

Original Article

นิพนธ์จันทน์วัช

การประเมินภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอ กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้า สถานีนอามัย ในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

อนันต์ ไชยกุลวัฒนา*

จารุวรรณ ธนวิรุฬ**

มนแพทย์ อารัมภวิโรจน์***

*คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

**ภาควิชาเภสัชกรรมเคมีและเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี

***โรงพยาบาลราชเวช อุบลราชธานี

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอ
กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอามัยในจังหวัดอุบลราชธานี กลุ่มตัวอย่างคือ
สาธารณสุขอำเภอ ๒๕ คน และหัวหน้าสถานีนอามัย ๑๗๖ คน ในจังหวัดอุบลราชธานี ศึกษาระหว่างเดือน
ธันวาคม ๒๕๔๗ ถึงมีนาคม ๒๕๔๘ เก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยการคำนวณค่าร้อยละ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบไคสแควร์ Fisher's exact test สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน
และการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ผลการวิจัยพบว่ากลุ่มตัวอย่างสาธารณสุขอำเภอทุกคน ประเมินตนเองเป็น
ผู้นำการแลกเปลี่ยน และเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ส่วนหัวหน้าสถานีนอามัยประเมินสาธารณสุข
อำเภอของตนว่ามีภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนระดับปานกลาง (ร้อยละ ๕๒.๘) และมีภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงระดับสูง (ร้อยละ ๕๑.๗) ยกเว้นในด้านคำมั่นถึงความรับผิดชอบ และการกระตุ้นการใช้
ปัญญา อยู่ที่ระดับปานกลางเท่านั้น หัวหน้าสถานีนอามัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ใน
ระดับปานกลางเช่นกัน ยกเว้นด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบ และสัมพันธภาพในการทำงานอยู่ใน
ระดับสูง คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนอามัยไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการ
ปฏิบัติงาน ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสาธารณสุขอำเภอมีความสัมพันธ์กับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอามัยในระดับปานกลาง ($r = 0.443, p < 0.001$ และ $r = 0.494, p < 0.001$ ตามลำดับ) ยกเว้นในด้านการสร้างบารมีที่มีความสัมพันธ์ในระดับน้อย ($r = 0.186, p < 0.001$) นอกจากนี้ พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสาธารณสุขอำเภอ สามารถพยากรณ์ระดับ
ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอามัยได้ (ร้อยละ ๖๒.๕)

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน, ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

บทนำ

การบริหารงานสาธารณสุขให้มีประสิทธิผลและ
ประสิทธิภาพนั้น "ผู้บริหารหรือผู้นำ" ต้องใช้ภาวะผู้นำ
ทักษะ ความรู้ ความเข้าใจหลักการบริหารและระบบ

ขององค์กรในการอำนวยความสะดวกให้งานบรรลุวัตถุประสงค์
ที่กำหนดไว้^(๑,๒) ซึ่งการประเมินประสิทธิผลของภาวะ
ผู้นำมีความจำเป็นและสำคัญต่อการพัฒนาทั้งด้าน
บุคคลและประสิทธิผลของงาน อันจะนำไปสู่ความ

สำเร็จ การยอมรับนับถือ ฯลฯ การประเมินภาวะผู้นำสามารถประเมินได้หลายรูปแบบ เช่น การประเมินผลเชิงปริมาณหรือเชิงคุณภาพ^(๓-๕) รวมทั้งการประเมินภาวะผู้นำในด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลง^(๖,๗) ที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นจึงศึกษาถึงภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอตามการรับรู้ของหัวหน้าสถานีนามัยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย รวมทั้งภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอที่สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดอุบลราชธานี โดยประเมินตามทฤษฎีของ Bass^(๘) ทั้งนี้พื้นที่ทดลองในการวิจัยคือ จังหวัดอุบลราชธานี เนื่องจากเป็นเขตที่คณะผู้วิจัยอาศัยและปฏิบัติงานเป็นประจำ ซึ่งการประเมินภาวะผู้นำดังกล่าวจะก่อให้เกิดประโยชน์ในการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานรวมทั้งส่งเสริมให้เกิดการร่วมงานภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และเป็นข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารระดับสูงในการคัดเลือกบุคคลเพื่อดำรงตำแหน่งหัวหน้างานในแต่ละระดับต่อไป

