



ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
วรัญญา รักษาแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ธันวาคม 2567

ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ภาวะผู้นำแบบเฝื่อนบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

วิทยานิพนธ์
ของ
วรัญญา รักษาแก้ว

เสนอต่อมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
ธันวาคม 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

**SERVANT LEAERSHIP AND MORALE IN WORKING AFFECTING
THE PERFORMANCE OF PERSONNEL AT THE SUBDISTRICT HEALTH PROMOTING
HOSPITAL IN SAWANG DAEN DIN DISTRICT SAKON NAKHON PROVINCE**

**BY
WARANYA RAKSAKEAW**

**A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for
The Master of Public Administration Degree in Public Administration
at Sakon Nakhon Rajabhat University**

December 2024

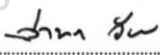
All Rights Reserved by Sakon Nakhon Rajabhat University



ใบรับรองวิทยานิพนธ์
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ชื่อผู้ทำวิทยานิพนธ์ วรรณภา รักษาแก้ว

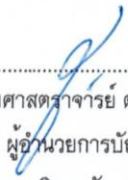
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธานกรรมการสอบ	 กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พ.ต.ท. ดร.ไวพจน์ กุลราชัย) และผู้ทรงคุณวุฒิ	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร) ประธานที่ปรึกษา
	วิทยานิพนธ์
 กรรมการสอบ	 กรรมการสอบและ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น) แต่งตั้งเพิ่มเติม	(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล) กรรมการที่ปรึกษา
	วิทยานิพนธ์
 กรรมการสอบ	
(รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาครณ์ สวัสดิ์ไธสง) แต่งตั้งเพิ่มเติม	

คณะกรรมการบริหารหลักสูตรรับรองแล้ว

บัณฑิตวิทยาลัยรับรองแล้ว


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร)
ประธานหลักสูตร
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร


.....
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

เมื่อวันที่ 12 เดือน ธันวาคม พ.ศ. 2567
ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ประกาศคุณูปการ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้อย่างดีด้วยความกรุณาและความช่วยเหลือเป็นอย่างดีจากผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ประธานกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล กรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ที่ได้กรุณาแนะนำ เสนอแนะ และตรวจแก้ไขข้อบกพร่องต่าง ๆ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่เริ่มต้นจนสำเร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง และขอกราบขอบพระคุณคณาจารย์ทุกท่านที่ให้การช่วยเหลือการทำวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ผู้เชี่ยวชาญ และคณะกรรมการสอบเค้าโครงและสอบป้องกันทุกท่าน ที่กรุณาตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย พร้อมให้คำแนะนำ การพัฒนาวิธีดำเนินการวิจัยให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งบุคคลที่ผู้วิจัยได้อ้างอิงทางวิชาการตามที่ปรากฏในบรรณานุกรม

ขอขอบพระคุณ นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร และสาธารณสุขอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่ให้ความอนุเคราะห์และความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย ตลอดจนบุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ทุกท่านที่เป็นกลุ่มตัวอย่างที่ให้ความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นอย่างดี

ขอขอบพระคุณ ปิตา มารดา และญาติพี่น้องทุกท่านที่คอยช่วยเหลือสนับสนุนทั้งด้านกำลังใจและกำลังทรัพย์ด้วยดีตลอดมา

ขอขอบคุณเพื่อนนักศึกษาสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ทุกท่านที่ได้ให้คำแนะนำ และคอยให้กำลังใจตลอดมา นอกจากนี้ยังมีผู้ที่ให้ความร่วมมือช่วยเหลืออีกหลายท่าน ซึ่งผู้วิจัยไม่สามารถกล่าวนามในที่นี้ได้หมด จึงขอขอบคุณทุกท่านเหล่านั้นไว้ ณ โอกาสนี้ด้วย

คุณค่าและประโยชน์จากวิทยานิพนธ์ฉบับนี้ ผู้วิจัยขอมอบแด่ปิตา มารดาของผู้วิจัย และบูรพาจารย์ทุกท่าน ที่ได้อบรมสั่งสอนจนผู้วิจัยสามารถดำรงตนและบรรลุผลสำเร็จในปัจจุบัน

วรัญญา รักษาแก้ว

ชื่อเรื่อง	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ผู้วิจัย	วรัญญา รักษาแก้ว
กรรมการที่ปรึกษา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล
ปริญญา	รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์)
สถาบัน	มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
ปีที่พิมพ์	2567

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีความมุ่งหมายของการวิจัย 1) เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
2) เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
3) เพื่อศึกษาอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร กลุ่มตัวอย่างได้แก่ บุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล และสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.08$)
ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$)
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$)

2. ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเยียวยาธิรักษา ($\beta=.630$) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ($\beta=.597$) การสร้างมโนทัศน์ ($\beta=.485$) ความรับผิดชอบร่วมกัน ($\beta=.348$) ด้านการรับฟัง ($\beta=.271$) และการเห็นอกเห็นใจ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.50 ($R^2=.625$)

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta=.325$) และความรู้สึกเป็นที่รัก ($\beta=.199$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 42.10 ($R^2=.421$)

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ, ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน, ประสิทธิผล การปฏิบัติงาน

TITLE	Servant leadership and morale in working Affecting the Performance of personnel at the Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District. Sakon Nakhon Province
AUTHOR	Waranya Raksakeaw
ADVISORS	Asst. Prof. Dr. Samart Aiyakorn Asst. Prof. Dr. Chardchai Udomkijmongkol
DEGREE	M.P.A. (Public Administration)
INSTITUTE	Sakon Nakhon Rajabhat University
YEAR	2024

ABSTRACT

The purposes of this research included the following: 1) To study the level of service-oriented leadership. Morale in work and the effectiveness of the work of personnel at the Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District. Sakon Nakhon Province 2) To study the influence of service-oriented leadership on the work effectiveness of personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals in Sawang Daen Din District. Sakon Nakhon Province 3) To study the influence of work morale on work performance. of the personnel of the Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District Sakon Nakhon Province. Sample groups include: Personnel and administrators of the Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District Sakon Nakhon Province, 211 people A stratified sampling method was used. The questionnaire was used as the tool for data collection and statistics employed for data analysis incorporated frequency, percentage, standard deviation, and Multiple Regression Analysis.

The study revealed these results:

1. Service-oriented leadership of personnel at Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District Sakon Nakhon Province Overall, it is at a high level ($\bar{X}=4.08$). Morale in the work of personnel at subdistrict health promotion hospitals in Sawang Daen Din district, Sakon Nakhon Province Overall, it is at a high

level. ($\bar{X} = 3.90$). Effectiveness of work performance of personnel at Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District. Sakon Nakhon Province Overall, it is at a high level. ($\bar{X} = 3.75$).

2. Service-oriented leadership of personnel at Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District Sakon Nakhon Province Healing ($\beta = .630$), dedication to human development ($\beta = .597$), concept creation ($\beta = .485$), shared responsibility ($\beta = .348$), attentive listening ($\beta = .271$) and empathy ($\beta = .214$). It has an influence on the work efficiency of personnel at the Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District. Sakon Nakhon Province Statistically significant at the .01 level. They can jointly predict the level of work effectiveness of personnel at subdistrict health promotion hospitals in Sawang Daen Din District. Sakon Nakhon Province received 62.50 ($R^2 = .625$)

3. Morale in the performance of personnel at the Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District. Sakon Nakhon Province Interpersonal relations ($\beta = .325$) and feeling loved ($\beta = .199$). It has an influence on the work efficiency of personnel at the Subdistrict Health Promoting Hospital in Sawang Daen Din District. Sakon Nakhon Province Statistically significant at the .01 level. They can jointly predict the level of work effectiveness of personnel at subdistrict health promotion hospitals in Sawang Daen Din District. Sakon Nakhon Province received 42.10 ($R^2 = .421$)

Keywords: Servant leadership, Executives and Morale in working, Performance

สารบัญ

บทที่	หน้า
1 บทนำ	1
ภูมิหลัง	1
คำถามของการวิจัย	6
ความมุ่งหมายของการวิจัย	6
สมมติฐานของการวิจัย	7
ความสำคัญของการวิจัย	7
ขอบเขตของการวิจัย	8
กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
นิยามศัพท์เฉพาะ	11
2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	16
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใหม่บริการ	17
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	24
แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	40
บริบทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	55
งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	57
3 วิธีดำเนินการวิจัย	69
ประชากรกลุ่มตัวอย่าง	69
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย	71
วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ	73
การเก็บรวบรวมข้อมูล	77
การวิเคราะห์ข้อมูล	77
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	78

สารบัญ (ต่อ)

บทที่	หน้า
4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	81
สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	81
ผลการวิเคราะห์ข้อมูล	82
5 สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ	117
สรุปผลการวิจัย	117
อภิปรายผลการวิจัย	122
ข้อเสนอแนะการวิจัย	133
บรรณานุกรม	136
ภาคผนวก	146
ภาคผนวก ก หนังสือขอความอนุเคราะห์	147
ภาคผนวก ข รายนามผู้เชี่ยวชาญ	156
ภาคผนวก ค แบบสอบถามเพื่อการวิจัย	158
ภาคผนวก ง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม	172
ภาคผนวก จ ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม	184
ประวัติย่อของผู้วิจัย	196

บัญชีตาราง

ตาราง	หน้า
1 มาตรการสำหรับวัดขวัญในการทำงาน	37
2 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	70
3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล	83
4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	85
5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการรับฟังอย่างตั้งใจ รายข้อ	86
6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเห็นอกเห็นใจ รายข้อ	87
7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเยี่ยมารักษา รายข้อ	88
8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการตระหนักรู้ รายข้อ	89
9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการโน้มน้าวใจ รายข้อ	90
10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างมโนทัศน์ รายข้อ	91

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการมองการณ์ไกล รายข้อ	92
12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน รายข้อ	93
13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน รายข้อ	94
14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างกลุ่มชน รายข้อ	95
15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	96
16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก รายข้อ	97
17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านเป้าหมายในอนาคต รายข้อ	98
18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายข้อ	99

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน	100
20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมสุขภาพ รายข้อ	101
21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการควบคุมและป้องกันโรค รายข้อ	102
22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการรักษาพยาบาล รายข้อ	103
23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ รายข้อ	104
24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข รายข้อ	105
25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำแบบไฟ้บริการกับประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	107
26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	109

บัญชีตาราง (ต่อ)

ตาราง	หน้า
27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	111
28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	112
29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน	114

บัญชีภาพประกอบ

ภาพประกอบ

หน้า

1 กรอบแนวคิดของการวิจัย	10
-------------------------------	----

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 1

บทนำ

ภูมิหลัง

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เดิมคือสุขศาลา ต่อมาเป็นสถานีนามาย ซึ่งให้บริการทางสาธารณสุขที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และเปลี่ยนชื่ออีกครั้งเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน ถึงปี 2553 ได้ยกระดับสถานีนามายหรือศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในปัจจุบัน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) มีความสำคัญต่อระบบสุขภาพไทย เพราะเป็นหน่วยงานที่ใกล้ชิดกับชุมชนที่ชาวบ้านรู้จักและนิยมใช้บริการมากขึ้นเป็นลำดับ ภารกิจของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ถ้าแบ่งง่าย ๆ คือ ปฐมพยาบาลเบื้องต้น หรือระดับปฐมภูมิ (Primary care) กับฟื้นฟูสมรรถภาพ จึงเป็นสถานพยาบาลที่ดูแลประชาชนตั้งแต่อยู่ในครรภ์ เกิด การดำรงชีพ จนตาย ได้แก่ การตรวจรักษาพยาบาลขั้นต้น การฝากครรภ์ การให้บริการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค (การให้วัคซีนเด็ก) การดูแลโภชนาการ งานอนามัยโรงเรียน การคุ้มครองผู้บริโภค การคัดกรองภาวะผิดปกติต่าง ๆ การบำบัดรักษาโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็งเต้านม มะเร็งปากมดลูก การดูแลผู้พิการ ผู้สูงอายุ การฟื้นฟูสมรรถภาพ และบริการอื่น ๆ ให้กับชุมชน นอกจากนี้ยังเป็นแหล่งฝึกงานที่สำคัญของสถาบันการศึกษา ได้แก่ วิทยาลัยพยาบาล คณะพยาบาลของมหาวิทยาลัยทั้งรัฐและเอกชน ตลอดจนนักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ของมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช (สมหมาย จันทรเรือง, 2558)

ทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) กล่าวได้ว่า มีความสำคัญเป็นอันดับแรก ของทุกองค์การ โดยเปรียบเสมือนวัตถุดิบที่ช่วยให้ทุกกิจกรรมและทุกหน้าที่ในองค์การ สามารถดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากมนุษย์เป็นผู้ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานของ องค์การ รวมไปถึงเป็นผู้ปรับเปลี่ยนองค์การให้ดำเนินไปในแนวทางที่ต้องการ องค์การ จะประสบผลสำเร็จตามที่ต้องการได้หรือไม่ขึ้นอยู่กับต้องอาศัยมนุษย์ซึ่งเป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็น

ทรัพยากรที่สำคัญที่สุด เนื่องจากเป็นตัวขับเคลื่อนในกระบวนการและการดำเนินงานบริหารต่าง ๆ ขององค์การ รวมทั้งเป็นปัจจัยสำคัญที่จะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การได้ ดังนั้น ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ นอกจากจะเป็นผลมาจากการสรรหา การคัดเลือกบุคลากร และการพัฒนาบุคลากรในองค์การแล้ว สิ่งสำคัญอีกสิ่งหนึ่งได้แก่ การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรขององค์การ ซึ่งสิ่งหนึ่งที่สามารถแสดงให้เห็นถึงการคงอยู่ของบุคลากร คือ การที่บุคลากรมีประสิทธิผลการปฏิบัติงานนั่นเอง (อนิวัช แก้วจำนงค์, 2557)

ประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน คือ ผลสำเร็จอันเป็นผลเนื่องมาจากการปฏิบัติงานตามโครงการหรือแผนงานนั้นตามวัตถุประสงค์ขององค์การที่ได้ตั้งไว้ ซึ่งตามแนวความคิดสมัยใหม่ในการจัดกิจการงานจะเริ่มต้นที่การตั้งจุดสำเร็จของงาน นั่นคือ มีการตั้งเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของผลสำเร็จที่เราต้องการ ถ้าใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามาดำเนินการในโครงการหรืองานได้น้อยที่สุด และผลที่เกิดขึ้นสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้การดำเนินโครงการนั้นจะมีประสิทธิผลสูงสุด แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าโครงการใดแม้ว่าจะสามารถดำเนินการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้เหมือนกันก็ตาม แต่ใช้ทรัพยากรหรือปัจจัยนำเข้ามามากกว่าโครงการอื่น ๆ โครงการนั้นก็ไม่ใช่โครงการที่มีประสิทธิผลสูงสุด (วชิรวัชร งามละม่อม, 2559)

