

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ: กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ 3

บุญชัย ธีระกาญจน์*

บทคัดย่อ

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และ 3) ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา โดยใช้แบบสำรวจ กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ปฏิบัติหน้าที่สาธารณสุขอำเภอ ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ ผู้รับผิดชอบงานบริหารในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในทุกอำเภอในเขตสุขภาพที่ 3 จำนวน 54 อำเภอ รวม 270 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรวัด 5 ระดับ มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.982 สถิติที่ใช้ประกอบด้วยค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน One-Sample t-test ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของตัวแบบด้วยโปรแกรม LISREL 8.8

ผลการศึกษาพบว่า 1) ระดับประสิทธิผลขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาล มีค่าระหว่าง 3.72 - 4.21 อยู่ในระดับมากทั้งหมดอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 2) ความสัมพันธ์ของตัวแปร ประสิทธิภาพขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาล มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างรายคู่เท่ากับ 0.745 ถึง 0.819 ในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับธรรมาภิบาลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลร้อยละ 70.90 ของค่าความแปรปรวนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

ข้อเสนอแนะคือ การพัฒนาสำนักงานสาธารณสุขอำเภอให้มีประสิทธิผลมากขึ้น ผู้ที่เกี่ยวข้องควรให้ความสนใจในการมุ่งเน้นการพัฒนาผู้ทำหน้าที่สาธารณสุขอำเภอให้มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและมีธรรมาภิบาล รวมถึงกระทรวงสาธารณสุขควรกำหนดแนวทางเชิงนโยบายให้มีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลในการคัดสรรผู้จะมาทำหน้าที่ดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, ธรรมาภิบาล, ประสิทธิภาพองค์กร, สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ, เขตสุขภาพ

Abstract **Effects of Transformational Leadership and Good Governance on District Health Office's Effectiveness: A Case Study in Health Region 3.**

Boonchai Theerakarn

Bureau of Inspection and Evaluation, Office of the Permanent Secretary, Ministry of Public Health

The purposes of this study were: 1) to study organizational effectiveness, transformational leadership, and good governance of district health office, 2) to study relationships among transformational leadership, good governance, and DHO's effectiveness, and 3) to study impacts of transformational leadership and good governance on DHO's effectiveness. This study was a descriptive research by using

*สำนักตรวจราชการและประเมินผล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข

surveys. The units of analysis were chief district health officers, administrative personnel, academic personnel, and directors of subdistrict health promoting hospitals from all 54 DHOs in Health Region 3 for a total of 270 samples. The research instrument was a 5-point rating scale questionnaire. The content reliability was 0.982. 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: 1) The levels of organizational effectiveness, transformational leadership, and good governance were between 3.72 and 4.21 which were higher than 3.5 in 5-point rating scale ($p < 0.01$). 2) Organizational effectiveness, transformational leadership, and good governance had high pairwise correlation coefficients between 0.745 and 0.819 ($p < 0.01$). 3) Transformational leadership and good governance together influenced the effectiveness by 70.90 percent of variance ($p < 0.01$).

Suggestions from this research: To improve DHO's effectiveness, one should emphasize on the leadership development for CDHOs so that they have transformational leadership and good governance. Moreover, Ministry of Public Health should develop a policy guidance for assessing transformational leadership and good governance in a selection process for the position.

Keywords: *transformational leadership, good governance, organizational effectiveness, District Health Office, Health Region*

ภูมิหลังและเหตุผล

วิกฤติเศรษฐกิจในปี พ.ศ. 2540 ส่งผลกระทบต่อทุกภาคส่วนของสังคมไทย สาเหตุสำคัญส่วนหนึ่งเกิดจากการบริหารจัดการมีความบกพร่องและขาดประสิทธิภาพ รวมถึงการทุจริตและขาดจริยธรรมของบุคลากร ประกอบกับสถานการณ์ด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม และการบริหารงานของราชการมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากและรวดเร็ว แต่โครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐยังขาดความยืดหยุ่น ข้าราชการยังไม่สามารถปรับเปลี่ยนกระบวนการ วัฒนธรรม ค่านิยม และวิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวได้⁽¹⁾ เปิดโอกาสให้เกิดการทุจริตและการประพฤติผิดจรรยาบรรณในการปฏิบัติราชการ ส่งผลให้เกิดความสูญเสียทั้งในแง่ภาพลักษณ์ งบประมาณหรือรายได้เป็นอย่างมาก⁽²⁾

ภาวะผู้นำมีความสำคัญและจำเป็นเป็นอย่างยิ่งในการเผชิญกับภาวะการเปลี่ยนแปลง ผู้นำเป็นผู้สร้างวิสัยทัศน์ขององค์กร จัดวางและผลักดันบุคลากรให้สามารถเอาชนะอุปสรรคเพื่อไปสู่วิสัยทัศน์ขององค์กร เฮาส์ (House, 1996)⁽³⁾

และ เบสส์ (Bass, 1985)⁽⁴⁾ ได้ให้ความหมายว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะปฏิบัติตนเสมือนเป็นตัวแทนเพื่อการเปลี่ยนแปลง ด้วยการกระตุ้นและปรับเปลี่ยนทัศนคติ ความเชื่อและแรงจูงใจของผู้ตามด้วยการพัฒนาความสัมพันธ์เชิงอารมณ์กับผู้ตาม และทำให้ผู้ตามตระหนักและเชื่อในเป้าหมายที่สูงกว่าที่เคยคาดหวังไว้ และสูงกว่าผลประโยชน์ส่วนตน ผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลที่จะส่งผลให้กลุ่มบุคคลภายในองค์กรดำเนินการใดๆ เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กร⁽⁵⁾ ในสภาวะแห่งการเปลี่ยนแปลง องค์กรการจำเป็นที่จะต้องมีผู้นำที่สามารถเปลี่ยนแปลงสถานภาพเดิม มีวิสัยทัศน์ และสร้างแรงบันดาลใจให้กับสมาชิกภายในองค์กรเพื่อให้เกิดความต้องการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร⁽⁶⁾

