



**ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
ของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ เขตสุขภาพที่ 2
Transformational Leadership and Teamwork Affecting Effectiveness
of the District Health Board in the Health Area 2**

ชินวัฒน์ ชมประเสริฐ

Chinnawat Chomprasert M.P.H

ธานี โชติกคาม**

Thanee Chotigakham Ph.D. (Administration of
Organization Development)

* สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลก

** สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดพิจิตร

บทคัดย่อ

การศึกษานี้ ศึกษาระดับประสิทธิผล ความสัมพันธ์ อิทธิพลต่อประสิทธิผลของคณะกรรมการ
กลุ่มตัวอย่างคือ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ เขตสุขภาพที่ 2 ทั้งหมด 47 อำเภอ จำนวน
376 คน ใช้แบบสอบถามมาตรวัด 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.944 สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่
ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-Sample t-test ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และ
วิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของตัวแบบด้วยโปรแกรม LISREL 8.8

พบว่า 1) ระดับประสิทธิผลองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม มีค่าระหว่าง
4.011- 4.247 อยู่ในระดับมากทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ความสัมพันธ์ของตัวแปร
ประสิทธิผลองค์การ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง
รายคู่ เท่ากับ 0.51 - 0.73 ในระดับปานกลางอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงกับการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล ร้อยละ 53.60 ของค่าความแปรปรวนอย่างมีนัย
สำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะ ผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจในการมุ่งเน้นการพัฒนาผู้นำ ให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง
และการทำงานเป็นทีม รวมถึงกระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดแนวทางเชิงนโยบาย ให้มีการประเมินภาวะผู้นำ
การเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม ในการคัดสรรผู้จะมาทำหน้าที่ดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

Abstract

The purposes of this research are as follows the level, relationships, explain and predict the organizational effectiveness of the District Health Board. The units of analysis were all 47 District Health Board in the Health Area 2 for a total of 376 samples. The research instrument was a 5–point rating scale questionnaire. The content reliability was 0.944. The analysis for frequency, average, standard deviation, and one–sample t–test was done on SPSS for Windows, and the analysis for validity was done on LISREL 8.8.

The results were as follows: 1) the levels of organizational effectiveness, transformational leadership, and Teamwork were between 4.011 and 4.247 which were high in 5–point rating scale. The result was significant at the 0.01 level. 2) Organizational effectiveness, transformational leadership, and Teamwork had pair wise correlation coefficients between 0.51 and 0.73 which were middle. The result was significant at the 0.01 level. 3) Transformational leadership and Teamwork together influenced the effectiveness by 53.60 percents of variance with a significance level of 0.01.

Suggestions from this research: One should emphasize on the leadership development for leaders, such as Chief District Health Boards, so that they have transformational leadership and Teamwork. Moreover, Ministry of Public Health should develop policy guidance for an assessment for transformational leadership and Teamwork in a selection process for those positions.

คำสำคัญ	Keywords
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	Transformational leadership
การทำงานเป็นทีม	Teamwork
ประสิทธิผลองค์กร	Effectiveness
เขตสุขภาพที่ 2	Health area 2

บทนำ

แนวทางการศึกษาประสิทธิผลขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรมักจะถูกมองว่าเป็นเรื่องยากจากการศึกษาของบราวน์⁽¹⁾ ที่ศึกษาประสิทธิผลที่ไม่แสวงหาผลกำไร (Nonprofit Organization) พบว่าไม่สนใจในผลกำไรที่เกิดขึ้นแต่จะพิจารณาประสิทธิผลโดยพิจารณาจากปัจจัยต่างๆ ภายในตัวเอง ดังนั้นการศึกษาค้นคว้าในเรื่องประสิทธิผลขององค์การที่ไม่แสวงหาผลกำไรจึงน่าสนใจอย่างยิ่ง โรบินสัน⁽²⁾ และซุก⁽³⁾ มองในอดีตพบว่าประสิทธิผลเป็นสิ่งที่นักวิชาการชาวตะวันตกให้ความสำคัญและมีการพัฒนาตลอดเวลาและจะให้ความสำคัญมากขึ้นในอนาคต ซึ่งภาครัฐและเอกชนจะต้องมีการปรับตัวและมีการพัฒนาเพื่อให้บรรลุถึงประสิทธิผลที่ได้กำหนดไว้อย่างสมบูรณ์แบบที่สุด แต่ก็ไม่ได้หมายความว่าในการศึกษาเพื่อการประเมินประสิทธิผลจะดำเนินไปอย่างไรทิศทาง

จากการศึกษาขององค์ประกอบที่ส่งผลต่อประสิทธิผล พบว่า ภาวะผู้นำ (Leadership) เป็นองค์ประกอบหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง โดยมีผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ให้เป็นตัวกำกับทิศทาง จากนั้นจึงจัดวางคนพร้อมทั้งสื่อความหมายให้เข้าใจวิสัยทัศน์และสร้างแรงดลใจแก่คนเหล่านั้นให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ดังกล่าว⁽⁴⁻⁵⁾ ผู้บริหาร (Manager) เป็นผู้ใช้อำนาจทางการ (Authority) ซึ่งมากับตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้สมาชิกยอมปฏิบัติตามการบริหารจัดการด้วยการนำวิสัยทัศน์และกลยุทธ์ของผู้นำลงสู่การปฏิบัติการประสานงาน การจัดคนทำงาน ตลอดจนการแก้ปัญหาที่เกิดจากการปฏิบัติงาน แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยแนวคิดของ แบลส์⁽⁶⁾ แนวคิดที่เป็น