วิธีการศึกษา

รูปแบบการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบตัดขวาง (cross-sectional survey research) เพื่อประเมินระดับภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอและวัดระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดอุบลราชธานี

กลุ่มตัวอย่าง คือสาธารณสุขอำเภอจำนวน ๒๕ คน จาก ๒๕ อำเภอ และหัวหน้าสถานีนามัยหรือผู้รักษาการแทนหัวหน้าสถานีนามัยจำนวน ๑๗๖ คน จากทั้งหมด ๒๕ อำเภอ ในจังหวัดอุบลราชธานี ที่ปฏิบัติงานในหน้าที่มาเป็นเวลาไม่ต่ำกว่า ๖ เดือน ซึ่งขนาดของกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ คำนวณจากสูตรการกำหนดขนาดตัวอย่างของ Lemeshow และคณะ^(๙) การสุ่มตัวอย่างสถานีนามัยนั้นใช้วิธีการสุ่มแบบง่าย

(simple random sampling) โดยแบ่งตามจำนวนอำเภอในเขตจังหวัดอุบลราชธานี

ระยะเวลาการดำเนินงานวิจัย ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๕๗ ถึงมีนาคม ๒๕๕๘

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเองจากการศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยมีเนื้อหาครอบคลุมตามวัตถุประสงค์แบ่งเป็น ๓ ส่วนดังนี้

๑) ข้อมูลส่วนบุคคล (เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา ฯลฯ)

๒) แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอ ตามทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass^(๘) ซึ่งดัดแปลงมาจากแบบสอบถาม MLQ (Multifactor Leadership Questionnaire) (๒๑ ข้อ) ซึ่งประกอบด้วยคำถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (transactional leadership) และคำถามด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (transformational leadership) ลักษณะคำถามเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (rating scale) ให้เลือกตอบได้ ๕ ระดับ คือปฏิบัติประจำ = ๔ ปฏิบัติบ่อย ๆ = ๓ ปฏิบัติบางครั้ง = ๒ ปฏิบัตินาน ๆ ครั้ง = ๑ ไม่เคยปฏิบัติเลย = ๐ ซึ่งหัวหน้าสาธารณสุขอำเภอเป็นผู้ตอบแบบสอบถามเพื่อประเมินตนเอง นอกจากนี้หัวหน้าสถานีนามัย ก็ต้องกรอกแบบสอบถามเพื่อประเมินภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอด้วย ส่วนการแปลผลคะแนนรวมจะอยู่ในรูปของระดับภาวะผู้นำ (ต่ำ ปานกลาง สูง) โดยภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนมีเกณฑ์แปลผลคะแนนระดับต่ำ ๐-๔, ระดับปานกลาง ๕-๑๖, ระดับสูง ๑๗-๒๔ และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีเกณฑ์แปลผลคะแนนระดับต่ำ ๐-๒๐, ระดับปานกลาง ๒๐-๔๐, ระดับสูง ๔๐-๖๐

๓) แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย สร้างขึ้นตามทฤษฎีความพึงพอใจของ Herzberg^(๑๐) และดัดแปลงมาจาก วีระ ติมัน^(๑๑) (๓๓ ข้อ) ซึ่งประกอบด้วยคำถามด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน (คำถามทั้งเชิงบวกและเชิงลบ)

