเศษ	12	4.64	0.33			
ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งงาน						
≤ 5	114	4.37	0.34	6	3.219	0.005
6 – 10	57	4.34	0.38			
11 – 15	33	4.27	0.32			
16 – 20	9	4.59	0.49			
21 – 25	11	4.57	0.34			
26 – 30	6	4.68	0.40			
≥ 31	15	4.59	0.36			

4. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะหลักของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ผลการศึกษาระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของบุคลากรใน รพ.สต. จังหวัดกาญจนบุรี พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะหลักของบุคลากรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และมีความสัมพันธ์ในระดับปาน

กลาง ($r = 0.549$, $p\text{-value} < 0.001$) เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง รายด้าน ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล พบว่า มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับสมรรถนะหลัก ($r = 0.514, 0.482, 0.350$ และ 0.310 ตามลำดับ) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะหลักของบุคลากรใน รพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรี ภาพรวมและรายด้าน ($n = 245$)

ตัวแปร	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	p-value	แปลผล
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล	0.514	0.000*	ปานกลาง
การกระตุ้นทางปัญญา	0.482	0.000*	ปานกลาง
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.350	0.000*	ปานกลาง
การสร้างแรงบันดาลใจ	0.310	0.000*	ปานกลาง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	0.549	<0.001	ปานกลาง

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

5. ผลการศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดกาญจนบุรี

ผู้วิจัยได้เพิ่มตัวแปร เพศ อายุ ระดับการศึกษา รายได้ประจำจากการทำงาน ตำแหน่งงาน ระดับตำแหน่ง ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งงาน การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล รวมทั้งสิ้น 11 ตัว

แปร เข้าสู่สมการพยากรณ์ โดยผลการทดสอบทางสถิติ ถอดอยพหุคูณ พบว่า มีตัวแปรที่เข้าสมการถดถอยคงเหลือ 3 ตัวแปร คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ตามลำดับ ที่สามารถพยากรณ์ความแปรปรวนสมรรถนะหลักได้เพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 34.5 ($R^2 = 0.345$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณ ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา ด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ที่มีอำนาจการพยากรณ์สมรรถนะหลักของบุคลากรใน รพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรี (n = 245)

ตัวแปร	B	Std. Error	Beta	t-value	p-value
ค่าคงที่ (Constant)	1.707	0.257		6.643	<0.001
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (X_1)	0.132	0.058	0.141	2.282	0.023
การกระตุ้นทางปัญญา (X_3)	0.182	0.058	0.220	3.163	0.002
การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (X_4)	0.301	0.049	0.369	6.113	<0.001

R = 0.588, Adjust R² = 0.337, R square = 0.345, SE_{est} = 0.302, F = 42.391, p-value < 0.05

เมื่อพิจารณาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยในรูปคะแนนมาตรฐาน พบว่า ตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุคูณสูงสุด คือ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Beta = 0.369) การกระตุ้นทางปัญญา (Beta = 0.220) และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Beta = 0.141) ตามลำดับ สามารถเขียนสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้

$$Y = 1.707 + 0.369 (X_4) + 0.220 (X_3) + 0.141 (X_1)$$

จากสมการพยากรณ์สามารถอธิบายได้ว่า ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง มีตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักและถูกเข้าสมการเรียงลำดับ ได้แก่ การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ ซึ่งสามารถพยากรณ์สมรรถนะหลักได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยพบว่า การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีความสัมพันธ์ในทิศทางเดียวกัน และสามารถ

พยากรณ์สมรรถนะหลักของบุคลากรใน รพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรีได้ร้อยละ 34.5 ($R^2 = 0.345$)

อภิปรายผลการวิจัย

ระดับสมรรถนะหลักของบุคลากรใน รพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.38$, S.D. = 0.56) สามารถอธิบายได้ว่า แม้จะเกิดสภาวะการเปลี่ยนแปลงการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด การให้บริการของหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิยังคงมีนโยบายที่มุ่งเน้นความสำคัญของการให้บริการประชาชนเป็นหลัก มีการพัฒนาระบบให้บริการอย่างต่อเนื่อง เช่น การจัดระบบให้บริการผู้ป่วยอย่างเป็นขั้นตอน การประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ทำให้เกิดการควบคุมคุณภาพการให้บริการ นำมาปรับปรุงแก้ไขและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประกอบกับจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรสาธารณสุข ที่มุ่งเน้นให้บริการด้วยความสุภาพ เต็มใจ ให้บริการอย่างเท่าเทียม