สำหรับแนวคิดธรรมภิบาล เป็นเรื่องของหลักการบริหารที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ด้านความเป็นธรรม ความสุจริต ความมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ธรรมภิบาลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของนโยบายเศรษฐกิจที่ดี ซึ่งมีความสัมพันธ์กับระดับรายได้ที่สูงขึ้น⁽⁷⁾ และเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน ฟังตนเองได้และมีความ

ยุทธศาสตร์ทางสังคม⁽⁸⁾ ประเทศไทยมีการบังคับใช้และปรับแก้กฎหมายต่างๆ เพื่อก่อให้เกิดและเสริมสร้างธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการภาครัฐทุกภาคส่วนอย่างต่อเนื่อง⁽⁹⁾ เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขต่อประชาชน เกิดผลสัมฤทธิ์ มีประสิทธิภาพและเกิดความคุ้มค่าในภารกิจของรัฐ⁽¹⁰⁾ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้กำหนดให้ส่วนราชการจัดทำนโยบายและประกาศเจตนารมณ์ว่าจะดำเนินการด้วยการยึดหลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี⁽¹⁾

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาล เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมให้เกิดประสิทธิผลขององค์กร การมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงคือการที่ผู้นำมีวิสัยทัศน์ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ มีความสามารถในการสื่อสารและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และเมื่อองค์กรมีธรรมาภิบาลในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการการตรวจสอบ สามารถประเมินผลงานได้อย่างชัดเจน จะยิ่งทำให้เกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น⁽¹¹⁾

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเป็นองค์กรทางการแพทย์และสาธารณสุขที่มีหน้าที่ในการดูแลสุขภาพของประชาชนเพื่อทำให้เกิดสุขภาวะทั้งด้านร่างกาย จิตใจ สังคมและจิตวิญญาณ ดำเนินภารกิจต่างๆ ที่เกี่ยวกับการบริการสุขภาพแบบองค์รวม ทั้งการรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การฟื้นฟูสมรรถภาพและการคุ้มครองผู้บริโภค⁽¹²⁾ สาธารณสุขอำเภอในฐานะผู้นำองค์กรมุ่งเน้นการกำกับงานให้ได้ประสิทธิผล แต่ในการดำเนินงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอนั้น พบว่ายังมีปัญหาอุปสรรคในหลายด้าน เช่น ปัญหาด้านการบริหาร ด้านงบประมาณ ด้านคุณภาพของการให้บริการ⁽¹³⁾

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงทำการวิจัยเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์สามารถนำผลการวิจัยไปเป็นข้อมูลเพื่อแก้ปัญหการบริหารที่มีอยู่ รวมถึงการปรับปรุงการบริหารงานในปัจจุบัน และที่สำคัญคือใช้สำหรับการกำหนดนโยบายการวางแผนพัฒนาสาธารณสุขอำเภอในอนาคต เพื่อให้การดำเนินงานด้านสาธารณสุขประสบผลสำเร็จบรรลุเป้าหมายต่อไป

วัตถุประสงค์

1. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และธรรมาภิบาลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมาภิบาลและประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ
3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

ทฤษฎีและแนวคิด

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎี และแนวคิดต่างๆ เพื่อกำหนดตัวแปร ดังนี้

แนวคิดการวัดความมีประสิทธิภาพ มีฐานคติเบื้องต้นที่ว่า ประสิทธิภาพมิใช่แนวคิดที่เกิดจากการสังเกตปรากฏการณ์แล้วอุปนัยมาอยู่ในระดับนามธรรม แต่เป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นตามค่านิยม⁽¹⁴⁾ โดยในองค์ประกอบด้านประสิทธิภาพขององค์กร เริ่มจากการกำหนดตัวแปรทั้งหมด ที่คาดว่าจะเป็นตัววัดประสิทธิผล จากนั้นจึงทำการศึกษาว่า ตัวแปรเหล่านั้นมีความสัมพันธ์ที่เหมือนกันอย่างไร โดย ควินน์และโรห์บอท์ (Quinn & Rohrbaugh) ได้กำหนดแนวคิดเชิงบูรณาการที่เข้มแข็งและได้รับการยอมรับ เรียกว่า ตัวแบบการแข่งขันของค่านิยม ประกอบด้วย 1) ตัวแบบกระบวนการภายใน (Internal Process Model) 2) ตัวแบบมนุษยสัมพันธ์ (Human Relations Model) 3) ตัวแบบระบบเปิด (Open System Model) และ 4) ตัวแบบเป้าหมายเชิงเหตุผล (Relation Goal Model)⁽¹⁵⁾

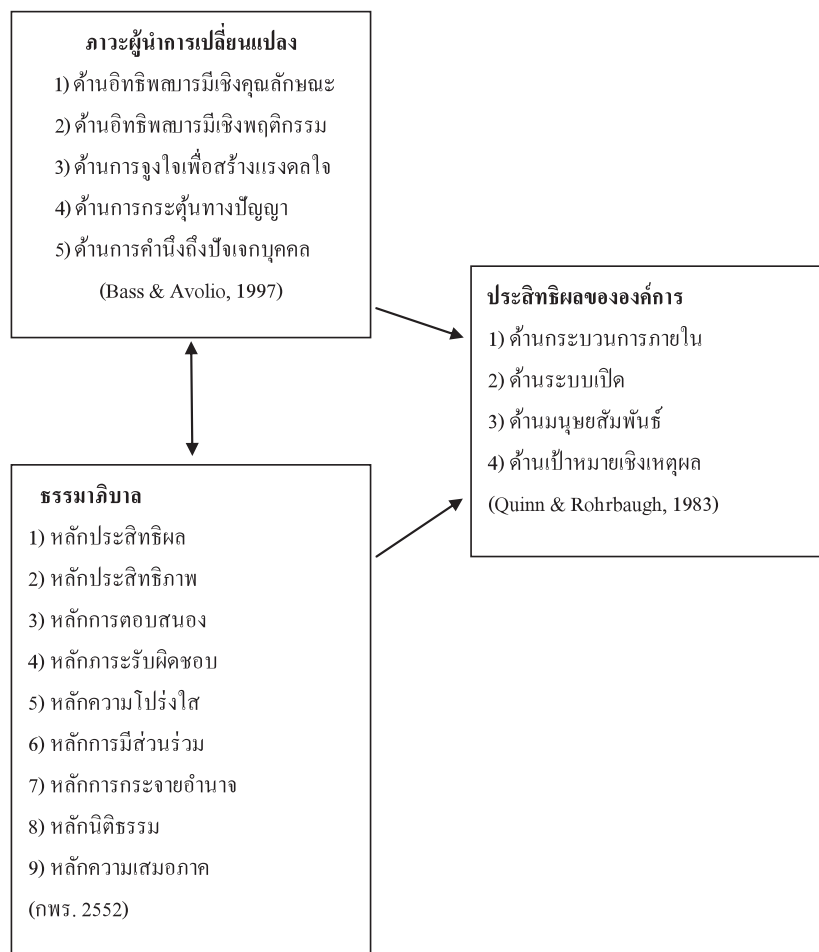
แนวคิดด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น มีหลายแนวคิด เช่น ภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมุ่งเน้นในการอธิบายว่าผู้นำที่ยิ่งใหญ่มีคุณสมบัติอย่างไร ภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรมมุ่งเน้นการศึกษาพฤติกรรมแบบมุ่งคนและมุ่งงานของผู้นำ และภาวะผู้นำตามสถานการณ์มุ่งเน้นการอธิบายว่าควรใช้ผู้นำประเภทใดให้สอดคล้องกับสถานการณ์ ซึ่งล้วนเป็นองค์ประกอบที่ทำนาย