โดยหัวหน้าสถานีอนามัยเป็นผู้กรอกแบบสอบถาม แบ่งเป็น ๕ ระดับ (เห็นด้วยอย่างยิ่ง เห็นด้วย ไม่น่าเห็นใจ ไม่เห็นด้วย ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง) ซึ่งการแปลผลคะแนนรวมจะอยู่ในรูปของระดับความพึงพอใจ (ต่ำ ปานกลาง สูง) ทั้งนี้แบบสอบถามส่วนที่ ๒ และ ๓ จะแยกชุดกัน

• ทั้งนี้เครื่องมือวิจัยได้ผ่านการทดสอบทั้งความตรงตามเนื้อหา และความเชื่อมั่น ($\alpha = 0.8532$) ก่อนนำไปใช้จริง

การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล การเก็บรวบรวมข้อมูล ทำโดยการจัดส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ให้กับกลุ่มตัวอย่างทั้งสาธารณสุขอำเภอและหัวหน้าสถานีอนามัย และกำหนดให้ส่งกลับคืนภายในระยะเวลา ๒ สัปดาห์ เพื่อนำไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป ทั้งนี้การวิเคราะห์ข้อมูลอาศัยทั้งสถิติเชิงพรรณนา (ความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ) และสถิติเชิงวิเคราะห์ เช่น การทดสอบไคสแควร์ Fisher's exact Test หรือสัมประสิทธิ์สัมพันธ์ของเพียร์สันเพื่อดูความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย และการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

นิยามศัพท์

ภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน^(๗.๐๐) การที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนกับผู้ใต้บังคับบัญชากรณีทำงานสำเร็จ และมีวิธีการจัดการโดยมีข้อยกเว้น กรณีที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานพลาด

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง^(๓.๗) พฤติกรรมที่ผู้นำได้ยกระดับความประพฤติ ความปรารถนาเชิงจริยธรรมของตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาให้สูงขึ้น โดยจงใจให้ตระหนักถึงผลประโยชน์ขององค์กรมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตัว เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การเป็นเอกบุคค

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน^(๔.๐๒) ความรู้สึกชอบหรือความพอใจที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ซึ่งประกอบด้วยปัจจัยจงใจและปัจจัยค้ำจุน

ผลการศึกษา

๑. ข้อมูลส่วนบุคคล

กลุ่มตัวอย่างสาธารณสุขอำเภอ (๒๕ คน) เป็นเพศชายร้อยละ ๙๖.๐ อายุเฉลี่ย ๔๖ ปี มีสถานภาพสมรสร้อยละ ๔๘.๐ วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่อยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ ๖๔.๐ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอ ระหว่าง ๔ เดือนถึง ๑๕ ปี อัตราเงินเดือนส่วนใหญ่อยู่ในช่วง ๒๐,๐๐๐-๓๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๔๔.๐) ปฏิบัติงานเป็นผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ มาก่อนที่จะมาเป็นสาธารณสุขอำเภอ คิดเป็นร้อยละ ๖๐.๐ กลุ่มตัวอย่างหัวหน้าสถานีอนามัย (๑๗๖ คน) พบว่าเป็นเพศหญิง ร้อยละ ๕๗.๔ เพศชายร้อยละ ๔๒.๖ อายุเฉลี่ย ๔๒ ปี มีสถานภาพสมรสร้อยละ ๙๐.๓ วุฒิการศึกษาส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปริญญาตรีร้อยละ ๖๓.๖ ระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัย ตั้งแต่ ๑๐ เดือนถึง ๓๓ ปี อัตราเงินเดือนอยู่ในช่วง ๑๐,๐๐๐-๒๐,๐๐๐ บาท (ร้อยละ ๗๓.๙) ส่วนใหญ่ปฏิบัติงานเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนมาก่อนที่จะมาเป็นหัวหน้าสถานีอนามัย (ร้อยละ ๗๕.๖) สถานีอนามัยโดยรวมมีจำนวนบุคลากรไม่เกิน ๓ คน (ร้อยละ ๕๖.๓)

