

นิพนธ์ต้นฉบับ

ภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข
จังหวัดอุบลราชธานีสุรพล สาริกา⁽¹⁾

วันที่ได้รับต้นฉบับ: 3 มิถุนายน 2558

วันที่ตอบรับการตีพิมพ์: 29 กันยายน 2558

(1) ผู้รับผิดชอบบทความ: โรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลศรีสุข
อำเภอเขื่องใน จังหวัดอุบลราชธานี
(โทร.: 081-0692882,
E-mail: Pol24852@gmail.com)

บทคัดย่อ

การวิจัยเชิงสำรวจครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี 2) เปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร กลุ่มตัวอย่าง คือ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ในช่วงวันที่ 1 กุมภาพันธ์ - 30 เมษายน 2558 จำนวน 175 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง คือ t-test, One-way ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า ระดับภาวะผู้นำโดยภาพรวมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.21$, $S.D.=0.55$) การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน เงินเดือนปัจจุบัน จำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้น ผู้บริหารสาธารณสุขควรส่งเสริมให้ผู้นำมีการศึกษาในระดับสูงเพื่อให้มีภาวะผู้นำที่ดีต่อไป

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำ, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Original Article

Leadership of the Director of the Sub-District Health Promoting Hospital, Ubon Ratchathani Provincial Public Health Office

Surapol sarika⁽¹⁾

Received Date: June 3, 2015

Accepted Date: September 29, 2015

(1) Corresponding author:

Srisuk Sub-District Health Promoting Hospital,
Khuangnai District,
Ubon Ratchathani Province
(โทร.: 081-0692882,
E-mail: Pol24852@gmail.com)

Abstract

The survey research aims to 1) study the leadership of the director of the sub-district health promotion hospital, Ubon Ratchathani provincial public health office 2) compare the leadership of the director of the sub-district health promotion hospital by population characteristics. The participant was director of the sub-district health promoting hospital in Ubon Ratchathani province, during 1 February -30 April 2558 of a multi-stage random sample of 175 people. The instrument used in the study was a questionnaire. The statistics used for data analysis were descriptive statistics (percentage, average, standard deviation) and inferential statistics (t-test, One- way Anova)

The results showed that the overall leadership of the director of sub-district health promotion hospital was at high level ($\bar{x}=4.21$, S.D.=0.55). Comparing the leadership of the director of sub-district health promotion hospital by population characteristics, there were statistically significant different in age, marital status, level of education, during the operation of the organization present, current salary, number of public health workers in sub-district health promotion hospital at $p\text{-value}<0.05$.

So the administration should encourage leaders to higher education in order to have good leadership further.

Keyword: Leadership, Director of the Sub-District Health Promoting Hospital

บทนำ

ภาวะผู้นำเป็นผู้ที่มีความสามารถในการวางแผน กำหนดนโยบาย ทิศทางการดำเนินงานขององค์กร การบริหารจัดการองค์การในด้านต่างๆ การควบคุมกำกับ มีการแก้ไข ปัญหาอุปสรรคต่างๆ ที่เกิดขึ้นระหว่างการดำเนินงานของ องค์กร มีอิทธิพลในการจูงใจบุคลากรในองค์กร ให้ร่วมมือ ประสานงานกันเพื่อบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยอาศัย กระบวนการสื่อสารและการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกในกลุ่ม (วงศา เล้าศิริวงศ์, 2548) จากการศึกษาที่ผ่านมาพบว่า ภาวะผู้นำตามลักษณะและวิธีการใช้อำนาจของหัวหน้าสถานีนานามัยในจังหวัดนครราชสีมาภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (สมนึก ไวกาน, 2554) จากการศึกษาแบบภาวะผู้นำกับการ ปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารของหัวหน้าสถานีนานามัยในจังหวัด ร้อยเอ็ด พบว่า ในภาพรวมการปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารส่วน ใหญ่อยู่ในระดับสูง (สัญญา แก้วลาน, 2546) จากการศึกษา ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการกำกับควบคุมของ หัวหน้าสถานีนานามัยในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ภาวะผู้นำโดยรวม อยู่ในระดับสูง (อรรถพงษ์ ฉลาดการณ์, 2553)