ประสิทธิผลเชิงบวกทั้งสิ้น ผู้วิจัยได้นำแนวคิดของบาสส์และอโวลีโอ (Bass & Avolio, 1997)⁽¹⁶⁾ มาใช้ในการวิจัยซึ่งประกอบด้วย 1) ด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ (Attributed Charisma) 2) ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม (Behavioral Charisma) 3) ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงคลใจ (Inspirational Motivation) 4) ด้านการกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation) 5) ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration)

ส่วนแนวคิดด้านหลักธรรมาภิบาลนั้น ก.พ.ร. มุ่งเน้นให้ความสำคัญในเรื่องนี้ต่อการพัฒนาระบบราชการไทยอย่างชัดเจนและต่อเนื่อง โดยในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย (พ.ศ.2556-พ.ศ.2561)⁽¹⁷⁾ ได้มีสาระในการผลักดัน

การสร้างระบบราชการไทย ให้เป็นกลไกของรัฐที่สำคัญต่อการบริหารกิจการบ้านเมือง ด้วยการขับเคลื่อนนโยบายและยุทธศาสตร์ของรัฐบาล เพื่อเพิ่มขีดสมรรถนะข้าราชการให้สามารถเรียนรู้ ปรับตัวและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ในการอำนวยความสะดวกและการให้บริการประชาชนได้อย่างทันการณ์ โดยยึดมั่นในหลักจริยธรรมและธรรมาภิบาล เพื่อให้เกิดความโปร่งใส นำมาซึ่งความเชื่อมั่นศรัทธา โดยการเปิดโอกาสให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมและมีความรับผิดชอบต่อสังคม เนื้อหาประกอบด้วย 1) หลักประสิทธิผล 2) หลักประสิทธิภาพ 3) หลักการตอบสนอง 4) หลักการรับผิดชอบต่อ 5) หลักความโปร่งใส 6) หลักการมีส่วนร่วม 7) หลักการกระจายอำนาจ 8) หลักนิติธรรม 9) หลักความเสมอภาค และ

กรอบแนวคิดในการวิจัย



รูปที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



10) หลักการมุ่งเน้นหันมาปฏิบัติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ, 2552)⁽²⁾ (แต่ในการวิจัยครั้งนี้ไม่ได้นำองค์ประกอบหลักการมุ่งเน้นหันมาปฏิบัติมาใช้ เนื่องจากในปัจจุบันยังไม่มีกฎหมายระบุแนวทางที่เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน)

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ มีสมมติฐาน 2 ข้อ คือ

1. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมชาติภาพและประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมชาติภาพมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตของเนื้อหา

ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัยประกอบด้วยตัวแปรอิสระ 2 ตัวแปร และตัวแปรตาม 1 ตัวแปร ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 2 ตัวแปร คือ

- 1.1 แนวคิดภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง 5 ด้าน คือ ด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจ ด้านการกระตุ้นทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล

- 1.2 หลักธรรมชาติภาพ 9 ด้าน คือ หลักประสิทธิผล หลักประสิทธิภาพ หลักการตอบสนอง หลักการะับผิดชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักนิติธรรม และหลักความเสมอภาค

2. ตัวแปรตาม ประกอบด้วยตัวแปรแฝงจำนวน 1 ตัวแปร คือ ประสิทธิผลขององค์กร สามารถวัดได้จากตัวแปรสังเกตได้ 4 ด้านคือ ด้านกระบวนการภายใน ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านระบบเปิด และด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล

2. ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่

สำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอในเขตสุขภาพที่ 3 ประกอบด้วยจังหวัดชัยนาท อุทัยธานี นครสวรรค์ พิจิตรและกำแพงเพชร รวม 54 แห่ง โดยผู้ตอบแบบสอบถามคือผู้ปฏิบัติหน้าที่สาธารณสุขอำเภอ ผู้รับผิดชอบงานวิชาการ ผู้รับผิดชอบงานบริหารในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รวม 270 คน

ระเบียบวิธีศึกษา

ใช้แนวทางการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) โดยใช้แบบสำรวจซึ่งผู้วิจัยได้สร้างขึ้นจากการศึกษาทฤษฎีแล้วนำมากำหนดเป็นนิยามปฏิบัติการในแต่ละตัวแปร (Operational Definition) จนได้แบบสอบถามมาตรฐาน 5 ระดับ จากนั้นนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรง ดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.67 - 1.00 และมีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.982 เก็บรวบรวมข้อมูลช่วงระยะเวลาที่กำหนด (Cross Sectional Survey) ในระหว่างวันที่ 1 พฤษภาคม 2558 - 30 มิถุนายน 2558 (60 วัน) ซึ่งผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามกลับคืนจาก 235 คน จาก 47 อำเภอ คิดเป็นร้อยละ 87.04 จากนั้นผู้วิจัยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปวิเคราะห์ข้อมูลแจกแจงเป็นค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน one-sample t-test ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows และวิเคราะห์ตรวจสอบความตรงของตัวแบบด้วยโปรแกรม LISREL 8.8

