



ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ

TRANSFORMATIONAL LEADERSHIP AFFECTS MOTIVATION OF DISTRICT HEALTH BROAD BUNGKAN PROVINCE

Received: September 10, 2021

Revised: November 08, 2021

Accepted: November 12, 2021

สุรพงษ์ ลักขวู้ช¹

Surapong Luxsawooth¹

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ ใช้ระเบียบวิธีวิจัยเชิงปริมาณ โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) กลุ่มตัวอย่างเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ ประกอบด้วย ผู้แทนจากภาคราชการ ภาคเอกชน และภาคประชาชน จากการสุ่มอย่างง่าย จำนวน 180 คน เครื่องมือที่ใช้รวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่าเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงาน มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.95 วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป เพื่อหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 และแรงจูงใจในการทำงานมีระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.88 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมกับแรงจูงใจในการทำงานโดยรวมมีความสัมพันธ์ในทางบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, แรงจูงใจ, คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ

¹ นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ

¹ Medical Physician, Senior Professional Level Buengkan Provincial Public Health Office



Abstract

This research aims to study the relationship of transformational leadership and motivation of the District Health Broad Buengkan Province. The research methodology is quantitative by survey research. The samples were 180 representatives of the District Health Broad from the government sector, the private sector, and the people sector by sample random sampling. The research instrument included transformation leadership and motivation questionnaire. Reliability in Alpha Coefficient were 0.95. The data were analyzed by using a computer program to find the frequency, percentage, mean, standard deviation. And Pearson's Product Moment Correlation Coefficient.

Result: The transformational leadership had a high level of opinion as a whole was 3.81. The motivation was high level of opinion was 3.88. The transformational leadership and motivation as a whole were statistically significantly positive at the 0.05 level

Keyword: Transformational leadership, Motivation, District Health Broad

บทนำ

ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดสิทธิและหน้าที่ของรัฐ และประชาชนตามมาตรา 55 ไว้ว่า รัฐต้อง ดำเนินการให้ประชาชนได้รับบริการสาธารณสุข ที่มีประสิทธิภาพอย่างทั่วถึง เสริมสร้างให้ ประชาชนมีความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับการส่งเสริม สุขภาพ และการ ป้องกันโรค และตามมาตรา 56 รัฐต้องจัดหรือดำเนินการให้มีสาธารณสุข ปุ่กค ขึ้นพื้นฐานที่จำเป็นต่อการ ดำรงชีวิตของประชาชน อย่างทั่วถึง และมาตรา 58 การดำเนินการใดของรัฐ หรือที่รัฐ จะอนุญาตให้ ผู้ดำเนินการ ถ้าการนั้นอาจ มีผลกระทบต่อทรัพยากรธรรมชาติ คุณภาพ สิ่งแวดล้อม สุขภาพอนามัย คุณภาพชีวิต หรือส่วน ใดส่วนเล็ยสำคัญอื่นใดของประชาชนหรือชุมชน หรือสิ่งแวดล้อมอย่างรุนแรงรัฐต้อง ดำเนินการ ให้ มีการศึกษาและประเมินผลกระทบต่อคุณภาพ สิ่งแวดล้อมและสุขภาพของประชาชน⁽¹⁰⁾

การพัฒนาคุณภาพชีวิต เป็นการส่งเสริมและ สนับสนุนให้บุคคลในสังคมมีชีวิตที่มีคุณภาพ มีความสุข ความสมบูรณ์ และมีการกินดีอยู่ดี ซึ่งปัจจุบันคุณภาพชีวิตได้รับการกำหนดให้เป็น เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาประเทศ รัฐบาลไทย เห็นความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชน โดยมีแนวความคิด “คนไทย ใส่ใจ ดูแลกัน” มีเป้าหมายเพิ่มคุณภาพชีวิต และลดความ เลื่อมล้ำ จึงได้ออกระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่า ด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ. 2561 ประกาศ ณ วันที่ 7 มีนาคม พ.ศ. 2561 เพื่อให้เกิด การขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพชีวิตของ ประชาชนในระดับพื้นที่เป็นไปในทิศทาง ยุทธศาสตร์ และเป้าหมาย อย่างเป็นระบบและมี ประสิทธิภาพ โดยมีการบูรณาการร่วมกันระหว่าง หน่วยงานของรัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน เป็นศูนย์กลางเสริมสร้างความเป็นผู้นำ และเจ้าของ ร่วมกันในการพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นใน