ภาวะผู้นำถือว่าเป็นส่วนหนึ่งของการบริหารเป็นการนำหรือการทำให้ผู้อื่นประพฤติปฏิบัติตามที่ประสงค์ ตามเป้าหมายขององค์การ ภาวะผู้นำจึงเป็นเรื่องสำคัญมากในการบริหาร การพยายามพัฒนาผู้นำที่ดีนั้นเป็นพื้นฐานของการสร้างผลผลิตหรือบริการ องค์การจะสำเร็จหรือล้มเหลวนั้นขึ้นอยู่กับคุณสมบัติของผู้นำในองค์การนั้นเป็นอย่างมาก ดังนั้น การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จะมีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จมากน้อยเพียงใด บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จึงจำเป็นต้องมีบุคลิกภาพและพฤติกรรมในฐานะ “ผู้นำ” (Leader) เป็นปัจจัยที่สำคัญประการหนึ่งต่อความสำเร็จขององค์การ ทั้งนี้เพราะผู้นำมีภาระหน้าที่ : และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนสั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคลากรขององค์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ซึ่งภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ (Servant leadership) เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้นำองค์การพยาบาลและทางด้านสาธารณสุขในปัจจุบันให้ความสนใจ และเลือกนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการงานขององค์การ โดยพฤติกรรมของผู้นำ

องค์การจะให้ความสำคัญกับเรื่อง การพัฒนาตนให้เป็นผู้นำที่ไม่ใช้อำนาจบังคับหรือกำกับ ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน แต่จะเน้นการกระตุ้นด้วย เทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว และยั่งยืน มุ่งเน้นให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่าง สูงสุด ภายใต้บทบาทการสนับสนุน และส่งเสริม ของผู้นำในการบริหารทรัพยากร และ แรงจูงใจ ซึ่งให้ความสำคัญต่อบรรยากาศภายในองค์การ ทำให้สมาชิกทีมเกิดความรู้สึก รับผิดชอบร่วมกัน และรับรู้ในความสามารถของกันและกัน (สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และ เพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม, 2564)

ดังนั้นการบริหารจัดการงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ภายใต้การใช้อำนาจผู้นำแบบไม่บริการ สามารถช่วย ส่งเสริมความสำเร็จของงานที่เกิดจากบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน เขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ทุกคนในทีมในการปฏิบัติงาน เพราะภาวะผู้นำ แบบไม่บริการ คือ แบบการบริหารของผู้นำที่เน้นการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง การให้ความสนใจ ในการ ส่งเสริมทีมให้ได้รับการพัฒนา การให้ความสำคัญด้านคุณธรรม การส่งเสริม ความสัมพันธ์อันดีอย่างแท้จริงระหว่าง ผู้นำและทีมในองค์กร การบริหารแบบไม่บริการทำ ให้ทีมเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ได้รับการเสริมพลังส่งผล ให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ

การที่จะทำให้บุคลากรในหน่วยงานปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น นอกจากการการมีภาวะผู้นำที่ดีแล้ว จะต้องมีความตั้งใจหรือขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติ หน้าที่ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจ ในการปฏิบัติหน้าที่ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงาน บุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการทางการวิจัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความ สม่ัครงใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิด ประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคน คนที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์ เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่เป็นหลักประกันได้ว่าผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและ ปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ ขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงมีความสำคัญต่อ

การทำงาน นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้บุคคลมีระเบียบวินัย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์การ มีความคิดที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น (อิทธินันท์ ซอหะซัน, 2562)

ขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรมแสดงออก ต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้ (คำนาย อภิปรัชญาสกุล, 2560) ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ สภาพจิตใจที่เกี่ยวข้องกับความคิด ความรู้สึก ที่บุคคลมีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน โดยที่จะแสดงออกมาเป็นลักษณะของความร่วมมือร่วมใจความรู้สึก กระตือรือร้น ความรับผิดชอบที่จะปฏิบัติงาน และหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในองค์การให้บรรลุผลสำเร็จ ดังนั้นขวัญและกำลังใจจึงถือเป็นสิ่งที่องค์การจะละเลยไม่ได้เลย และเนื่องจากขวัญเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงง่ายและบางครั้งยากต่อการสังเกตเห็นได้อย่างชัดเจน องค์การจึงต้องทำการสำรวจขวัญอยู่เสมอ ๆ จะทำให้องค์การสามารถปรับปรุงสภาพขวัญในองค์การให้ดียิ่งขึ้นได้ ถ้าหากผู้นำองค์การสามารถสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานให้เกิดในระดับที่สูง จึงเป็นที่มั่นใจได้ว่างานทุกอย่างขององค์การจะดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและเรียบร้อย ปราศจากการขัดแย้งภายในหรือการละเลยจนทำให้งานสะดุดเกิดผลงานที่น้อยกว่าที่ควรจะเป็น (รัฐพล รูปประสม, 2556)

งานทางด้านสาธารณสุขเป็นงานที่มีลักษณะพิเศษเพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ งานทางด้านสาธารณสุขมิใช่จะใช้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ ใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และบุคลากรในทีมสุขภาพ ในขณะที่ประชาชนมาใช้บริการในสถานบริการของรัฐเพิ่มขึ้น แต่อัตรากำลังของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กลับมีไม่เพียงพอต่อการให้บริการ โดยทุกเดือนจะมีรายงานการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการลาออก งานสาธารณสุขจึงเป็นงานที่หนักทั้งร่างกายและจิตใจ ทั้งยังเสี่ยงอันตรายอันเกิดจากโรคภัยของผู้ป่วย การเสื่อมเสียสุขภาพของพยาบาลจากการใช้แรงงานที่หักโหมในการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดอุปสรรค

และปัญหาต่อการบริการที่มีสาเหตุมาจากสัมพันธภาพในการทำงาน การปกครองบังคับบัญชา รายได้ สวัสดิการ ความมั่นคงปลอดภัย ความก้าวหน้า ตลอดจนศักดิ์ศรีในอาชีพ ถ้าบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ไม่ได้รับการตอบสนองตามความต้องการ แล้วย่อมทำให้เกิดความเบื่อหน่ายในการทำงาน ขาดแรงจูงใจในการทำงาน ขาดขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งปัจจัยต่าง ๆ ที่กล่าวมานี้ย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งลักษณะภาวะผู้นำถือเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร

จากหลักการและเหตุผล ตลอดจนสภาพปัญหาที่กล่าวมาข้างต้น จะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน มีความสำคัญต่อองค์การทุกองค์การเป็นอย่างยิ่ง จึงทำให้ผู้บริหารในองค์การต่าง ๆ พยายามจะดำเนินการหลายประการที่มุ่งจะยกระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรใจองค์การของตนให้สูงขึ้น ซึ่งการเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การ ย่อมน่าจะมีผลทำให้องค์การดำเนินการไปด้วยความราบรื่นและทำให้บุคลากรมีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานดีขึ้น ด้วยเหตุนี้ผู้วิจัยในฐานะที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ซึ่งมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 20 แห่ง มีบุคลากรทั้งสิ้น 211 คน เมื่อเทียบกับจำนวนประชาชนในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 149,070 คน จะคิดเป็น บุคลากร 1 คน ต่อประชาชน 706 คน เนื่องจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นสถานพยาบาลขนาดเล็ก บางแห่งอาจมีเจ้าหน้าที่ 1-3 คน โดยต้องให้บริการประชาชนเป็นจำนวนมาก นอกจากนั้นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งหนึ่ง ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนครบางแห่งได้ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว และยังมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบางแห่ง ที่ยังสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเหมือนเดิม จึงเกิดความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยศึกษาว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับใด ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด มีความเกี่ยวข้องกัน หรือมีความสัมพันธ์กันหรือไม่ อย่างไร เพื่อจะนำผลการศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนวทาง

ให้ผู้บริหารนำไปวางแผนการเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ พัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลขององค์การให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในสังกัดและหาแนวทางเพื่อให้บุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานจนทำให้เกิดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขทุ่มเทให้กับการทำงาน เกิดความภาคภูมิใจที่ได้เป็นส่วนหนึ่งขององค์การ อันจะส่งผลที่จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล อันจะยังประโยชน์ให้เกิดขึ้นแก่ประชาชนและประเทศชาติได้อย่างแท้จริงต่อไป

คำถามของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดคำถามของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับใด
2. ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร หรือไม่
3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร หรือไม่

ความมุ่งหมายของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดความมุ่งหมายของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. เพื่อศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
2. เพื่อศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน

จังหวัดสกลนคร

3. เพื่อศึกษาอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

สมมติฐานของการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานของการวิจัย ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ประกอบด้วย การรับฟัง การเห็นอกเห็นใจ
การเยี่ยวยารักษา การตระหนักรู้ การโน้มน้าวใจ การสร้างมโนทัศน์ การมองการณ์ไกล
ความรับผิดชอบร่วมกัน การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน และการสร้างกลุ่มชน มีอิทธิพลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ความรู้สึกเป็นที่รัก
เป้าหมายในอนาคต และความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ
ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร

ความสำคัญของการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผลการวิจัยมีความสำคัญ ดังนี้

1. ทำให้ทราบระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถนำผลการวิจัย
ที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
และประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ให้ดียิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ และอิทธิพลของขวัญ
กำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ซึ่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง

สามารถนำผลการวิจัยที่ได้มาเป็นแนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำแบบไม่บริการและขวัญกำลังใจจะช่วยเพิ่มความพึงพอใจของผู้ป่วย และยกระดับคุณภาพการบริการด้านสาธารณสุขในพื้นที่ อันจะช่วยลดการลาออกของบุคลากร หรือความไม่เพียงพอของบริการในพื้นที่ที่มีทรัพยากรจำกัด

3. องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยสามารถนำไปเป็นแนวทางในการออกแบบแผนพัฒนาบุคลากร การสร้างแรงจูงใจในงาน และการปรับปรุงระบบการบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับบริบทเฉพาะของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และระบุถึงความเป็นไปได้ในการนำผลการวิจัยไปใช้เป็นต้นแบบสำหรับหน่วยงานด้านสาธารณสุขในพื้นที่อื่น ๆ ที่มีบริบทคล้ายคลึงกัน

4. ผลจากการวิจัย ทำให้ได้องค์ความรู้ที่จะนำไปสู่แนวทางการพัฒนาภาวะผู้นำและขวัญกำลังใจของบุคลากรจะนำไปสู่การเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพของบริการ ซึ่งจะส่งผลโดยตรงต่อความพึงพอใจและความไว้วางใจของประชาชน และระบุว่าการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรยังช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในสายตาของชุมชน

ขอบเขตของการวิจัย

1. ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสว่างแดนดิน, 2567)

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นบุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน เนื่องจากประชากรในการศึกษาครั้งนี้มีไม่มากจึงทำการศึกษาแบบเจาะจง หน่วยในการวิเคราะห์เป็นองค์การ ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

2. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

2.1 ตัวแปรอิสระ ได้แก่

2.1.1 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของ Spears (2004)

- 1) การรับฟัง
- 2) การเห็นอกเห็นใจ
- 3) การเชี่ยวชาญรักษา
- 4) การตระหนักรู้
- 5) การโน้มน้าวใจ
- 6) การสร้างมโนทัศน์
- 7) การมองการณ์ไกล
- 8) ความรับผิดชอบร่วมกัน
- 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน
- 10) การสร้างกลุ่มชน

2.1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ตามแนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Hardy (2013) ประกอบด้วย

- 1) ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก
- 2) ด้านเป้าหมายในอนาคต
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2.2 ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ตามกระบวนการบริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560)

- 2.2.1 การส่งเสริมสุขภาพ
- 2.2.2 การควบคุมและป้องกันโรค
- 2.2.3 การรักษาพยาบาล
- 2.2.4 การฟื้นฟูสมรรถภาพ
- 2.2.5 การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข

3. ขอบเขตด้านพื้นที่ของการวิจัย

พื้นที่ที่ใช้ในการวิจัย คือ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 20 แห่ง

4. ขอบเขตด้านระยะเวลาดำเนินการวิจัย

ช่วงเวลาทำการเก็บรวบรวมข้อมูลคือ ระหว่างวันที่ 1 มิถุนายน ถึงวันที่ 31
ธันวาคม พ.ศ. 2567

กรอบแนวคิดของการวิจัย

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี ตลอดจนงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ผู้วิจัยได้นำ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของ Spears (2010) มากำหนด
เป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Hardy (2013)
มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

3. กระบวนการบริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวง
สาธารณสุข (2560) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร

รายละเอียดดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดของการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นิยามศัพท์เฉพาะ ไว้ดังนี้

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่แสดงออกซึ่งการให้บริการผู้อื่นด้วยความเข้าใจ ด้วยความเต็มใจ ร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับบุคลากรเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ประกอบด้วย

1.1 การรับฟัง หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีทักษะในการสื่อสารและการฟังผู้อื่นอย่าง

ตั้งใจ ฟังด้วยใจเปิดกว้าง การเปิดรับคำพูดของผู้อื่นด้วยใจเป็นกลาง และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นร่วมกัน สามารถได้ยินทั้งเสียงที่เปล่งออกมาและเสียงภายในใจของผู้อื่น เพื่อจะสามารถตัดสินใจได้อย่างเหมาะสมตามความจำเป็นของสถานการณ์ที่เกิดขึ้น

1.2 การเห็นอกเห็นใจ หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พยายามเข้าใจและเข้าใจความรู้สึกผู้อื่น ยอมรับและเคารพถึงความเป็นตัวเองของเขา และมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ไม่ปฏิเสธความเป็นบุคคลของเพื่อนร่วมงาน

1.3 การเอื้อยวารักขา หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ให้การช่วยเหลือผู้อื่นในด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อกระตุ้นให้มีความเข้มแข็ง ต่อสู้กับปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ สามารถเอาชนะต่อภาวะทางด้านอารมณ์ ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

1.4 การตระหนักรู้ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่แสดงถึงการยอมรับในข้อบกพร่องและข้อจำกัดของตนเอง สามารถประเมินตนเองก่อนตัดสินใจและสามารถไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น รวมทั้งตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์

1.5 การโน้มน้าวใจ หมายถึง ความสามารถของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่ทำให้บุคลากรในหน่วยงาน เพื่อนร่วมงานเชื่อมั่นยอมรับและเห็นด้วยในการปฏิบัติงานด้วยความร่วมมือร่วมใจ ไม่ใช่เป็นการบังคับให้ทำ ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานในองค์การมีประสิทธิภาพสูง

1.6 การสร้างมโนทัศน์ หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีความสามารถในการค้นถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ สามารถมองปัญหาขององค์กรจากพื้นฐานแนวคิดเชิงระบบ กล่าวคือต้องคิดให้เหนือกว่าสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นแต่ละวัน ซึ่งต้องมีวินัยและฝึกฝน แสวงหาความสมดุลระหว่างการคิดอย่างเป็นกระบวนการและแนวคิดวันต่อวัน สามารถจัดลำดับความสำคัญระหว่างสิ่งที่เกิดขึ้นในขนาดกับการมองเห็นปัญหาในแต่ละวัน

1.7 การมองการณ์ไกล หมายถึง ความสามารถของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่ใช้ประสบการณ์ในอดีตที่ได้รับเป็นบทเรียนและนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ความเป็นจริง

