

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

คุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ
ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์
**Personal Characteristics Relating to Perception of Leadership Model among
Directors of Sub-District Health Promoting Hospitals in Buriram Province**

ชาญณรงค์ อาจอ้อม (Channarong Artauem) * เยาวภา ตีอัสสุวรรณ (Yoawapa Tiatchasuwan) **

วารางคณา จันทร์คง (Warangkana Junkong) ***

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงพรรณานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ (2) ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ (3) การรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ (4) การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ และ (5) ปัจจัยการทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)

ประชากรที่ศึกษาคือ ผู้อำนวยการ รพ.สต. ในจังหวัดบุรีรัมย์ ทุกแห่ง จำนวน 226 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า (1) ผู้อำนวยการ รพ.สต. มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (2) มีความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (3) มีการรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (4) มีการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง และ (5) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ : มิติทางสังคม, มิติการควบคุมตนเอง และการรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ เป็นปัจจัยที่ร่วมกันทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุด ร้อยละ 66.2 ข้อเสนอแนะคือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ควรจัดให้ผู้อำนวยการ รพ.สต. ทุกคนได้รับการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ความสามารถของตน และ ผู้อำนวยการ รพ.สต. ควรมีการพัฒนาตนเองให้สามารถจัดการกับอารมณ์ของตนได้อย่างเหมาะสม

คำสำคัญ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ การรับรู้ความสามารถของตน การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

* นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช channarongartauem@gmail.com

** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

*** รองศาสตราจารย์ ประจำสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช pwarang_p@yahoo.com

Abstract

The objectives of this descriptive research were to study: (1) achievement motive to leadership; (2) emotional quotient to leadership; (3) self-efficacy to leadership; (4) perception of leadership model application; and (5) predicting factors of perception of leadership model application among directors of sub-district health promoting hospitals.

The studied population was all 226 directors of sub-district health promoting hospitals in Buriram Province. A main instrument used in the study was a questionnaire. The data were analyzed as percentage, mean, standard deviation, and multiple regression analysis.

The findings of this research were that: (1) the most directors of Sub-district health Promoting Hospital were the overall of achievement motive to leadership was at a high level: (2) the overall of emotional quotient to leadership was at a moderate level: (3) the overall of self-efficacy to leadership was at a high level: (4) the overall of perception of leadership model application was at a high level: and (5) achievement motive to leadership, emotional quotient to leadership in (social and self-control dimensions), and self-efficacy to leadership were predicting factors for perception of vision type leadership model application with highest predicting coefficient of 66.2 %. The recommendation was that Buriram Provincial Health Office should provide all directors with basic courses of public health administrators, leadership development with the content about achievement motive, emotional quotient, and self-efficacy and directors of sub-district health promoting hospitals should be developed to deal with their emotions appropriately.



Keyword: Achievement motive, Self-efficacy, Perception of leadership model application, Directors of Sub-district Health Promoting Hospitals