ผลการศึกษา

1. จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 235 ราย ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คือมีจำนวน 157 ราย คิดเป็นร้อยละ 66.80 และเพศหญิงจำนวน 78 ราย คิดเป็นร้อยละ 33.20 ในด้านอายุ ส่วนใหญ่มีอายุ 41 - 50 ปี คือมีจำนวน 118 ราย คิดเป็นร้อยละ 50.20 รองลงมา ช่วงอายุระหว่าง 31 - 40 ปี มีจำนวน 59 ราย คิดเป็นร้อยละ 25.10 ช่วงอายุระหว่าง 51 - 60 ปี มีจำนวน 57 ราย คิดเป็นร้อยละ 24.30 และอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 30 ปีมีจำนวน 1 ราย คิดเป็นร้อยละ 0.40 ในด้านตำแหน่งงานนั้นตรงตามสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้คือสาธารณสุขอำเภอ ผู้รับผิดชอบงานบริหาร ผู้รับผิดชอบงานวิชาการจำนวนอย่างละ

47 ราย รวมคิดเป็นร้อยละ 60.00 และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพจำนวน 94 ราย คิดเป็นร้อยละ 40.00

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาล โดยการหาค่าเฉลี่ยสูงสุดและต่ำสุดของแต่ละแนวคิด แล้วแบ่งช่วงระยะห่างระหว่างค่าเฉลี่ยต่ำสุดและค่าเฉลี่ยสูงสุดออกเป็น 5 ช่วง⁽¹⁸⁾ คือ ระดับมากที่สุด (4.50 - 5.00) ระดับมาก (3.50 - 4.49) ระดับปานกลาง (2.50 - 3.49) ระดับน้อย (1.50 - 2.49) และระดับน้อยที่สุด (1.00 - 1.49) พบว่า ประสิทธิภาพขององค์การอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือด้านระบบเปิด อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ ส่วนค่าเฉลี่ยที่ต่ำสุดได้แก่ด้านการกระตุ้นทางปัญญา

อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และธรรมาภิบาล อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือหลักนิติธรรม ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดได้แก่หลักการตอบสนอง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (ตารางที่ 1 - 3)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝง เมื่อแยกพิจารณา พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.819, $p < 0.01$) ธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์การมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.745, $p < 0.01$) และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับธรรมาภิบาลมีความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับสูงมากอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (0.753, $p < 0.01$) (รูปที่ 2 และ ตารางที่ 4)

4. ผลการศึกษากิทธิพลของภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

รายการ	เกณฑ์ที่กำหนด 3.5				
	M	SD	t value	p value	แปลผล
1. ด้านกระบวนการภายใน	4.06	0.52	16.35*	< 0.001	มาก
2. ด้านระบบเปิด	3.86	0.53	10.43*	< 0.001	มาก
3. ด้านมนุษยสัมพันธ์	4.20	0.58	19.04*	< 0.001	มาก
4. ด้านเป้าหมายเชิงเหตุผล	4.21	0.55	19.36*	< 0.001	มาก

* $p < 0.01$

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสาธารณสุขอำเภอ

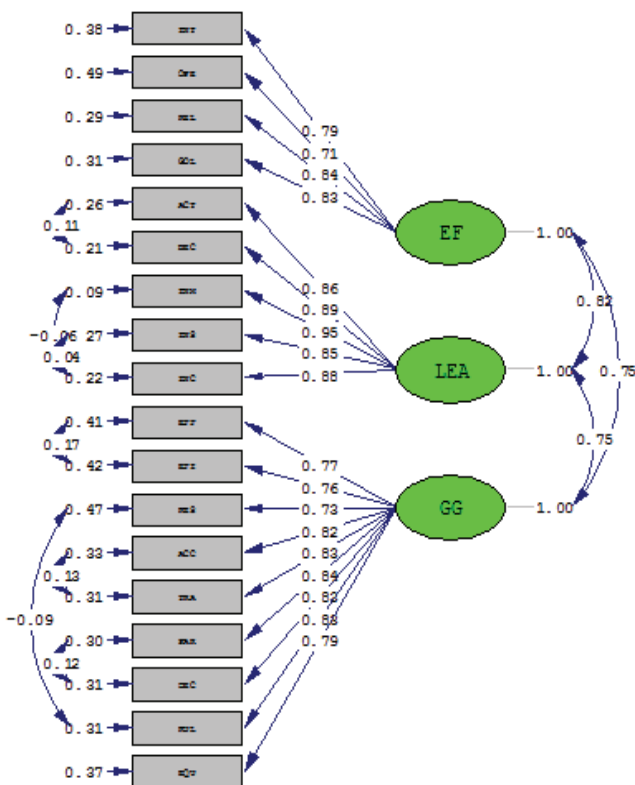
รายการ	เกณฑ์ที่กำหนด 3.5				
	M	SD	t value	p value	แปลผล
1. ด้านบารมีเชิงคุณลักษณะ	4.11	0.58	16.25*	< 0.001	มาก
2. ด้านบารมีเชิงพฤติกรรม	4.13	0.63	15.43*	< 0.001	มาก
3. ด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงจูงใจ	4.14	0.61	16.19*	< 0.001	มาก
4. ด้านการกระตุ้นทางปัญญา	4.04	0.63	13.06*	< 0.001	มาก
5. ด้านการคำนึงถึงปัจเจกบุคคล	4.10	0.59	15.42*	< 0.001	มาก

* $p < 0.01$

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลธรรมชาติของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