อิสระต่อกัน และยังส่งเสริมต่อกันด้วย พิชาย รัตนติลภ ภูเก็ต⁽⁷⁾ กล่าวว่าไว้ว่าผู้นำคนใดมีคุณสมบัติผู้นำเชิงแลกเปลี่ยนจะทำให้เกิดความสำเร็จของงานอยู่ในระดับหนึ่ง และถ้าผู้นำท่านนั้นมีลักษณะของผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพิ่มเติมเข้าแล้วจะทำให้ประสิทธิผลสูงมากขึ้นด้วย

การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นอีกองค์ประกอบหนึ่งที่มีอิทธิพลและมีความสำคัญต่อบุคลากร เพราะการรวมของบุคคลหลายฝ่ายหลายหน้าที่ ซึ่งจะต้องอาศัยความร่วมมือกัน (Collaboration) เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ Stott and Walker⁽⁸⁾ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบที่จะทำให้ทีมเกิดประสิทธิผล คือการมีเป้าหมายร่วมกัน (Shared targets) ซึ่งถือว่าเป็นคุณลักษณะที่สำคัญที่สุดของทีมที่ประสบผลสำเร็จ คุณภาพของการติดต่อสัมพันธ์ (Quality relationships) มีเป้าหมายร่วมกัน (Shared targets) มีการร่วมแรงร่วมใจกัน (Pulling together) ตลอดจนมีความยึดเหนี่ยวซึ่งกันและกันก็จะทำให้งานสำเร็จรวดเร็วยิ่งขึ้น

คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) เป็นการดำเนินงานร่วมกันของส่วนต่างๆ ได้กำหนดองค์ประกอบคณะกรรมการโดยให้นายอำเภอเป็นประธาน ผู้แทนส่วนราชการ ผู้แทนภาคเอกชน ผู้แทนภาคประชาชน เป็นคณะกรรมการ และให้สาธารณสุขอำเภอเป็นคณะกรรมการและเลขานุการ โดยใช้ “พื้นที่เป็นฐาน ประชาชนเป็นศูนย์กลาง” ตามระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ.2561⁽⁹⁾ ด้วยการทำงานอย่างมีส่วนร่วมของรัฐ ประชาสังคม และเอกชน ตามแนวทางประชารัฐ เพื่อสร้างเสริมความเข้มแข็งแก่ระบบสุขภาพอำเภอ เพื่อให้การขับเคลื่อนการดูแลสุขภาพภาคประชาชนของอำเภอ

มีความเข้มแข็ง ต่อเนื่อง และบูรณาการงานร่วมกัน
ของทุกภาคส่วน

จากบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการพัฒนา
คุณภาพชีวิตระดับอำเภอ (พชอ.) แสดงให้เห็น
ว่าการดูแลคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งทางด้าน
ร่างกาย จิตใจ สังคม และจิตวิญญาณของความเป็น
คนเป็นเรื่องสำคัญยิ่ง ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาเรื่อง
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมที่
ส่งผลต่อประสิทธิผลของคณะกรรมการพัฒนา
คุณภาพชีวิตระดับอำเภอ เขตสุขภาพที่ 2 โดยผู้วิจัย
คาดว่าจะสามารถนำไปเป็นข้อมูลเพื่อแก้ปัญหาการ
บริหารงานด้านต่างๆ ที่มีอยู่รวมถึงการปรับปรุงการ
ปฏิบัติงานในปัจจุบัน และที่สำคัญคือใช้เป็นแนวทาง
สำหรับการกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาคณะ
กรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ เพื่อให้
การดำเนินงานประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมาย
อย่างมีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์

เพื่อศึกษาระดับความสัมพันธ์ของตัวแปร
ประสิทธิผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีม และอิทธิพลของภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิต
ระดับอำเภอ เขตสุขภาพที่ 2

วัสดุและวิธีการศึกษา

แนวทางการศึกษาครั้งนี้ ใช้การวิจัยเชิงสำรวจ
(Survey Research) และใช้แนวทางการวิจัยเชิง
ปริมาณ (Quantitative Research) โดยผู้วิจัยได้
สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความรู้และประสบการณ์
จำนวน 16 คน แล้วนำข้อเสนอแนะมาประยุกต์กับ
ทฤษฎี ได้ตัวแปรการวัดความมีประสิทธิภาพ