ของปัจจุบันและแนวโน้มของสถานการณ์ของการตัดสินใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต สามารถช่วยให้บุคลากรในองค์กรเข้าใจและมองเห็นทิศทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.8 ความรับผิดชอบร่วมกัน หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในการสร้างความสนิทสนมคุ้นเคย กระทำตนให้เป็นประโยชน์ เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานและบุคลากร รวมทั้งจัดสรรทรัพยากรและสวัสดิการตามความต้องการและพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อบุคคลเหล่านั้น

1.9 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาดคน หมายถึง บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อุทิศตนอย่างมากในการให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของแต่ละคน ส่งเสริมความเจริญเติบโต และพร้อมสนับสนุนพัฒนาบุคลากรในองค์กร

1.10 การสร้างกลุ่มชน หมายถึง พฤติกรรมหรือความสามารถของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในการสร้างกลุ่มและสร้างบรรยากาศในการทำงาน มีการกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน และมีความเท่าเทียมกัน รวมทั้งสร้างความสามัคคีและพึ่งพาซึ่งกันและกัน

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ มุมมอง และระดับความพึงพอใจของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รู้สึกต้องการมีส่วนร่วมและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายของกลุ่ม ประกอบด้วย

2.1 ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่รับรู้ว่าจะได้รับการให้ความสำคัญมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน ได้รับคำขอบคุณจากคนอื่นสำหรับความพยายามในการทำงานได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ ได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไขปัญหาสำคัญ รู้สึกว่า ตนเองมีคุณค่า ได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ และได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น

2.2 ด้านเป้าหมายในอนาคต หมายถึง การรับรู้ทิศทางขององค์กร และกระบวนการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ

สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ว่าตัวเองจะสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ เข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ท่านทำ เป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัว รู้สึกว่าตัวเองเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย เป้าหมายขององค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน วิธีการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน องค์กรมีความมั่นคง และองค์กรจะมีอนาคตที่ดีขึ้น

2.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล หมายถึง ความสัมพันธ์ของ

บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร โดยบุคลากรอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน เข้ากันได้ดี มีความใส่ใจและใกล้ชิดกัน มีค่านิยมการทำงานเป็นทีม อย่างเห็นได้ชัดเจนและตัวเองมีค่านิยมหลายอย่างเหมือนกับคนอื่นในองค์กร

3. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือกล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

3.1 การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานบริการทางด้านอนามัย แม่และเด็ก งานวางแผนครอบครัว งานด้านสุขภาพจิต งานทันตกรรม และงานโภชนาการ

3.2 การควบคุมและป้องกันโรค หมายถึง การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก โรคอุจจาระร่วง โรคบิด โรคเอดส์ รวมถึงการป้องกันโรคที่ไม่ติดต่อ เช่น ป้องกันอุบัติเหตุ ค้นหาผู้ป่วย โรคเบาหวาน ค้นหาผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง

3.3 การรักษาพยาบาล หมายถึง การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการตรวจโรค รักษาโรค ปฐมพยาบาล การจ่ายยา การใช้สมุนไพรรักษาโรค และการส่งต่อผู้ป่วย

3.4 การฟื้นฟูสมรรถภาพ หมายถึง การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง การฟื้นฟูความสามารถทางด้านร่างกายและจิตใจแก่คนเจ็บป่วย การดูแลผู้พิการและการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน

3.5 การคุ้มครองผู้บริโภค หมายถึง การคุ้มครองผู้บริโภคเพื่อให้เกิดความปลอดภัย และได้รับความเป็นธรรมจากการบริโภคสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ในด้านสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุข อันได้แก่ อาหาร ยา

เครื่องสำอาง วัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ยาเสพติดให้โทษ วัตถุอันตรายที่ใช้ใน
บ้านเรือน สารระเหย เครื่องมือแพทย์ การประกอบโรคศิลปะ การบริการใน
สถานพยาบาล

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต
อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ทบทวนเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
ตามลำดับดังนี้

องค์การ

1. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
 - 1.1 ความหมายของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
 - 1.2 รูปแบบและความสำคัญของภาวะผู้นำแบบไฟบริการต่อการบริหาร
 - 1.3 องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
2. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.1 ความหมายของขวัญและกำลังใจ
 - 2.2 ความสำคัญและประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ
 - 2.3 องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 - 2.4 ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ
 - 2.5 การวัดขวัญและกำลังใจ
 - 2.6 การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
3. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 - 3.1 ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 - 3.2 แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ
 - 3.3 ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 - 3.4 การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 - 3.5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.6 วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.7 ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน
 - 3.8 ลักษณะของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

3.9 กระบวนการบริการสาธารณสุข

4. บริบทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

4.1 ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

4.2 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

5.1 งานวิจัยในประเทศ

5.2 งานวิจัยต่างประเทศ

โดยมีรายละเอียดในแต่ละประเด็น ดังนี้

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบใ้บริการ

ภาวะผู้นำใ้บริการ (Servant Leadership) เป็นผู้นำแห่งอุดมการณ์ที่ทำงานเพื่อส่วนรวมเสมือน เป็นผู้รับใช้ของหน่วยงานที่ต้องแบกรับภาระงานหนัก อย่างไรก็ตามภาวะผู้นำแบบนี้เป็นการอุทิศตนเองเพื่อ มวลมนุษย์และสังคม โดยพฤติกรรมที่แสดงออกมาถึงการให้บริการเพื่อนร่วมงาน ผู้ตามหรือผู้อื่น ด้วย ความเข้าใจ เต็มใจในการทำงาน เพื่อกระตุ้นจิตใจหรือตอบสนองความต้องการของบุคคล โดยใช้อำนาจ ทางศีลธรรม กระตุ้นให้เกิดการร่วมมือร่วมใจ ไว้วางใจซึ่งกันและกัน และให้อำนาจแก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อให้ งานบรรลุเป้าหมายร่วมกัน

1. ความหมายของภาวะผู้นำแบบใ้บริการ

Greenleaf (1977) คือผู้ริเริ่มแนวคิดผู้นำใ้บริการ โดยให้ความหมายว่า ผู้นำใ้บริการ คือบุคคลที่เริ่มจากการเป็นผู้ให้บริการ ซึ่งการเป็นผู้ให้บริการนี้เกิดจากความรู้สึกตามธรรมชาติที่อยากให้บริการเป็นอันดับแรก ทำให้ผู้นั้นมีความปรารถนาที่จะนำผู้อื่น

Robert K. Greenleaf (1998) ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบบริการว่า หมายถึง การปฏิบัติที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายให้บริการเป็นลำดับแรก แล้วจึงนำผลจากการให้บริการผู้อื่นและองค์การมากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการณ์ไกล การฟังอย่างตั้งใจ การใช้อำนาจทางศีลธรรมและการมอบอำนาจให้ผู้อื่นได้พัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ทุกคนจะได้รับเช่นกัน

Daft (2002) ให้ความหมายของภาวะผู้นำแบบบริการว่า หมายถึง ผู้นำที่มองข้ามผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อให้ในสิ่งที่ผู้อื่นต้องการ ส่งเสริมให้ผู้อื่นพัฒนา เจริญก้าวหน้า และประสบผลสำเร็จ

Spears (2003) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเฝ่บริการว่า เป็นภาวะผู้นำที่อยู่บนพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การสร้างชุมชน การตัดสินใจ จริยธรรม พฤติกรรม การดูแลแบบเอื้ออาทร และการส่งเสริมการเจริญเติบโตของผู้ปฏิบัติงานในองค์กร

จิรวรรณ เล่งพานิชย์ (2554) ได้ให้ความหมายของผู้นำเฝ่บริการ ว่าเป็นพฤติกรรมของผู้บริหารที่แสดงออกต่อการตอบสนองความต้องการของบุคลากร โดยปราศจากการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน

สมุทรา ชำนาญ (2554) ได้ให้ความหมายว่าผู้นำเฝ่บริการ คือ ผู้นำที่มีพื้นฐานเจตคติที่ดี ต้องการให้บริการแก่บุคคลอื่น คอยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งจะช่วยเหลือไขปัญหาด้วยความเต็มใจ

วาริ เชี่ยวหนู (2554) ให้ความหมายภาวะผู้นำแบบบริการว่าหมายถึง คุณลักษณะผู้นำที่มีประสิทธิภาพสามารถโน้มน้าวผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชา หรือสมาชิกกลุ่มให้ความร่วมมือกับผู้นำในการกระทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

อนุวัต กระสังข์ และทักษิณ ประชามอญ. (2560) ได้ให้ความหมายของภาวะผู้นำเฝ่บริการ ว่าเป็นผู้ที่อุทิศตนรับใช้ ให้ความสำคัญกับการให้บริการแก่ผู้อื่น มีมนุษยสัมพันธ์ มีเป้าหมายที่ชัดเจน เป็นแบบอย่างที่ดีในการส่งเสริมจริยธรรมในการดำเนินชีวิต

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบเฝ่บริการ หมายถึง พฤติกรรมของบุคลากร ที่แสดงออกซึ่งการให้บริการผู้อื่นด้วยความเข้าใจ ด้วยความเต็มใจร่วมมือร่วมใจในการทำงานกับบุคลากรเพื่อการนำพาองค์กรไปสู่ผลสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน

2. รูปแบบและความสำคัญของภาวะผู้นำแบบเฝ่บริการต่อการบริหารองค์การ

ภาวะผู้นำแบบเฝ่บริการที่กล่าวถึงมีความสำคัญต่อการพัฒนางานขององค์การ โดยจะเปลี่ยนรูปแบบการบริหารงาน จากการควบคุมการทำงานเปลี่ยนเป็นการมอบอำนาจให้กับทีม เปลี่ยนการแข่งขันเป็นการให้ความร่วมมือ เกิดความ สัมพันธภาพที่ดี

กับทีม เนื่องจากการได้รับความใส่ใจด้านความต้องการของทีม และช่วยทีมให้ทำงานดีขึ้น เต็มใจยอมรับในความรับผิดชอบ และผู้นำต้องมีความสุจริตยุติธรรม ผู้นำไฟบริการจะเป็นผู้ที่พร้อมจะใช้ตนเพื่อการพัฒนาทีมขององค์กร ด้วยการรับฟังความคิดเห็น และการยอมรับผู้อื่น ยอมรับความคิดเห็นและให้เกียรติผู้อื่น ผู้นำจะพยายาม ตอบสนองความต้องการของทีมอย่างเต็มที่ โดยไม่บังคับ รักษาคำพูด ซื่อสัตย์ต่อคนอื่น ดูแลแต่ไม่ควบคุมมากเกินไป มีความเป็นธรรม เปิดโอกาสให้ทีมได้ตัดสินใจด้วยตัวเองซึ่งกรีนลีฟ ได้กำหนดไว้ในค่านิยมของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ 5 ประการ ได้แก่ (Greenleaf RK. 2002)

- 1) การรับใช้ ผู้นำจะใช้ตนเองเพื่อช่วยทีมให้เกิดการพัฒนาทีม
- 2) การนำผู้นำจะถือว่าทุกคนในทีม มีความหมายและมีความสำคัญ การสร้างความสัมพันธ์ในทีมจะเลือกใช้การชักชวน สร้างความเป็นหนึ่งเดียวและ จิตสำนึก แทนการบังคับ
- 3) การให้ ผู้นำจะเคารพในศักดิ์ศรีและความส่วนตัวของแต่ละบุคคล
- 4) การเชื่อ ผู้นำจะเชื่อในพรสวรรค์และความสามารถของแต่ละบุคคล ชื่นชม และมอบอำนาจเพื่อการทำงาน
- 5) การพัฒนางานให้บรรลุเป้าหมาย ผู้นำจะปฏิบัติตนเป็นแบบอย่าง พัฒนาตนเองและทีม หาวิธีการนำองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย

3. องค์ประกอบภาวะผู้นำแบบไฟบริการ

ภาวะผู้นำไฟบริการเป็นลักษณะของผู้นำที่มีใจปรารถนาที่จะให้บริการแก่ผู้อื่น เข้าใจและมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน สามารถวิเคราะห์แนวโน้มของสถานการณ์ภายในองค์กรและนามาวางแผนเพื่อพัฒนางาน ก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร ได้มีนักวิชาการเสนอองค์ประกอบของภาวะผู้นำไว้ดังนี้

Robert K. Greenleaf (1998) ได้ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำแบบบริการ โดยมีแรงบันดาลใจจากบทประพันธ์ของ Herman เรื่องการเดินทางสู่ตะวันออก (Journey to the East) โดย Leo ซึ่งเป็นพระเอกของเรื่องทำหน้าที่เป็นคนรับใช้ในกลุ่มที่แสดงตนว่าเป็นคนต่ำต้อย แต่มีน้ำใจและให้กำลังใจแก่ผู้เดินทางโดยการร้องเพลงกล่อมเพื่อให้การเดินทางเป็นไปอย่างราบรื่น จนกระทั่งลิโอได้หายไป ทำให้คณะผู้เดินทางเกิดความระส่ำระสาย จนผู้เล่าเรื่องได้ไปพบลิโอ ว่าเป็นถึงประธานบริษัท ซึ่งสถานภาพจริง ๆ เขาคือ ผู้นำที่ยิ่งใหญ่ทำให้ Greenleaf เกิดความประทับใจว่าผู้นำแบบนี้ น่าจะมีตัวตนจริงอยู่ในสภาพปัจจุบัน โดยได้แบ่งพฤติกรรมภาวะผู้นำแบบบริการไว้ 2 มิติ ได้แก่ 1) มีความปรารถนา

ที่จะรับใช้ผู้อื่น และ 2) มีความต้องการรับใช้ ช่วยเหลือ และอยากให้อื่นได้ดี จากแนวคิดของ Greenleaf ผู้นำแบบบริการมีค่านิยม 5 ประการได้แก่

- 1) การบริการ ผู้นำตระหนักว่าสังคมที่ดีจะเกิดขึ้นเมื่อผู้มีความสามารถมากกว่า รับใช้ผู้ที่มีความสามารถน้อยกว่าอย่างไม่มีเงื่อนไข
- 2) การนำ ผู้นำตระหนักว่าทุกคนต้องการเป็นคนสำคัญ
- 3) การให้คุณค่าอิสรภาพ และศักดิ์ศรีของบุคคล โดยผู้นำจะให้การชักชวนให้สร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน
- 4) การเชื่อในพรสวรรค์ความสามารถพิเศษ และความสามารถของแต่ละบุคคล โดยผู้นำจะแสวงหาวิธีการพัฒนาพรสวรรค์ของผู้อื่น ชื่นชม และมอบอำนาจให้ใช้พรสวรรค์อย่างเต็มที่
- 5) การสร้างความเจริญอกงามแก่ผู้อื่นและตนเองให้เกิดขึ้นทุกด้าน โดยผู้นำจะเห็นคุณค่าของการเยียวยาและการเรียนรู้เปรียบเทียบพรสวรรค์ที่มีประโยชน์ ทำตนเป็นตัวอย่าง

จากค่านิยมของผู้นำแบบบริการดังกล่าว Robert K. Greenleaf (1998) ยังแบ่งองค์ประกอบของภาวะผู้นำแบบบริการออกเป็น 10 องค์ประกอบดังนี้