๒. การประเมินภาวะผู้นำ

๒.๑ กลุ่มตัวอย่างสาธารณสุขอำเภอทุกคน ประเมินภาวะผู้นำของตนเองอยู่ในระดับสูง (๑๐๐%) ทั้งด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน (เช่น การให้รางวัลตอบแทน) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ การสร้างบารมี การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคค การกระตุ้นการใช้ปัญญา และการสร้างแรงบันดาลใจ)

๒.๒ ผลการประเมินภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอโดยหัวหน้าสถานีอนามัย พบว่าในด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนร้อยละ ๕๒.๔ ของหัวหน้าสถานีอนามัย ประเมินสาธารณสุขอำเภอของตนที่ระดับปานกลาง ส่วนด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่าร้อยละ ๕๐.๗ ของหัวหน้าสถานีอนามัยประเมินสาธารณสุขอำเภอของตนที่ระดับสูง โดยเฉพาะด้านการสร้างวิสัยทัศน์

การสร้างบารมี และการสร้างแรงบันดาลใจ

๓. ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย

จากการศึกษาพบว่า ร้อยละ ๖๗.๐ ของหัวหน้าสถานีนามัยมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งส่วนใหญ่พอใจในเรื่องต่าง ๆ เช่น ลักษณะงาน เงินเดือนและสวัสดิการ ความก้าวหน้าการยอมรับนับถือ (ตารางที่ ๑)

๔. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัยกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของตน

คุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย ($p > 0.05$) (ตารางที่ ๒ และ ๓)

๕. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย

พบว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสาธารณสุขอำเภอแต่ละด้าน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย ($p < 0.001$) ดังแสดงในตารางที่ ๔

๖. ผลการวิเคราะห์ที่ภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอที่สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย

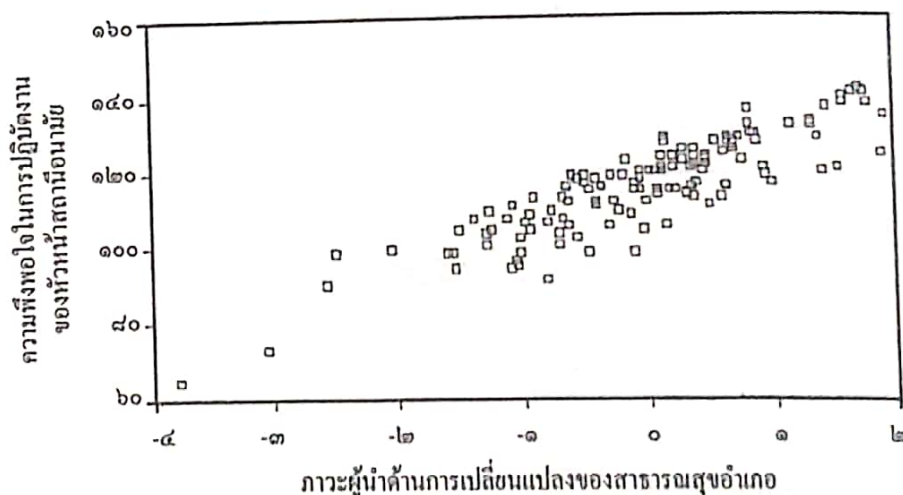
จากการวิเคราะห์ถดถอยพหุ พบว่าภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของสาธารณสุขอำเภอ สามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของ

ตารางที่ ๑ ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย (n = ๑๗๖)