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

บทนำ

ประเทศไทยได้ปฏิรูประบบราชการเรื่อยมาตั้งแต่ปี พ.ศ.2545 ถึงปัจจุบัน โดยใช้กลยุทธ์มาตรการต่างๆ ได้แก่การลดขั้นตอนการทำงาน ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน ส่งผลให้ประชาชนมีความพึงพอใจในคุณภาพบริการ และได้รับการยอมรับในระดับนานาชาติ เห็นได้จากการได้รับรางวัลการให้บริการสาธารณะด้วยความเป็นมืออาชีพ ขององค์การสหประชาชาติ (United Nations Public Service Awards) ซึ่งกระทรวงสาธารณสุขก็ได้รับรางวัลดังกล่าว ส่วนหนึ่งเกิดจากการปฏิรูประบบราชการของกระทรวงสาธารณสุข โดยการกำหนดยุทธศาสตร์ภายใต้แผนแม่บทต่างๆ และแผนพัฒนาการสาธารณสุขในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 โดยเน้นคนเป็นศูนย์กลาง และพบว่าความสำเร็จของการพัฒนาคุณภาพการสาธารณสุขระดับบุคคล เป็นผลมาจากการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร และการให้ความสำคัญกับความรู้ ความสามารถและคุณค่าในตัวบุคลากรสาธารณสุข ประกอบกับปัจจุบันสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบข้าราชการ ได้จัดทำแผนพัฒนาระบบราชการไทย โดยเน้นปัจจัยการเสริมสร้างทักษะภาวะผู้นำเป็นสำคัญ ทั้งทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย และทักษะด้านความคิดรวบยอด เพื่อให้ผู้นำมีทักษะดังกล่าว ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลจึงมีส่วนสนับสนุนให้ผู้นำแสดงภาวะผู้นำออกมาในรูปแบบต่างๆ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลดังกล่าว ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของแมคคิลเลน คือเป็นความปรารถนาที่จะพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ให้ดียิ่งขึ้นไป การรับรู้ความสามารถของตนของแบนดูรา คือการที่ตนสามารถปฏิบัติตนเป็นผู้นำได้ และความฉลาดทางอารมณ์ของเดเนียล โกลแมน คือความสามารถในการจัดการอารมณ์ของตนเองได้ในมิติต่างๆ ทั้งมิติการตระหนักรู้ในตนเอง มิติการควบคุมตนเอง มิติแรงจูงใจ และมิติทักษะทางสังคม สามารถดำรงชีวิตอย่างสร้างสรรค์และมีความสุข โดยสิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นปัจจัยที่ก่อให้เกิดความแตกต่างของภาวะผู้นำที่จะแสดงออกมาในรูปแบบต่างๆ ซึ่งผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของดักลาส 6 มิติ ประกอบด้วยรูปแบบวิสัยทัศน์ รูปแบบสัมพันธภาพ รูปแบบคิดใคร่ครวญ รูปแบบประสานความร่วมมือ รูปแบบวิเคราะห์และรูปแบบสื่อสาร

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นผู้บริหารระดับต้นของกระทรวงสาธารณสุข มีบทบาทการเป็นผู้นำองค์กร บทบาทการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรได้ทำงานด้วยความรับผิดชอบ บทบาทด้านการวางแผน และนำแผนไปสู่การปฏิบัติ จากบทบาทที่หลากหลาย จึงมีความจำเป็นต้องพัฒนาขีดความสามารถด้านความเป็นผู้นำ ทั้งการจัดการกับตนเองและการทำงานเพื่อให้เกิดความพึงพอใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชา ดังนั้นผู้วิจัยในฐานะที่เป็นบุคลากรสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ได้ศึกษาแนวคิดทฤษฎีต่างๆ ที่เกี่ยวข้องและสัมพันธ์กับภาวะผู้นำรูปแบบต่างๆ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของหน่วยงานราชการ เช่น หน่วยงานการพยาบาล หน่วยงานการศึกษา รวมถึงจากการค้นคว้ารายงานการวิจัยยังพบว่า มีงานวิจัยจำนวนน้อยที่ศึกษาภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เนื่องจากเป็นหน่วยงานที่ได้รับการเลื่อนระดับจากสถานีอนามัยเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัยได้มีการเปลี่ยนแปลงใหม่ ผู้วิจัยจึงต้องการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ด้วยวิธีการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือการวิจัย ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำของ

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ ให้เกิดการบริหารจัดการด้านสาธารณสุขระดับพื้นที่ของจังหวัดบุรีรัมย์ที่มีประสิทธิภาพ