รายการ	เกณฑ์ที่กำหนด 3.5				
	M	SD	t value	p value	แปลผล
1. หลักประสิทธิผล	4.00	0.73	10.59*	< 0.001	มาก
2. หลักประสิทธิภาพ	3.98	0.69	10.64*	< 0.001	มาก
3. หลักการตอบสนอง	3.72	0.70	4.75*	< 0.001	มาก
4. หลักการรับผิดชอบ	3.93	0.63	10.48*	< 0.001	มาก
5. หลักความโปร่งใส	3.83	0.60	8.47*	< 0.001	มาก
6. หลักการมีส่วนร่วม	3.98	0.63	11.67*	< 0.001	มาก
7. หลักการกระจายอำนาจ	3.92	0.61	11.51*	< 0.001	มาก
8. หลักนิติธรรม	4.02	0.58	13.81*	< 0.001	มาก
9. หลักความเสมอภาค	3.88	0.70	8.30*	< 0.001	มาก

*p < 0.01



รูปที่ 2 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาล (EF = ประสิทธิภาพขององค์กร, LEA = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, GG = ธรรมาภิบาล)

ตารางที่ 4 แสดงค่าสหสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผล ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และธรรมาภิบาล

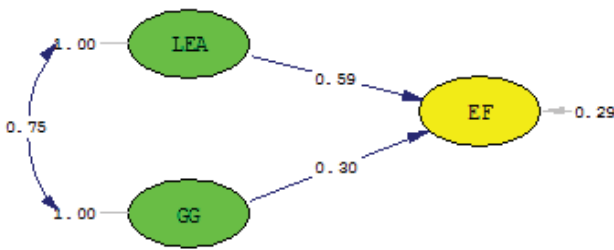
	EF	LEA	GG
EF	1		
LEA	0.819*	1	
GG	0.745*	0.753*	1

N = 235, *p < 0.01

(EF = ประสิทธิภาพขององค์กร, LEA = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, GG = ธรรมาภิบาล)

และธรรมาภิบาลที่มีผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ พบว่า สัดส่วนของความแปรปรวนถูกอธิบายและทำนายโดยสมการโครงสร้าง (Structural Equation) มีค่าเท่ากับ 0.709 ซึ่งหมายความว่า ร้อยละ 70.90 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลขององค์กรถูกอธิบายและทำนายโดยภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลซึ่งถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก (รูปที่ 3 และ ตารางที่ 5)

สรุปตัวแบบสมการ มีความเหมาะสมและมีความสอดคล้องกับข้อมูลที่จัดเก็บได้ ภายใต้บริบทของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอในเขตสุขภาพที่ 3 อยู่ในระดับดีมากและอย่างสมเหตุสมผล รวมทั้งข้อมูลที่จัดเก็บได้ก็มีความเหมาะสม



รูปที่ 3 แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการระหว่างตัวแปร (EF = ประสิทธิภาพขององค์กร, LEA = ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง, GG = ธรรมชาติ)

ตารางที่ 5 แสดงค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางของตัวแบบสมการโครงสร้างระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงธรรมชาติและประสิทธิผลขององค์กร

Predicted Variable	KSI → ETA	γ	R ²
EF	LEA → EF	0.594*	0.709
	GG → EF	0.298*	

N = 235, *p < 0.01

และมีความสอดคล้องกัน (ตารางที่ 6)

วิจารณ์

1. ระดับประสิทธิผลองค์กรของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสูงทั้ง 4 ด้าน อาจเนื่องมาจากบริบทการทำงานของสาธารณสุขอำเภอที่ต้องทำงานเพื่อควบคุมและสนับสนุนทางวิชาการให้กับหน่วยบริการในระดับตำบลนั้น มีเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จกำกับโดยชัดเจน จึงต้องมุ่งเน้นผลสำเร็จของงานให้ทันเวลาและตามงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด อีกทั้งมีระบบแรงจูงใจ นิเทศติดตามงานจากจังหวัดและเขตสุขภาพ ทำให้ประสิทธิผลด้านเป้าหมายเชิงเหตุผลมีระดับสูงสุด และด้วยเหตุดังกล่าวจึงไม่อาจสร้างสรรค์แนวทางการทำงานใหม่ๆ หรือปรับปรุงเปลี่ยนแปลงแนวทางแก้ไขปัญหาที่สร้างสรรค์ได้ ต้องเลือกวิธีการตัดสินใจมากกว่าการกระจายอำนาจให้บุคลากรมีโอกาสเสนอแนวคิดใหม่ในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิผล ประสิทธิภาพด้านระบบเปิดจึงมีระดับต่ำสุด อย่างไรก็ตามประสิทธิผลขององค์กรในภาพรวมจะอยู่ในระดับมากหรือน้อยยังขึ้นอยู่กับหลายปัจจัย ตามแนวทางการศึกษาเพื่อประเมินประสิทธิผลองค์กรของ Quinn & Rohrbaugh อ้างถึงในพงษ์เทพ จันทสุวรรณ⁽¹⁵⁾ ว่าแนวทางการศึกษาด้านประสิทธิผลขององค์กร ควรยึดถือแนวคิดเชิงบูรณาการโดยมีฐานคติเบื้องต้นที่ว่า ประสิทธิภาพมิใช่แนวคิด

ตารางที่ 6 แสดงการเปรียบเทียบค่าดัชนีความสอดคล้องของสมการโครงสร้าง

Fit Indices	Good Fit*	Acceptable Fit	Model
$\chi^2(p \text{ value})$	$0.00 < p \leq 1.00$	$0.00 < p \leq 0.50$	287.080(0.00)
df	-	-	125
χ^2 / df	$0 \leq \chi^2 / df \leq 2$	$0 \leq \chi^2 / df \leq 5$	2.2966
RMSEA	$0 \leq RMSEA \leq 0.08$	$0.05 \leq RMSEA \leq 0.08$	0.0766
90% CI on RMSEA	(Close to RMSEA, left boundary of CI=.00)	(Close to RMSEA)	0.0654 - 0.0879
CFI	$0.95 \leq CFI \leq 1.00$	$0.95 \leq CFI \leq 0.97$	0.987
NNFI (TLI)	$0.95 \leq NNFI \leq 1.00$	$0.95 \leq NNFI \leq 0.97$	0.984
SRMR	$0 \leq SRMR \leq 0.08$	$0.04 \leq SRMR \leq 0.10$	0.0459