พื้นที่ ตลอดจนสร้างเสริมให้บุคคล ครอบครัว และชุมชน มีสุขภาพทางกาย จิตและสังคม เพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี และเกิดความยั่งยืน หลักการสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ โดยอาศัยแนวคิด 3 ประเด็น คือ 1. แนวคิดภาวะการนำร่วม (Collective leadership) ที่ให้ความสำคัญกับการเชื่อมโยงและการทำให้เกิดเป็นความร่วมมือขององค์กรประกอบและภาคส่วนต่างๆ สร้างพื้นที่ของการมีส่วนร่วม ส่งผลให้มีการขับเคลื่อนอย่างต่อเนื่องโดยมีเป้าหมาย “คนอำเภอเดียวกันไม่ทอดทิ้งกัน คนไทยใส่ใจดูแลกัน ” 2. แนวคิดการบูรณาการ (Integration) เป็นการเชื่อมโยงเป็นหนึ่งเดียวบนพื้นฐานของการลดช่องว่าง ลดความซ้ำซ้อนของการดำเนินงานพัฒนาสุขภาพและคุณภาพชีวิตขององค์กรประกอบ และภาคส่วนต่างๆ ที่มีอยู่ภายในอำเภอได้ 3. แนวคิดการมีส่วนร่วม (Participation) เป็นการปฏิสัมพันธ์ การดำเนินกิจกรรมและการดำเนินงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการวิเคราะห์สถานการณ์ การวิเคราะห์ปัญหา การตัดสินใจ การวางแผน การดำเนินการตามแผนการ ควบคุมกำกับ และการประเมินผล⁽¹¹⁾ ภาวะผู้นำมีความสำคัญต่อการบริหารงาน โดยมีผลต่อการปฏิบัติงานและความพึงพอใจของผู้ปฏิบัติ การที่จะบริหารงานให้ประสบความสำเร็จได้นั้นหากไม่มุ่งพัฒนาคนและพัฒนาภาวะผู้นำแม้จะมีเทคโนโลยีที่ทันสมัยมากเพียงใด องค์กรก็ไมอาจที่จะเติบโตก้าวหน้าได้⁽⁷⁾ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานและผู้ตามโดยเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานและผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของ

ผู้ร่วมงานและผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้นทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของทีมและองค์กร จูงใจให้ผู้ร่วมงานและผู้ตามมองไกลกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ขององค์กรหรือสังคม (Bass and Avolio) อ้างถึง อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก, 2559⁽¹⁴⁾ และจากการศึกษาของไพศาล ไกรรัตน์, 2561⁽⁶⁾ พบว่าภาวะผู้นำเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลทางตรงมากที่สุดต่อการพัฒนาระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมในองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย เป็นรูปแบบของภาวะผู้นำที่ผสมผสานระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformation Leadership) ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) และภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transaction Leadership) ส่วนการมีส่วนร่วม พบว่าควรสนับสนุนให้มีส่วนร่วมตั้งแต่ การวางแผน, การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ, การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ, การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล และการมีส่วนร่วมในการใช้และได้รับประโยชน์ร่วมกัน และสิ่งสำคัญที่มีผลต่อการทำงานของบุคคลจะมีมากน้อยเท่าใดคือแรงจูงใจในการทำงาน บุคคลถ้ามีแรงจูงใจในการทำงานสูง มีแนวทางการทำงานที่ชัดเจน และต่อเนื่อง จะมีผลปฏิบัติงานที่ดีมีประสิทธิผล ทำให้องค์กรมีความก้าวหน้า สร้อยตระกูล อรรถมานะ, 2545⁽⁹⁾

จากที่กล่าวมาแล้วคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) มีส่วนสำคัญในการขับเคลื่อนการจัดบริการด้านสาธารณะแก่ประชาชนให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี ปัจจัยที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการดำเนินงาน พชอ. จังหวัดบึงกาฬ



คือ การมีผู้นำที่ดี มีเครือข่ายทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผู้นำชุมชน อาสาสมัครสาธารณสุขที่ร่วมกันทำงาน และกำหนดบทบาทหน้าที่อย่างชัดเจน มีความจริงใจให้กัน ต้องกล้าเปิดเผยข้อมูลที่จะทำให้ทราบปัญหาที่แท้จริง การแบ่งปันทรัพยากร ทั้งคน งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ ร่วมกัน การสร้างการมีส่วนร่วมทั้งในระดับอำเภอ ตำบล หมู่บ้าน รวมทั้งการสร้างแรงจูงใจในการทำงานที่จะเป็นขวัญและกำลังใจให้ พชอ. จะขับเคลื่อนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ น้ำฝน มีนิล และไพศาล ไกรรัตน์, 2563⁽⁵⁾ แต่จากการดำเนินงานที่ผ่านมาจังหวัดบึงกาฬ พบว่า ผลสัมฤทธิ์ของการพัฒนากระบวนการทำงานตามหลัก UCCARE อยู่ในระดับน้อยถึงปานกลาง แม้จะพยายามพัฒนาภาวะผู้นำทั้งในระดับเขตสุขภาพ และระดับจังหวัด แต่ก็ยังขาดความเข้มแข็งในการดำเนินงานประกอบกับแม้จะสร้างแรงจูงใจในการขับเคลื่อนการทำงาน พชอ. เช่น การสนับสนุนด้านงบประมาณ และทางด้านการแต่ก็มีข้อจำกัดหลายๆ ประการที่ทำให้การทำงานไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ เช่น การเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการฯ การจัดหาทรัพยากรที่ใช้ในการจัดการปัญหาของพื้นที่ ซึ่งยังไม่สามารถแสดงให้เห็นถึงความสำเร็จได้อย่างชัดเจนและยังไม่มีประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของจังหวัดที่จะนำไปสู่การกำหนดนโยบายและแนวทางในการขับเคลื่อน การดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการ พชอ. จังหวัดบึงกาฬ เพื่อให้ได้ข้อเท็จจริงว่าปัจจัยภาวะ

ผู้นำการเปลี่ยนแปลงใดบ้างที่ทำให้เกิดแรงจูงใจเพิ่มขึ้นและให้การขับเคลื่อนการทำงานของคณะกรรมการ พชอ. บรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ
2. เพื่อศึกษาแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ

ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative research) โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ จำนวน 325 คน ประกอบด้วย

1. คณะกรรมการตรวจติดตามการดำเนินงาน พชอ. ระดับจังหวัด
2. คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จำนวน 8 อำเภอ ประกอบด้วย นายอำเภอ สาธารณสุขอำเภอ ผู้แทนหน่วยงาน



ของรัฐในอำเภอ ผู้แทนภาคเอกชนในอำเภอ
ผู้แทนภาคประชาชนในอำเภอ และเครือข่ายใน
ระดับตำบล

3. การกำหนดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

โดยการใช้สูตรคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่าง
กรณีทราบจำนวนประชากร ใช้สูตรของ
Taro Yamane, 1973⁽¹⁶⁾ ดังนี้

$$\begin{aligned} \text{จำนวนตัวอย่าง (n)} &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{325}{1 + 325(.05)^2} \\ &= 179.55 \approx 180 \text{ ตัวอย่าง} \end{aligned}$$

การสุ่มตัวอย่างใช้การสุ่มตัวอย่างแบบจำเพาะ
เจาะจง (specific sampling) โดยแต่ละอำเภอ
ประกอบด้วย นายอำเภอ สาธารณสุขอำเภอ
ผู้แทนหน่วยงานภาครัฐ ผู้แทนภาคเอกชน ผู้แทน
ภาคประชาชน และเครือข่ายในระดับตำบล
จำนวน 21 คน และหน่วยงานในระดับจังหวัด
ได้แก่ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ศึกษาธิการ
จังหวัด สำนักงานพัฒนาสังคมและความมั่นคง
ของมนุษย์จังหวัด ท้องถิ่นจังหวัด ผู้ทรงคุณวุฒิ
รวมจำนวน 12 คน

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแนวคิด ทฤษฎี และการ
ทบทวนวรรณกรรม มาสร้างแบบสอบถามภาวะ
ผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการ
ดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ระดับอำเภอ (พชอ.) ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1.1 องค์ประกอบของเครื่องมือ (แบบสอบถาม)

ผู้วิจัยได้กำหนดแบบสอบถาม แบ่ง
ออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อคำถามเกี่ยวกับลักษณะ
ทางประชากร ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพ
การศึกษา อาชีพ ตำแหน่งปัจจุบัน รายได้ จำนวน
7 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อคำถามความคิดเห็น
เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ประกอบด้วย
การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้าง
บารมี การสร้างแรงบันดาลใจในการทำงาน การ
กระตุ้นการใช้ปัญญา และการคำนึงถึงความ
แตกต่างระหว่างบุคคล จำนวน 14 ข้อ

ส่วนที่ 3 ข้อคำถามความคิดเห็น
เกี่ยวกับแรงจูงใจในการทำงาน ประกอบด้วย
ลักษณะงานที่ปฏิบัติ ความสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงาน บรรยากาศในการทำงาน การได้รับการ
ยอมรับ นับถือ ความมั่นคงในงาน และ
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง จำนวน 16 ข้อ

โดยในส่วนที่ 2 และส่วนที่ 3 จะเป็น
ข้อคำถามปลายปิด (Closed-ended Questions)
แบบ Likert Scale ซึ่งแบ่งคำตอบออกเป็น 5
ระดับ ดังนี้

5 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยมาก

3 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยน้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด

โดยกำหนดเกณฑ์คะแนนเฉลี่ย ดังนี้

4.21 – 5.00 หมายถึง เห็นด้วยมากที่สุด



3.41 – 4.20 หมายถึง เห็นด้วยมาก
2.61 – 3.40 หมายถึง เห็นด้วยปานกลาง
1.81 – 2.60 หมายถึง เห็นด้วยน้อย
1.00 – 1.80 หมายถึง เห็นด้วยน้อยที่สุด
1.2 การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา
โดยนำเครื่องมือ (แบบสอบถาม) ให้ผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน 3 ท่าน ประกอบด้วย ผู้เชี่ยวชาญด้านการ
บริหาร จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติ
เกี่ยวกับ พชอ. จำนวน 1 ท่าน ผู้เชี่ยวชาญด้านการ
สร้างเครื่องมือวัดทางจิตวิทยา จำนวน 1 ท่าน
เพื่อพิจารณาตรวจสอบข้อคำถามแต่ละข้อว่าวัด
ได้ตรงกับพฤติกรรมที่กำหนดไว้หรือไม่ โดยให้
คะแนน +1 เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ตรง ให้คะแนน -1
เมื่อแน่ใจว่าวัดได้ไม่ตรง และให้คะแนน 0 เมื่อ
ไม่แน่ใจว่าวัดได้ตรงหรือไม่ จากนั้นนำผลที่ได้
ไปคำนวณหาค่าดัชนี ความสอดคล้อง (Item
objective congruence index : IOC) โดยคัดเลือก
ข้อที่มีค่าดัชนีตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป ซึ่งถือว่าข้อคำถาม
นั้นเป็นตัวแทนลักษณะของกลุ่มพฤติกรรมนั้น
หรือมีความตรงเชิงเนื้อหาในระดับที่เหมาะสม
และจะนำข้อคำถามดังกล่าวไปสร้างเป็น
เครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

1.3 นำแบบสอบถามตามข้อ 1.2
ไปทดลองใช้ (try out) กับพื้นที่จังหวัดข้างเคียง
ซึ่งไม่ใช่กลุ่มผู้ให้ข้อมูล จำนวน 2 อำเภอ จำนวน
30 คน