- 1) ด้านการมีทักษะในการฟัง (Listening) โดยคุณค่าพื้นฐานของผู้นำ คือ มีทักษะในสื่อสาร และการตัดสินใจ ซึ่งทักษะทั้งสองประการนี้ผู้นำต้องมีทักษะในการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ทำความเข้าใจสิ่งที่ผู้อื่นพูด ซึ่งผู้นำแบบบริการจะค้นหาเจตนารมณ์ของกลุ่มและทำให้เจตนารมณ์เหล่านั้นมีความชัดเจนมากขึ้น การฟังประกอบกับการสะท้อนกลับอย่างเหมาะสมเป็นสิ่งสำคัญยิ่งของผู้นำแบบบริการ
- 2) ด้านการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (Empathy) ผู้นำแบบบริการจะพยายามเข้าใจและรู้ซึ่งถึงความรู้สึกของผู้อื่น เนื่องจากบุคคลทั่วไปล้วนต้องการการยอมรับและการตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตัวของแต่ละคน ผู้นำแบบบริการจึงต้องแสดงออกถึงความปรารถนาดีต่อผู้อื่นไม่ปฏิเสธที่ตัวบุคคล ถึงแม้เขาจะมีพฤติกรรม หรือผลงานที่ยอมรับไม่ได้ ซึ่งในขณะเดียวกันผู้นำก็จะได้รับความเชื่อมั่น และไว้วางใจจากผู้อื่นด้วย
- 3) ด้านความสามารถในการกระตุ้นให้กำลังใจ (Hedling) ผู้นำแบบบริการมีจุดเด่นอีกประการคือสามารถเยียวยาตนเองและผู้อื่นได้ โดยธรรมชาติของมนุษย์

ที่ต้องเผชิญกับความสูญเสียด้านจิตวิญญาณ และเป็นทุกข์กับความเจ็บปวดทางอารมณ์ แต่ผู้นำแบบบริการจะช่วยฟื้นฟูสภาวะเหล่านั้นแก่ผู้อื่นได้

4) ด้านการตระหนักรู้ในตนเอง (Awareness) ผู้นำแบบบริการมีการตระหนักรู้ในตนเอง และเรื่องทั่วไปทำให้ผู้นำมีความแข็งแกร่ง ซึ่งการตระหนักรู้ยังช่วยให้เข้าใจประเด็นเกี่ยวกับศีลธรรมและค่านิยม โดยทำให้มองสถานการณ์เชิงองค์รวมมากขึ้น ช่วยปลูกเร้าให้บุคคลตื่นตัวและถูกกระตุ้นอย่างมีเหตุผล และช่วยให้ค้นพบความสงบในตนเองได้

5) ด้านความสามารถในการเกลี้ยกล่อม (Persuasion) ผู้นำแบบบริการจะใช้ความสามารถในการโน้มน้าวใจมากกว่าการใช้อำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร มุ่งที่จะทำให้ผู้อื่นคล้อยตามมากกว่า ซึ่งผู้นำแบบบริการสามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ด้านความสามารถในการมองภาพเชิงองค์รวม (Conceptualization) ผู้นำแบบบริการมีความสามารถในการค้นถึงสิ่งที่ยิ่งใหญ่ สามารถมองปัญหาขององค์กรจากพื้นฐานแนวคิดเชิงระบบ กล่าวคือต้องคิดให้เหนือกว่าสภาพความเป็นจริงที่เกิดขึ้นแต่ละวัน ซึ่งต้องอาศัยการมีวินัย และฝึกฝน แสวงหาความสมดุลระหว่างการคิดอย่างเป็นกระบวนการและแนวคิดวันต่อวัน

7) ด้านความสามารถในการคาดการณ์ในอนาคต (Foresight) ผู้นำแบบบริการต้องมองการณ์ไกลเพื่อช่วยให้เข้าใจบทเรียนในอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบัน และเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต ผู้นำมีความสามารถในการหยั่งรู้

8) ด้านความรับผิดชอบ (Stewardship) เป็นการที่ผู้นำอุทิศตนเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้อื่นอย่างเปิดเผย จริงใจ ใช้การโน้มน้าวใจมากกว่าการบังคับควบคุม ผู้นำจะร่วมสร้างองค์การให้ได้รับความเชื่อมั่นในการสร้างประโยชน์ และรับผิดชอบต่อสังคม

9) ด้านการให้ความสำคัญต่อการเจริญเติบโต และพัฒนาบุคลากร (Commitment to the growth of People) ผู้นำแบบบริการมีความเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในมากกว่าลักษณะภายนอก ผู้นำจึงอุทิศตนอย่างมากในการให้ความสำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของแต่ละคน พร้อมสนับสนุน ส่งเสริมความเจริญเติบโต และพัฒนาบุคลากรในองค์กร

10) ด้านการสร้างชุมชนให้เกิดในองค์กร (Building Community) ผู้นำแบบบริการมีหน้าที่ในการชี้ทาง เสนอแนะ และโน้มน้าวให้บุคคลรวมตัวเป็นกลุ่ม หรือทีมในการทำงานในองค์กร โดยเชื่อว่ากลุ่มสามารถสร้างขึ้นได้

Spears (2010) ได้ต่อยอดแนวคิดภาวะผู้นำไฟบริการของกรีนลีฟ (Greenleaf, 1998) ที่กล่าวไว้ว่าผู้นำไฟบริการเป็นผู้นำที่มีแรงจูงใจภายในที่ต้องการจะให้บริการ ช่วยเหลือผู้อื่น มุ่งมั่นทำเพื่อนผู้อื่นและเพื่อองค์กร การเป็นผู้นำไฟบริการจึงเกิดจากภายในออกมาสู่ภายนอก และเกิดพฤติกรรมที่มุ่งการให้บริการบุคคลอื่นทั้งในและนอกองค์กร โดยสเปียร์ ได้กล่าวถึงองค์ประกอบของผู้นำไฟบริการไว้ 10 ประการดังนี้

1. การรับฟัง (listening) การรับฟังผู้ปฏิบัติงานอย่างตั้งใจเป็นพื้นฐานของทักษะการสื่อสาร และการตัดสินใจของผู้นำ ผู้นำไฟบริการจะฟังเพื่อค้นหาความตั้งใจของกลุ่ม และช่วยให้ความตั้งใจนั้นกระจ่างชัด ผู้นำต้องสามารถรับรู้และเข้าใจสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานพูด และสิ่งที่ไม่ถูกพูดออกมาใน ระหว่างการสื่อสาร นอกจากนี้ยังต้องให้ข้อมูลย้อนกลับอย่างเหมาะสม

2. ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ผู้นำไฟบริการจะพยายามเข้าใจและเห็นอก เห็นใจผู้ปฏิบัติงาน ยอมรับในความสามารถและรับรู้ถึงลักษณะนิสัยเฉพาะตัวของบุคคลแต่ละคน ไม่ปฏิเสธผู้ปฏิบัติงานแม้ว่าจะมีบางสิ่งที่ไม่สามารถยอมรับได้หรือจำเป็นต้องยอมรับในพฤติกรรมและการกระทำบางอย่างของผู้ปฏิบัติงาน

3. การเยียวยารักษา (Healing) ผู้นำไฟบริการมีศักยภาพในการเยียวยา และช่วยเหลือ ผู้ปฏิบัติงาน ช่วยประสานความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน ผู้นำไฟบริการจะช่วยฟื้นฟูจิตใจแก่ผู้ปฏิบัติงานที่ประสบกับความเสียใจและความเจ็บปวดทางอารมณ์

4. การตระหนักรู้ (Awareness) การตระหนักรู้ในเรื่องทั่ว ๆ ไป และตระหนักในตนเองช่วยให้ ผู้นำไฟบริการมีความเข้าใจในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจริยธรรม คุณค่า และสามารถมองสถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างเป็นองค์รวมทำให้สามารถกระตุ้นเตือนผู้ปฏิบัติงานได้อย่างมีเหตุผล

5. การโน้มน้าวใจ (Persuasion) ผู้นำไฟบริการเน้นการโน้มน้าวใจมากกว่าใช้อำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจแก้ไขปัญหาหรือเรื่องต่าง ๆ ภายในองค์กร สร้างความเชื่อมั่นให้แก่ผู้ปฏิบัติงาน มากกว่าการบังคับข่มขู่ ทำให้เห็นความแตกต่างระหว่างภาวะผู้นำแบบเผด็จการดั้งเดิมและภาวะผู้นำไฟบริการได้อย่างชัดเจน นอกจากนี้

ผู้นำไพบริการยังมีความสามารถในการสร้างข้อตกลงร่วมกันภายในกลุ่มได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) ผู้นำไพบริการมีความสามารถในการมองปัญหาได้ อย่างครอบคลุม สามารถคิดนอกเหนือไปจากสภาพความเป็นจริงในแต่ละวันได้และสามารถทำให้เกิดความสมดุลระหว่างการคิดแบบเป็นระบบกับการปฏิบัติจริงในแต่ละวันได้อย่างลงตัว

7. การมองการณ์ไกล (Foresight) ผู้นำไพบริการมีความสามารถในการเข้าใจบทเรียนในอดีต ความเป็นจริงในปัจจุบัน และคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตที่เป็นผลต่อเนื่องจากการตัดสินใจที่กระทำอยู่ในปัจจุบันได้และมีความสามารถในการคาดการณ์ผลลัพธ์ของสถานการณ์ที่เกิดขึ้นได้

8. ความรับผิดชอบร่วมกัน (Stewardship) การให้บริการเป็นความรับผิดชอบส่วนบุคคลของผู้นำไพบริการต่อผู้ปฏิบัติงาน องค์กร และสังคม โดยใช้การเปิดเผย จริงใจ และใฝ่หมั่นใส่ใจมากกว่าการ ควบคุมบังคับ

9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) ผู้นำไพบริการมุ่งมั่นในความเจริญก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงานทุกคนในองค์กร มีความรับผิดชอบ ที่จะกระทำทุกสิ่งเพื่อส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าของผู้ปฏิบัติงาน เช่น การตั้งกองทุนในการพัฒนา ผู้ปฏิบัติงาน การสนับสนุนผู้ปฏิบัติ ให้มีส่วนในการตัดสินใจต่าง ๆ และช่วยเหลือในการดำเนินงานใหม่ให้กับผู้ปฏิบัติงานที่ถูกย้ายออกจากตำแหน่งเดิม

10. การสร้างชุมชน (Building community) ผู้นำแบบไพบริการมีความสามารถสร้างความรู้สึกร่วมกันในการทำงานเป็นทีม เน้นการมีส่วนร่วมพัฒนาความเข้มแข็งภายในหน่วยงาน เพื่อสามารถดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าหมายได้

จากที่กล่าวมาข้างต้น สรุปได้ว่า ภาวะผู้นำแบบบริการ หมายถึง การที่บุคคลเลือกเป็นฝ่ายให้บริการเป็นลำดับแรก แล้วจึงนำผลจากการให้บริการผู้อื่นและองค์กร การใช้อำนาจทางศีลธรรม มากระตุ้นให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การมองการณ์ไกล การฟังอย่างตั้งใจ และการมอบอำนาจให้ผู้อื่นได้พัฒนาเพื่อบรรลุเป้าหมายและผลลัพธ์ที่ทุกคนจะได้รับเช่นกัน ในการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยได้นำแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไพบริการ ของ Spears (2010) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไพบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 10 ด้าน ประกอบด้วย 1) การรับฟัง

2) การเห็นอกเห็นใจ 3) การเยยวียารักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ
6) การสร้างมโนทัศน์ 7) การมองการณ์ไกล 8) ความรับผิดชอบร่วมกัน 9) การอุทิศตน
เพื่อพัฒนาคน 10) การสร้างกลุ่มชน

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

บุคคลที่มีขวัญดีและมีกำลังใจในการทำงานนั้น ย่อมจะมีความรัก ความพอใจ
ในงานที่ตนทำอยู่ อยากทำงานด้วยใจสมัคร มีความสุขกับงาน โดยมีต้องมีผู้ใดมาบีบบังคับ
ให้ทำงาน เรื่องขวัญของบุคคลจึงเป็นเรื่องสำคัญที่ผู้บริหารจะละเลยเสียมิได้

1. ความหมายของขวัญและกำลังใจ

มีนักวิชาการให้ความหมายของขวัญและกำลังใจไว้มากมาย ดังนี้
รวรรณ เพิ่มทรัพย์ (2558) ได้สรุปว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน หมายถึง
สภาพทางจิตใจ เป็นเรื่องของความรู้สึกนึกคิด ทศนคติ อารมณ์ของผู้ปฏิบัติงานในที่ทำงาน
และสภาพที่อยู่ภายในจิตใจของคนที่มีต่อสภาพแวดล้อมของงาน ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึง
สภาพในการทำงานของคนเช่น ความร่วมมือ ความกระตือรือร้น ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
ความตั้งใจในการทำงาน หรือการมีส่วนร่วม และแสดงออกมาให้ในรูปพฤติกรรมต่าง ๆ
ในการปฏิบัติงาน

นิทลดา ปานเย็น (2560) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน คือ
สภาพจิตใจ ทศนคติ ความรู้สึกนึกคิด และภาวะอารมณ์ของบุคคล
การทำงาน สถานศึกษา ภาระงาน และบุคคลในหน่วยงาน ซึ่งสะท้อนออกมาในรูป
พฤติกรรมการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

สมคิด บางโม (2562) กล่าวว่า ขวัญ หมายถึง ความพึงพอใจ และความ
ตั้งใจในการปฏิบัติงานของบุคคล ที่จะอุทิศทุกสิ่งอย่าง เช่น สติปัญญา แรงกาย เวลาและ
ทรัพย์สิน เพื่อสนองความต้องการและวัตถุประสงค์ขององค์การ

วรรัตน์ จันลาโสม (2563) กล่าวว่า ขวัญและกำลังใจเป็น
ปัจจัยสำคัญในการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานซึ่งทุกหน่วยงาน ต้องการให้
ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง อันก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน
เกิดความจงรักภักดี และซื่อสัตย์ต่อองค์กร เกิดความสามัคคีและพลังกลุ่มเสริมสร้าง
มนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรเกิดความสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาขององค์กร และสุดท้ายทำให้
ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเชื่อมั่นต่อองค์กรของตน ผลที่ตามมาคือความสำเร็จของงานที่มี

คุณภาพและประสิทธิภาพ

Flippo (1967, pp.416–417 อ้างถึงใน ลัดดา ศรสวรรณ์, 2556)

ให้ความหมายคำว่า ขวัญ หมายถึง สภาพทางจิตใจหรือความรู้สึกของแต่ละบุคคลที่บ่งชี้ให้เห็นถึง ความตั้งใจที่จะร่วมมือประสานงาน

Carter V. Good (1973, pp. 373–374 อ้างถึงใน วรรัตน์ จันลาโสม, 2563)

ให้ความหมายคำว่า ขวัญในการปฏิบัติงานของครูว่า หมายถึง ทศนคติ และความรู้สึกของครูเกี่ยวกับหน้าที่ ความรับผิดชอบ เป้าหมาย ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน รวมถึงสถานภาพทางจิตใจของครูที่มีต่องาน ซึ่งอาจจะได้รับอิทธิพลจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น ปัจจัยในความเพียงพอของรายได้ สถานภาพ การให้ออกจากงาน การลาป่วย การให้บำเหน็จบำนาญ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย และการบริหารโอกาสก้าวหน้าและสถิติปัญญา การสร้างสรรค์ ที่เกิดจากการควบคุมการปฏิบัติงาน