โดยยึดถือแนวคิดเชิงบูรณาการของ ควินน์และโรซ
บอช เรียกว่า ตัวแบบการแข่งขันของคานีนัม⁽¹⁰⁻¹¹⁾
ประกอบด้วย 1) ตัวแบบกระบวนการภายใน (Inter-
nal Process Model) การทำงานในหน่วยงานที่ต่อ
เนื่องไม่ติดขัด 2) ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human
Relations Model) การสัมพันธ์ การมีส่วนร่วมใน
หน่วยงาน 3) ตัวแบบระบบเปิด (Open System
Model) การสร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ มีการปรับปรุงการ
ทำงานตลอดเวลา และ 4) ตัวแบบเป้าหมายเชิง
เหตุผล (Relation Goal Model) การบรรลุเป้าหมาย
ของหน่วยงาน ทั้งปริมาณและคุณภาพ แนวคิดด้าน
ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational
Leadership)⁽¹²⁾ ซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านบารมีเชิง
คุณลักษณะ (Attributed Charisma) การยอมรับของ
ผู้นำในวิสัยทัศน์และพันธกิจ 2) ด้านบารมีเชิง
พฤติกรรม (Behavioral Charisma) การรับรู้ของผู้ตาม
ในพฤติกรรมกระทำของผู้นำ 3) ด้านการจูงใจ
เพื่อสร้างแรงดลใจ (Inspirational Motivation) ความ
กระตือรือร้นและเอาใจใส่ของผู้ตามและความจงรัก
ภักดี 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual
Simulation) การชี้แนะผู้ตามให้เห็นถึงปัญหาและ
กระตุ้นให้ใช้ปัญญาในการแก้ปัญหา และ 5) ด้านการ
คำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)
การที่ผู้นำให้ความสนใจกับปัจเจกของผู้ตาม ส่วน
แนวคิดด้านการทำงานเป็นทีม จากการศึกษาทฤษฎี
และงานวิจัย ผู้วิจัยเห็นว่าทีมมีความสามารถทำให้เกิด
ประสิทธิผล พชอ.⁽⁸⁾ ประกอบด้วย 1) การมีเป้าหมาย
ร่วมกัน (Shared targets) การรับรู้และกำหนด
แนวทางในการแก้ปัญหา 2) คุณภาพของการติดต่อ
สัมพันธ์ (Quality relationships) การให้เกียรติรับฟัง
และแสดงออกถึงบรรยากาศที่ดีในการทำงาน 3) มีการร่วมแรงร่วมใจ (Pulling together) การทุ่มเท
กระตือรือร้น ช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน 4) ภาวะผู้นำที่เหมาะสม (Balanced leadership) การ
สนับสนุนให้โอกาสยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น ซึ่ง
ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลช่วงระยะเวลาทำวิจัย
ระหว่างวันที่ 20 พฤศจิกายน 2461 – 20 ธันวาคม
2561 (30 วัน) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วน
และตรงตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยเดินทางไปพบผู้ตอบ

แบบสอบถามด้วยตนเอง ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 2 ประกอบด้วย พิษณุโลก เพชรบูรณ์ ตาก สุโขทัย และอุตรดิตถ์ (รวมทั้งสิ้น 47 อำเภอ ละ 8 คน) รวมทั้งสิ้น 376 ชุด ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจำนวน 367 คน จาก 47 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 97.61 ค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.944 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐาน 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ คือ 5 = เห็นด้วยอย่างยิ่ง, 4 = เห็นด้วย, 3 = ไม่แน่ใจ, 2 = ไม่เห็นด้วย และ 1 = ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง จากนั้นนำมาหาค่าเฉลี่ย โดยการแปลความหมายระดับของตัวแปร คือ

4.50 – 5.00 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมากที่สุด

3.50 – 4.49 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับมาก

2.50 – 3.49 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับปานกลาง

1.50 – 2.49 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อย

1.00 – 1.49 หมายถึง ตรงกับสภาพความเป็นจริงในระดับน้อยที่สุด

สถิติที่ใช้ประกอบด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-Sample t-test ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และ วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัย (PHI) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.8 โดยค่า R หมายถึงความรวมถึง ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรสังเกตได้ (r) และ ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง (ϕ) Byrne⁽¹³⁾ คือ

$R = 0.70+$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูงมาก

$R = 0.51 - 0.69$ หมายถึง มีความสัมพันธ์สูง

$R = 0.36 - 0.50$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ปานกลาง

$R = 0.10 - 0.35$ หมายถึง มีความสัมพันธ์ต่ำ

หาค่าสัมประสิทธิ์ของสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) ด้วยโปรแกรม LISREL 8.8 ค่าความเข้มแข็ง (Strength) ของค่าอิทธิพล (Effect) ช่วงค่าอำนาจในการอธิบายและทำนาย มีดังนี้

$R^2 = 0.49+$ หมายถึง มีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูงมาก

$R^2 = 0.26 - 0.40$ หมายถึง มีอำนาจในการอธิบายและทำนายสูง

$R^2 = 0.13 - 0.25$ หมายถึง มีอำนาจในการอธิบายและทำนายปานกลาง

$R^2 = 0.01 - 0.12$ หมายถึง มีอำนาจในการอธิบายและทำนายต่ำ

ผลการศึกษา

1. การวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม พบว่า เป็นเพศชาย 317 ราย ร้อยละ 86.40 เพศหญิง 50 ราย ร้อยละ 13.40 ในด้านอายุ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อายุ 46 – 55 ปี 184 ราย ร้อยละ 50.10 รองลงมา ช่วงอายุระหว่าง 56 – 65 ปี 127 ราย ร้อยละ 34.60 ช่วงอายุระหว่าง 36 – 45 ปี 30 ราย ร้อยละ 8.20 ในด้านระดับการศึกษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาระดับปริญญาตรี 222 ราย ร้อยละ 60.50 รองมาคือ

ระดับปริญญาโท 90 ราย ร้อยละ 24.50 ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี 50 ราย ร้อยละ 13.60 และระดับปริญญาเอก 5 ราย ร้อยละ 1.40 ในด้านตำแหน่งงาน พบว่าเป็นผู้แทนองค์กรเอกชน 95 ราย ร้อยละ 25.90 รองมาคือ หัวหน้าส่วนราชการ 94 ราย ร้อยละ 25.60 คหบดี 90 ราย ร้อยละ 24.50 สาธารณสุขอำเภอ 46 ราย ร้อยละ 12.50 และนายอำเภอ 42 ราย ร้อยละ 11.40 ในด้านระยะเวลาในการทำงานผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีระยะเวลาในการทำงาน 10 – 15 ปี 220 ราย ร้อยละ 59.90 รองลงมาคือ 16 – 20 ปี 78 ราย ร้อยละ 21.30 6 – 10 ปี 45 ราย ร้อยละ 12.30 และน้อยกว่า 5 ปี จำนวน 24 ราย ร้อยละ 6.50 จากผู้ตอบแบบสอบถาม 367 ราย

2. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า ประสิทธิภาพองค์การอยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดที่สุดคือ ด้านเป้าหมายเชิงมนุษยสัมพันธ์ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านระบบเปิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีบาร์มีเชิงคุณลักษณะ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดได้แก่ ด้านการมีบาร์มีเชิงพฤติกรรมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการทำงานเป็นทีม พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดได้แก่ ด้านการร่วมแรงร่วมใจอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตามตารางที่ 1-3)

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลประสิทธิภาพของ พขอ.