1.4 หาค่าความเชื่อมั่น ของ
แบบสอบถาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา
ครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ของ
แบบสอบถามทั้งฉบับ ซึ่งมีค่าเท่ากับ 0.95 แล้ว
ปรับปรุงคัดเลือกข้อคำถามที่มีความเหมาะสม

ตามเกณฑ์ข้างต้น เพื่อจัดทำแบบสอบถามฉบับ
สมบูรณ์ต่อไป

2. การเก็บรวบรวมข้อมูล เป็น
คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ
(พชอ.) จำนวน 8 อำเภอ และคณะกรรมการตรวจ
ติดตามการดำเนินงาน พชอ. ระดับจังหวัด
จำนวน 180 คน

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงพรรณนา
(Descriptive Analysis) เพื่ออธิบายข้อมูลทั่วไป
ของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับ
อำเภอ (พชอ.) โดยใช้ความถี่ ค่าร้อยละ ค่าสูงสุด
ค่าต่ำสุด ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์
โดยใช้สถิติเชิงอนุมานหรือสถิติอ้างอิง
(Inferential Statistic) ใน การ วิเคราะห์
สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's
Correlation) โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการ
ทำงาน พิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
เพียร์สัน (r) มีหลักเกณฑ์ 5 ระดับในการแปลผล
ดังนี้ Hinkle D.E., 1998⁽¹⁵⁾

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	ระดับความสัมพันธ์
0.00 - 0.30	ต่ำมาก
0.31 - 0.50	ต่ำ
0.51 - 0.70	ปานกลาง
0.71 - 0.90	สูง
0.91 - 1.00	สูงมาก

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยนี้ได้รับการรับรองจริยธรรมวิจัย
ในมนุษย์ของสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด



บึงกาฬ เมื่อวันที่ 25 พฤษภาคม 2564 เอกสาร
รับ ร อ ง เลข ที่ BKPH 2021-018 ผู้วิจัยให้
ความสำคัญต่อการปกป้องและคุ้มครองกลุ่ม
ตัวอย่างโดยชี้แจงรายละเอียดให้กับผู้ตอบ
แบบสอบถามทราบเป็นลายลักษณ์อักษร ด้วย
หนังสือราชการ การเข้าร่วมการวิจัยนี้จะพิทักษ์
สิทธิ์และเก็บข้อมูลเป็นความลับ เพื่อใช้ใน
การศึกษาและนำเสนอข้อมูลในภาพรวมตาม
วัตถุประสงค์เท่านั้น จะไม่ส่งผลกระทบต่อ
ผู้ตอบแบบสอบถามแต่อย่างใด ข้อมูลใน
แบบสอบถามจะถูกทำลายเมื่อสิ้นสุดการวิจัย

ผลการวิจัย

ส่วนที่ 1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับ คุณลักษณะทั่วไปของประชากรที่ศึกษา

การวิเคราะห์คุณลักษณะทางประชากร
ได้แก่ ตำแหน่งปัจจุบัน เพศ อายุ สถานภาพ
ระดับการศึกษา อาชีพ ประสบการณ์ในการ
ทำงาน โดยนำเสนอในรูปแบบ ค่าความถี่
(Frequency) ค่ำ ร้อย ละ (Percentage)
คณะกรรมการ พชอ. พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม
ส่วนใหญ่เป็นผู้แทนจากภาครัฐ จำนวน 96 คน
คิดเป็นร้อยละ 53.33 รองลงมาเป็นผู้แทนจาก
ภาคประชาชน จำนวน 48 คน คิดเป็นร้อยละ
26.67 ผู้แทนจากภาคเอกชน จำนวน 36 คน คิด
เป็น ร้อย ละ 20.00 เพศ พบ ว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน
116 คน คิดเป็น ร้อยละ 64.40 และเพศหญิง
จำนวน 64 คน คิดเป็นร้อยละ 35.60 อายุ พบว่า
ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุมากกว่า

50 ปี มีจำนวน 80 คน คิดเป็นร้อยละ 44.40
รองลงมามีอายุระหว่าง 41-50 ปี คิดเป็นร้อยละ
31.10 และอายุต่ำกว่า 30 ปี จำนวน 4 คน คิดเป็น
ร้อยละ 2.20 ตามลำดับ สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส
มีจำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 88.90 รองลงมา
มีสถานภาพโสด จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ
6.70 สถานภาพหม้าย หย่า แยก จำนวน 8 คน คิด
เป็นร้อยละ 4.40 ระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบ
แบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาอยู่
ในระดับปริญญาตรี จำนวน 128 คน คิดเป็น
ร้อยละ 71.10 รองลงมาเป็นระดับปริญญาโท
จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30 ระดับต่ำกว่า
ปริญญาตรี จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 13.30
และระดับสูงกว่าปริญญาโท จำนวน 4 คน
คิดเป็นร้อยละ 2.20 ตามลำดับ ประสบการณ์ใน
การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่
มีประสบการณ์ทำงานอยู่ระหว่าง 5-10 ปี
มีจำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 53.30 รองลงมา
มีประสบการณ์มากกว่า 10 ปี จำนวน 76 คน
คิดเป็นร้อยละ 42.30 และประสบการณ์น้อยกว่า
5 ปี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 4.40 ตามลำดับ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและแรงจูงใจในการทำงานของ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ



ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	3.81	0.825	เห็นด้วยมาก
2. ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ	3.63	0.962	เห็นด้วยมาก
3. ด้านการกระตุ้นการแก้ไขปัญหา	3.86	0.747	เห็นด้วยมาก
4. ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	3.94	0.711	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.82	0.811	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 1 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.82 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อยู่ในระดับ

มาก มีค่าเท่ากับ 3.94 รองลงมาเป็นด้านการกระตุ้นการแก้ไขปัญหา อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.86 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.81 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.63 ตามลำดับ

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) ตัวแปรแรงงูใจในการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ

แรงงูใจในการทำงาน	$\bar{X}$	SD.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	3.88	0.629	เห็นด้วยมาก
2. ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน	3.92	0.655	เห็นด้วยมาก
3. ด้านความก้าวหน้าในงาน	3.77	0.701	เห็นด้วยมาก
4. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	4.00	0.699	เห็นด้วยมาก
5. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	3.99	0.671	เห็นด้วยมาก
6. ด้านบรรยากาศในการทำงาน	3.61	0.799	เห็นด้วยมาก
ภาพรวม	3.86	0.692	เห็นด้วยมาก

จากตารางที่ 2 แรงงูใจในการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ

(พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ พบว่า ระดับความคิดเห็นในภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.86 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการได้รับการ



ยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 4.00
รองลงมาเป็นด้านความมั่นคงในการทำงาน
อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.99 ด้านความสัมพันธ์
กับเพื่อนร่วมงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.92

ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ อยู่ในระดับมาก มีค่า
เท่ากับ 3.88 ด้านความก้าวหน้าในงาน อยู่ในระดับ
มาก มีค่าเท่ากับ 3.77 และด้านบรรยากาศในการ
ทำงาน อยู่ในระดับมาก มีค่าเท่ากับ 3.61 ตามลำดับ

ตารางที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ตัวแปรภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	แรงจูงใจในการทำงาน		
	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)	Sig	ระดับความสัมพันธ์
1. การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์	0.437	0.000*	ระดับต่ำ
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	0.273	0.000*	ระดับต่ำมาก
3. การกระตุ้นการใช้ปัญญา	0.587	0.000*	ระดับปานกลาง
4. การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล	0.730	0.000*	ระดับสูง
ภาพรวม	0.577	0.000*	ระดับปานกลาง

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) ในภาพรวมพบว่า อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 0.577 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล อยู่ในในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.730 รองลงมาเป็นด้านการกระตุ้นการใช้ปัญญา อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเท่ากับ 0.587 ด้านการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ อยู่ในระดับต่ำ มีค่าเท่ากับ 0.437 และด้านการสร้างแรงบันดาลใจ อยู่ในระดับต่ำมาก มีค่าเท่ากับ 0.273 ตามลำดับ

สรุปและอภิปรายผลการวิจัย

จากผลการศึกษาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ สามารถอภิปรายผลการศึกษาดังนี้

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) พบว่า มีระดับความคิดเห็น ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ผู้บริหารควรเล็งเห็นและตระหนักถึงความสำคัญของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้งการมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจในการการทำงาน การกระตุ้นการใช้ปัญญาและการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล ซึ่งคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) เป็นบุคคลที่ได้รับการแต่งตั้ง



มาจากหลายภาคส่วนทั้งภาครัฐราชการ ภาคประชาชน และภาคเอกชน มีอำนาจหน้าที่ในการกำหนด แผนงานและยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคุณภาพชีวิต ในอำเภอ และดำเนินการให้เกิดการขับเคลื่อนตาม แผนดังกล่าวโดยบูรณาการและระดมทรัพยากรที่มี อยู่ในอำเภอ การบริหารภายใต้ความแตกต่างของ วิชาชีพ การคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล จึงมีความสำคัญ โดยเฉพาะในเรื่องการเคารพใน สิทธิและความเป็นส่วนตัวของผู้ร่วมงานและใส่ใจ รับฟังถึงความต้องการและเป็นที่ปรึกษาให้กับ ผู้ร่วมงานได้ ส่งเสริมการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ตลอดจนการมีความสามารถในการบริหารอารมณ์ ปฏิบัติตนอย่างมีมาตรฐานทางศีลธรรมและ จริยธรรม ได้รับการยอมรับนับถือและความ ไว้วางใจจากเพื่อนร่วมงาน คำนึงถึงความต้องการ ของผู้อื่นมากกว่าของตนเอง รวมถึงมีการใช้ข้อมูล สถานการณ์ปัญหาของพื้นที่โดยให้ทุกคนได้มีส่วน ร่วมในการให้ความคิดเห็นในการแก้ปัญหา ทำให้ ประชาชนเห็นความสำคัญของปัญหาว่าเกิด ประโยชน์อย่างไรกับชุมชน ตลอดจนผลดี ผลเสีย ผลกระทบที่เกิดขึ้น จนนำไปสู่การตั้งใจให้ทุกคน เข้ามาร่วมดำเนินการได้ง่าย ซึ่งสอดคล้องกับ การศึกษาของ Kuhnert อ้างถึง นิรดา เวชญาติลักษณ์, 2560⁽²⁾ ได้ศึกษาลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า ผู้นำจะไม่สนใจต่อความต้องการของตนเองแต่จะ เริ่มเห็นคุณค่าของหมู่คณะและของหน่วยงานซึ่ง เป็น คุณ ค่า หรือ คุณ ธรรม ที่ สูง กว่า จะ สละ ผลประโยชน์ของตนเอง ได้ใจผู้ตาม กระตุ้นให้ ลูกน้องเห็นคุณค่าของควมมีอุดมคติ ศักดิ์ศรี เพื่อ จะได้ไม่ทำงานตามหน้าที่เพียงเพื่อเงินเดือนหรือ ผลตอบแทนใดๆ ไปวันๆ อีกทั้งพยายามเปลี่ยน