สำหรับจังหวัดอุบลราชธานี มีโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล จำนวน 313 แห่ง มีบุคลากรสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 1,263 คน (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี, 2557) มี บทบาทหน้าที่ส่งเสริมสุขภาพ ควบคุมป้องกันโรค รักษาพยาบาล และฟื้นฟูสภาพให้แก่ประชาชนในหมู่บ้านที่ รับผิดชอบโดยมุ่งเน้นการสร้างสุขภาพมากกว่าซ่อมสุขภาพ ใน ปีงบประมาณ 2556 มีอัตราส่วนบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงาน ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อประชากร 1:1,454 คน อัตราส่วนโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อประชากร 1:5,867 คน มีบุคลากรสาธารณสุขได้รับการบรรจุเป็นข้าราชการ ในปี พ.ศ. 2555-2557 จำนวน 104, 395 และ 289 คน ตามลำดับ มีบุคลากรสาธารณสุขที่ลาออกจากราชการ ในปี พ.ศ. 2555-2557 จำนวน 36, 27 และ 36 คน ตามลำดับ มี รายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่สำคัญในปี พ.ศ. 2555- 2557 จำนวน 152, 176 และ 101 ตัวชี้วัด ตามลำดับ (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี, 2557)

จากข้อมูลดังกล่าวจะเห็นได้ว่า บุคลากรสาธารณสุข ปฏิบัติงานที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีรายงานผลการ ดำเนินงานตามตัวชี้วัดมีจำนวนมาก มีความรับผิดชอบงานมาก และมีบุคลากรจำนวนจำกัดทำให้เกิดปัญหาต่างๆ มากขึ้น ดังจะ เห็นได้จากมีหนังสือเรื่องร้องเรียนเพิ่มขึ้น โดยในปี พ.ศ. 2554- 2556 มีจำนวน 29 ,31 และ 38 เรื่อง ตามลำดับ(สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี, 2557) มีปัญหาด้านค่าครองชีพสูง มีรายได้และสิ่งตอบแทนต่ำ มีปัญหาด้านความก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน จึงเป็นเหตุทำให้คุณภาพการปฏิบัติงานต่ำลง องค์กร ควรรักษาคุณภาพการปฏิบัติงานให้อยู่ในระดับมาตรฐาน การที่ ผู้นำจะรักษามาตรฐานผลการดำเนินงานให้อยู่ในระดับดีนั้น เป็น

สิ่งท้าทายสำหรับผู้นำในองค์กรทุกคน หากผู้นำเป็นบุคคลที่มี อิทธิพลต่อองค์การก็จะสามารถนำพาให้องค์กรปฏิบัติงาน สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และบุคลากรในองค์กรก็จะแสดง พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์การออกมา (Robbins, 2005) หากผู้นำขาดภาวะผู้นำหรือมีภาวะผู้นำไม่เหมาะสม เช่น ไม่มีความสามารถ ไม่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ไม่มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ ไม่มีความรับผิดชอบ ไม่มีความกล้าหาญ และไม่มี คุณธรรม ก็จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จในการดำเนินงานได้ ยาก (สุพานี สฤณภูวนิช, 2549) ดังนั้นผู้วิจัยได้ตระหนักเห็น ความสำคัญในเรื่องนี้ จึงได้ศึกษาเรื่องภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี โดยจะนำผลการศึกษาไปวางแผนและ กำหนดนโยบายในการพัฒนาศักยภาพภาวะผู้นำของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัดสำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี
2. เพื่อเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคุณลักษณะทาง ประชากร

วิธีดำเนินการวิจัย

• รูปแบบการวิจัย

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey research)

• ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี ในช่วงวันที่ 1 กุมภาพันธ์-30 เมษายน 2558 จำนวน 313 คน (สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี, 2557)