| ความพึงพอใจ | ระดับความพึงพอใจ (ร้อยละ) | | | ค่าเฉลี่ย | S.D. |
|-----------------------|---------------------------|------------|------------|-----------|------|
| | ต่ำ | ปานกลาง | สูง | | |
| ปัจจัยเชิงใจ | | | | | |
| ความสำเร็จของงาน | ๓ (๑.๗) | ๕๕ (๓๓.๕) | ๑๑๔ (๖๔.๘) | ๑๑.๘๗ | ๑.๖๔ |
| การยอมรับนับถือ | ๔ (๒.๓) | ๑๐๖ (๖๐.๒) | ๖๖ (๓๗.๕) | ๑๐.๕๘ | ๑.๔๕ |
| ลักษณะงาน | ๑๗ (๙.๖) | ๑๔๔ (๘๑.๘) | ๑๕ (๘.๕) | ๙.๓๔ | ๑.๖๒ |
| ความรับผิดชอบ | ๔ (๒.๓) | ๘๕ (๔๘.๓) | ๘๗ (๔๙.๔) | ๑๑.๔๓ | ๑.๖๑ |
| ความก้าวหน้า | ๒๑ (๑๑.๙) | ๑๑๐ (๖๒.๕) | ๔๕ (๒๕.๖) | ๙.๕๓ | ๑.๕๖ |
| ปัจจัยด้านอื่น | | | | | |
| นโยบายและการบริหารงาน | ๑๐ (๕.๗) | ๕๐ (๒๘.๑) | ๑๑๖ (๖๖.๒) | ๑๐.๗๕ | ๑.๕๗ |
| การปกครองบังคับบัญชา | ๒๒ (๑๒.๕) | ๕๐ (๒๘.๑) | ๑๐๔ (๖๐.๔) | ๑๐.๔๒ | ๑.๖๑ |
| สัมพันธภาพในการทำงาน | ๑๓ (๗.๔) | ๖๕ (๓๖.๙) | ๙๘ (๕๕.๗) | ๑๑.๓๗ | ๑.๕๕ |
| สภาพการทำงาน | ๖๕ (๓๗.๒) | ๕๕ (๓๑.๐) | ๕๖ (๓๑.๘) | ๘.๘๖ | ๑.๕๔ |
| เงินเดือนและสวัสดิการ | ๒๔ (๑๓.๖) | ๑๑๖ (๖๕.๙) | ๓๖ (๒๐.๕) | ๙.๘๓ | ๑.๕๗ |
| ความมั่นคงปลอดภัย | ๔ (๒.๓) | ๕๗ (๓๒.๓) | ๑๑๕ (๖๕.๖) | ๑๑.๐๕ | ๑.๕๖ |
| ความพึงพอใจโดยรวม | ๓ (๑.๗) | ๑๑๘ (๖๗.๐) | ๕๕ (๓๑.๓) | ๑๐.๔๖ | ๑.๑๖ |

ตารางที่ ๔ ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย
($p < 0.001$)

| ภาวะผู้นำ | ความพึงพอใจ | ปัจจัยเชิงใจ | ปัจจัยด้านทุน |
|--------------------------|-------------|--------------|---------------|
| ผู้นำการแลกเปลี่ยน | | | |
| การแลกเปลี่ยน | .๔๔๓ | .๓๗๐ | .๔๕๑ |
| การให้รางวัลตามสถานการณ์ | .๔๕๐ | .๓๗๘ | .๔๕๐ |
| การจัดการโดยมีข้อบกพร่อง | .๔๐๒ | .๓๒๔ | .๔๑๗ |
| ผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | |
| การเปลี่ยนแปลง | .๔๗๔ | .๓๗๗ | .๔๕๖ |
| การสร้างวิสัยทัศน์ | .๔๔๑ | .๓๓๗ | .๔๗๒ |
| การสร้างบารมี | .๓๕๘ | .๓๑๐ | .๔๒๒ |
| การคำนึงความเป็นเอกบุคคล | .๔๕๔ | .๓๗๒ | .๔๖๘ |
| การกระตุ้นการใช้ปัญญา | .๔๒๑ | .๓๓๘ | .๔๓๘ |
| การสร้างแรงบันดาลใจ | .๔๓๑ | .๓๖๕ | .๔๖๗ |



รูปที่ ๑ ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยกับภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงของสาธารณสุขอำเภอ

จากผลการประเมินตนเองของสาธารณสุขอำเภอ ด้านภาวะผู้นำ พบว่าร้อยละ ๑๐๐ ประเมินตนเองว่าเป็นผู้นำทั้งด้านการแลกเปลี่ยนและการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง ซึ่งสอดคล้องกับผลการศึกษาของวินัยฉิมวงษ์^(๑) ที่ว่าผู้บริหารมักจะรับรู้ภาวะผู้นำของตนเองสูงกว่าที่ผู้ใต้บังคับบัญชารับรู้ นอกจากนี้ พบว่าหัวหน้า

สถานีอนามัยร้อยละ ๕๒.๔ ประเมินภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอในด้านการแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และด้านการเปลี่ยนแปลงในระดับสูง ซึ่งสามารถอธิบายได้ว่า จากการปฏิรูประบบราชการใหม่ อาจทำให้สาธารณสุขอำเภอในจังหวัดอุบลราชธานีมีการปรับปรุง พัฒนาภาวะผู้นำของตนเองและแสดงออก

ถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจนมากขึ้น สามารถทำให้หัวหน้าสถานีนามัยรับรู้ได้ เช่น การสร้างวิสัยทัศน์ที่ดีแก่ผู้ร่วมงาน หรือการสร้างบารมีให้เกิดขึ้นกับผู้ใต้บังคับบัญชา อย่างไรก็ตาม การให้รางวัลตอบแทนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่องานสำเร็จ ก็ยังคงเป็นปัจจัยสำคัญที่ผู้ใต้บังคับบัญชายังต้องการอยู่

ในด้านความพึงพอใจของหัวหน้าสถานีนามัยในการปฏิบัติงานนั้น อยู่ในระดับปานกลาง (๖๗%) ยกเว้นด้านสภาพการทำงานที่มีค่าคะแนนในระดับน้อย ทั้งนี้อาจเกิดจากการขาดการสนับสนุนด้านบุคลากรและอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน ทำให้ประสิทธิภาพของงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ส่วนด้านความสำเร็จของงาน ความรับผิดชอบสัมพันธภาพในการทำงานนั้น สอดคล้องกับทฤษฎีของ McDaniel^(๑๔) ที่ว่าปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จของงานคือความต้องการความสำเร็จและความก้าวหน้าในการทำงาน ตลอดจนความร่วมมือกับผู้ร่วมงานอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นอกจากนี้ยังพบว่าคุณลักษณะส่วนบุคคลไม่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการทำงานของหัวหน้าสถานีนามัย ซึ่งผลการวิจัยดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรควรให้การสนับสนุนและให้ความสำคัญกับหัวหน้าสถานีนามัยทุกแห่ง ทุกคุณลักษณะอย่างทั่วถึงและเท่าเทียมกัน

นอกจากนี้ พบว่าทั้งภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสาธารณสุขอำเภอมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย ในระดับปานกลาง ($r = 0.4๕๓$, $p < 0.0๐๐$, $r = 0.๔๗๔$ $p < 0.๐๐๐$ ตามลำดับ) ซึ่งค่าความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูงกว่าภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนเล็กน้อย แสดงให้เห็นว่าหัวหน้าสถานีนามัยให้ความสำคัญต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากกว่าผู้นำการแลกเปลี่ยน คือต้องการผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถเปลี่ยนแปลงและนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จความเจริญก้าวหน้า มากกว่าผู้นำที่

จงใจให้ปฏิบัติงานเพื่อหวังผลรางวัลตอบแทนเพียงอย่างเดียว ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ Felton^(๑๕) และ Bass^(๑๖) ที่ว่าความพึงพอใจตามการรับรู้ของผู้ใต้บังคับบัญชา มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงมากกว่าด้านการแลกเปลี่ยน

ภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลงสามารถพยากรณ์ระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.๐๐๐$) ดังนั้นการที่จะทำให้หัวหน้าสถานีนามัยเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานมากขึ้น เพื่อตอบสนองต่อการบริหารงานและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน จึงควรที่จะส่งเสริมให้สาธารณสุขอำเภอดีพัฒนา และมีการแสดงออกถึงภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้มากยิ่งขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จของการทำงาน