ที่มา : Schumacker & Lomax, 2004⁽¹⁹⁾, Hair et al. (2006)⁽²⁰⁾

แต่เป็นสิ่งที่ประกอบสร้างขึ้นมาตามค่านิยม

การที่ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของสาธารณสุขอำเภอสูงทุกด้าน ชี้ให้เห็นว่า สาธารณสุขอำเภอได้ใช้ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งเป็นกระบวนการที่จะทำให้ผู้ตามเกิดการเปลี่ยนแปลงความพยายามในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นจากความคาดหวัง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ใช้ภาวะผู้นำด้านการจูงใจเพื่อสร้างแรงดลใจสูงกว่าด้านอื่นๆ เพื่อเพิ่มระดับความกระตือรือร้นและการเอาใจใส่ในการทำงานเพื่อให้เกิดความตระหนักในเป้าหมายร่วมกัน สอดคล้องกับแนวคิดของบาสส์และอวอลิโอ (Bass & Avolio)⁽²¹⁾ ที่กล่าวว่า การดลใจ (Inspiration) เป็นวิธีการที่ผู้นำอธิบายเป้าหมายในอนาคตขององค์กร ซึ่งผู้ปฏิบัติงานมีส่วนร่วมรับทราบถึงภารกิจที่จะปฏิบัติให้สำเร็จได้ ผู้นำจะสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ตาม หรือผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ความพยายามเพิ่มขึ้น เพื่อให้งานสำเร็จ สอดคล้องกับขวัญชัย พูลเจริญ⁽²²⁾ ที่พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารโรงเรียนบ้านโพธิ์ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจะเชิงเทรา เขต 1 ด้านการดลใจอยู่ในระดับมาก แต่ก็ยังไม่สามารถใช้ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นทางปัญญา กระตุ้นให้ผู้ตามใช้ปัญญาในการแก้ไขปัญหาได้อย่างเต็มที่ เพราะกระบวนการทำงานยังคงยึดติดกับผลลัพธ์ของงานตามตัวชี้วัดที่ถูกรังรัด หากได้ใช้ภาวะผู้นำด้านนี้มากขึ้น จะส่งผลต่อคุณภาพหรือผลสัมฤทธิ์ของงานในเชิงบวก สอดคล้องกับแนวคิดของบาสส์และอวอลิโอ (Bass & Avolio)⁽¹⁶⁾ ที่กล่าวว่า ในการกระตุ้นเขาวงกตปัญญา (Intellectual Stimulation) ผู้นำจะเป็นผู้กระตุ้นให้ผู้ตามใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา กระตุ้นให้เกิดระบบความคิดการเรียนรู้วิธีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์

สาธารณสุขอำเภอได้ใช้ธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการทุกด้าน อย่างไรก็ตาม เนื่องจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเป็นหน่วยงานบังคับบัญชาในระดับอำเภอ เป็นหน่วยกำกับเพื่อให้บริการสาธารณสุขแบบผสมผสานมีคุณภาพและประสิทธิภาพ ทั้งยังมีบทบาทในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การติดตามประเมินผล รวมถึงการบริหารจัดการงบประมาณ จึงส่งผลให้สาธารณสุขอำเภอมีระดับธรรมาภิบาลในหลัก

นิติธรรม สูงสุด เพราะต้องใช้อำนาจของกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัด ด้วยความเป็นธรรมและไม่เลือกปฏิบัติ ซึ่งก็เป็นปัจจัยที่อาจส่งผลกระทบกับการตอบสนองตามความคาดหวัง หรือความต้องการของประชาชนผู้รับบริการและเจ้าหน้าที่ ตลอดจนผู้มีส่วนเกี่ยวข้องอื่นๆ จึงส่งผลให้ธรรมาภิบาลด้านหลักการตอบสนองอยู่ในระดับต่ำสุด สอดคล้องกับซิมเมอร์ ซูลิส⁽²³⁾ ที่ได้ศึกษาตัวแบบการวัดผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของเทศบาล โดยศึกษาเปรียบเทียบระหว่างเทศบาล 3 ขนาด และพบว่า ตัวแปรที่ส่งผลสัมฤทธิ์ในการทำงานของเทศบาลอยู่ในระดับสูงและค่อนข้างสูงมีทั้งหมด 7 ตัวแปร ประกอบด้วยภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง การวางแผนเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับประชาชนในท้องถิ่น การจัดการระบบสารสนเทศ การสร้างความพึงพอใจให้แก่เจ้าหน้าที่และลูกจ้าง กระบวนการจัดการและผลงานของเทศบาล

2. ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงธรรมาภิบาล และประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอสามารถอธิบายความสัมพันธ์รายคู่ได้ ดังนี้

2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับประสิทธิผลขององค์กร อธิบายได้ว่า สาธารณสุขอำเภอมีคุณลักษณะของการเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง สามารถปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานตามคุณลักษณะที่มี ได้อย่างเหมาะสมกับแต่ละบุคคล แต่ละสถานการณ์ และปฏิบัติได้เต็มตามศักยภาพแล้วทำให้ประสิทธิผลขององค์กรบรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับวโร เฟิงส์วาลด์⁽²⁴⁾ ที่ได้ทำการศึกษาเพื่อพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างเชิงเส้นตรง และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิผลของโรงเรียน กลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ เมื่อพิจารณาค่าอิทธิพลในภาพรวมที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนสูงสุด ที่ระดับ 0.77 โดยเป็นอิทธิพลทางตรงเท่ากับ 0.50 และมีอิทธิพลทางอ้อมเท่ากับ 0.27

2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลขององค์กร สามารถอธิบายได้ว่าธรรมาภิบาลเป็นหลักปฏิบัติที่ดีของบ้านเมืองและสังคม ภายใต้การปฏิบัติและวัตถุประสงค์