มุ่งประโยชน์ และความพึงพอใจผู้รับบริการเป็นหลัก ทั้งนี้ สมรรถนะด้านความเข้าใจในองค์การและระบบงานในภาพรวมมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.67) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อจะเห็นว่าความเข้าใจในขั้นตอนกระบวนการทำงานระหว่างหน่วยบริการปฐมภูมิและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 4.00$, S.D. = 0.71) รองลงมาคือความเข้าใจในสายบังคับบัญชาและโครงสร้างองค์การภายหลังการถ่ายโอน ($\bar{X} = 4.07$, S.D. = 0.69) ดังนั้น จึงควรมีการสร้างความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการทำงานระหว่างหน่วยบริการปฐมภูมิและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น รวมถึงความเข้าใจในสายบังคับบัญชาและโครงสร้างองค์การภายหลังการถ่ายโอน เพื่อเพิ่มสมรรถนะบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา (Inanchan, Bunjongparu & Cherdjirapong, 2022) การศึกษาสมรรถนะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารในองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นจังหวัดหนองบัวลำภู (Meunduang, 2021) โดยอธิบายว่า สมรรถนะในการบริหารงานของผู้บริหารท้องถิ่นมีความสำคัญในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดในการทำงาน การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารอย่างต่อเนื่องทำให้ผู้บริหารสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ปรับตัวต่อภาวะวิกฤติและการเปลี่ยนแปลงต่างๆ สนับสนุนให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และช่วยให้เกิดความสำเร็จของการเปลี่ยนแปลงได้ (Promjom, 2018)

ระดับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของบุคลากรในรพ.สต.จังหวัดกาญจนบุรี โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.32$, S.D. = 0.56) เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีโครงสร้างสายบังคับบัญชาที่สั้นและไม่ซับซ้อน ความสัมพันธ์ระหว่างผู้อำนวยการและปฏิบัติงานที่มีความแตกต่างกันทางวิชาชีพจึงมีความใกล้ชิด มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน สามารถสื่อสารกันได้โดยตรงและ

ชัดเจน ทำให้เมื่อเกิดสภาวะการเปลี่ยนแปลงการถ่ายโอนภารกิจ สามารถสื่อสารชี้แจงความชัดเจนในเรื่องของความต้องการ กระตุ้นการทำงานเป็นทีมได้ง่าย เกิดความรู้สึกเป็นหนึ่งเดียวกัน และมีการส่งบุคลากรเข้าอบรมเพื่อเตรียมความพร้อมสร้างความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการถ่ายโอนภารกิจ สามารถคาดการณ์แนวโน้มการเปลี่ยนแปลง จัดการและเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงได้ ทำให้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับแนวคิดของ ฮอยและมิสเกล (Hoy & Miskel, 2001) ที่ได้กล่าวถึงลักษณะสำคัญของผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า สามารถโน้มน้าวผู้ตามให้มุ่งค่านึงถึงประโยชน์องค์กรมากกว่าประโยชน์ของตน สามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ใหม่ภายใต้บริบทเดิม สามารถเป็นที่ปรึกษาแก่ผู้ตาม ผู้ตามมีความรับผิดชอบและพัฒนาตนเองได้มากขึ้น ซึ่งในบางสถานการณ์ผู้ตามจะกลายเป็นผู้นำและผู้ตามจะเป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง และในที่สุดจะสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรได้ ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการสร้างแรงบันดาลใจ จะเห็นว่าการมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยบริการปฐมภูมิ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับน้อยที่สุด ($\bar{X} = 3.97$, S.D. = 0.72) ดังนั้น จึงควรมีการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายของหน่วยบริการปฐมภูมิ เพื่อให้บุคลากรมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ สนับสนุนด้วยการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการถ่ายโอนของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสู่องค์การบริหารส่วนจังหวัดกาญจนบุรี กรณีศึกษา อำเภอท่าม่วง จังหวัดกาญจนบุรี (Phaisan, 2022) และการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในยุคประเทศไทย 4.0 กรณีศึกษา: องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นจังหวัดภูเก็ต (Sucharitkul, 2019)

การเปรียบเทียบสมรรถนะหลักจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า อายุ รายได้ประจำจากการทำงาน ตำแหน่งงาน และระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งงานที่