ข้อจำกัดของงานวิจัย

ระยะเวลาในการดำเนินงานวิจัยที่ค่อนข้างจำกัด ทำให้การเก็บรวบรวมข้อมูลไม่สามารถขยายระยะเวลาเพิ่มเติมได้ อาจทำให้สูญเสียข้อมูลบางส่วนไป รวมทั้งการเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ทำให้ต้องใช้ระยะเวลาในการรวบรวมมากขึ้น จึงต้องมีการวางแผนงานที่ดี กำหนดระยะเวลาในการตอบกลับที่เหมาะสมและชัดเจน

ข้อเสนอแนะ

๑. ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอบน โดยเฉพาะในด้านผู้นำการเปลี่ยนแปลง เพื่อส่งเสริมให้หัวหน้าสถานีนามัยเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานสูงขึ้น

๒. อาจมีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้ การศึกษาดูงาน หรือจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับหลักสูตรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่สาธารณสุขอำเภอบริเวณใกล้เคียง

๓. มีการประเมินแบบภาวะผู้นำ และระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในเขตพื้นที่อื่น ๆ ร่วมด้วย เพื่อศึกษาถึงผลลัพธ์ที่ได้ และใช้เป็นข้อมูล

พื้นฐานในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการต่อไป นอกจากนี้ ผลการศึกษาในพื้นที่อื่น ๆ สามารถที่จะทำให้เห็นภาพรวม และสามารถขยายผลการศึกษาต่อไปได้ ในบางสถานการณ์สาธารณสุขอำเภอควรมีการกระจายอำนาจด้านการบริหารจัดการ ให้ความอิสระในการตัดสินใจแก่หัวหน้าสถานื่อนามัยมากยิ่งขึ้น

สรุป

จากการศึกษาครั้งนี้พบว่าภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอมีความสัมพันธ์ต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานื่อนามัย ทั้งด้านภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยนและด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยที่หัวหน้าสถานื่อนามัยรับรู้ภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภออยู่ในระดับปานกลาง (โดยรวม) อย่างไรก็ตาม ผลการศึกษาแสดงให้เห็นว่าหัวหน้าสถานื่อนามัยในจังหวัดอุบลราชธานี มีความต้องการผู้นำที่แสดงออกในด้านการเปลี่ยนแปลงมากกว่าด้านการแลกเปลี่ยน โดยเน้นที่การสร้างวิสัยทัศน์ การใช้ปัญญา การสร้างบารมี และอื่น ๆ ซึ่งภาวะผู้นำด้านการเปลี่ยนแปลง ยังสามารถใช้ในการพยากรณ์ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานื่อนามัยได้ ดังนั้น ผลการศึกษานี้จะใช้เป็นข้อมูลพื้นฐาน และเป็นแนวทางในการจัดระบบการบริหารองค์กร ซึ่งรวมถึงการบริหารจัดการด้านการทำงานให้ประสบผลสำเร็จและเกิดประสิทธิภาพสูงสุดได้

กิตติกรรมประกาศ

ขอขอบคุณ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ มุลสาร มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ที่ได้ให้คำปรึกษาที่ดีมาโดยตลอด รวมทั้งนายแพทย์วุฒิไกร มุ่งหมาย นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ที่ให้ความอนุเคราะห์ในการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณสาธารณสุขอำเภอและหัวหน้าสถานื่อนามัยทุกคนที่ให้ความร่วมมือในการทำวิจัยครั้งนี้