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์
2. เพื่อศึกษาระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์
3. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์
4. เพื่อศึกษาระดับการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์
5. เพื่อศึกษาปัจจัยการทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ประชากรที่ใช้ศึกษา คือ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในจังหวัดบุรีรัมย์ จำนวน 226 คน เครื่องมือที่ใช้คือ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ประกอบด้วย 6 ส่วน ได้แก่ (1) ลักษณะทางประชากร (2) ประสบการณ์ทำงานอาชีพ (3) แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ (4) ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ (5) การรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ (6) การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ มีค่าความสอดคล้องของเนื้อหาของแบบสอบถาม (Index of Item-Objective Congruence: IOC) สูงกว่า .60 ทุกข้อ รวบรวมข้อมูลโดยการส่งแบบสอบถามทางไปรษณีย์ อัตราการตอบกลับร้อยละ 80.53 วิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

1. ระดับแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ ผู้อำนวยการ รพ.สต. มีคะแนนเฉลี่ยแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.86 SD. = .497)
2. ระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ ผู้อำนวยการ รพ.สต. มีคะแนนเฉลี่ยความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (Mean = 3.62 SD. = .322) สำหรับรายมิติที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ มิติที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง และมิติที่ 3 แรงจูงใจ ส่วนมิติที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ มิติที่ 2 การควบคุมตนเอง และมิติที่ 4 ทักษะทางสังคม ดังแสดงในตารางที่ 1

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ที่ 1 จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็น ผู้นำของผู้อำนวยการ รพ.สต. (n = 182)

ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ	ระดับความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ			Mean (SD.)	การแปลผล
	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	สูง จำนวน (ร้อยละ)		
มิติที่ 1 การตระหนักรู้ในตนเอง	-	41 (22.53)	141 (77.47)	4.13 (.566)	สูง
มิติที่ 2 การควบคุมตนเอง	-	21 (11.50)	161 (88.50)	2.80 (.337)	ปานกลาง
มิติที่ 3 แรงจูงใจ	2 (1.10)	29 (15.90)	151 (83.00)	4.20 (.795)	สูง
มิติที่ 4 ทักษะทางสังคม	-	9 (4.90)	173 (95.10)	3.51 (.412)	ปานกลาง
ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวม	-	21 (11.54)	161 (88.46)	3.62 (.322)	ปานกลาง

3. ระดับการรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ ผู้อำนวยการ รพ.สต. มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.70 SD. = .563)

4. ระดับการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ ผู้อำนวยการ รพ.สต. มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง (Mean = 3.85 SD. = .375) สำหรับรายมิติที่อยู่ในระดับสูง ได้แก่ มิติที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์ มิติที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำแบบสัมพันธภาพ มิติที่ 3 รูปแบบภาวะผู้นำแบบคิดใคร่ครวญ มิติที่ 4 รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานความร่วมมือ มิติที่ 5 รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิเคราะห์ และมิติที่อยู่ในระดับปานกลางคือ มิติที่ 6 รูปแบบภาวะผู้นำแบบสื่อสาร ดังแสดงในตารางที่ 2

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ที่ 2 จำนวน ร้อยละ คะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรผลระดับการรับรู้การใช้รูปแบบ
 ภาวะผู้นำ ของผู้อำนวยการ รพ.สต. (n = 182)

การรับรู้การใช้ รูปแบบภาวะผู้นำ	ระดับการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ			Mean (SD.)	การแปลผล
	ต่ำ จำนวน (ร้อยละ)	ปานกลาง จำนวน (ร้อยละ)	สูง จำนวน (ร้อยละ)		
มิติที่ 1 รูปแบบภาวะผู้นำแบบ วิสัยทัศน์	-	56 (30.80)	126 (69.20)	3.89 (.412)	สูง
มิติที่ 2 รูปแบบภาวะผู้นำแบบ สัมพันธภาพ	-	77 (42.30)	105 (57.70)	3.91 (.533)	สูง
มิติที่ 3 รูปแบบภาวะผู้นำแบบ คิดใคร่ครวญ	1 (.50)	47 (25.80)	134 (73.60)	4.07 (.606)	สูง
มิติที่ 4 รูปแบบภาวะผู้นำแบบ ประสานความร่วมมือ	-	41 (22.50)	141 (77.50)	4.02 (.580)	สูง
มิติที่ 5 รูปแบบภาวะผู้นำแบบ วิเคราะห์	7 (3.85)	86 (47.25)	89 (48.90)	3.78 (.781)	สูง
มิติที่ 6 รูปแบบภาวะผู้นำแบบ สื่อสาร	40 (22.00)	113 (62.10)	29 (15.90)	2.91 (.854)	ปานกลาง
การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะ ผู้นำโดยภาพรวม	-	60 (33.00)	122 (67.00)	3.85 (.375)	สูง

5. ปัจจัยการทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ

5.1 ปัจจัยทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ ความฉลาดทางอารมณ์: มิติทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์: มิติการควบคุมตนเอง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 66.2 แสดงดังตารางที่ 3

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์ ของผู้อำนวยการ
 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์

สมการ	ตัวแปรทำนาย	<i>r</i>	<i>R</i> ² added	B	SE _B	Beta
4	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ	.670**	.014	.417	.063	.498***
	ความฉลาดทางอารมณ์: มิติ			.213	.046	.211***
	ทักษะทางสังคม					
	การรับรู้ความสามารถของตนต่อ			.193	.055	.264**
	การเป็นผู้นำ					
	ความฉลาดทางอารมณ์: มิติการ			.151	.055	.123**
	ควบคุมตนเอง					
Constant				.400	.249	

Dependent variable: การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Cumulative R squared = .670; (Adjusted R squared = .662); $F = 88.267$

5.2 ตัวแปรทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์: มิติการตระหนักรู้ในตนเอง แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์: มิติการควบคุมตนเอง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 41.0 แสดงดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ ของผู้อำนวยการ
 โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์

สมการ	ตัวแปรทำนาย	<i>r</i>	<i>R</i> ² added	B	SE _B	Beta
3	ความฉลาดทางอารมณ์: มิติ	.648***	.046	.300	.061	.322***
	การตระหนักรู้ในตนเอง			.404	.070	.376***
	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ					
	ความฉลาดทางอารมณ์: มิติ			.343	.092	.218***
	การควบคุมตนเอง					
Constant				.155	.363	

Dependent variable: การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสัมพันธ์ภาพ

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Cumulative R squared = .420; (Adjusted R squared = .410); $F = 42.246$

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

5.3 ตัวแปรทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบคิดใคร่ครวญ ได้แก่ แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ และ ความฉลาดทางอารมณ์: มิติการตระหนักรู้ในตนเอง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 24.3 แสดงดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบคิดใคร่ครวญ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์

สมการ	ตัวแปรทำนาย	<i>r</i>	<i>R</i> ² added	B	SE _B	Beta
2	แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ	.502**	.048	.420	.090	.342 ***
	ความฉลาดทางอารมณ์: มิติการตระหนักรู้ในตนเอง			.261	.078	.244**
	Constant			1.374	.354	

Dependent variable: การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบคิดใคร่ครวญ

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Cumulative R squared = .252; (Adjusted R squared = .243); $F = 29.616$

5.4 ตัวแปรทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานความร่วมมือ คือ การรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 11.2 แสดงดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานความร่วมมือ ของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์

สมการ	ตัวแปรทำนาย	<i>r</i>	<i>R</i> ² added	B	SE _B	Beta
1	การรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ	.342***	.117	.549	.072	.342***
	Constant			2.376	.270	

Dependent variable: การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบประสานความร่วมมือ

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Cumulative R squared = .117; (Adjusted R squared = .112); $F = 23.449$

5.5 ตัวแปรทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิเคราะห์ ได้แก่ การรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์: มิติทักษะทางสังคม ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 36.0 แสดงดังตารางที่ 7

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

ตารางที่ 7 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิเคราะห์ ของผู้อำนวยการ
 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์

สมการ	ตัวแปรทำนาย	<i>r</i>	<i>R</i> ² added	B	SE _B	Beta
2	การรับรู้ความสามารถของคนต่อ การเป็นผู้นำ	.605***	.366	.670	.085	.487***
	ความฉลาดทางอารมณ์: มิติ ทักษะทางสังคม			.495	.117	.261***
Constant				-.434	.457	