ทัศนคติ ความเชื่อของผู้ใต้บังคับบัญชาให้เกิดการ ยอมรับและทำงานจนบรรลุเป้าหมายที่อยากได้ และ สอดคล้องกับการศึกษาของ อรรถวิท ชื่นจิต, 2557⁽¹³⁾ ที่ ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อ แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทเอกชน รุ่ง เชน เนอเรชั่น วายในเขต กรุงเทพมหานคร พบว่า ผู้นำมีการกระตุ้นผู้ตามให้ ตระหนักถึงปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้น ในหน่วยงานทำ ให้ผู้ตามมีความต้องการและแนะแนวทางใหม่ๆ มาแก้ปัญหาในหน่วยงานเพื่อหาข้อสรุปใหม่ที่ ดีกว่าเดิมเพื่อให้เกิดสิ่งใหม่และมีความสร้างสรรค์ โดยผู้นำมีการคิดและแก้ไขปัญหอย่างเป็นระบบ และสอดคล้องกับการศึกษาของ เกตุศิริ นทร์ เพชรบูรณ์, 2557⁽¹¹⁾ ได้ศึกษาลักษณะส่วนบุคคล เกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรม องค์กรที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ของพนักงานระดับปฏิบัติการ : กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ในด้านการสร้างบารมี และด้านการคำนึงถึงปัจเจก บุคคลส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของ พนักงานระดับปฏิบัติการและวัฒนธรรมองค์กรใน ด้านการริเริ่มส่วนบุคคลและด้านระบบการให้ รางวัลขององค์กรส่งผลต่อประสิทธิผลในการ ปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ

สำหรับผลการวิเคราะห์ปัจจัยแรงจูงใจใน การทำงานของ พชอ. พบว่า มีระดับความคิดเห็นใน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก ไม่ว่าจะเป็นการได้รับการ ยอมรับ นับ ถือ ความ มั่น คง ใน การ ทำ งาน ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ลักษณะงานที่ ปฏิบัติ ความก้าวหน้าในงาน และบรรยากาศในการ



ทำงาน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ผู้บริหารควรให้ความสำคัญและให้ความสำคัญต่อ พชอ.ที่จะจูงใจให้มีการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย ได้แก่ การกำหนดบทบาทหน้าที่ที่ตรงกับความรูความสามารถ มีความท้าทายและจูงใจให้อยากปฏิบัติงาน เปิดโอกาสให้ทุกคนได้เสนอความคิดเห็น แสดงความริเริ่มสร้างสรรค์ มีการสร้างสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน ช่วยเหลือให้ความร่วมมือในการทำงาน ส่งเสริมให้ พชอ.มีการพัฒนาศักยภาพ เช่น การอบรม การศึกษาดูงาน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เป็นต้น ตลอดจนการจัดเวทีให้ความชื่นชมและยกย่องชมเชยแก่บุคคลที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับของเพื่อนร่วมงาน มีเครื่องมือ วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานที่เพียงพอและสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สิ่งเหล่านี้จะเป็นแรงจูงใจให้ พชอ. มีการขับเคลื่อนการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลต่อไป ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นีออน ลีเค และคณะ, 2564⁽⁴⁾ ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกัน วัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ด้านความรับผิดชอบ ระดับมาก ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ระดับปานกลาง รองลงมาคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ระดับมาก และยังพบว่า ตัวแปรด้านนโยบายและการบริหารความสำเร็จในการปฏิบัติงาน สภาพการปฏิบัติงาน และลักษณะงานที่ปฏิบัติ มีผลและสามารถร่วม

พยากรณ์การปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวัณโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น ได้ร้อยละ 54.6 และสอดคล้องกับการศึกษาของสรนรินทร์ ศรีสังคม และประจักร บัวพันธ์, 2564⁽⁸⁾ ได้ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคล และแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการในโรงพยาบาล 5 เมสสา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว พบว่า แรงจูงใจในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมาก รองลงมาคือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ส่วนปัจจัยค่าจูน พบว่า ด้านสถานภาพวิชาชีพ อยู่ในระดับมาก รองลงมาคือด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก และยังพบว่าปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ ปัจจัยค่าจูนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสถานภาพวิชาชีพ และคุณลักษณะส่วนบุคคลด้านระยะเวลาในการปฏิบัติงาน มีผล และสามารถร่วมพยากรณ์การพัฒนาคุณภาพบริการของบุคลากรในโรงพยาบาล 5 เมสสา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาวได้ร้อยละ 59.2 ในส่วนของความสัมพันธ์ (Correlation Analysis) ที่เกิดจากภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) อยู่ในระดับปานกลาง และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่าการคำนึงถึงความแตกต่างระหว่างบุคคล มีระดับ