การคำนวณขนาดตัวอย่าง ได้กำหนดขนาดของกลุ่ม ตัวอย่างตามสูตรของ Yamane (1967) ซึ่งมีดังนี้

$$n = \frac{N}{1+N e^2}$$

โดย n หมายถึง ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง

N หมายถึง จำนวนประชากร

e หมายถึง ความคลาดเคลื่อนที่ยอมรับให้มีได้

(0.05)

ได้ขนาดตัวอย่างเท่ากับ 175 คน

วิธีการสุ่มตัวอย่าง สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-Stage Random Sampling) มีขั้นตอนการสุ่มดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 แบ่งพื้นที่จังหวัดอุบลราชธานี ออกเป็น 4 กลุ่ม (stratum) ตามเขตพื้นที่สาธารณสุข (สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดอุบลราชธานี, 2557)

ขั้นตอนที่ 2 สุ่มเลือกอำเภอในแต่ละเขตพื้นที่สาธารณสุข โดยการสุ่มอย่างง่าย ด้วยวิธีจับฉลาก (Simple random sampling) มาในเขตพื้นที่สาธารณสุขร้อยละ 50 ของอำเภอในเขตพื้นที่สาธารณสุข (ยุทธ ไทยวรรณ, 2547)

ขั้นตอนที่ 3 สุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ด้วยวิธีจับฉลากสำหรับกลุ่มตัวอย่างคิดตามสัดส่วนประชากรที่ศึกษาของแต่ละอำเภอที่สุ่มได้ โดยการคิดเทียบตามหลักบัญญัติไตรยางศ์

• เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยมี 2 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลคุณลักษณะทางประชากรประกอบด้วย เพศ สถานภาพสมรส อายุ การศึกษาสูงสุด เงินเดือนปัจจุบัน ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน จำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวนครั้งการฝึกอบรม มีจำนวน 9 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ได้แก่ ด้านการพัฒนา ด้านการยอมรับ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการพูด และด้านการเข้ากับสังคม ผู้วิจัยสร้างขึ้นโดยประยุกต์ตามกรอบแนวคิดของ Griffiths (1956) มีจำนวนคำถามทั้งหมด 46 ข้อ ลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับ ได้แก่ 1) มากที่สุด 2) มาก 3) ปานกลาง 4) น้อย 5) น้อยที่สุด การให้คะแนนแต่ละระดับมีดังนี้ มีการปฏิบัติมากที่สุด (5 คะแนน) มีการปฏิบัติมาก (4 คะแนน) มีการปฏิบัติปานกลาง (3 คะแนน) มีการปฏิบัติน้อย (2 คะแนน) มีการปฏิบัติน้อยที่สุด (1 คะแนน) (รัตน บัวสนธิ, 2540) สำหรับการแปลความหมายคะแนนแบ่งเป็น 5 ระดับมีดังนี้ น้อยที่สุด (ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.00-1.49) น้อย (ช่วงคะแนนเฉลี่ย 1.50-2.49) ปานกลาง (ช่วงคะแนนเฉลี่ย 2.50-3.49) มาก (ช่วงคะแนนเฉลี่ย 3.50-4.49) มากที่สุด (ช่วงคะแนนเฉลี่ย 4.50-5.00) (ประคอง กรรณสูตร, 2542)

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือโดยทดสอบค่าความเที่ยงของแบบสอบถามได้นำไปใช้กับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 30 คน ที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง เครื่องมือในส่วนที่ 2 ได้คำนวณค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) ได้ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามด้านการพัฒนา ด้านการยอมรับ ด้านการให้ความช่วยเหลือ ด้านการประสานงาน ด้านการพูด และด้านการเข้ากับสังคม เท่ากับ 0.83, 0.81, 0.87, 0.82, 0.89, และ 0.84 ตามลำดับ

• การวิเคราะห์ข้อมูล

สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติอ้างอิง คือ t-test, One-way Anova