Zeitz, G. (1983) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ เป็นความรู้สึกของกลุ่มบุคคลที่ปรากฏออกมา และตอบสนองต่อองค์กร ซึ่งจะเห็นในลักษณะความกระตือรือร้นในการทำงานของกลุ่ม และขวัญกำลังใจยังเป็นสิ่งที่เกิดควบคู่ไปกับความพึงพอใจส่วนบุคคล

Evans, L. (1998) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจ คือ ความรู้สึกหรือทัศนคติที่มุ่งหวังในการทำงาน ซึ่งได้เกิดเมื่อความต้องการของบุคคลได้รับการตอบสนอง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า ขวัญกำลังใจในการทำงาน (Morale) หมายถึง สภาพทางจิตใจ ทั้งความรู้สึกนึกคิดทัศนคติ อารมณ์ของบุคคลที่ทำงานที่รับรู้ว่ามีเป้าหมายที่สอดคล้องกับเป้าหมายส่วนบุคคล และรู้สึกว่า ตนมีความสำคัญต้องการมีส่วนร่วมในกลุ่ม

2. ความสำคัญและประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ

มีนักวิชาการหลายท่านได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความสำคัญและประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ ซึ่งจะเห็นได้ว่าความสำคัญและประโยชน์ของขวัญและกำลังใจ มีความสำคัญและประโยชน์ต่อบุคลากรในองค์กรอยู่มาก ดังเช่น

วิจิตร อาวะกุล (2558, หน้า 262–263) ได้กล่าวว่า ขวัญของบุคคลสามารถแสดงออกมาทางความรู้สึกหรือสภาวะทางจิตใจ ฉะนั้นผู้บริหารจึงควรสังเกตอาการขวัญของพนักงานให้ดี เพราะหากพบอาการขวัญไม่ดีจะได้รับแก้ไขหรือเพิ่มกำลังใจขวัญได้ สภาพและอาการต่าง ๆ ของขวัญดีและขวัญไม่ดี สามารถสังเกตได้ดังนี้

ลักษณะอาการที่แสดงออกว่าขวัญดี

- 1) การแสดงออกของบุคคลในการสร้างบรรยากาศของหน่วยงาน
แจ่มใส ร่าเริง
 - 2) การดำเนินงานราบรื่น เรียบร้อย ไม่ขัดแย้ง การงานไม่ผิดพลาด
ความถูกต้องแม่นยำ เชื่อถือได้
 - 3) การทำงานของบุคคลสนุกสนาน เพลิดเพลิน ทำงานมีความตั้งใจ
ความสนใจในการทำงาน
 - 4) สมาชิกในหน่วยงานจะช่วยเหลือกันเสนอแนะ ช่วยชี้ข้อแก้ไขในการ
ปรับปรุงงานให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป
 - 5) การวิพากษ์วิจารณ์ คำติชม ตลอดจนความคิดเห็นต่าง ๆ เป็นไป
ด้วยความบริสุทธิ์ใจเป็นการติชมเพื่อก่อเพื่อสร้างสรรค์
 - 6) สมาชิกในหน่วยงานมีความเสียสละ เอื้อเฟื้อพร้อมที่จะให้ความ
ช่วยเหลือหน่วยงานเป็นกรณีพิเศษ นอกเหนือไปจากงานประจำ หรือในยามฉุกเฉิน
เร่งด่วน ฯลฯ
 - 7) ยอมรับการมอบหมายหน้าที่การงานพิเศษนอกเหนือไปจาก
หน้าที่ ด้วยความภูมิใจ เต็มใจและด้วยความขยันหมั่นเพียร
 - 8) แม้จะมีเหตุการณ์ผิดปกติบางอย่างเกิดขึ้นก็ตาม สมาชิก
ในหน่วยงานก็ยังคงดำรงสภาพความเป็นปกติสุขดีอยู่ตามเดิม
- ลักษณะอาการที่แสดงว่าขวัญไม่ดี
- 1) มีอาการหวาดผวา ตื่นเต้น ตื่นตระหนกตกใจต่อข่าวและเหตุการณ์
ต่าง ๆ ได้ง่าย มีเหตุการณ์เล็ก ๆ น้อย ๆ ก็มีการวิพากษ์วิจารณ์เป็นเรื่องราวใหญ่โต มีข่าว
ลือและการซุบซิบนินทาว่าร้ายกันมาก
 - 2) มีบรรยากาศซบเซา เศร้าสร้อย บุคคลไม่ค่อยร่าเริงแจ่มใส
มักแสดงอาการมินา บึ้งตึง เฉื่อยชา หงอยเหงาในการปฏิบัติตนเพิ่มขึ้นเรื่อย ๆ
 - 3) มีการขาด การลา การมาทำงานสายเพิ่มขึ้นผิดปกติ โดยเฉพาะ
อย่างยิ่งในขณะที่มีปริมาณงานที่ต้องทำมาก
 - 4) การทำงานผิดพลาด ไม่แน่นอน เชื่อถือไม่ได้และมีอาการผิดปกติ
ไปจากเดิม
 - 5) มีการลาออก หรือโยกย้ายงานในอัตราที่เพิ่มขึ้นอย่างผิดปกติ

6) ขาดความสามัคคีในหน่วยงาน มีการทะเลาะเบาะแว้งแก่งแย่งชิงดีกัน อิจฉาริษยากระทบกระทั่งกันในระหว่างบรรดาสมาชิกของหน่วยงาน

7) ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ความเฉยเมย เย็นชาต่อผู้บังคับบัญชา พยายามหลีกเลี่ยงไม่พบปะหรือเดินสวนกัน ไม่ค่อยยอมยกมือไหว้เมื่อพุดกัน การพูดคุยเป็นการถามคำตอบคำ

8) แสดงอาการแข็งกร้าว กระด้างกระเดื่อง ไม่สุภาพ ไม่เชื่อฟัง

9) แสดงความไม่สนใจงาน หรือไม่เอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน

10) มักแสดงประหนึ่งว่าทำงาน และมีงานยุ่งตลอดเวลา แต่งานไม่เสร็จสักที งานเสร็จช้าเดินไปเดินมา ไม่ตั้งใจทำงานอย่างจริงจัง

11) มีการร้องทุกข์ บัตรสนเทห์มากผิดปกติ

12) บุคคลมักแสดงออกทางอารมณ์ไม่ดี หงุดหงิด วิพากษ์วิจารณ์ในเรื่องหมุมหมิม

วรารัตน์ จันลาโสม (2563) ความสำคัญของขวัญกำลังใจ
สรุปได้ว่า หากบุคลากรมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานสูง ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในงานที่ปฏิบัติใน ขณะเดียวกัน หากบุคคลมีขวัญในการปฏิบัติงานต่ำย่อมก่อให้เกิดผลเสีย และอาจจะส่งผลกระทบในเชิงลบ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวต่องานที่ปฏิบัติอย่างคาดไม่ถึงก็อาจเป็นได้

Keith Davis (1967, pp. 362-367 อ้างถึงใน ญัฐติกร สังข์ชูป, 2560)
กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของขวัญที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ดังนี้

1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

2) สร้างความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีให้ต่อองค์การ

3) เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง

4) ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์การที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่า อุปสรรค

ในยามคับขัน

5) ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อองค์การยิ่งขึ้น

6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มในกิจการต่าง ๆ

7) ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความเชื่อมั่น ในองค์การของตน

อาจกล่าวได้ว่า ขวัญเป็นสิ่งที่มีความสำคัญและเป็นประโยชน์อย่างยิ่งในการที่จะบริหารงานในหน่วยงานและองค์การให้ประสบผลสำเร็จ และเป็นสิ่งที่ผู้บริหารทุกระดับ ตลอดจนหัวหน้างานควรให้ความสนใจและจะต้องพยายามสร้างขึ้นในหน่วยงาน เพราะนอกจากจะทำให้งานประสบผลสำเร็จแล้ว ยังจะทำให้งานมีประสิทธิภาพและองค์การมีความมั่นคงยิ่งขึ้นด้วย

3. องค์ประกอบของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

Moore & Robert (1962, อ้างถึงใน นววิวรรณ เอี่ยมพญา, 2559) ได้กล่าวถึงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไว้ว่า ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 14 ด้าน ดังนี้

- 1) ปริมาณงาน
- 2) สภาพในการทำงาน
- 3) ค่าจ้าง
- 4) ค่าตอบแทน
- 5) สัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน
- 6) สัมพันธภาพกับผู้บังคับบัญชา
- 7) ความเชื่อมั่นต่อระบบการบริหาร
- 8) ความสามารถของผู้บังคับบัญชา
- 9) ประสิทธิภาพของการบริหารงาน
- 10) การติดต่อสื่อสาร
- 11) สถานภาพและการยอมรับ
- 12) ความมั่นคงในงานและสัมพันธภาพในการทำงาน
- 13) การได้รับการยอมรับ
- 14) โอกาสก้าวหน้า

Kimball Wiles (1967, อ้างถึงใน นินทรลดา ปานเย็น, 2560) ได้กล่าวถึง ปัจจัยสำคัญที่ผู้บริหารจะช่วยให้ครูได้รับความพึงพอใจในงาน อันเป็นปัจจัยสร้างขวัญในการปฏิบัติงาน โดยแบ่งองค์ประกอบขวัญและกำลังใจ ได้เป็น 8 ด้าน ดังนี้

- 1) ความมั่นคงและการดำรงชีวิตอย่างผาสุก
- 2) ความพึงพอใจในสภาพงาน
- 3) ความรู้สึกเป็นเจ้าของ

- 4) การปฏิบัติงานอย่างยุติธรรม
- 5) ความรู้สึกในความสำเร็จ
- 6) ความรู้สึกสำคัญในตนเอง
- 7) การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและ
- 8) การนับถือตนเอง

Motowidlo, S. J., Dowell, B. E., Hopp, M. A., Borman, W. C., Johnson, P. D. and Dunnette, M. D. (1976) ได้สรุป องค์ประกอบที่เห็นได้อย่างเด่นชัดของขวัญกำลังใจประกอบด้วย 3 องค์ประกอบ คือ

1. ความพึงพอใจ ซึ่งเป็นความรู้สึกที่มีความสุขของบุคคล เมื่อความต้องการได้รับการตอบสนอง สอดคล้องกับการศึกษาของ Roach, Darrel E. (1958) ที่ว่า ความพึงพอใจเป็นองค์ประกอบของขวัญกำลังใจ โดย Roach ได้วิเคราะห์องค์ประกอบของขวัญกำลังใจ ว่า มี 12 ประการ ซึ่งองค์ประกอบ 9 ด้านเป็นความพึงพอใจทั้งสิ้น นั่นคือ

- 1) ทักษะที่มีต่อองค์กร
- 2) ทักษะที่มีต่อผู้บังคับบัญชา
- 3) ความภาคภูมิใจในองค์กร
- 4) ความพึงพอใจในลักษณะงาน
- 5) ความพึงพอใจในมาตรฐานของงาน
- 6) ความพึงพอใจต่อความใส่ใจของผู้บังคับบัญชา
- 7) ความพึงพอใจในปริมาณงานและความเครียดของงาน
- 8) ความพึงพอใจต่อการปฏิบัติต่อบุคคล
- 9) ความพึงพอใจต่อเงินเดือน
- 10) ความพึงพอใจต่อการสื่อสารภายในองค์กร
- 11) ความพึงพอใจต่อโอกาสในการก้าวหน้าและพัฒนาตน
- 12) ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน

2. แรงจูงใจ ซึ่งเป็นการทุ่มเทร่างกายและแรงใจของบุคคลเพื่อการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

Hardy, B. (2013) กล่าวว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานจะเกิดขึ้นได้ต้องประกอบไปด้วย 3 มิติ คือ

1. มิติด้านความรู้สึกเป็นที่รัก (Affective) นั่นคือ ความรู้สึกของบุคคล

ที่รับรู้ว่าคุณได้รับการให้คุณค่าจากองค์กร และตนมีคุณค่าต่อองค์กร โดยบุคคลที่มีความ
ขวัญกำลังใจสูงจะมีความรู้สึกเป็นที่รักมาก ในขณะที่บุคคลที่มีขวัญกำลังใจต่ำจะมี
ความรู้สึกเป็นที่รักต่ำ

2. มิติด้านเป้าหมายในอนาคต (Future/ goal) นั่นคือ การรับรู้ทิศทาง
ขององค์กร และกระบวนการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมาย โดยอยู่บนพื้นฐานความเชื่อที่ว่า “วันพรุ่งนี้
จะแตกต่างจากวันนี้”

3. มิติด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation) นั่นคือ
ความสัมพันธ์ของบุคคลระหว่างเพื่อนร่วมงาน และบรรยากาศการทำงานภายในองค์กร

4. ทฤษฎีเกี่ยวกับขวัญและกำลังใจ

ทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับขวัญกำลังใจ มีนักจิตวิทยา นักบริหารและนักวิชาการ
ได้กล่าวไว้ หลายทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of
Needs)

Maslow (1970, อ้างถึงใน วสันต์ พลั้วพันธ์, 2550) ได้กล่าวถึงทฤษฎี
ลำดับขั้นความต้องการไว้ 5 ขั้นตอน ดังนี้

1) ความต้องการทางด้านร่างกาย (Physiological Needs) เป็นความ
ต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ เป็นสิ่งที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ได้แก่ อาหาร อากาศ ที่อยู่
อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรคความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ เป็นต้น

2) ความต้องการความมั่นคงและความปลอดภัย (Safety Needs and
Need for Security) การต้องการความมั่นคง ปลอดภัยในชีวิต ทั้งในปัจจุบันและอนาคต
ต้องการความเป็นธรรมในการทำงาน ความปลอดภัยในเงินเดือนและการถูกไล่ออก
สวัสดิการด้านที่อยู่อาศัยและการรักษาพยาบาล รวมทั้งความเชื่อในศาสนา และเชื่อมั่น
ในปรัชญา ซึ่งจะช่วยให้บุคคลอยู่ในโลกของความเชื่อของตนเอง และรู้สึกมีความปลอดภัย

3) ความต้องการความรักและการมีส่วนร่วม (Belonging and Love
Needs) เมื่อความต้องการทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยได้รับการตอบสนองแล้ว
ความต้องการทางด้านสังคมก็จะเริ่มเป็นสิ่งที่สำคัญต่อพฤติกรรมของบุคคล
เป็นความต้องการที่จะให้สังคมยอมรับตนเป็นสมาชิก ต้องการได้รับการยอมรับจากคนอื่น
ๆ ได้รับความเป็นมิตรและความรักจากเพื่อนร่วมงาน

4) ความต้องการความยกย่องนับถือ (Esteem Needs) ความต้องการด้านนี้เป็นความต้องการระดับสูง ที่เกี่ยวกับความอยากเด่นในสังคม ต้องการให้บุคคลอื่นยกย่องสรรเสริญ รวมถึง ความเชื่อมั่นในตนเอง ในเรื่องความรู้ความสามารถ ความเป็นอิสระและเสรีภาพ