ความสัมพันธ์สูง รองลงมาเป็น การกระตุ้นการใช้ ปัญหา การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ และการ สร้างแรงบันดาลใจ ผู้นำเป็นปัจจัยสำคัญการที่มี ผู้นำที่ดีมีศักยภาพในการทำงานมีผลทำให้บุคลากร หรือเพื่อนร่วมงานให้การยอมรับ สามารถกระตุ้น หรือจูงใจเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงาน หากบุคลากร ได้รับแรงจูงใจที่ดีและเหมาะสมจะช่วยให้ พหอ. ทำงานด้วยความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความสุขในการทำงานเกิดความร่วมมือร่วมแรงกันทำงานอย่างสุด ความสามารถ ได้ตรงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ สมยศ ศรีจารนัย , 2560⁽¹²⁾ ที่ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ บทบาทของ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอต่อ การพัฒนาคุณภาพชีวิต และลดความเหลื่อมล้ำของ ประชาชน ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 4 ผลการวิจัย พบว่า การปฏิบัติตามบทบาทของ พหอ. ภาพรวมอยู่ใน ระดับปานกลาง โดยด้านการ “ร่วมทำ ร่วมแก้ไข ร่วมประเมินผล” มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ส่วนด้าน “ร่วมคิด ร่วมพิจารณา ร่วมเป็นเจ้าของ” และด้าน “ร่วมรับผิดชอบ ร่วมเติมเต็ม” อยู่ในระดับ ปานกลาง ในขณะที่ระดับการพัฒนาคุณภาพชีวิต และลดความเหลื่อมล้ำของประชาชน พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยด้านกายและกายภาพ ด้านจิตใจ อารมณ์ และสังคม อยู่ในระดับมาก ส่วนการลดความเหลื่อมล้ำ และการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตด้านความคิดปัญญา และวินัย อยู่ในระดับ ปานกลาง ผลของการปฏิบัติตามบทบาท ต่อการ พัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำสามารถ ทำนายผลได้ร้อยละ 28.3 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (p-value 0.01) และสอดคล้องกับการศึกษาของ ัญญา มาส โลงนันทน์, 2557⁽³⁾ ที่ ได้ศึกษาภาวะ

ผู้นำและแรงจูงใจในการทำงาน ที่ส่งผลต่อความคิด สร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ชิลลิก ฟาร์มา จำกัด ผลการศึกษาพบว่า ระดับการรับรู้ ภาวะผู้นำแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับการศึกษาและรายได้เฉลี่ยต่อ เดือน สำหรับระดับความคิดสร้างสรรค์แตกต่างกัน ตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพ ระดับ การศึกษา และรายได้เฉลี่ยต่อเดือน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยภาวะผู้นำโดยรวมและ แรงจูงใจโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับ ปานกลางกับความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งภาวะผู้นำแบบ ทางสายกลาง ภาวะผู้นำแบบมุ่งคน และภาวะผู้นำ แบบมุ่งงาน แรงจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ผลตอบแทน และสวัสดิการ และลักษณะของงาน ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน ดังนั้น ผู้นำ ควรมี ลักษณะ เน้น ทั้งงาน และ เน้น สัมพันธภาพ ยอมรับฟังความคิดเห็นของพนักงาน ประนีประนอม และให้ขวัญกำลังใจพนักงาน ควร ชื่นชมเมื่อลูกน้องทำงานสำเร็จให้ผลตอบแทนที่ เหมาะสม ปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้พนักงานมี ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ องค์กรมีความก้าวหน้า ยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการการนำผลการวิจัย ไปใช้

1.1 จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำ การ เปลี่ยนแปลงของ พหอ. ในด้านการสร้างแรง บันดาลใจมีค่าระดับความคิดเห็นน้อยจึงควรมี การพัฒนาให้ พหอ.มีทักษะความสามารถในการ โน้มน้าวจิตใจผู้ร่วมงานรวมถึงการกระตุ้น



ผู้ร่วมงานให้มีความกระตือรือร้นในการทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ เช่น อาจจะใช้วิธีการอบรม หรือศึกษาดูงาน หรือใช้สิ่งจูงใจ เช่น การยกย่อง เชิดชูเกียรติ หรือรางวัลและผลตอบแทน เป็นต้น

1.2 จะเห็นได้ว่าแรงจูงใจในการทำงาน ของ พชอ. ด้านบรรยากาศในการทำงานมี ค่าระดับความคิดเห็นน้อยจึงควรมีการพัฒนา และสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยจัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงาน เช่น มี สำนักงานโดยเฉพาะที่ใช้เป็นสถานที่ทำงาน มีสิ่งอำนวยความสะดวก เช่น โต๊ะทำงาน อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ เครื่องคอมพิวเตอร์ วัสดุ อุปกรณ์สำนักงานที่เพียงพอ ตลอดจนสวัสดิการ ที่ดีที่จะทำให้ พชอ.ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีความสุข

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาภาวะผู้นำแบบอื่นๆ ให้ เกิดการเปรียบเทียบว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่ ทำให้การดำเนินงาน พชอ.มีประสิทธิภาพผลมากที่สุด เช่น ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน ภาวะผู้นำ เชิงกลยุทธ์ หรือแบบผสมผสาน เป็นต้น

2.2 ควรมีการศึกษาปัจจัยอื่นๆเพิ่มเติม เช่น สมรรถนะของบุคลากร การบูรณาการทำงาน การมีส่วนร่วม และประสิทธิผลของ พชอ.