Dependent variable: การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิเคราะห์

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Cumulative R squared = .366; (Adjusted R squared = .359); $F = 50.771$

5.6 ตัวแปรทำนายระดับการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสื่อสาร ได้แก่ ความฉลาดทางอารมณ์: มิติทักษะทางสังคม ความฉลาดทางอารมณ์: มิติแรงจูงใจ และความฉลาดทางอารมณ์: มิติการตระหนักรู้ในตนเอง ด้วยค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย ร้อยละ 9.0 แสดงดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณของการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสื่อสารของผู้อำนวยการ
 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบุรีรัมย์

สมการ	ตัวแปรทำนาย	<i>r</i>	<i>R</i> ² added	B	SE _B	Beta
3	ความฉลาดทางอารมณ์: มิติ ทักษะทางสังคม	.324*	.105	.410	.159	.196
	ความฉลาดทางอารมณ์: มิติ แรงจูงใจ			-.249	.085	-.228**
3	ความฉลาดทางอารมณ์: มิติ การตระหนักรู้ในตนเอง			.261	.125	.173
Constant				1.440	.636	

Dependent variable: การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบสื่อสาร

* $p < .05$; ** $p < .01$; *** $p < .001$; Cumulative R squared = .105; (Adjusted R squared = .089); $F = 50.771$

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

อภิปรายผลการวิจัย

1. แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวม อยู่ในระดับสูง คำอธิบายสำหรับผลการวิจัยคือ เพราะลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และบริบทของการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความคล้ายคลึงกัน ไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกันกับงานวิจัยอันนี้และผลจากการสืบค้นข้อมูล

2. ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง คำอธิบายสำหรับผลการวิจัย คือ เนื่องจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีช่วงอายุห่างกันจากอายุต่ำสุด 26 ปี จนถึงอายุสูงสุด 59 ปี อายุเฉลี่ยอยู่ที่ประมาณ 46 ปี อายุจึงมีส่วนเกี่ยวข้องกับความสามารถของบุคคลในการบังคับอารมณ์ของตนเองอย่างมีสติ และในการบริหารจัดการอารมณ์ของผู้อื่นด้วยเหตุผล หรือที่เรียกว่า ความฉลาดทางอารมณ์ อย่างไรก็ตามลักษณะงานอาชีพของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งต้องดูแลสุขภาพจิตใจและอารมณ์ของผู้คนโดยทั่วไป จึงพบว่า อายุต่างกันส่งผลต่อความฉลาดทางอารมณ์ที่ต่างกันไป ไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกันกับงานวิจัยอันนี้และผลจากการสืบค้นข้อมูล

3. การรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง คำอธิบายสำหรับผลการวิจัย คือ เพราะลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้ได้บังคับบัญชา และบริบทของการทำงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความคล้ายคลึงกัน ไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกันกับงานวิจัยอันนี้และผลจากการสืบค้นข้อมูล

4. การรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง รายแบบซึ่งอยู่ในระดับสูง จำนวน 5 แบบ ได้แก่ แบบที่ 1, 2, 3, 4, 5 สำหรับรายแบบซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง คือ แบบที่ 6 (แบบสื่อสาร) คำอธิบายสำหรับผลการวิจัย คือ เนื่องจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเคยผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหารการสาธารณสุขระดับต้น และ/หรือหลักสูตรเกี่ยวกับการพัฒนาภาวะผู้นำ ลักษณะของแผนนโยบาย กลวิธี และแผนการดำเนินงานนโยบายทางสาธารณสุข และการปฏิบัติงานสาธารณสุขในปัจจุบันนั้น เนื้อหาหลักสูตรเน้นการจัดการเชิงกลยุทธ์เป็นสำคัญ จึงส่งผลให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำอยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์ แบบสัมพันธ์ภาพ แบบคิดโครงการฯ แบบประสานความร่วมมือ และแบบวิเคราะห์ ไม่มีงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกันกับงานวิจัยอันนี้และผลจากการสืบค้นข้อมูล

5. ตัวแปรทำนายการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำ

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ต่อการเป็นผู้นำ การรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำ และความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำ เป็นตัวแปรทำนายของการรับรู้การใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4 The 4th STOU Graduate Research Conference

ภาวะผู้นำแบบวิสัยทัศน์ เนื่องจากมีค่าสัมประสิทธิ์การทำนายสูงสุดที่ร้อยละ 66.2 โดยปกติผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในฐานะหัวหน้าสถานบริการสาธารณสุข จำเป็นต้องมีแรงจูงใจในการทำงานไปสู่ความสำเร็จของงานคือ บริการทางสุขภาพและทางสาธารณสุขให้ได้ตามเป้าหมาย และเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี ประกอบกับจากผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดยรายชื่อที่อยู่ในระดับปานกลาง เป็นเรื่องเกี่ยวกับความพยายามในการทำงานเพื่อให้งานออกมามีคุณภาพ และการให้ความร่วมมือในการแก้ไขปัญหาของผู้บังคับบัญชาและคนในชุมชน สอดคล้องกับแนวคิดของ David McClelland ที่ว่าความต้องการเป็นสิ่งที่มีมนุษย์แสวงหา ความต้องการความสำเร็จในการทำงานก็เช่นกัน จึงเสนอให้เพิ่มพูนทักษะการสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและคนในชุมชน จะช่วยให้สามารถประสานความร่วมมือกันแก้ปัญหาต่างๆของคนในองค์กรได้ รวมถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีความเชื่อมั่นในความสามารถของตน ในการมีบทบาทหน้าที่ผู้บริหารหน่วยงาน และผู้นำของเพื่อนร่วมงาน รวมถึงผู้บังคับบัญชาไปพร้อมๆ กัน และจากผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการรับรู้ความสามารถของตนต่อการเป็นผู้นำโดยภาพรวมอยู่ในระดับสูง ซึ่งมีรายชื่อที่อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ความสามารถรับฟังความคิดเห็นจากผู้บังคับบัญชาและคนในชุมชน ความสามารถทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาและคนในชุมชนอย่างมีความสุข สอดคล้องกับแนวคิดของ Bandura ที่ว่าการรับรู้ความสามารถของตนคือ การตัดสินใจว่าตนมีความสามารถจะทำงานหรือปฏิบัติพฤติกรรมได้ในระดับใด จึงเสนอให้มีการอบรมเกี่ยวกับการบริหารงานด้านต่างๆ อย่างสม่ำเสมอจะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นในความสามารถตนเองในการทำงานร่วมกับผู้อื่น และการทำหน้าที่ผู้บริหารหน่วยงาน ตลอดจนผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีความฉลาดทางอารมณ์ในการเข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสามารถแก้ไขความขัดแย้งได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการปฏิบัติงานให้ราบรื่น และเป็นไปตามเป้าประสงค์กับภาคชุมชน ประชาชน และเจ้าหน้าที่ของหน่วยงานภายในและภายนอกกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งจากผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความฉลาดทางอารมณ์โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาชื่อที่อยู่ในระดับต่ำ เป็นเรื่องความกังวลกับการไม่บรรลุเป้าหมายขององค์กร และการโต้แย้งกับผู้อื่น ซึ่งเป็นความรู้สึกในทางลบ สอดคล้องกับแนวคิดของ Goleman ที่ว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นความสามารถในการตระหนักรู้ถึงอารมณ์ของตนเองและผู้อื่น จึงเสนอให้มีการอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการงานและเทคนิคการจัดการความขัดแย้ง จะเป็นประโยชน์แก่ความฉลาดทางอารมณ์ต่อการเป็นผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