5) ความต้องการความสำเร็จในชีวิต (Need for Self Actualization) เป็นความต้องการระดับสูงสุด ซึ่งเป็นความต้องการที่อยากจะทำให้เกิดความสำเร็จในทุกสิ่งทุกอย่าง ตามความนึกคิดของตนเอง เป็นความต้องการที่อยากแก่การได้มา

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของ Maslow (Maslow's Needs Hierachy) มีหลักเบื้องต้นอยู่ 3 ประการ คือ (Maslow, 1970, อ้างถึงใน วสันต์ พลั้วพันธ์, 2550)

1) มนุษย์ทุกคนมีความต้องการ ความต้องการที่มนุษย์มีนี้จะอยู่ในตัวมนุษย์ตลอดไป ไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อสนใจในความต้องการหนึ่งแล้ว ก็ยังต้องการในระดับที่สูงขึ้น

2) อิทธิพลใด ๆ ที่จะมีผลต่อความต้องการของมนุษย์ อยู่ในความต้องการลำดับขั้นนั้น ๆ เท่านั้น หากความต้องการลำดับขั้นนั้นได้รับการตอบสนองให้พอใจแล้ว ความต้องการนั้นก็จะหมดอิทธิพลไป แต่ความต้องการลำดับต่อไปที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองก็จะเข้ามามีอิทธิพลต่อไป

3) ความต้องการของมนุษย์จะมีลำดับขั้นจากต่ำไปหาสูง เมื่อความต้องการขั้นต่ำได้รับการตอบสนองเป็นที่พอใจแล้ว ความต้องการลำดับสูงขึ้นไปก็ตามมา

2. ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer

Alderson (1996, อ้างถึงใน วสันต์ พลั้วพันธ์, 2550)

ได้สรุปสาระของทฤษฎี ERG โดยย่อ ได้ลำดับความต้องการของ Maslow เหลือ 3 ขั้น คือ

- 1) ขั้นความต้องการดำรงอยู่ (Existence Needs)
- 2) ขั้นความต้องการสัมพันธ์ (Relation Needs)
- 3) ขั้นความต้องการเจริญเติบโต (Growth Needs)

โดยทฤษฎีนี้ไม่เชื่อว่า บุคคลจะตอบสนองความต้องการระดับหนึ่งอย่างเต็มที่ ก่อนที่จะมีความต้องการในขั้นถัดไป แต่เขาพบว่าบุคคลจะถูกจูงใจให้ต้องการมากกว่าระดับหนึ่งพร้อมกันไป เช่น ต้องการมีเงินเดือนเพียงพอ (ความต้องการดำรงอยู่) สามารถเกิดไปพร้อม ๆ กับความต้องการการชื่นชม (ความต้องการความสัมพันธ์) และยังพบอีกว่า ลำดับความต้องการมีความแตกต่างกันตามประเภทของบุคคล

ทฤษฎีการจูงใจ ERG ของ Alderfer เป็นทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ แต่ไม่คำนึงถึงขั้นความต้องการว่า ความต้องการใดเกิดขึ้นก่อนหรือหลัง และความต้องการหลาย ๆ อย่างอาจเกิดขึ้นพร้อมกันได้ ความต้องการตามทฤษฎี ERG จะมีน้อยกว่าความต้องการตามลำดับขั้นของมาสโลว์ โดยแบ่งออกเป็น 3 ประการ ดังนี้ (สมิทธา จิตตลดากร, 2546)

1) ความต้องการเพื่อความอยู่รอด (Existence Needs (E)) เป็นความต้องการพื้นฐานของร่างกายเพื่อให้มนุษย์ดำรงชีวิตอยู่ได้ เช่น ความต้องการอาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย ยารักษาโรค เป็นต้น เป็นความต้องการในระดับต่ำสุดและมีลักษณะเป็นรูปธรรมสูงสุดประกอบด้วยความต้องการทางร่างกายบวกด้วยความต้องการความปลอดภัยและความมั่นคงตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารสามารถตอบสนองความต้องการในด้านนี้ได้ด้วยการจ่ายค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีสวัสดิการที่ดี มีเงินโบนัส รวมถึงทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกมั่นคงปลอดภัยจากการทำงาน ได้รับความยุติธรรม มีการทำสัญญาว่าจ้างการทำงาน เป็นต้น

2) ความต้องการมีสัมพันธภาพ (Relatedness Needs (R)) เป็นความต้องการที่จะให้และได้รับไมตรีจิตจากบุคคลที่แวดล้อม เป็นความต้องการที่มีลักษณะเป็นรูปธรรมน้อยลงประกอบด้วยความต้องการความผูกพันหรือการยอมรับ (ความต้องการทางสังคม) ตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดจนสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลภายนอกด้วย เช่น การจัดกิจกรรมที่ทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม เป็นต้น

3) ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth Needs (G)) เป็นความต้องการในระดับสูงสุดของบุคคลซึ่งมีความเป็นรูปธรรมต่ำสุดประกอบด้วยความต้องการการยกย่องบวกด้วยความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิตตามทฤษฎีของ Maslow ผู้บริหารควรสนับสนุนให้พนักงานพัฒนาตนเองให้เจริญก้าวหน้าด้วยการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่งหรือมอบหมายให้รับผิดชอบต่องานกว้างขึ้น โดยมีหน้าที่การงานสูงขึ้น อันเป็นโอกาสที่พนักงานจะก้าวไปสู่ความสำเร็จ

3. ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ McClelland

ทฤษฎีนี้เน้นอธิบายการจูงใจของบุคคลที่กระทำการเพื่อให้ได้มาซึ่งความต้องการความสำเร็จมิได้หวังรางวัลตอบแทนจากการกระทำของเขา ซึ่งความต้องการ

ความสำเร็จนี้ในแง่ของการทำงานหมายถึงความต้องการที่จะทำงานให้ดีที่สุดและทำให้สำเร็จผลตามที่ตั้งใจไว้ เมื่อตนทำอะไรสำเร็จได้ก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ทำงานอื่นสำเร็จต่อไป หากองค์การใดที่มีพนักงานที่แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์จำนวนมากก็จะเจริญรุ่งเรืองและเติบโตเร็วจากการศึกษาวิจัยของ McClelland ได้สรุปคุณลักษณะของคนที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมีความต้องการ 3 ประการที่ได้จากแบบทดสอบ TAT ซึ่งเขาเชื่อว่าเป็นสิ่งสำคัญในการที่จะเข้าใจถึงพฤติกรรมของบุคคลได้ดังนี้ (สมิหรา จิตตลดากร, 2546,)

1) ความต้องการความสำเร็จ (Need for Achievement (nAch)) เป็นความต้องการที่จะทำสิ่งต่าง ๆ ให้เต็มที่และดีที่สุดเพื่อความสำเร็จ จากการวิจัยของ McClelland พบว่า บุคคลที่ต้องการความสำเร็จ (nAch) สูง จะมีลักษณะชอบการแข่งขัน ชอบงานที่ท้าทาย และต้องการได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อประเมินผลงานของตนเอง มีความชำนาญในการวางแผน มีความรับผิดชอบสูง และกล้าที่จะเผชิญกับความล้มเหลว

2) ความต้องการความผูกพัน (Need for Affiliation (nAff)) เป็นความต้องการการยอมรับจากบุคคลอื่น ต้องการเป็นส่วนหนึ่งของกลุ่ม ต้องการสัมพันธภาพที่ดีต่อบุคคลอื่น บุคคลที่ต้องการความผูกพันสูงจะชอบสถานการณ์การร่วมมือมากกว่าสถานการณ์การแข่งขัน โดยจะพยายามสร้างและรักษาความสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

3) ความต้องการอำนาจ (Need for power (nPower)) เป็นความต้องการอำนาจเพื่อมีอิทธิพลเหนือผู้อื่น บุคคลที่มีความต้องการอำนาจสูง จะแสวงหาวิถีทางเพื่อทำให้ตนมีอิทธิพลเหนือบุคคลอื่น ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับหรือยกย่อง ต้องการความเป็นผู้นำ ต้องการงานให้เหนือกว่าบุคคลอื่น และจะกังวลเรื่องอำนาจมากกว่าการทำงานให้มีประสิทธิภาพจากการศึกษาพบว่าพนักงานที่มีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์สูงมักต้องการจะทำงานในลักษณะ 3 ประการ ดังนี้

(1) งานที่เปิดโอกาสให้เขารับผิดชอบเฉพาะส่วนของเขา และเขามีอิสระที่จะตัดสินใจและแก้ปัญหาด้วยตนเอง

(2) ต้องการงานที่มีระดับยากง่ายพอดี ไม่ง่ายหรือยากจนเกินไปกว่าความสามารถ

(3) ต้องการงานที่มีความแน่นอนและต่อเนื่องซึ่งสร้างผลงานได้ และทำให้มีความก้าวหน้าในงานเพื่อจะพิสูจน์ตนเองถึงความสามารถได้

4. ทฤษฎี 2 ปัจจัยของ Herzberg

ทฤษฎี Herzberg เน้นอธิบายและให้ความสำคัญกับปัจจัย 2 ประการ ได้แก่ ตัวกระตุ้น (Motivators) และการบำรุงรักษา (Hygiene) สองปัจจัยมีอิทธิพลต่อความสำเร็จของงานเป็นอย่างยิ่ง Herzberg ได้ทำการศึกษาโดยสัมภาษณ์ความพอใจและไม่พอใจทำงานของนักบัญชีและวิศวกรจำนวน 200 คน ผลการศึกษาสรุปว่าความพอใจในการทำงานกับแรงจูงใจในการทำงานของคนมีความแตกต่างกันคือคนที่บุคคลพอใจในงานไม่ได้หมายความว่าคนนั้นมีแรงจูงใจในงานเสมอไปแต่ถ้าคนใดมีแรงจูงใจในการทำงานแล้วคนนั้นจะตั้งใจทำงานให้เกิดผลดีได้ ผลการศึกษาจึงแสดงให้เห็นผลของปัจจัย 2 ตัว คือด้านตัวกระตุ้นและการบำรุงรักษาต่อเจตคติงานของบุคคล

1) ปัจจัยด้านตัวกระตุ้น (Motivator Factors) เป็นปัจจัยที่กระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงาน ทำให้การทำงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นผลผลิตเพิ่มขึ้น ทำให้บุคคลเกิดความพึงพอใจในการทำงาน (Job Satisfaction) ตัวกระตุ้นประกอบด้วยปัจจัย 6 ประการ ดังนี้ (สมิหรา จิตตลดากร, 2546)

1. การสัมฤทธิ์ผล คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาทำงานได้สำเร็จ
2. การยอมรับนับถือจากผู้อื่น คือ พนักงานมีความรู้สึกว่าเขาเมื่อทำสำเร็จมีคนยอมรับ
3. ลักษณะงานที่น่าสนใจ คือ พนักงานรู้สึกว่างานที่ทำน่าสนใจ
4. ความรับผิดชอบ คือ พนักงานรู้สึกว่าเขาต้องรับผิดชอบตนเองและงานของเขา
5. โอกาสที่จะเจริญก้าวหน้า คือ พนักงานรู้สึกว่าเขามีความก้าวหน้าในงานที่ทำ
6. การเจริญเติบโต คือ พนักงานตระหนักว่าเขามีโอกาสที่จะเรียนรู้เพิ่มเติมและมีความเชี่ยวชาญ

2) ปัจจัยด้านการบำรุงรักษา (Hygiene Factors) เป็นปัจจัยที่ช่วยให้พนักงานยังคงทำงานอยู่และยังรักษาเขาไว้ไม่ให้ออกจากงานเมื่อไม่ได้จัดให้พนักงานเขาจะไม่พอใจและไม่มีความสุขในการทำงานปัจจัยนี้ประกอบด้วย 10 ประการ ดังนี้

1. นโยบายและการบริหาร คือ พนักงานรู้สึกว่าการจัดการมีการสื่อสารที่ดีและเขาเข้าถึงนโยบายขององค์กรที่เขาอยู่
2. การนิเทศงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าผู้บริหารตั้งใจสอนงานและให้งานตามหน้าที่รับผิดชอบ
3. ความสัมพันธ์กับหัวหน้างาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่อหัวหน้างานของเขา
4. สภาพการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกดีต่องานที่ทำและสภาพการณ์ของการทำงาน
5. ค่าตอบแทนการทำงาน คือ พนักงานรู้สึกว่าค่าตอบแทนเหมาะสม
6. ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงาน คือ พนักงานมีความรู้สึกที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน
7. ชีวิตส่วนตัว คือ พนักงานรู้สึกว่าชั่วโมงการทำงานไม่ได้กระทบต่อชีวิตส่วนตัว
8. ความสัมพันธ์กับลูกน้อง คือ หัวหน้างานมีความรู้สึกที่ดีต่อลูกน้อง
9. สถานภาพ คือ พนักงานรู้สึกว่างานเขามีตำแหน่งหน้าที่ดี
10. ความมั่นคง คือ พนักงานรู้สึกมั่นคงปลอดภัยในงานที่ทำอยู่

จากการวิเคราะห์คำตอบจากข้อความที่ผู้ถูกสัมภาษณ์ตอบมา ปรากฏว่าปัจจัยหลาย ๆ อย่างที่แตกต่างกันมีส่วนสัมพันธ์โดยตรงกับความรู้สึกที่ดีและไม่ดีที่เกิดขึ้น ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้สามารถแยกออกได้เป็นสองกลุ่มใหญ่ ๆ คือ ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์ที่ดีและมีผลเกี่ยวกับความพึงพอใจเกี่ยวกับงานที่ทำก็คือ ความสำเร็จ (achievement) การยอมรับ (recognition) ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้า และคุณลักษณะของงานที่ทำอยู่ คือ ฐานะ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับหัวหน้างานกับเพื่อนร่วมงานกับลูกน้อง เทคนิคในการบังคับบัญชา นโยบายของบริษัทและการบริหาร ความมั่นคงในงาน สภาพการทำงาน เงื่อนไข และเรื่องราวส่วนตัวที่ถูกกระทบโดยสภาพของงาน Herzberg ให้ชื่อปัจจัยกลุ่มหลังนี้ว่า “ปัจจัยที่เกี่ยวกับการบำรุงรักษาจิตใจ” (hygiene or maintenance factors) เหตุผลที่เรียกชื่อเช่นนี้เพราะปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ ล้วนแต่เป็นปัจจัยที่มีผลในทางป้องกันเป็นส่วนใหญ่ กล่าวคือ ปัจจัยเหล่านี้จะไม่สามารถสร้างแรงจูงใจได้ แต่อาจป้องกันมิให้แรงจูงใจเกิดขึ้นมาได้ การต้องสนใจติดตามดูปัจจัยที่จำเป็นเพื่อการ

รักษาคิดใจนี้ จึงนับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญ แต่ปัจจัยกลุ่มนี้เพียงกลุ่มเดียวย่อมไม่เป็นการเพียงพอ สำหรับที่จะให้เป็นเงื่อนไขสำหรับการสร้างแรงจูงใจ