ผลการวิจัย

1. คุณลักษณะทางประชากร

คุณลักษณะทางประชากรของกลุ่มตัวอย่าง พบว่ากลุ่มตัวอย่างเพศหญิง (ร้อยละ 56.0) มีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี (ร้อยละ 49.1) อายุเฉลี่ย 49.49 ปี (S.D.=7.55) มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 80.6) มีระดับการศึกษาปริญญาตรี (ร้อยละ 74.3) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการอยู่ในช่วง 19-25 ปี (ร้อยละ 39.1) ระยะเวลาเฉลี่ย 26.18 ปี (S.D.=6.98) มีระยะเวลาที่ปฏิบัติในหน่วยงานปัจจุบันอยู่ในช่วง 1-10 ปี (ร้อยละ 65.7) อายุเฉลี่ย 12.50 ปี (S.D.=9.77) มีเงินเดือนปัจจุบันอยู่ในช่วง 23,316-31,961 บาท (ร้อยละ 45.1) เงินเดือน ค่ามัธยฐาน 26,960 บาท (Mode=21,140) มีจำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 3-4 คน (ร้อยละ 34.3) จำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเฉลี่ย 4.83 คน (S.D.=2.64) และการได้รับการฝึกอบรม จำนวน 1-8 ครั้ง (ร้อยละ 66.3) การฝึกอบรมเฉลี่ย 6.73 ครั้ง (S.D.=3.37)

2. ระดับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ระดับภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พบว่า โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.21$) ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.99$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การนำปัญหาของหน่วยงานและประชาชนมาเป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนพัฒนา ($\bar{X}=4.19$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ๆ ในการพัฒนา ($\bar{X}=3.70$)

ด้านการพัฒนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.13$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การเสริมสร้างขวัญและกำลังใจ โดยการยกย่องให้เกียรติคนดี คนเก่งของบุคลากรในหน่วยงานและในชุมชนในโอกาสอันสมควร ($\bar{X}=4.24$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานและประชาชน ไปศึกษาดูงานเพื่อนำสิ่งที่ได้มาปรับปรุงพัฒนางานและพัฒนาท้องถิ่น ($\bar{X}=3.97$)

ด้านการยอมรับ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.44$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมอบหมายงานให้บุคลากรในหน่วยงานตามความรู้ความสามารถ ($\bar{X}=4.58$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การยอมเป็นผู้ตามในเรื่องต่างๆ ในกรณีบุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนมีเหตุผลที่เพียงพอ ($\bar{X}=4.24$)

ด้านการให้ความช่วยเหลือ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.37$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การส่งเสริมให้หน่วยงานและประชาชนร่วมมือประสานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ($\bar{X}=4.48$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การให้ความสนใจและเอาใจใส่ในความเป็นอยู่ของประชาชนในชุมชน ($\bar{X}=4.25$)

ด้านการประสานงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.26$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การมีความสามารถในการติดต่อสื่อสาร สามารถทำให้เกิดความเข้าใจในการปฏิบัติงานของหน่วยงานและชุมชน ($\bar{x}=4.36$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้อำนวยความสะดวกในด้านสื่อวัสดุอุปกรณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงานและประชาชนในชุมชน ($\bar{x}=4.20$) และสามารถสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีม ($\bar{x}=4.20$)

ด้านการพูด โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.07$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้เหตุผลที่เหมาะสมประกอบการชี้แจงเพื่อให้บุคลากรในหน่วยงาน และประชาชนเข้าใจในประเด็นต่างๆ ($\bar{x}=4.21$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้สรุปและถ่ายทอดจากการประชุมได้อย่างชัดเจนและเข้าใจง่าย ($\bar{x}=3.91$)

ด้านการเข้ากับสังคม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x}=4.20$) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ การให้ความสำคัญกับงาน กิจกรรมต่างๆ ทั้งของหน่วยงานและประชาชน ($\bar{x}=4.43$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ การได้ร่วมพบปะสังสรรค์ในวาระต่างๆ กับประชาชนอย่างเหมาะสม ($\bar{x}=3.85$)

3. การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตาม เพศ พบว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่เป็นเพศชายกับเพศหญิงมีภาวะผู้นำไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 1)

การเปรียบเทียบระดับภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน เงินเดือนปัจจุบัน จำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สำหรับระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการและจำนวนครั้ง การอบรม ไม่มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 (ตารางที่ 2)

บทสรุปและอภิปรายผล

1. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามอายุ พบว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีอายุแตกต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีอายุมากคือมีอายุอยู่ในช่วง 51-60 ปี หรืออายุน้อยคือ มีอายุอยู่ในช่วง 29-40 ปี จะมีภาวะผู้นำแตกต่างกัน

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นอย่างนี้เนื่องจากอายุเป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกันทั้งในเรื่องความรู้สึกนึกคิดและความสามารถเนื่องจากบุคคลในวัยต่างกันมีความต้องการ มีประสบการณ์ที่ต่างกัน เมื่อมีอายุมากขึ้นจะมีการเรียนรู้เพิ่มขึ้น มีวุฒิภาวะสูงขึ้น ความคิดและพฤติกรรม การแสดงออกจะเปลี่ยนแปลงตามวัย สามารถวิเคราะห์ปัญหาได้ชัดเจนและถูกต้องมากขึ้น (จารุวรรณ น้อยพิชัย, 2553) ดังนั้นผู้บริหารสาธารณสุขควรให้ความสำคัญกับความอาวุโสในการคัดเลือกบุคคลที่เป็นภาวะผู้นำ จากผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ น้อยพิชัย (2553) ที่พบว่า อายุมีความสัมพันธ์กับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวิภาวดี และสอดคล้องกับการศึกษาของปัญญา นามศิริพงศ์พันธุ์ (2549) ที่พบว่า อายุที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และจากผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ที่ว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีอายุแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

2. การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามระดับการศึกษา พบว่า ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีระดับการศึกษา ต่างกันมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 กล่าวคือ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่จบระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรีกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่จบระดับการศึกษาปริญญาตรีและสูงกว่าปริญญาตรีมีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ที่เป็นอย่างนี้เนื่องจากวุฒิการศึกษาเป็นการศึกษาสอนให้คนรู้จักคิดพิจารณา วิเคราะห์ และแสวงหาความรู้ใหม่อยู่ตลอดเวลา บุคคลที่มีการศึกษาสูงจะมีการวิเคราะห์สิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล และมีความเข้าใจในสถานการณ์ได้ดีกว่า ดังนั้นผู้บริหารสาธารณสุขควรส่งเสริมให้ผู้นำมีการศึกษาในระดับสูงเพื่อให้มีภาวะผู้นำที่ดีต่อไป จากผลการศึกษาที่สอดคล้องกับการศึกษาของปัญญา นามศิริพงศ์พันธุ์ (2549) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับการศึกษาของจารุวรรณ น้อยพิชัย (2553) ที่พบว่า วุฒิการศึกษาที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวิภาวดี และจากผลการศึกษาที่สอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ที่ว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีภาวะผู้นำแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ข้อเสนอแนะหรือการนำไปใช้ประโยชน์

1. ผู้บริหารสาธารณสุขควรให้ความสำคัญกับความอาวุโสในการคัดเลือกบุคคลที่เป็นภาวะผู้นำ

2. ผู้บริหารสาธารณสุขควรให้ความสำคัญกับผู้นำที่มีสถานภาพสมรสคู่กับการคัดเลือกบุคคลที่เป็นภาวะผู้นำ
3. ผู้บริหารสาธารณสุขควรส่งเสริมให้ผู้นำมีการศึกษาในระดับสูงเพื่อให้มีภาวะผู้นำที่ดีต่อไป
4. ผู้บริหารสาธารณสุขควรส่งเสริมให้ผู้นำมีระยะ

เวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบันให้มากขึ้นเพื่อสร้างความคุ้นเคยกับประชาชนส่งผลให้งานบรรลุเป้าหมายมากขึ้น