รายการ	เกณฑ์ที่กำหนด 3.5			
	M	SD	p- value	แปรผล
1. ด้านกระบวนการภายใน	4.03	0.45	0.000	มาก
2. ด้านระบบเปิด	4.01	0.52	0.000	มาก
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.25	0.47	0.000	มาก
4. ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล	4.23	0.44	0.000	มาก

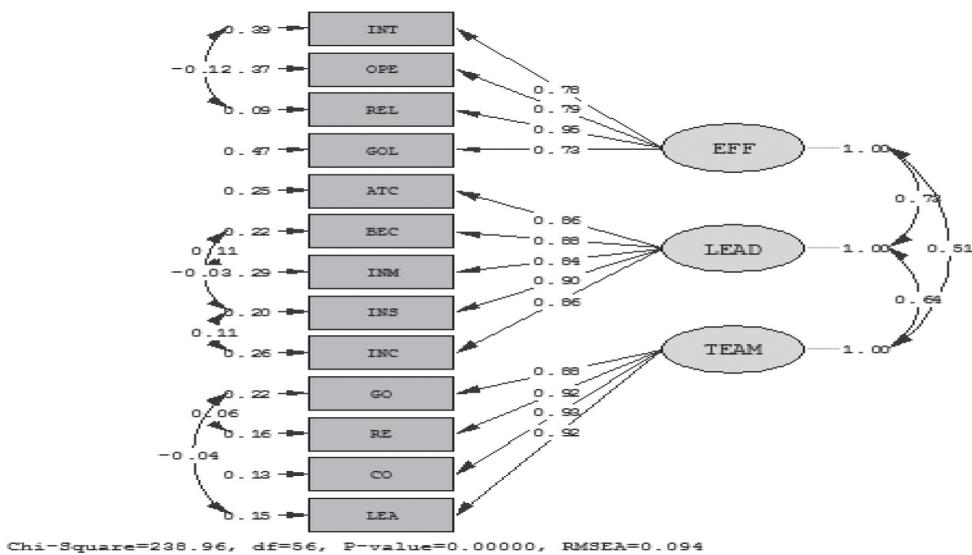
ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ พขอ.

รายการ	เกณฑ์ที่กำหนด 3.5			
	M	SD	p- value	แปรผล
1. ด้านบาร์มีเชิงคุณลักษณะ	4.19	0.52	0.000	มาก
2. ด้านบาร์มีเชิงพฤติกรรม	4.01	0.47	0.000	มาก
3. ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ	4.12	0.50	0.000	มาก
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.15	0.53	0.000	มาก
5. ด้านด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.14	0.50	0.000	มาก

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปรผลการทำงานเป็นทีมของ พขอ.

รายการ	เกณฑ์ที่กำหนด 3.5			
	M	SD	p- value	แปรผล
1. ด้านการมีเป้าหมายร่วมกัน	4.20	0.62	0.000	มาก
2. ด้านติดต่อสัมพันธ์	4.18	0.60	0.000	มาก
3. ด้านการร่วมแรงร่วมใจ	4.08	0.60	0.000	มาก
4. ด้านคุณภาพผู้นำ	4.11	0.61	0.000	มาก

3. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงเมื่อแยกพิจารณาพบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEAD) กับประสิทธิผลองค์กร (EFF) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.730, $p < 0.01$) การทำงานเป็นทีม (TEAM) กับประสิทธิผลองค์กร (EFF) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.510, $p < 0.01$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEAD) กับการทำงานเป็นทีม (TEAM) มีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.644, $p < 0.01$)

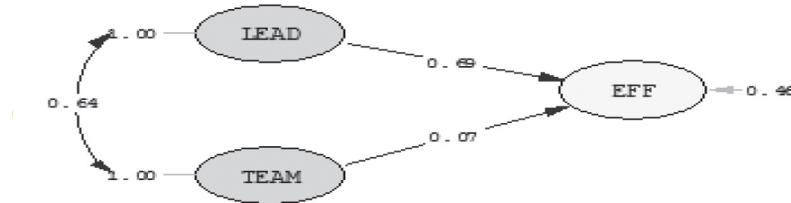


รูปที่ 2 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงของประสิทธิผลองค์กร (EFF)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEAD) และการทำงานเป็นทีม (TEAM)

4. ผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ พบว่า เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEAD) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร (EFF) ในระดับสูงอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.690, $p < 0.01$) การทำงานเป็นทีม (TEAM) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กรในระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.070, $p < 0.01$) และ

พบว่าสัดส่วนของความแปรปรวนถูกอธิบายและทำนายโดยสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model) มีค่าเท่ากับ 0.536 ซึ่งหมายความว่า ร้อยละ 53.60 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์การ ถูกอธิบายและทำนายโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก



รูปที่ 3 แสดงชุดของค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (LEAD) การทำงานเป็นทีม (TEAM) และประสิทธิผลองค์การ (EFF)

ตารางที่ 5 แสดงการเปรียบเทียบค่าดัชนีความสอดคล้องของสมการโครงสร้าง

Fit Indices	Acceptable Fit	Model
$\chi^2(p \text{ value})$	$.00 < p \leq 0.50$	238.959(0.00)
df	-	56
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 5$	4.267
$RMSEA$	$.05 \leq RMSEA \leq .08$	0.0945
90% CI on $RMSEA$	(Close to $RMSEA$)	0.0823 – 0.107
CFI	$.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.970
$NNFI (TLI)$	$.95 \leq NNFI \leq 0.97$	0.971
$SRMR$	$.04 \leq SRMR \leq .10$	0.0402

ที่มา : Schumacker & Lomax⁽¹⁴⁾

การตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างตัวแบบว่ามีมากน้อยเพียงใด (Fit Indices) สามารถประเมินความเหมาะสมของตัวแบบมาตรวัดได้จากค่าดัชนี Chi-Square (χ^2) โดยใช้ค่า Degree of Freedom (df) เป็นตัวช่วยตัดสินว่าค่า χ^2 มีขนาดใหญ่หรือเล็กเพียงใด ซึ่งก็คือการพิจารณาค่า χ^2 / df นั้นเอง จากค่าดัชนี Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA) โดยพิจารณาค่า Confidence Interval (CI) on RMSEA ด้วย จากค่าดัชนี Comparative Fit Index (CFI) กับ ค่าดัชนี Non - Normed Fit Index (NNFI) หรือเรียกว่า Tucker - Lewis Index: TLI และจากค่าดัชนี Standardised Root Mean Square Residual (SRMR) รวม 6 ดัชนี

สรุปตัวแบบสมการมีความเหมาะสมโดยเปรียบเทียบค่าดัชนีความสอดคล้องของสมการโครงสร้างทุกรายการ ได้ภายใต้บริบทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในเขตสุขภาพที่ 2 อยู่ในระดับดีมากและอย่างสมเหตุสมผล รวมทั้งข้อมูลที่จัดเก็บได้ก็มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกัน

อภิปรายผล

การอภิปรายผลการศึกษาคั้งนี้ เป็นการอภิปรายผลที่ได้จากการศึกษาสมมติฐานกับข้อค้นพบภายใต้บริบทที่ศึกษา มีรายละเอียดดังนี้

1. ตามสมมติฐานข้อที่ 1 ระดับประสิทธิผลองค์การภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีม มีระดับมากทุกด้าน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐาน สามารถอธิบายได้ว่า ในบริบทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอมักมีบทบาทที่เน้นหนักในการสนับสนุนการ

ปฏิบัติงาน รับนโยบายจากกระทรวงผ่านสำนักงานสาธารณสุขอำเภอซึ่งเป็นเลขานุการ จากที่เน้นในการแก้ปัญหาสุขภาพในอำเภอที่รับผิดชอบปรับเปลี่ยนเป็นปัญหาในการพัฒนาคุณภาพชีวิตซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับประชาชนทั้งสิ้น ผู้นำจะต้องทำทุกวิถีทางที่จะให้งานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับบุญชัย ธีระกาญจน์⁽¹⁵⁾ ได้ศึกษาตัวแปรที่ส่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 3 อยู่ในระดับสูงและค่อนข้างสูงมีทั้งหมด 4 ตัวแปร ประกอบด้วย ตัวแบบกระบวนการภายใน ตัวแบบมนุษย์สัมพันธ์ ตัวแบบระบบเปิด และตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล สามารถทำนายโดยใช้แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลได้ถึงร้อยละ 70.90 ส่วนในด้านผลกระทบ พบว่า การดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอจะต้องเปิดรับองค์ความรู้ใหม่ๆ ต้องมุ่งเน้นผลสำเร็จตามเป้าหมาย ภายใต้งบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งมีระบบแรงจูงใจที่ติดติดตามจากระดับที่สูงกว่า และดีกัสน⁽¹⁶⁾ ศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างการจัดการทรัพยากรบุคคลและประสิทธิผลองค์การในองค์การด้านการกีฬา ที่ไม่หวังผลกำไรบนพื้นฐานแนวความคิดแบบการวิเคราะห์พหุระดับ โดยมีวัตถุประสงค์ของการศึกษาเพื่อทดสอบแบบจำลองความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทั้งสอง เก็บตัวอย่างจากกลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้ฝึกสอนการกีฬา และผู้จัดการกีฬา ผลการศึกษายืนยันความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลและประสิทธิผลขององค์การ

2. สมมติฐานข้อที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีม และประสิทธิผลองค์การ มีความสัมพันธ์เชิงบวกได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตาม

สมมติฐาน สามารถอธิบายรายคู่ได้ดังนี้

มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับประสิทธิผลเชิงบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น ยอมรับวิสัยทัศน์และพันธกิจ และเชื่อมั่นผู้นำ ซึ่งจะทำให้ผู้ตามข้ามพ้นผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อสิ่งที่ยิ่งใหญ่กว่า ตลอดจนพฤติกรรมที่แสดงให้เห็นถึงการมีคุณธรรมและจริยธรรมของตัวผู้นำด้วย มีความกระตือรือร้น และการเอาใจใส่ ในการทำงานของผู้ตาม และทำให้เกิดความจงรักภักดี ผู้นำจะต้องสื่อสารให้ผู้ตามมีความมั่นใจว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ ชี้แนะผู้ตามให้เห็นถึงที่มาของปัญหาและกระตุ้นให้ใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหา ผู้นำสร้างความสนใจในเชิงปัญญาให้กับผู้ตาม เป็นที่ปรึกษามากกว่าทำหน้าที่ในการสั่งการและมอบหมายหน้าที่ให้ไปปฏิบัติ คอยสนับสนุนผู้ตามทั้งในด้านอารมณ์และด้านสังคมอย่างเหมาะสมให้อำนาจการตัดสินใจ ตลอดจนมีการพบปะหรือบ่อยๆ กับผู้ตาม และช่วยเหลือให้ผู้ตามสามารถบรรลุศักยภาพสูงสุดของตนเอง

เมื่อศึกษาในบริบทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการ มีบทบาทที่เน้นหนักในการสนับสนุนการปฏิบัติงาน ตามสภาพปัญหาของพื้นที่ ทั้งยังแก้ปัญหสุขภาพในอำเภอที่รับผิดชอบในด้านต่างๆ ซึ่งเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับคุณภาพชีวิตของประชาชนทั้งสิ้น ผู้นำจะต้องทำทุกวิถีทางที่จะให้งานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ สอดคล้องกับพัฒนา งามสูงเนิน⁽¹⁷⁾ ได้ทำการศึกษาปัจจัยเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรงและอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ

การเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณา ค่าอิทธิพลในภาพรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสุด ที่ระดับ 0.77 โดยเป็นอิทธิพลทางตรง เท่ากับ 0.50 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27 และโกชูเบนลี มูร์ท⁽¹⁸⁾ ยังได้ศึกษาภาวะผู้นำหน่วยงานตำรวจใหญ่ในอเมริกา โดยผู้วิจัยได้นำเอาโมเดลภาวะผู้นำเต็มรูปแบบ (Full Range Leadership Model) มาใช้ในการศึกษาเพื่อที่จะนำไปอธิบายผลของภาวะผู้นำ 3 แบบ (Transformational Leadership) ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน (Transactional Leadership) และภาวะผู้นำแบบวางเฉย/หลบเลี่ยง (Passive/Avoidant) ผลที่ได้รับจากความพยายามเป็นพิเศษ การรับรู้ประสิทธิผลของผู้นำและความพึงพอใจในตัวผู้นำ ผลการศึกษาพบว่า หัวหน้าตำรวจระดับผู้อำนวยการ มีประสิทธิผลหรือมีอิทธิพลเหนือผู้ใต้บังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้นหาก ได้รับความสำคัญกับรูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง นอกจากนี้แล้วในการวิจัยชิ้นนี้ยังให้ข้อเสนอแนะว่า ควรมีโปรแกรมการฝึกตามลำดับขั้นตอนเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำและการนำไปปฏิบัติ จะเป็นการเพิ่มพูนสมรรถนะการเป็นผู้นำแบบเปลี่ยนแปลงสำหรับองค์การตำรวจ

มีความสัมพันธ์ระหว่างการทำงานเป็นทีมกับประสิทธิผลองค์การเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า การทำงานเป็นทีมในระดับองค์กรทั้งในภาครัฐ ควรมีเป้าหมายในการดำเนินงานร่วมกัน ซึ่งถือว่าเป็นส่วนที่สำคัญที่สุดที่ทำให้การดำเนินงานประสบความสำเร็จ อีกทั้งต้องมีความสัมพันธ์กัน เป็นกันเอง กล่าวที่จะเสนอความคิดเห็นหรือแลกเปลี่ยนแนวคิดซึ่งกันและกัน ประสานการทำงานร่วมกัน ปกป้องหรือด้วยความเป็นกันเองไว้เนื้อเชื่อใจ เข้าใจ อารมณ์ความรู้สึกซึ่งกันและกัน สำนึกในความสำเร็จ

ของทีมมากกว่าส่วนตัว มีการเคารพนับถือกัน แต่ละส่วนราชการ ต้องยึดแต่ภารกิจของประชาชนเป็นหลักในเรื่องของการพัฒนาคุณภาพชีวิต อันเป็นการเริ่มต้นในการพัฒนาในทุกๆ ด้านอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

เมื่อศึกษาในบริบทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการมีภารกิจมาก ทั้งในส่วนของหน่วยงานต้นสังกัดและภารกิจการเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ โดยที่เน้นการทำงานเป็นทีมเพื่อทำงานบรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพขององค์การสอดคล้องกับคคมกฤษ จันทรโอภาส⁽¹⁹⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ พบว่า ข้าราชการที่ปฏิบัติงานที่มีปัจจัยส่วนบุคคลแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 ด้านปัจจัยสภาพแวดล้อมและสถานที่ทำงานนั้นมีระดับความคิดเห็นโดยรวมต่อประสิทธิผลการทำงานเป็นทีมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และในข้อเสนอแนะแนวทางการทำงานเป็นทีมคือ การที่บุคคลมีความผูกพันรับผิดชอบ ผลักดันการทำงานไปในทิศทางเดียวกันเพื่อให้บรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน และในการทำงานเป็นทีมจะต้องมีการจัดการ การวางแผนการดำเนินงานที่ดีและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และ Cohen and others⁽²⁰⁾ ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การมีส่วนร่วมของพนักงาน: กรณีศึกษา ค้นพบว่า ประสิทธิภาพของทีมงานที่มีประสิทธิภาพสูงทั้งในคุณภาพชีวิตการทำงานของลูกจ้างนั้นแตกต่างกัน โดยมีปัจจัยการทำงานด้วยตนเอง การเป็นผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ มีอิทธิพลการทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการออกแบบงาน ลักษณะกลุ่ม และการมีส่วนร่วมของพนักงาน

มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับการทำงานเป็นทีม เชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น ซึ่งจะทำให้ผู้ตามทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งยังมีความกระตือรือร้นและการเอาใจใส่ในการทำงาน โน้มน้าวให้แก้ปัญหาคด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์หรือวิธีการแบบใหม่ ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นที่ปรึกษา และมอบหมายหน้าที่ให้ไปปฏิบัติ คอยสนับสนุนผู้ตามทั้งในด้านอารมณ์และด้านสังคมอย่างเหมาะสม เจ้าหน้าที่ที่มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรักใคร่และปรองดองกัน ในหมู่คณะ โดยมีโครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐ กำหนดกฎระเบียบ วิธีการดำเนินงาน ที่เป็นการยึดถือร่วมกัน

เมื่อศึกษาในบริบทของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่าคณะกรรมการมีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนตามกฎหมาย มีรูปแบบ มีขั้นตอนในการปฏิบัติงานที่ถูกกำหนดไว้ สามารถตรวจสอบได้ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอต้องมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อที่จะให้เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน ไม่เกิดความเครียดในการทำงาน สอดคล้องกับ นริศ สวัสดิ์⁽²¹⁾ ได้ทำการศึกษาระดับประสิทธิผลของโรงเรียน และศึกษาตัวแปรระดับครูและตัวแปรระดับโรงเรียน ที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน พบว่า ประสิทธิภาพของโรงเรียนอยู่ในระดับสูง ตัวแปรระดับครูพบว่าเจตคติต่อโรงเรียนและภาวะผู้นำทางวิชาการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 และ .05 ส่วนตัวแปรระดับโรงเรียน พบว่า บรรยากาศในการทำงานมี

อิทธิพลต่อค่าเฉลี่ยของประสิทธิผลของโรงเรียนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ บลอสก์⁽²²⁾ ได้ทำการวิจัยเพื่อพยากรณ์ผลกระทบ ในมิติของการมีส่วนร่วมในโปรแกรมพัฒนาอาจารย์ โดยใช้เครื่องมือวัดการรับรู้และการวัดการมีส่วนร่วมของอาจารย์ พบว่า การติดต่อสื่อสาร การให้รางวัล การตัดสินใจสั่งการ ภาวะผู้นำ และการจูงใจ สามารถทำนายระดับการมีส่วนร่วมในการจัดโปรแกรมพัฒนาอาจารย์

3. สมมติฐานข้อที่ 3 เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ธรรมชาติสามารถอธิบายและทำนายประสิทธิผลของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ในเขตสุขภาพที่ 2 ได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมติฐานอธิบายดังนี้

จากการศึกษา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง การทำงานเป็นทีมมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลองค์กร สอดคล้องกับเชาว์ เกษมกุล⁽²³⁾ ได้ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาส์โปรแอมเทคคอร์ปอเรชั่น จำกัด โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการทำงานเป็นทีม พบว่า ผลการทำงานของพนักงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยแยกเป็นรายด้านทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านผู้นำอยู่ในระดับมาก รองมาคือ ด้านความเข้าใจภายในทีมงาน ด้านสภาพแวดล้อม ด้านการออกแบบงานและด้านความขัดแย้งในทีมงาน ตามลำดับ ส่วนข้อเสนอแนะของพนักงานในการแก้ปัญหาคือ ควรมีการมอบหมายงานให้กับผู้นำตามขนาดของทีมอย่างเป็นธรรมชาติ จึงจะเกิดประสิทธิผลสูงสุด ซึ่งบราวน์⁽¹⁾ ได้ศึกษาเกี่ยวกับประสิทธิผลขององค์กรในองค์กรที่ให้บริการแก่ประชาชนโดยไม่แสวงหาผลกำไร โดยเป็นการศึกษาเพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานของคณะผู้บริหาร (Board Perfor-

mance) ซึ่งพิจารณาจากนโยบายของคณะผู้บริหาร (Political Character of the Board) ซึ่งประกอบด้วยสมาชิกที่อยู่ในคณะบริหาร ทศนคติต่างๆ ของคณะผู้บริหารและการสรรหาผู้บริหาร กับประสิทธิผลองค์กร ซึ่งประสิทธิผลองค์กรวัดใน 4 มิติ คือ ผลผลิต การรับรู้เกี่ยวกับองค์กร การได้มาซึ่งงบประมาณและภาวะผู้นำของผู้บริหาร พบว่า มีความสัมพันธ์ในทางบวกระหว่างการปฏิบัติงานของผู้บริหารกับประสิทธิผลองค์กรในสามมิติ ยกเว้นมิติการรับรู้เกี่ยวกับองค์กรผลจากการวิจัยสรุปได้ว่า พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหาร วิสัยทัศน์ผู้บริหาร และการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการบริหารองค์กร

ข้อเสนอแนะ

ผลจากการวิจัยเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการทำงานเป็นทีมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ เขตสุขภาพที่ 2” ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงของทุกกระทรวง ที่ได้รับคัดเลือกเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ควรมีการส่งเสริมและกำหนดนโยบายให้นำภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมมาใช้ในการบริหารงาน เพื่อให้เกิดการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร

2. ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ ผู้บริหารระดับสูงของทุกกระทรวง ที่ได้รับคัดเลือกเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอ ควรกำหนดให้มีการเสริมสร้างและพัฒนาความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากร เพื่อให้อุทิศตนเพื่อพันธกิจกลุ่ม รวมทั้งการสื่อสารค่านิยมขององค์กรที่ทำให้บุคคลากรมีความ



กระตือรือร้นและมุ่งมั่นในการทำงานให้สำเร็จ ควรจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ระหว่างคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและการทำงานเป็นทีมในระดับบุคคลไปสู่ระดับกลุ่มเพื่อผลในระดับองค์การที่ยั่งยืน

3. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอให้ความสำคัญกับผู้ร่วมงานอย่างใกล้ชิด นอกเหนือจากการมอบหมายงาน ด้วยการแนะนำผู้ร่วมงานและให้ความช่วยเหลือทั้งในเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว สร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานและสนับสนุนสมาชิกในการแลกเปลี่ยนข้อมูลกันเพื่อให้สมาชิกได้รับข้อมูลกันอย่างทั่วถึง ลดความขัดแย้งที่เกิดขึ้น พูดคุยกันอย่างเปิดเผยใช้การประชุมปรึกษาหารือและเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการวิเคราะห์แก้ไขปัญหาในการทำงาน

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณ คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับอำเภอในเขตสุขภาพที่ 2 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ นายแพทย์ปิยะ ศิริลักษณ์ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดพิษณุโลกและผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาการทำวิจัย และส่งผลให้งานวิจัยนี้บรรลุตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

1. Brown, Nancy J. “The relative contribution of organization climate, supervisory leadership and peer leadership to job satisfaction, performance, and retention. *Dissertation abstracts international*. Vol. 50, No. 9. 2000.

2. Robinson, Robert B. Perceived organizational effectiveness: Degree of consistency in the pattern of expectations. *Dissertation Abstracts International – A (Online)*. 61(06): 2380 Available: Proquest UMI; Dissertation Abstracts. John Wiley & Sons. 2000, December.

3. Shook, John R. Comparative faculty perceptions of organizational effectiveness within various schools of an individual university system. *Dissertation Abstracts International – A (online)*. 61(04); 1248 Available: Proquest UMI; Dissertation Abstracts. 2000, October.

4. House, R. J., & Aditya, R. N. The social scientific study of leadership: quo Vadis. *Journal of Management*, 1996.

5. Yukl, G. Leadership in organizations (4th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall. 1998.

6. Bass, B. M. Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press. 1985.

7. พิชาย รัตนดิลก ณ ภูเก็ต. *องค์การและการบริหารจัดการ*. กรุงเทพฯ: ริงค์ บีเยอนด์ บุ๊คส์. 2553.

8. Stott, Kenneth & Walker, Allan. Making Management Work. New York: Simon & Schuster Pte Ltd. 1992.

9. ระเบียบสำนักนายกรัฐมนตรีว่าด้วยการพัฒนาคุณภาพชีวิตระดับพื้นที่ พ.ศ.2561. ราชกิจจานุเบกษา: สำนักนายกรัฐมนตรี กรุงเทพฯ.

10. Quinn, R. E., & Rohrbaugh, J. ‘A spatial model of effectiveness criteria: Toward a Competing Values Approach to Organizational Analysis’, *Management Science*. 1983.

11. พงษ์เทพ จันทสุวรรณ. ประสิทธิภาพองค์กร: ปฏิบัติแห่งมโนทัศน์วารสารร่วมพฤษ. 28 (3): 2553.
12. Bass, B. M. & Avolio, B. J. Improving organizational effectiveness through transformational Leadership. Thousand Oaks, CA: Sage. 1997.
13. Byrne, B. M. Structural equation modeling with LISREL, PRELIS and SIMPLIS: basic concepts, applications and programming. New Jersey: Lawrence Erlbaum. (1998).
14. Schumacker, R. E. & Lomax, R. G. A beginner's guide to structural equation modeling. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum. 2004.
15. บุญชัย อีระกาญจน์. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ: กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ 3. เอกสารวิชาการ สำนักตรวจราชการและประเมินผล กระทรวงสาธารณสุข. 2558.
16. Dixon, M, A. The relationship between human resource management and organizational effectiveness in non-profit sport organizations: Multi – level approach. Dissertation Abstracts International, 61, 2002. 4310.
17. พัฒนะ งามสูงเนิน. ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กรกับประสิทธิผลองค์กร ของโรงเรียนในสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาที่ 42. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาระดับบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา นครสวรรค์. 2556.
18. Gozubenli, Murat. An investigation of leadership styles in a large American police department: Effects on officers' extra effort, perceptions of leader effectiveness, and satisfaction with leaders. Spalding University, AAT 3390246, searched from proquest program, 26 December 2010. 2010.
19. คมกฤษ จันทรโอภาส. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการทำงานเป็นทีมของข้าราชการสำนักงานตรวจสอบภายในทหารอากาศ. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2553.
20. Cohen, S. G., Ledford, G. E. and Spreitzer, G. M. Employee involvement; Studies; self directed work teams; Effectiveness; Models; Teamwork. New York: Sage publication, Inc. 1996.
21. นริศ สวัสดิ์. การวิเคราะห์พหุระดับของตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของโรงเรียน มัธยมศึกษา. ดุษฎีนิพนธ์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา. 2550.
22. Bauschka, L. The predictive effects of organizational climate participation in faculty development programs. Dissertation abstracts international. Vol. 51, No. 1 July 1990: 52
23. เชาวน์ เกษมกุล. ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพนักงานบริษัทมาสโปรแอมเทค คอร์ปอเรชั่น จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. 2552.