โดยสรุป Herzberg ได้ให้ความเข้าใจว่า แรงจูงใจเป็นสิ่งที่เกิดขึ้นมาจากแต่ละคนและจะมีขึ้นอยู่กับผู้บริหารโดยตรง และปัจจัยที่ใช้ในการบำรุงจิตใญ่น้อยอย่างดีที่สุดก็คือ จะสามารถช่วยจัดความไม่พอใจต่าง ๆ ได้ แต่จะไม่สามารถสร้างความพึงพอใจได้ ดังนั้น ในกระบวนการจูงใจที่ต้องการสร้างให้เกิดแรงจูงใจที่ดี จึงจำเป็นต้องจัดและกำหนดปัจจัยต่าง ๆ ทั้งสองกลุ่ม คือ ทั้งปัจจัยที่ใช้บำรุงจิตใจ (สภาพแวดล้อม) และปัจจัยที่ใช้จูงใจได้ (ของงานที่ทำ) ทั้งสองอย่างพร้อมกัน

ในการแก้ไขปัญหारेื่องการจูงใจนี้ Herzberg ได้เริ่มต้นพัฒนาวิธีการเพิ่มพูนเนื้อหาของงาน (job enrichment) เพื่อให้ค่าของงานสูงขึ้นและมีเนื้อหามากขึ้น เพื่อให้มีปัจจัยที่ใช้จูงใจได้เพิ่มมากขึ้นในตัวเอง การออกแบบงานเสียใหม่ให้มีคุณค่าเนื้อหาสูงขึ้นนี้เอง ที่งานต่างจะมีความหมายมากยิ่งขึ้น มีความสำเร็จในงานมากขึ้น มีทั้งการยอมรับทั้งความรับผิดชอบสูงขึ้น ก้าวหน้ามากขึ้น และส่งเสริมการเติบโตให้แก่แต่ละคนได้ ซึ่งจะมีผลต่อการจูงใจเป็นอันมาก

จะเห็นได้ว่าทฤษฎีการจูงใจของ Herzberg มีความสัมพันธ์ใกล้ชิดและคล้ายกับทฤษฎีการจูงใจของ Maslow เป็นอันมาก ซึ่งในทางปฏิบัติจากการพิสูจน์ยืนยันว่า ทฤษฎีทั้งสองเป็นความจริงและใช้ได้กับกลุ่มอาชีพที่มีฐานะตำแหน่งสูง เช่น วิศวกรหรือนักบัญชี ดังที่กล่าวมา แต่อย่างไรก็ตาม กรณีการนำไปใช้กับพนักงานระดับต่ำลงไปหรือพนักงานสตรี และระดับของพนักงานประจำวัน ผลปรากฏว่าไม่เป็นไปตามที่กล่าวที่เดียว นัก และให้ผลผลิตเพิ่มไปได้เสมอ

5. การวัดขวัญและกำลังใจ

อาจกล่าวได้ว่า แนวคิดเกี่ยวกับการวัดขวัญและกำลังใจ คือ เครื่องมือวัดและตรวจสอบสภาพขวัญในการทำงานของบุคคลในองค์การ ขวัญกำลังใจ มีความสำคัญที่จะทำให้การทำงานเกิดประสิทธิผลและประสิทธิภาพสูงสุด ทำให้มีความตั้งใจ ความกระตือรือร้น และความเชื่อมั่น ในการทำงาน ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีวิธีการที่จะวัดหรือทำให้ทราบระดับขวัญและกำลังใจของผู้ปฏิบัติงาน โดยขวัญคือองค์ประกอบแห่งพฤติกรรมของผู้ที่ปฏิบัติงานที่แสดงออกในรูปของความรู้สึกที่มีต่องาน นั้นแสดงว่าลักษณะที่ชี้ให้เห็นสภาพขวัญจะแสดงออกในรูปของพฤติกรรม อาจใช้เครื่องมือในการวัด

ดังนั้น การสังเกตการณ์ การสัมภาษณ์ การตอบแบบสอบถาม และจากการเก็บบันทึกจากกลุ่มงานต่าง ๆ เพื่อประกอบข้อมูลการวัดขวัญและกำลังใจ

มาตรการสำหรับวัดขวัญในการทำงาน พฤติกรรมที่เป็นสัญญาณบ่งบอกว่าขวัญดีหรือไม่ดี สังเกตได้เป็นเบื้องต้นดังนี้ (สมคิด บางโม, 2562)

ตาราง 1 มาตรการสำหรับวัดขวัญในการทำงาน

พฤติกรรม		ขวัญดี	ขวัญไม่ดี
1.	ระดับความสม่ำเสมอของผลงาน	เพิ่มขึ้น	คงที่หรือลดลง
2.	การขาดงานหรือมาสาย	มีน้อย ไม่มี	มีมาก
3.	ลักษณะของการปฏิบัติงาน	กระตือรือร้น	เฉื่อยชา
4.	การลาออกจากงาน ขอย้ายงาน	ไม่มี	มีมาก
5.	คำร้องทุกข์หรือบ่นตลก	ไม่มี	มีมาก
6.	การเข้าร่วมประชุม	ครบองค์ประชุม	ขาดประชุมมาก
7.	การแสดงความคิดเห็น	เสนอความคิดเห็น	เงียบ ไม่ออก ความคิดเห็น

ที่มา : สมคิด บางโม (2562)

6. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน

สมิต สัจจุการ (2561) กล่าวว่า การสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พนักงาน ต้องมีความเชื่อมั่นว่า "คนเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุด" และปฏิบัติต่อพนักงานดังต่อไปนี้

1. จัดให้มีสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่และน่าทำงาน ซึ่งจะเห็นได้ว่าบริษัทหรือโรงงานของญี่ปุ่นจะให้ความสำคัญมากมีอาคารสถานที่ ซึ่งสะดวกสบายในการทำงาน มีห้องน้ำสะอาด ห้องอาหาร และสถานที่พักผ่อน มีบริเวณที่ปลูกต้นไม้ร่มรื่นเขียวขจี สบายตา สบายใจ ต่างจากโรงงานที่นำพนักงานเข้ามาอยู่กันอย่างแออัด ยัดเยียดเหมือนคุก ต้องนั่งนอนพักกลางวันบนทางเดินหรือซอกตึก

2. จัดแบ่งงานให้ชัดเจน โดยกำหนดหน้าที่ให้ชัดว่าพนักงานคนใดได้รับมอบหมาย ให้ทำงานอะไร สิ่งใดสามารถทำได้หรือไม่ได้เพื่อที่จะไม่เกิดการก้าวร้าวหน้าที่ที่มีความขัดแย้งระหว่างกัน ในประการสำคัญจะต้องให้พนักงานรู้ถึงมาตรฐานของงาน

เพื่อให้ได้ทำงานให้เกิดผลตามที่ได้ตกลงร่วมกัน ไม่เกิดความคาดหวังที่ต่างกันอันจะนำไปสู่ความพึงพอใจในคุณภาพของงานร่วมกัน

3. สร้างความพึงพอใจในงาน ด้วยการจัดงานให้ตรงตามความรู้ความสามารถและความสนใจเพื่อให้พนักงานมีความสุขที่ได้สนุกกับงาน เพราะได้มีความภาคภูมิใจ และชื่นชมในผลสำเร็จของงานแทนที่จะได้รับคำตำหนิ ตีบ่น จากหัวหน้าเพราะทำงานที่ไม่ถนัดและเกิดความผิดพลาด ถ้าพนักงานทำงานด้วยใจรัก เขาก็จะทำงานอย่างทุ่มเท เช่นเดียวกับงานอดิเรก ซึ่งเป็นงานที่เขาเลือกเอง

4. ให้ความยกย่องชมเชยและบำเหน็จความดีความชอบอย่างเหมาะสม เพื่อเป็นการตอบแทนการทำคุณประโยชน์ให้แก่หน่วยงานไม่ให้เกิดความคิดว่าหัวหน้ามุ่งแต่จะใช้งานอย่างหัวปักหัวปำแต่ไม่คำนึงถึงคุณค่าของคน เป็นการแสดงถึงการขาดความจริงใจ การยกย่องต้องเป็นไปตามความจริงไม่ใช่การเยินยอแบบหลอกใช้ ทั้งจะต้องให้เป็นที่ยอมรับโดยทั่วไปมิใช่ชมเชยกันเมื่ออยู่ตามลำพัง ควรชมเชยในที่เปิดเผยต่อหน้าเพื่อนร่วมงานหรือในที่ประชุม

5. ให้โอกาสแก่พนักงานซึ่งมีผลการปฏิบัติงานดีและมีศักยภาพสูง ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง ด้วยการร่วมกันวางแผนพัฒนาความก้าวหน้า และให้การพัฒนาความรู้ความสามารถด้วยวิธีการหนึ่งวิธีการใดที่เหมาะสม

6. ให้ความเอาใจใส่ดูแลความเป็นอยู่และทุกข์สุขในการทำงานของพนักงานทุกคนอย่างทั่วถึง ด้วยการออกเดินพบปะพูดคุยวิสาสะกับพนักงานบ้างตามโอกาส และความเหมาะสม ซึ่งจะต้องปฏิบัติด้วยความจริงใจ และมีอัธยาศัยไมตรี ไม่ใช่แบบหาเสียง เลือกตั้งเป็นครั้งคราว หรือสร้างภาพลักษณ์แบบเสแสร้ง

7. ให้โอกาสในการแสดงความคิดเห็น และมีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ ปรับปรุงงาน ด้านการจัดให้มีระบบข้อเสนอแนะและพัฒนาให้เป็นระบบไคเซ็น (Kaizen) ที่คิดปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

8. ให้โอกาสในการร้องทุกข์ โดยมีระบบการร้องทุกข์ตามขั้นตอนและช่วยเหลือ แก้ปัญหาให้ตามความเหมาะสมด้วยความเห็นอกเห็นใจ

อย่างไรก็ตาม การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานแม้จะได้ทำหลายประการและหลาย ๆ อย่างพร้อมกันก็ตาม สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับพนักงานนับว่าสำคัญที่สุด แม้งานจะดี สถานที่ทำงานดี มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน และรายได้ดีมาก

ก็ตาม หากพนักงานไม่ถูกกับผู้บริหารเสียแล้ว สิ่งต่าง ๆ เหล่านี้ก็หาความหมายไม่ และขวัญก็คงไม่ได้อย่างแน่นอน

การเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน มีวิธีการสำคัญ ๆ หลายประการ ดังนี้ (สมคิด บางโม, 2562)

1. สัมพันธภาพระหว่างผู้จัดการกับพนักงาน มีความสัมพันธ์ดี เห็นอกเห็นใจ นับถือซึ่งกันและกัน ผู้บริหารต้องเป็นผู้นำที่ดี เป็นที่ฟังและแก้ปัญหาได้ บริหารงานด้วยความเป็นธรรมผู้จัดการต้องสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับพนักงาน
2. วัตถุประสงค์ของงานมีคุณค่าที่แท้จริง ไม่ว่าจะทำงานอะไร ถ้ารู้ว่าสิ่งที่ตนทำนั้นมีค่ามีประโยชน์อย่างแท้จริง ผู้ปฏิบัติย่อมตั้งใจทำงานที่มีคุณค่านั้น ๆ มากกว่างานที่ไม่มีประโยชน์หรือมีค่าน้อย ถ้าเงินเดือนเท่า ๆ กัน ย่อมสนใจทำงานที่มีคุณค่ามากกว่า
3. สถานที่ทำงาน หรือสิ่งแวดล้อมในการทำงานดี การจัดสถานที่ทำงานสะอาด มีอุปกรณ์เครื่องอำนวยความสะดวกเหมาะสม แสงสว่างเพียงพอ ฯลฯ ทำให้สามารถทำงานได้รวดเร็วและอยู่กับโต๊ะทำงานนานขึ้นและได้ผลงานมากขึ้น ทำให้พนักงานรักและพอใจในการทำงาน ห้องพักรักควรจัดให้สะอาดเรียบร้อย มีสิ่งอำนวยความสะดวกพอสมควร
4. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความมั่นใจอยู่เสมอว่าตำแหน่งหน้าที่ที่ดำรงอยู่นั้นมั่นคงถาวร มิใช่อาจจะล้มเลิกไปเสียเมื่อใดก็ได้ ทั้งนี้รวมทั้งองค์การนั้นจะต้องเป็นองค์การที่ถาวรด้วย
5. โอกาสก้าวหน้า ทุก ๆ คนย่อมมีความทะเยอทะยานในการที่จะก้าวหน้าต่อไปไม่ว่าการงานที่ตนกระทำนั้นจะเป็นอะไร ผู้บริหารที่ดีจะต้องพยายามสนับสนุนให้บุคลากรของตนก้าวหน้าต่อไปให้มากที่สุด หาโอกาสให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่สูงขึ้น สนับสนุนให้ไปเรียนต่อหรือเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนา
6. รายได้และสวัสดิการดี รายได้ของบุคคลต้องให้เหมาะสมกับงานและค่าครองชีพให้สามารถครองชีพอยู่ได้โดยไม่ต้องเดือดร้อน สวัสดิการหรือประโยชน์เกื้อกูลต่าง ๆ ที่นอกเหนือจากเงินเดือนประจำที่ควรจัดให้มี เช่น ที่พักอาศัย เงินช่วยเหลือค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล สหกรณ์ออมทรัพย์ พาหนะรับส่ง รวมทั้งสามารถเบิกจ่ายได้ในเวลาอันรวดเร็ว ทั้งนี้ตามความสามารถขององค์การ

สรุป จากการที่วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง สรุปได้ว่า
 ชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หมายถึง ความรู้สึก ทศนคติ มุมมอง และระดับความพึง
 พอใจของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัด
 สกลนคร ที่เป็นผลมาจากสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงาน ส่งผลให้บุคลากร
 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รู้สึกต้องการ
 มีส่วนร่วมและมีความมุ่งมั่นที่จะทำงานในความรับผิดชอบของตนเองอย่างเต็มที่ เพื่อบรรลุ
 เป้าหมายของกลุ่ม ตามแนวคิดเกี่ยวกับชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Hardy, B.
 (2013) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับชวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก 2) ด้านเป้าหมายในอนาคต และ
 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

การทำกิจกรรมการดำเนินงานขององค์กรสามารถสร้างผลงานได้สอดคล้อง
 กับเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ ที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ทั้งในส่วนของการผลิตและผลลัพธ์ เป็น
 กระบวนการเปรียบเทียบผลงานจริงกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ ก่อให้เกิด ผลผลิต ผลลัพธ์
 ที่ตรงตามความคาดหวัง ที่กำหนดล่วงหน้าไว้มากน้อยเพียงใด ประสิทธิภาพ (Effectiveness)
 จึงเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ หรือความพยายามใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผล
 ะไรอย่างหนึ่งให้เกิดขึ้น การกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด
 ขึ้นกับว่าผลที่ได้รับนั้นตรงครบถ้วน ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อย
 เพียงใด ทั้งนี้ ประสิทธิภาพอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ 1. ประสิทธิภาพของบุคคล 2.
 ประสิทธิภาพขององค์กร

1. ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

มีนักวิชาการหลายท่านให้ความหมายของประสิทธิผลไว้หลายท่าน ดังนี้
 วิไลวรรณ ศรีหาคา (2551) ให้ความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
 หมายถึง ความสามารถของบุคคลในการปฏิบัติงานของตนให้สอดคล้องกับบทบาทของ
 องค์กรบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้ในการปฏิบัติงานให้บรรลุประสิทธิผล ซึ่ง
 จำเป็นต้องอาศัย ปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานหลายปัจจัย เช่น คุณภาพงาน
 ปริมาณงาน ความตรงต่อเวลา ซึ่งเป็นเกณฑ์ในการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ
 ผู้ปฏิบัติงานโดยทั่วไป