เอกสารอ้างอิง

๑. ทองหล่อ เดชไทย. หลักการบริหารสาธารณสุข. นครปฐม: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน; ๒๕๔๐.
๒. ปิยธิดา ตรีเดช. สารานุกรมศัพท์การบริหารสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย; ๒๕๔๐.
๓. สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ. เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย; ๒๕๔๔.
๔. รังสรรค์ ประเสริฐศรี. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: ธนัชการพิมพ์; ๒๕๔๔.
๕. วีระชาติ แก้วใส. องค์ประกอบที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนประถมศึกษาจังหวัดเชียงราย (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). ภาคบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร; ๒๕๓๘.
๖. ทรงศักดิ์ ศรีกาฬสินธุ์. ความพึงพอใจในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ; ๒๕๓๒.
๗. Bass BM. Leadership and performance beyond expectation. New York: Free Press; 1985.
๘. Lemeshow S, Levy PS, Ferketich A. Sampling of population, solution manual: methods and applications. 3rd. John Wiley & Sons; 2003.
๙. Herzberg F. The motivation of work. New York: John Wiley & Sons; 1971.
๑๐. วีระ คิมัน. ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลกับแบบภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานื่อนามัยในจังหวัดพิจิตร (วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต). สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข, บัณฑิตวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยมหิดล; ๒๕๔๒.
๑๑. นิตย์ สัมมาพันธ์. ภาวะผู้นำ : พลังขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ. กรุงเทพมหานคร: อินโนกราฟฟิกส์; ๒๕๔๖.
๑๒. พรหม พุกกะพันธ์. ภาวะผู้นำและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร: จามจุรีโปรดักท์; ๒๕๔๔.
๑๓. วินัย ฉิมวงษ์. ภาวะผู้นำเชิงจัดการและภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในจังหวัดระยอง (วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต). สาขาบริหารการศึกษา, บัณฑิตวิทยาลัย. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา; ๒๕๔๓.
๑๔. McDaniel C, Wolf GA. Transformational leadership in nursing service. J Nurs Admin 1992; 22:61-5.
๑๕. Felton SL. Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction (doctoral dissertation). Department of Philosophy Science. Mississippi: The University of Mississippi; 1995.
๑๖. Bass BM, Avolio BJ. Transformational leadership development. California: Consulting Psychologist Press; 1990.

Abstract **The Evaluation of Leaderships of Chief of District Health Officers and Job Satisfactions of Health Center Chiefs in Ubon Ratchathani**

Anun Chaikoolvatana*, Jaruwan Thanawirun, Monapat Arumwiroj*****

*Faculty of Pharmaceutical Sciences, Ubon Rajathanee University, **Pharmaceutical Chemistry, Department of Pharmaceutical Science, Ubon Rajathanee University, ***Ratjawej Hospital, Changwat Ubon Ratchathani

Journal of Health Science 2006; 15:323-31.

The purpose of this survey research was to evaluate the leaderships of district health offices and the health center chiefs' perception of their job satisfaction. The population included 25 chiefs of district health offices and 176 health center chiefs in Changwat Ubon Ratchathani. Data were collected in a questionnaire survey and analyzed by descriptive analysis, Chi-square test, Fisher's exact test, Pearson's product moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed that the self-assessed opinions on the transactional leaderships of chief of district health officers' were at a high level (100%) while health center chiefs generally rated them at a moderate level (52.8%). Interestingly, the chief of district health officers' opinions on the transformational leaderships were, likewise, at a high level (100%) while health center chiefs' opinions were mostly at a high level (51.7 %) except for the individualized consideration and the intellectual stimulation which were at a moderate level. The job satisfaction of health center chiefs as a whole were mostly at a moderate level, but the accomplishment of work, the responsibility and the relationship between colleagues were mostly at a high level. There was no significant correlation between health center chiefs' demographic data and their job satisfaction ($p > 0.05$). The relations between transactional leaderships, transformational leaderships of chief of district health officers and the job satisfaction of health center chiefs as a whole were significant, mostly at a moderate level ($r = 0.443, 0.474, p\text{-value} < 0.001$) except the charisma was significant mostly at a low level ($r = 0.398, p\text{-value} < 0.001$). Moreover, only transformational leaderships of chief of district health officers can possibly predict the level of the job satisfaction of health center chiefs (62.5%).

Key words: transactional leaderships, transformational leaderships, job satisfaction