5. ผู้บริหารสาธารณสุขควรเพิ่มเงินเดือนให้เหมาะสมกับขีดความสามารถของภาวะผู้นำให้มากขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- จารุวรรณ น้อยพิชัย. (2553). สมรรถนะภาวะผู้นำเชิงปฏิรูปของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลวิภาวดี. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพัฒนาลสังคม บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ประคอง กรณสูตร. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- ปัญญา นามศิริพงศ์พันธุ์. (2549). ความสามารถด้านภาวะผู้นำแบบมีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพชุมชนของหัวหน้าสถานีนอมาลัย จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ยุทธ ไถยวรรณ. (2547). สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- รัตนะ บัวสนธิ์. (2540). การประเมินผลโครงการการวิจัยเชิงประเมิน. กรุงเทพฯ: ต้นอ้อแกรมมี.
- วงศา เล้าศิริวงศ์. (2548). พฤติกรรมองค์การและการพัฒนาองค์การสุขภาพ. กรุงเทพฯ: ทีไอพีคอมพิวเตอร์ฟอรัม.
- สมนึก ไวกาน. (2554). แบบภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนอมาลัยในจังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สัญญา แก้วลาน. (2546). แบบภาวะผู้นำกับการปฏิบัติหน้าที่ในการบริหารของสถานีนอมาลัยในจังหวัดร้อยเอ็ด. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี. (2557). สรุปผลการดำเนินงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานีประจำปีงบประมาณ 2557. อุบลราชธานี: ฝ่ายยุทธศาสตร์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุบลราชธานี.
- สุพานิ สฤษฏ์วานิช. (2549). พฤติกรรมองค์การสมัยใหม่:แนวคิดทฤษฎี. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อรรถพงษ์ ฉลาดการณ. (2553). ภาวะผู้นำที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านการกำกับควบคุมของหัวหน้าสถานีนอมาลัยในจังหวัดชัยภูมิ. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- Griffiths, D. (1956). *Human relationship in school administration*. New York: Appleton-Century Crofts.
- Robbins. S. P. (2005). *Organizational behavior* (2nd ed.). New Jersey: Prentice-Hall.
- Yamane, T. (1967). *Statistics: An introductory analysis*. New York: Harper and Row.

ตารางที่ 1 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยคะแนนภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามเพศ

เพศ	N	$\bar{X}$	S.D.	t	P-Value
ชาย	77	179.14	16.81	-1.020	0.309
หญิง	98	181.53	13.09		

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
อายุ					
ระหว่างกลุ่ม	3	2249.81	1124.90	5.394	0.005*
ภายในกลุ่ม	172	35869.61	208.54		
รวม	175				
สถานภาพสมรส					
ระหว่างกลุ่ม	4	3406.88	1703.44	8.39	0.001*
ภายในกลุ่ม	171	34682.59	202.82		
รวม	175				
ระดับการศึกษา					
ระหว่างกลุ่ม	4	4357.70	2178.85	11.045	0.001*
ภายในกลุ่ม	171	33731.77	197.26		
รวม	175				
ระยะเวลาที่ปฏิบัติราชการ					
ระหว่างกลุ่ม	4	1121.98	560.99	2.595	0.078
ภายในกลุ่ม	171	36967.49	216.18		
รวม	175				

ตารางที่ 2 การวิเคราะห์ความแปรปรวนเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำแนกตามคุณลักษณะทางประชากร (ต่อ)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F	P-value
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในหน่วยงานปัจจุบัน					
ระหว่างกลุ่ม	23	3322.60	1107.53	5.909	0.001*
ภายในกลุ่ม	152	28488.63	187.42		
รวม	175				
เงินเดือนปัจจุบัน					
ระหว่างกลุ่ม	4	6737.69	2245.89	12.238	0.001*
ภายในกลุ่ม	171	31381.73	183.51		
รวม	175				
จำนวนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานประจำที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล					
ระหว่างกลุ่ม	8	5623.83	1405.95	8.030	0.001*
ภายในกลุ่ม	167	29238.63	175.08		
รวม	175				
จำนวนครั้งการฝึกอบรม					
ระหว่างกลุ่ม	20	729.28	364.64	1.532	0.219
ภายในกลุ่ม	155	36888.13	237.98		
รวม	175				

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05