ร่วมกัน โดยเน้นองค์ประกอบที่จะทำให้เกิดการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ การอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข การดำเนินงานที่เชื่อมโยงของภาครัฐ ท้องถิ่นและประชาชน การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ ความรับผิดชอบ เมื่อนำธรรมาภิบาลอันเป็นหลักปฏิบัติที่ดีมาใช้ อย่างเข้มข้น และสม่ำเสมอ จะทำให้การทำงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอมีคุณภาพสูง และการให้ความสำคัญแก่บุคลากรสนับสนุนให้เกิดความเป็นอิสระในการบริหารงานแต่ละระดับมากขึ้น จะช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุผลได้ตามเป้าหมายมากขึ้น สอดคล้องกับจำพูนแสงมัลย์⁽²⁵⁾ ที่ศึกษาเรื่องการพัฒนาระบบการบริหารงานสาธารณสุข ตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า อำเภอจันทรา จังหวัดร้อยเอ็ด ผลการศึกษาพบว่า การพัฒนาระบบการบริหารงานสาธารณสุขตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการบริหารงานสาธารณสุขตามหลักธรรมาภิบาลของบุคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์การและการบริการด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีความพึงพอใจในบริการของหน่วยงานภาครัฐ ส่วนสิรินทร์พันธ์เกษม⁽²⁶⁾ ได้ศึกษาเรื่องสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินกับการสร้างธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบล ผลการวิจัยพบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลคือ บทบาทของสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ความสามารถในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลและการตรวจสอบของประชาชน การส่งเสริมธรรมาภิบาลในองค์การบริหารส่วนตำบลสามารถกระทำได้โดยผ่านปัจจัยทั้ง 3 ดังกล่าว

2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับธรรมาภิบาล อธิบายได้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลโน้มน้าวบุคคลอื่นหรือกลุ่มบุคคลอื่น ซึ่งจะทำให้ผู้ตามทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม มีคุณธรรมและจริยธรรม ทั้งยังมีความกระตือรือร้นและความเอาใจใส่ในการทำงาน โน้มน้าวให้แก้ปัญหาด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์หรือวิธีการแบบใหม่ๆ ที่แตกต่างไปจากเดิม เป็นที่ปรึกษาและมอบหมายหน้าที่ให้ไปปฏิบัติ คอยสนับสนุนผู้ตามทั้งในด้านอารมณ์และด้านสิ่งของอย่างเหมาะสม เจ้าหน้าที่มีขวัญและ

กำลังใจในการทำงาน มีความรักใคร่และปรองดองกันในหมู่คณะ โดยมีโครงสร้างการบริหารจัดการภาครัฐที่กำหนดกฎระเบียบและวิธีการดำเนินงานให้ยึดถือร่วมกัน

เมื่อศึกษาในบริบทของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ จะเห็นได้ว่าสำนักงานสาธารณสุขอำเภอเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างองค์การที่ชัดเจนเป็นรูปแบบ มีการกำหนดขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้ สามารถตรวจสอบได้ สาธารณสุขอำเภอมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ทำให้เพื่อนร่วมงานมีความสามัคคี มีขวัญและกำลังใจในการทำงาน มีความรู้สึกผูกพันกับองค์การ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเพื่อนร่วมงาน สอดคล้องกับสมนึก ไวงาน⁽¹¹⁾ ที่ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำกับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับกุลนันท์ เลียงสุขสันต์⁽²⁷⁾ ที่ได้ศึกษาเรื่องปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ ทศนคติต่อธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม พบว่า ภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์ทางบวกกับธรรมาภิบาลของผู้ประกอบการวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม ($r = 0.295$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงว่าบุคคลที่มีภาวะผู้นำสูงจะมีธรรมาภิบาลสูง

3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ธรรมาภิบาล สามารถอธิบายและทำนายประสิทธิภาพของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งผลการศึกษาเป็นไปตามสมมุติฐาน อธิบายได้ว่า สำนักงานสาธารณสุขอำเภอเป็นหน่วยงานสำคัญ ที่เน้นบทบาทการบริหารจัดการ ควบคุมกำกับดูแลและสนับสนุนการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อีกทั้งทำหน้าที่รับนโยบายจากกระทรวง ผ่านทางสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด นำมาแก้ไขปัญหสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ให้บรรลุผลตามตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ต่างๆ ส่งผลให้โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในความรับผิดชอบ ต้องเร่งรัดการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามภารกิจและนโยบายที่ได้รับมอบหมาย ผลการศึกษาระยะก่อนให้เห็นว่า สาธารณสุขอำเภอเป็น



ผู้นำที่ประพฤติปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประพฤติปฏิบัติตน ในการวางแผนการบริหารจัดการทรัพยากร คน เงิน สิ่งของและการปฏิบัติตามแผนงาน กฎระเบียบทางราชการ มีกระบวนการวิเคราะห์ประเมินผลงาน การจัดการข้อร้องเรียน ความยุติธรรมในการพิจารณาความดี ความชอบ การกำหนดโทษ เหล่านี้ก่อให้เกิดประสิทธิผลของการทำงานในองค์กร สอดคล้องกับงานวิจัยของพงษ์เทพ จันทสุวรรณ⁽¹⁵⁾ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำ วัฒนธรรมองค์กร กับประสิทธิผลองค์กรของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร: ตัวแบบสมการโครงสร้าง พบว่า แนวคิดผู้นำแนวใหม่ แนวคิดวัฒนธรรมองค์กรใหม่ และแนวคิดประสิทธิผลองค์กรใหม่มีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และพบว่าแนวคิดภาวะผู้นำใหม่จะมีอิทธิพลเชิงบวกต่อแนวคิดประสิทธิผลองค์กรใหม่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยร้อยละ 82.30 ของค่าความแปรปรวนในแนวคิดประสิทธิผลองค์กรใหม่สามารถอธิบายและทำนายด้วยแนวคิดภาวะผู้นำ และสอดคล้องกับร่าพันธ์ แสงมาลัย⁽²⁵⁾ ที่ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนากระบวนการบริหารงานสาธารณสุขตามหลักธรรมาภิบาลภายใต้โครงการหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า อำเภอจันทาร จังหวัดร้อยเอ็ด และพบว่า การพัฒนากระบวนการบริหารงานสาธารณสุขตามหลักธรรมาภิบาล ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมกรรมการบริหารงานสาธารณสุขของบุคลากรเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กรและการบริการด้านสุขภาพที่ได้มาตรฐาน ประชาชนสามารถเข้าถึงบริการได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความพึงพอใจในบริการ

ข้อยุติ

ผลการศึกษาเรื่อง “ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ : กรณีศึกษาเขตสุขภาพที่ 3” สามารถอธิบายระดับประสิทธิผลขององค์กร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และธรรมาภิบาลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ลักษณะความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร และความสามารถในการอธิบาย

ทำนายประสิทธิผลขององค์กรได้ตามวัตถุประสงค์ของการศึกษา และสามารถนำผลการศึกษาค้นคว้าไปเป็นแนวทางในการส่งเสริมและกำหนดนโยบายการพัฒนาสาธารณสุขอำเภอให้มีการใช้บทบาทภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการกระตุ้นทางปัญญา และธรรมาภิบาล ด้านหลักการตอบสนอง ในการบริหารงานเพื่อให้เกิดการบริหารงานที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลต่อองค์กร ตลอดจนการกำหนดแนวทางเชิงนโยบาย ให้มีการประเมินภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงและธรรมาภิบาล ในการคัดสรรผู้จะมาทำหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภออย่างเป็นรูปธรรม

กิตติกรรมประกาศ

ผู้วิจัยขอขอบคุณสาธารณสุขอำเภอและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขทุกอำเภอในเขตสุขภาพที่ 3 ทุกท่านที่ให้ความอนุเคราะห์ในการเก็บข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบคุณ ดร.ธานี โชติติกาม และผู้ทรงคุณวุฒิทุกท่านที่ให้คำแนะนำตลอดระยะเวลาการทําวิจัย และส่งผลให้งานวิจัยนี้บรรลุจุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้

เอกสารอ้างอิง

1. Civil Service Training Institute. Office of the Civil Service Commission. Manual on Good Governance. 1st ed. Bangkok: P.A.Living; 2001. 71 p. (in Thai)
2. Office of the Public Sector Development Commission. Manual on Prioritizing Public Organization Regulation with Good Governance. 1st ed. Bangkok: Premier Pro; 2009. 156 p. (in Thai)
3. House RJ, Aditya RN. The social scientific study of leadership: Quo vadis?. Journal of Management 1996;23:409-73.
4. Bass BM. Leadership and performance beyond expectations. New York: Free Press; 1985. 256 p.
5. Robbins SP. Organization theory: Structure designs and application. 3rd ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall; 2005. 560 p.
6. Rattanadilok Na Bhuket P. Organization and management. 1st ed. Bangkok: Think Beyond Books; 2010. 204 p. (in Thai)
7. World Bank. Sub-Saharan Africa: From Crisis to Sustainable Growth. Washington DC: The World Bank; 1989.
8. Pongsapich A. The Constitution with Civil Society and Civil Society Organizations. Seminar Note for Environmental Issues in the Constitution: from Concept to Practice. Bangkok: Department of

- Environmental Quality Promotion. Ministry of Natural Resources and Environment; 2000. (in Thai)
9. Constitution of the Kingdom of Thailand B.E.2550 (2007). Royal Thai Government Gazette. 124,47 a. (Aug 24, 2007). (in Thai)
 10. Royal Decree on the Rules and Procedures on Good Governance 2003. Royal Thai Government Gazette. 120,100 a. (Oct 9, 2003). (in Thai)
 11. Waingan S. The leadership style and the management under good governance principle of chief of health centers in Nakorn Ratchasima Province (independent study). Faculty of Public Health. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2011. (in Thai)
 12. Bureau of Health Policy and Plan. Health Resources Report. Bangkok: Ministry of Public Health;1997. (in Thai)
 13. Public Health Club of Thailand. Annual General Meeting Report. Bangkok: Public Health Club of Thailand; 2012.
 14. Quinn RE, Rohrbaugh J. A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. *Management Science*. 1983;29:363-77.
 15. Chandasuwan P. Organizational effectiveness: role of interaction concepts. *Romphruek Journal*. 2010;28:134-82. (in Thai)
 16. Bass BM, Avolio BJ. *Improving organizational effectiveness through transformational leadership*. 1st ed. Thousand Oaks, CA: Sage; 1994. 238 p.
 17. Office of the Public Sector Development Commission. *Thai Public Sector Development Strategic Plan (2013-2018)*. 1st ed. Bangkok: Vision Print and Media; 2013. 78 p. (in Thai)
 18. Best JW. *Research in Education*. 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall; 1970. 339 p.
 19. Schumacker RE, Lomax RG. *A beginner's guide to structural equation modeling*. 2nd ed. Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum; 2004. 498 p.
 20. Hair JF Jr, Black WC, Babin BJ, Anderson RE, Tatham RL. *Multivariate Data Analysis*. 6th ed. Upper Saddle River, NJ: Pearson-Prentice Hall; 2006. 926 p.
 21. Bass BM. *Bass & Stogdill's handbook of leadership: Theory, Research and Managerial Application*. 3rd ed. New York: Free Press; 1990. 1182 p.
 22. Poolcharoen K. *A study of transformational leadership of school administrators in Banpho District in Chachoengsao Educational Service Area 1 (master's thesis)*. Faculty of Education. Chonburi: Burapha University; 2005. (in Thai)
 23. Chulilung T. *Measurement of municipal performance achievement: a comparative study of three municipalities*. *Thai Journal of Public Administration*. 2007;5: p.113-46. (in Thai)
 24. Phengsawat W. *The structural equation modeling of administrators' leadership effectiveness in influencing on the school effectiveness (Doctoral dissertation)*. Graduate school. Khon Kaen: Khon Kaen University; 2006. (in Thai)
 25. Seangmalai R. *A development of a process of public health management based on good governance under the universal coverage project in Changhan District, Roi - Et Province (master's thesis)*. Faculty of Public Health. Mahasarakham: Mahasarakham University; 2009. (in Thai)
 26. Phankasem S. *Office of the Auditor General of Thailand and initiation of good governance in subdistrict administration organizations (doctoral dissertation)*. Faculty of Political Science. Bangkok: Ramkhamhaeng University; 2008. (in Thai)
 27. Leangsuksunt K. *Personal factors, leadership, attitude toward good governance affecting good governance of small and medium enterprise entrepreneurs (master's thesis)*. Faculty of Social Sciences. Bangkok: Kasetsart University; 2010. (in Thai)