แตกต่างกัน มีสมรรถนะหลักแตกต่างกัน สามารถอธิบายได้ว่า อายุ เป็นปัจจัยที่ทำให้บุคลากรมีความแตกต่างกันในเรื่องของความคิด พฤติกรรม และทัศนคติ บุคลากรที่มีอายุน้อยจะมีความคิดสร้างสรรค์ สามารถเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ ได้อย่างรวดเร็ว มีความสามารถในการปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงได้ไว รายได้ เป็นปัจจัยที่สามารถกระตุ้นให้มีความพยายามในการปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น บุคลากรจะพยายามปฏิบัติงานให้ดี เพื่อให้มีผลการประเมินเป็นที่น่าพึงพอใจ ได้รับการเลื่อนระดับ หรือเพิ่มค่าตอบแทน เมื่อบุคลากรได้รับค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถและความรับผิดชอบ จะมีความพึงพอใจต่อการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อสมรรถนะการทำงาน ตำแหน่งงานที่แตกต่างกันทางสาขาวิชาชีพ ซึ่งมีความรับผิดชอบ หน้าที่ และความคาดหวังที่แตกต่างออกไป ส่งผลต่อวิธีการและทักษะการทำงาน เช่น ตำแหน่งพยาบาลกับทักษะด้านการสื่อสารและให้บริการ ตำแหน่งที่แตกต่างกันความกดดันที่ต้องเผชิญแตกต่างกัน ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง เป็นการส่งเสริมประสบการณ์ชีวิต ที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และความสามาถ นำมาสู่ความเข้าใจในบริบทการทำงาน กระบวนการทำงาน เศรษฐกิจ สังคม นโยบายการเมืองการปกครอง ซึ่งช่วยให้สามารถเตรียมพร้อมรับมือต่อการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวสมรรถนะหลักของบุคลากรโรงพยาบาลบ้านโป่ง (Phutti, 2019)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับสมรรถนะหลักมีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และมีความสัมพันธ์ในระดับปานกลาง ($r = 0.549$, $p\text{-value} < 0.001$) สามารถอธิบายได้ว่า แม้เกิดสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด บุคลากรมีความตั้งใจทุ่มเทในการปฏิบัติงานตามภารกิจงานปฐมภูมิอย่างเต็มที่ สามารถปฏิบัติงานได้ตามตัวชี้วัด ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ให้กำลังใจในการทำงานร่วมกันระหว่างสาขาวิชาชีพ ร่วมกันคิดแก้ไขปัญหาบนหลักวิชาการและฐานข้อมูล โดยมีการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากร สร้างความรู้ ความเข้าใจ ร่วมกัน

แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้นจากการเปลี่ยนแปลง สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของบุคลากรสังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี (Tongtasi, 2023) และการศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุข กรณีศึกษาเขตบริการสุขภาพที่ 4 (Rungruang, 2016) ดังนั้น ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลัก ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาข้างต้น และสามารถอธิบายได้ว่า ส่วนหนึ่งมีผลมาจากหน่วยงานมีการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาคุณภาพสถานบริการ เพื่อให้งานบริการ งานส่งเสริมสุขภาพ งานรักษาโรค งานควบคุมโรค มาอย่างต่อเนื่อง ผู้อำนวยการสร้างความตระหนักแก่บุคลากร เพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์ ทักษะการคิด วิเคราะห์ สามารถคาดการณ์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น ทำให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐาน มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามสมรรถนะที่กำหนดไว้

การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล การกระตุ้นทางปัญญา และการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลัก สามารถอธิบายได้ว่า บุคคลที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะมีกระบวนการจัดการและมีอิทธิพลต่อบุคลากร สามารถโน้มน้าวให้บรรลุถึงเป้าหมาย หรือวิสัยทัศน์ที่กำหนด ส่งผลให้เป็นการกระตุ้นสมรรถนะในตัวของอีกบุคคลให้เกิดการพัฒนา และแสดงสมรรถนะของตนออกมาได้เต็มที่ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนายกเทศมนตรีที่ส่งผลต่อสมรรถนะหลักของปลัดเทศบาลตำบลในจังหวัดนครราชสีมา การศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในจังหวัดสุราษฎร์ธานี

ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

- 1) องค์กรควรนำปัจจัยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านที่มีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ มาวางแผนกำหนดกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดย

มุ่งเน้นส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการกำหนด
วิสัยทัศน์ นโยบาย และเป้าหมายขององค์กร

2) องค์กรควรจัดประชุม หรือกิจกรรมแลกเปลี่ยน
เรียนรู้ สร้างความรู้ความเข้าใจในขั้นตอน กระบวนการ
ทำงานระหว่างหน่วยบริการปฐมภูมิและองค์กรปกครอง
ส่วนท้องถิ่น รวมถึงความเข้าใจในสายบังคับบัญชา และ
โครงสร้างองค์การภายหลังถ่ายโอนในระดับผู้บริหารและ
ผู้ปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มสมรรถนะ สามารถปฏิบัติงานได้อย่าง
มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยในอนาคต

1) ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ หรือเชิงปฏิบัติการ
เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและสมรรถนะหลักใน
เชิงลึกมากยิ่งขึ้น ทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ
สูงขึ้น