6. ความสามารถอ้างอิงผลการวิจัยไปยังประชากรอื่น

ผลการวิจัยสามารถอ้างอิงไปยังผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดอื่นได้ เพราะนโยบาย เป้าหมาย และแผนกลยุทธ์ทางสาธารณสุข สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นไปในทิศทางเดียวกันในทุกจังหวัด ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีคุณลักษณะทางประชากร ได้แก่ ระดับการศึกษา และการได้รับการอบรมหลักสูตรที่มีส่วนคล้ายคลึงและเกี่ยวข้องกัน

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4

The 4th STOU Graduate Research Conference

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้

เมื่อพิจารณาจากผลการวิจัย มีข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลการวิจัยไปใช้ดังนี้

1.1 เจริญนโยบาย คือ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบุรีรัมย์ ควรมีนโยบาย หรือแผนงาน โครงการ เกี่ยวกับการจัดให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทุกคนได้รับการอบรม หลักสูตรผู้บริหาร การสาธารณสุขระดับต้น หลักสูตรการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยมีเนื้อหาเกี่ยวกับแรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ความฉลาดทางอารมณ์ และการรับรู้ความสามารถของตน เพื่อเพิ่มพูนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำบทบาทและหน้าที่ผู้บริหารและผู้นำหน่วยงาน

1.2 เจริญปฏิบัติ คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลควรพัฒนาตนเองให้มีความฉลาดทางอารมณ์ด้านการจัดการกับความวิตกกังวลในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม การจัดการความขัดแย้ง หรือการโต้แย้งกับผู้อื่นอย่างมีเหตุผล

2. ข้อเสนอแนะการทำวิจัยต่อไป

ศึกษาการใช้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามการรับรู้ของผู้ตาม คือ เจ้าหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้ข้อมูลป้อนกลับสำหรับการพัฒนารูปแบบผู้บริหารและผู้นำแก่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เอกสารอ้างอิง

จิระศักดิ์ เจริญพันธ์ และ เฉลิมพล ดันสกุล. (2550). พฤติกรรมสุขภาพ พิมพ์ครั้งที่ 6. มหาสารคาม: โรงพิมพ์คลัง นานาวิทยา.

ปภาชญา อิงภากรณ์. (2552) การพัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับหัวหน้าสถานีนามัย (คุณนิตินพนธ์ปริญญาคุษฎีบัณฑิต).มหาวิทยาลัยรามคำแหง, กรุงเทพมหานคร.

พสุ เตชะรินทร์. แนวคิดการบริหาร. (ม.ป.ท.). สืบค้นเมื่อ 24 กรกฎาคม 2556 จาก <http://imettthi.com-1.php>

วีระวัฒน์ ปันนิตามัย. (2543). เซวน์อารมณ์ (EQ) : ดัชนีความสุขและความสำเร็จของชีวิต. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ :เอ็กสเปอร์เน็ท.

สุปราณี ขมพุก. (2554) สมรรถนะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (คุณนิตินพนธ์ปริญญารัษฎาคุณฎีบัณฑิต). มหาวิทยาลัยคริสเตียน, กรุงเทพมหานคร.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาข้าราชการพลเรือน,แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ. 2556 – 2561). (ม.ป.ป.). สืบค้นเมื่อ 26 กรกฎาคม 2556 จาก <http://oac.rta.mi.th/oacweb/images/pdf/Plan56-file13-del.pdf>

Bandura, A (1997). Self-efficacy and health behavior. In A. Baum, S. Newman, J. Wienman, R. West, & C. McManus (Eds.), Cambridge handbook of psychology, health and medicine (pp. 160-162). Cambridge: Cambridge University Press.

การจัดประชุมเสนอผลงานวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช ครั้งที่ 4
The 4th STOU Graduate Research Conference

Douglas, B. (2006). *The learning Leader: How to Focus School improvement for Better Results*. Teacher Collage Pr Publisher.

Goleman, D., Boyatzis, R., & McKee, A. (1998). *Emotionally Intelligent Leadership*. Harvard Business Review