2.3 ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพเพื่อยืนยันผลการวิจัยเชิงปริมาณ

กิตติกรรมประกาศ

งานวิจัยฉบับสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยการให้ความช่วยเหลือแนะนำของ ดร.นพ.ภมร ธรรม นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ ดร.ไพศาล ไกรรัตน์ หัวหน้ากลุ่มงานอนามัยสิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัย กรุณาให้คำแนะนำข้อคิดเห็นในการทำงาน วิจัย มาโดยตลอด ผู้เขียนจึง ขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

ผู้เขียน ขอขอบ พระคุณ นายอำเภอ สาธารณสุขอำเภอ และคณะกรรมการพัฒนา คุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ทั้ง 8 อำเภอได้แก่ อำเภอ เมืองบึงกาฬ อำเภอนุ่งคล้า อำเภอบึงโขงหลง อำเภอเซกา อำเภอพรเจริญ อำเภอศรีวิไล อำเภอปากคาด และอำเภอโซ่พิสัย ขอขอบพระคุณ คณะกรรมการตรวจเยี่ยมการดำเนินงาน คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬทุกท่านที่ให้ความสะดวก ด้านอำนวยความสะดวก และประสานงาน ในการเก็บ รวบรวมข้อมูลครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

เอกสารอ้างอิง

1. เกตุศิรินทร์ เพ็ชรบูรณ์. การศึกษาลักษณะส่วนบุคคล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และวัฒนธรรมองค์กร ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ กรณีศึกษาเขตสาทร กรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์ บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2556.
2. ฉิรดา เวชญาลักษณ์. ภาวะผู้นำทางการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย; 2560.



3. ชัยญามาต โลจนานนท์. ภาวะผู้นำและแรงจูงใจในการทำงานที่ส่งผลต่อความคิดสร้างสรรค์ของพนักงาน กรณีศึกษา บริษัท ชิลลิก ฟาร์มา จำกัด วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยศิลปากร; 2557.
4. นีออน ลีเคะ, ประจักษ์ บัวพันธ์, และมกราพันธุ์ จูฑะรสกา. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานควบคุมป้องกันวันโรคของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ 13 กันยายน 2564];14(1),13-24. เข้าถึงได้จาก: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RDHSJ/issue/view/17511/4567>
5. น้ำฝน มินิล และไพศาล ไกรรัตน์. การขับเคลื่อนการดำเนินงานคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) จังหวัดบึงกาฬ : ปฐมบทของการเรียนรู้สู่การจัดการที่ยั่งยืน. บึงกาฬ: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดบึงกาฬ; 2563.
6. ไพศาล ไกรรัตน์. ตัวแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการพัฒนาระบบบริการอนามัยสิ่งแวดล้อมขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย [ภาคนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนา คณะวิทยาการจัดการ]. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร; 2561.
7. วิโรจน์ สารัตนะ. ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและนันททัศน์ร่วมสมัยปัจจุบัน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดทิพย์วิสุทธิ; 2557
8. สรณรินทร์ ศรีสังคม และประจักษ์ บัวพันธ์. คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการในโรงพยาบาล 5 เมตตา สาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว. วารสารวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพ [อินเทอร์เน็ต]. 2564 [เข้าถึงเมื่อ 13 กันยายน 2564];14(1), 391-403. เข้าถึงได้จาก: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/RDHSJ/issue/view/17511/4567>
9. สร้อยตระกูล อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์กร : ทฤษฎีและการประยุกต์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์; 2545.
10. สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภาปฏิบัติหน้าที่สำนักงานเลขาธิการสภานิติบัญญัติแห่งชาติ. รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการวุฒิสภา; 2560.
11. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือประกอบการพิจารณาระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ.2561. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: สำนักงานกิจการโรงพยาบาลการ สงเคราะห์ทหารผ่านศึกในพระบรมราชูปถัมภ์; 2561.
12. สมยศ ศรีจารนัย. บทบาทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและลดความเหลื่อมล้ำของประชาชน ในพื้นที่เขตสุขภาพที่ 4 [หลักสูตรการป้องกันราชอาณาจักร รุ่นที่ 60]. กรุงเทพฯ: วิทยาลัยป้องกันราชอาณาจักร; 2560.



13. อรรถวิท ชื่นจิตต์. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทเอกชนรุ่นใหม่ในเขตกรุงเทพมหานคร [วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต]. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพ; 2557.
14. อรุณรุ่ง เอื้ออารีสุขสกุล และธีระวัฒน์ จันทิก. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง: เปลี่ยนความท้าทายมุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน. วารสารวิชาการ Veridian E-Journal Silpakorn University ฉบับภาษาไทย สาขามนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศิลปะ ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 เดือนมกราคม - เมษายน 2559 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศิลปากร [อินเทอร์เน็ต]. 2559 [เข้าถึงเมื่อ 18 กรกฎาคม 2564]; 9(1), 845-860. เข้าถึงได้จาก: <https://he02.tci-thaijo.org/index.php/Veridian-E-Journal/article/view/57039/47393>
15. Hinkle, D.E, William, W. and Stephen G. J. Applied Statistics for the Behavior Sciences. 4thed. New York : Houghton Mifflin; 1998.
16. Yamane, Taro. Statistics An introduction Analysis : Harper International; 1973.