2) ควรศึกษาปัญหาและปัจจัยด้านอื่นที่ส่งผลต่อ
สมรรถนะ เพื่อพัฒนาและกระตุ้นให้บุคลากรสามารถ
ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์ปกติ
สถานการณ์ก่อดัน และสถานการณ์การเปลี่ยนแปลง

3) ควรศึกษาสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งตามสาขา
วิชาชีพ หรือสมรรถนะด้านอื่น เพื่อหาแนวทางการพัฒนา
สมรรถนะ ปรับปรุงแก้ไขให้การดำเนินงานขององค์กรมี
ประสิทธิภาพต่อไป

เอกสารอ้างอิง (ภาษาอังกฤษ)

- Personnel Management Standardization Committee for Local Administration. (2015). Announcement of the
Personnel Management Standardization Committee for Local Administration, No. 4. Royal Thai Government
Gazette, 132(36 Ng), 15–18. Retrieved from
<https://www.ratchakitcha.soc.go.th/DATA/PDF/2558/E/036/15.PDF>
- Bass, B. M., & Avolio, B. J. (1994). Manual for the multifactor leadership questionnaire. California: Consulting
Psychologists.
- Elifson, K. W., Runyon, P. R., & Haber, P. (1990). Fundamentals of social statistics. 2nd ed. Singapore: McGraw-Hill.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2001). Educational administrations theory research and practice. New York: McGraw-Hill.
- Inanchan, S., Bunjongparu, P., & Cherdjirapong, K. (2022). Transformational leadership of mayor affecting core
competencies of the Sub District Municipality Clerk in Nakhon Ratchasima Province, 16, 339-352.
- Kanchanaburi Provincial Administrative Organization. (2022). Plan for the Transfer of Subdistrict Health Promotion
Hospitals Kanchanaburi Province. Meeting on Preparation for the Transfer of Subdistrict Health Promotion
Hospitals in Kanchanaburi Province, Kanchanaburi, Thailand.
- Limsuvat, S., & Suksamran, S. (2022). Problems of transferring district health promoting hospitals from the Ministry
of Public Health to local government organizations in Nakhon Ratchasima Province, 5, 36-49.
- Meekaew, P., Suwannawong, Y., & Jitsanguansuk, S. (2024). Development of a change management model to
enhance an excellence health service for Subdistrict Health Promoting Hospitals transferred to Saraburi
Provincial Administrative Organization, 39, 253-273.
- Meunduang, P. (2021). The Capacity of Administrators Enhances the Change Leadership of Administrators in Local
Administrative Organizations in Muang District in Nongbua Lamphu Province, 7, 416-432.

- Nakhnam, M. (2008). The final report of the study project on the summary of lessons learned and follow-up of the health station transfer system to local administrative organizations: A case study of the transfer of the Ban Pluk health station, Ban Prok Subdistrict, Mueang District, Samut Songkhram Province. Retrieved from <https://kb.hsri.or.th/dspace/bitstream/handle/11228/2438/hs1492.pdf?sequence=3&isAllowed=y>
- Office of the Permanent Secretary. (2023). Extracting lessons learned from the management of the transfer of the 60th anniversary commemoration of Princess Mother Health Center and the Subdistrict Health Promotion Hospital to the Provincial Administrative Organization.
- Phophangphum, J. (2008). The report on the study project summarizing lessons learned and monitoring the outcome of the development of the transfer system of the Queen Sirikit Health Center to Wang Sala Subdistrict Municipality, Wang Sala Subdistrict, Tha Muang District, Kanchanaburi Province. Retrieved from <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/2446>
- Prutipinyo, C. (2023). Public Health Administration. Retrieved from <https://phad.ph.mahidol.ac.th/research/Book/2560/Public%20Health%20Administration%20.pdf>
- Phaisan, J. (2022). Factors correlated with transferring subdistrict health promotion hospital officers to provincial administrative organization: Case study Thamuang district Kanchanaburi Province, 10, 77-87.
- Phutti, W. (2019). The study of government officer's opinion of core competency in Banpong Hospital.
- Promjom, T. (2018). The Performance Effectiveness of Core Competencies of Government Officials at the Sakon Nakhon Provincial Administration Organization, 15, 97-106.
- Rungruang, S. (2016). Factors associated with the competency of public health technical officers: A case study of regional service provider 4, 2(1), 15-29.
- Sarakshetrin, A., Sriyasak, A., & Chantra, R. (2024). Policy proposal of health manpower management in a transitional period from sub-district health promotion hospitals to provincial administrative organizations, 18(1), 121-132.
- Sucharitkul, J. (2019). Transformational leadership among administrators of the local government administration in Thailand 4.0 era: a case study of Phuket local government administration, 6, 4931-4943.
- Tongtasi, C. (2023). Factors Related to the Competency of Lop Buri Province Public Health Officers, 32(1), 28-40.