ภูวดล วงศ์รัตน์ (2551) กล่าวว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การที่บุคคลปฏิบัติงานโดยใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ จนทำให้งานบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ตั้งไว้โดยคำนึงถึงปริมาณและคุณภาพของงาน

ชาญ จิตรปรีดา (2552) อธิบายว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง ผลการปฏิบัติงานขององค์การ โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพื่อให้ทราบว่า การดำเนินงานบรรลุตามวัตถุประสงค์หรือไม่เพียงใด และสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เกี่ยวข้องได้เพียงใด โดยไม่สนใจว่า เป็นไปตามกระบวนการที่วางแผนไว้หรือไม่ใช้เวลาและทรัพยากรไปเท่าใด

สุพัฒน์ กองศรีมา (2552) ได้กล่าวว่า ประสิทธิผล หมายถึง การดำเนินงานขององค์การ เพื่อที่จะมุ่งให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามหลักเกณฑ์ที่สำนักงานหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้ากำหนดไว้

ธนกฤต รอดเขียว (2553) อธิบายว่า ประสิทธิผล หมายถึง ผลของการทำงานที่สำเร็จตามความคาดหวังไว้หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ อาจเกิดจากการปฏิบัติงานที่ไม่มีประสิทธิภาพก็ได้ เพราะประสิทธิภาพเป็นเรื่องของการที่จะทำงานให้ได้ผลสูงสุด ส่วนประสิทธิผลเป็นเรื่องของการที่เอาผลงานที่สำเร็จดังที่คาดหวังมาพิจารณา ดังนั้น งานที่มี ประสิทธิผลจึงไม่จำเป็นต้องมีประสิทธิภาพเสมอไป

Moorhead and Griffin (2001) ให้ความหมายประสิทธิผลว่า ประสิทธิผลที่สูงจะอยู่ที่ความหลากหลายของผลลัพธ์ของบุคคล ผลลัพธ์กลุ่มและผลลัพธ์ขององค์การ ซึ่งบางครั้งความแตกต่างของประเภทก็จะทำให้ผลลัพธ์ขององค์การแตกต่างกัน ซึ่งในแต่ละผลลัพธ์ก็เป็นปัจจัยที่สำคัญของประสิทธิผลขององค์การ

จากการศึกษาความหมายของประสิทธิผล สามารถสรุปได้ว่า ประสิทธิผลการดำเนินงาน หมายถึง ผลสำเร็จหรือผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ เป็นเรื่องการเน้นความสำคัญของสิ่งที่ออก แทนที่จะเป็นสิ่งที่ป้อนเข้า จุดมุ่งหมายที่สำคัญของผลลัพธ์จึง ได้แก่การศึกษาว่าผลลัพธ์ที่ปรากฏบรรลุประสงค์ที่ตั้งไว้หรือไม่เพียงใด

จากการทบทวนความหมายของประสิทธิผลการปฏิบัติงานข้างต้น สามารถสรุป ประสิทธิผลการปฏิบัติงานได้ว่า เป็นผลของการทำงานที่บุคลากรสามารถปฏิบัติได้ตามวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยอาจไม่คำนึงถึงความประหยัดหรือความสิ้นเปลือง ของทรัพยากรที่ใช้โดยการใช้ขีดความสามารถของบุคคลที่มีอยู่ ทั้งด้านความรู้

ความสามารถและประสบการณ์ นามาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติภารกิจ เพื่อให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. แนวความคิดเกี่ยวกับการจัดการที่นำไปสู่ประสิทธิผลขององค์การ

การจัดการกับประสิทธิผลขององค์การโดย Moorhead and Griffin (2001) แบ่งออกเป็น 3 ระดับ คือ ประสิทธิภาพระดับบุคคล ประสิทธิภาพระดับกลุ่มและประสิทธิผลระดับองค์การ ดังนี้

1. ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคคลมีความแตกต่างกันและให้ความสนใจในเรื่องพฤติกรรมในการจัดการ ซึ่งอาจเป็นได้ทั้งทางตรงและทางอ้อมตามทฤษฎีแบบอย่าง ดังนี้

1.1 ผลผลิตของแต่ละบุคคล (Productivity) หมายถึง พฤติกรรมการทำงานของบุคคล ที่มีผลกระทบต่ออำนาจในการผลิต ความสามารถในการผลิตของบุคคล สามารถวัดได้จากผลิตภัณฑ์ (Products) หรือบริการที่เขาได้รับมอบหมายจากองค์การ

1.2 ผลการปฏิบัติงาน (Performance) หมายถึง พฤติกรรมที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติขณะทำงานในองค์การหรือปฏิบัติงานตามที่องค์การมอบหมายด้วยความเต็มใจ การวัดการปฏิบัติงาน โดยมองภาพรวมอย่างกว้าง ๆ ทั้งทางด้านพฤติกรรมและความสัมพันธ์กับคนอื่นในการทำงาน

1.3 การขาดงาน (Absenteeism) หมายถึง การไม่ปรากฏตัวของบุคลากรในระยะเวลาที่เขาต้องปฏิบัติงาน มีขาดหายไปชั่วคราวหรือนาน ๆ บางครั้งการเห็นผู้คนขาดงานและพยายามสร้างคำแก้ตัวเพื่อที่จะขาดงานหรือในบางครั้งก็จะใช้การโทรมาบอกว่าป่วยเพื่อที่จะได้พักเพิ่มขึ้นอีกวันหนึ่ง

1.4 การตั้งใจจะลาออก (Turnover) หมายถึง ความคิดที่ตั้งใจจะลาออกไปจากองค์การโดยไม่กลับมาทำงานต่อไปอีก หากบุคคลผู้นั้นมีผลการปฏิบัติงานที่ดี องค์การจะต้องเสียค่าฝึกอบรมเป็นจำนวนมากสำหรับการจ้างบุคคลใหม่มารับหน้าที่ต่อไป

1.5 ทศคติของบุคคล (Individual Attitudes) หมายถึง ความคิดเห็นและเป็นตัวแปรที่ก่อให้เกิดประสิทธิผลของแต่ละบุคคลที่มีผลกระทบต่อระดับความพึงพอใจในงานหรือไม่พึงพอใจในงาน ความผูกพันในองค์การและมีผลต่อการมีส่วนร่วมที่จะเข้ามาเกี่ยวข้องกับองค์การสิ่งเหล่านี้เป็นบทบาทที่สำคัญของพฤติกรรมขององค์การ

1.6 ความเครียด (Stress) หมายถึง พฤติกรรมหรือความรู้สึกที่บุคคลสนองตอบต่อสิ่งเร้าทั้งด้านจิตใจ กายภาพและเป็นปัจจัยที่สำคัญต่อประสิทธิผลของ

องค์การ ภาวะความเครียดที่เพิ่มขึ้นนั้นทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งทางด้านพฤติกรรม องค์การและการปฏิบัติงาน

2. ประสิทธิภาพของกลุ่มและทีม มีองค์ประกอบของกลุ่ม ประสิทธิภาพของแต่ละบุคคลบางตัวเกิดผลลัพธ์ที่แตกต่างกันอย่างสิ้นเชิงกับประสิทธิภาพของกลุ่ม ตัวอย่างเช่น องค์การได้กำหนดให้บุคลากรทำงานกันเป็นทีม ร่วมกันสร้างผลงานและผลการปฏิบัติงาน คือประสิทธิภาพที่สำคัญ อีกสิ่งที่จะลืมเสียไม่ได้ถึงแม้ว่าประชากรทั้งหมดในกลุ่มที่ทัศนคติ เกี่ยวกับการทำงานที่เหมือนกันโดยในส่วนของทัศนคติซึ่งเป็นธรรมชาติของแต่ละบุคคล อย่างไรก็ตาม ก็ดี ประสิทธิภาพของบุคคลก็ต่างจากประสิทธิภาพของกลุ่ม แต่อาจมีทัศนคติที่ตรงกันก็ เป็นได้ กล่าวโดยรวมการวัดประสิทธิภาพของกลุ่มหรือทีมก็ต้องมาจากผลลัพธ์ของ ประสิทธิภาพแต่ละบุคคลไม่ใช่วัดผลลัพธ์เป็นกลุ่ม

3. ประสิทธิภาพองค์การ ก่อนหน้าเราได้มีการตรวจวัดประสิทธิภาพในการ ทำงานประสิทธิภาพกลุ่ม แต่ประสิทธิภาพองค์การคือบทสรุปของทั้งหมด ซึ่งเราสามารถวัด และเปรียบเทียบผลผลิตภาพขององค์การและยังสามารถปรับแก้ทิศทางของการขาดงานและ การลาออกซึ่งผลกระทบทั้งหลายจะออกมาในรูปของประสิทธิภาพขององค์การ องค์การ จะต้องมีการกำหนดสถานะทางการเงิน : ราคาสินค้า การลงทุน การเติบโตและอื่น ๆ ซึ่ง เราจะต้องประเมินค่าความสามารถและขอบเขตให้เป็นส่วนประกอบที่น่าพึงพอใจเสมือน ว่าต้นทุนต้องการกำไร

3. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

Cumming and Schwab (1973, อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551) ได้เสนอ แนวคิดไว้ว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย ปัจจัย สภาพแวดล้อมการทำงาน ได้แก่ การออกแบบ การบริหาร เพื่อนร่วมงาน การตอบแทน บรรยากาศการทำงาน การฝึกอบรม การประเมินและปัจจัยบุคคล ได้แก่ ความสามารถในการ ปฏิบัติและแรงจูงใจมีอิทธิพลร่วมกัน ต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

Steers (1977, อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคคลในองค์การได้รับอิทธิพลมาจากทั้งปัจจัยบุคคลและปัจจัยองค์กร คือ

1. ปัจจัยบุคคล ประกอบด้วย ความสามารถบุคลิกภาพ ความสนใจ แรงจูงใจ ความชัดเจนในบทบาทและการยอมรับบทบาท ซึ่งหากบุคคลมีความคลุมเครือ ในบทบาทและความขัดแย้งในบทบาทก็จะมีอิทธิพลต่อความพยายามในการทำงาน

2. ปัจจัยองค์กร ประกอบด้วย โครงสร้างงาน บรรยากาศและรูปแบบการบริหาร Schermerhorn, Hunt, and Osborn (1991, อ้างถึงใน บุญจิรา บันทอง, 2546) กล่าวว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคคลขึ้นอยู่กับ

2.1 คุณสมบัติส่วนบุคคล ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยลักษณะชีวภาพ
ความสามารถและสภาพจิตใจของบุคคล

2.2 ความพยายามในการทำงาน ซึ่งขึ้นอยู่กับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

2.3 การสนับสนุนขององค์กร ซึ่งขึ้นอยู่กับทรัพยากร เครื่องมือ โครงสร้างและขนาดขององค์กร เทคโนโลยี วัฒนธรรม การออกแบบระบบงานและความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล ดังสมการการปฏิบัติงานของบุคคลต่อไปนี้

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน = คุณสมบัติส่วนบุคคล x ความพยายามในการทำงาน x การสนับสนุนขององค์กร

Richard M. Steers (1981, อ้างถึงใน อาวีรัตน์ บุญรัตน์, 2561)
ได้เสนอปัจจัยที่ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กรได้แก่

1. ปริมาณงาน หมายถึง จำนวนของการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนงานที่ได้กำหนดไว้
2. คุณภาพงาน หมายถึง การดำเนินงานที่มีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดที่ต้องการในการผลิตชิ้นงาน
3. ความรู้เกี่ยวกับงาน หมายถึง สิ่งที่สั่งสมมาจากการศึกษาการค้นคว้าหรือประสบการณ์ในงานที่ทำ มีความชำนาญ ความสามารถเชิงปฏิบัติและทักษะรวมถึงความเข้าใจในขั้นตอนการดำเนินงานในงานที่ได้รับมอบหมาย
4. คุณลักษณะประจำตัว หมายถึง สิ่งที่ใช้ให้เห็นลักษณะเฉพาะในการทำงานของพนักงานอันบ่งบอกถึง ความถนัดในงานแต่ละด้าน
5. ความร่วมมือ หมายถึง ความพร้อมใจช่วยกันในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จเป็นการช่วยเหลือ ด้วยความสมัครใจแม้จะไม่มีหน้าที่โดยตรง
6. ความไว้วางใจ หมายถึง ความตั้งใจกระทำต่อบุคคลอื่นบนพื้นฐานความคาดหวังเชิงบวกที่ เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมของบุคคล ภายใต้เงื่อนไขของความเสี่ยงและการพึ่งพากัน

7. ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ หมายถึง การค้นหาแนวทางใหม่ ๆ หรือวิธีการใหม่ ๆ แตกต่างกันไป มาใช้ ในการแก้ปัญหาคิดริเริ่มเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งในการแสวงหาแนวทางใหม่ การปรับปรุงแนวทางใหม่ เพื่อสามารถ ทำงานได้อย่างรวดเร็ว

8. ผลการปฏิบัติงานโดยรวม หมายถึง การพิจารณาผลการทำงานทั้งหมดที่ได้รับจากการปฏิบัติงาน

4. การวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงาน

Steers (1981, อ้างถึงใน ภูวดล วงศ์รัตน์, 2551)

ได้ให้แนวคิด เกี่ยวกับการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคคลไว้ทั้งหมด 8 ด้าน ดังนี้

1. ด้านปริมาณงาน
2. ด้านคุณภาพของงาน
3. ด้านความรู้เกี่ยวกับงาน
4. ด้านคุณลักษณะประจำตัว
5. ด้านความร่วมมือ
6. ด้านความน่าไว้วางใจ
7. ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์
8. ด้านการปฏิบัติงานโดยรวม

Chemers and Ayman (1985, อ้างถึงใน วิไลวรรณ ศรีหาตา, 2551) ได้สรุปว่า ควรวัดประสิทธิผลของการปฏิบัติงานใน 8 ด้าน คือ

1. คุณภาพ
2. ปริมาณงาน
3. ความตรงต่อเวลา
4. การลาหยุดงาน
5. การเปลี่ยนงาน
6. บรรยากาศในการทำงาน
7. ขวัญและกำลังใจในการทำงาน
8. ความร่วมมือในการทำงาน

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงาน ได้มีนักวิชาการทั้งในประเทศและในต่างประเทศ ให้ความหมาย แนวคิดและคำจำกัดความ ไว้หลายความหมายด้วยกัน ซึ่งได้รวบรวมและสรุปได้ดังต่อไปนี้

Putman (1980, อ้างถึงใน รุจา รอดเข็ม, 2547) ให้คำจำกัดความของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า คือ การประเมินบุคคลเป็นการประเมินผลของการปฏิบัติงานและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

Hyel (1982, อ้างถึงใน รุจา รอดเข็ม, 2547) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า “เป็นกระบวนการในการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน และคุณสมบัติของผู้ปฏิบัติงานตามลักษณะงานที่ทำ เพื่อวัตถุประสงค์ในการบริหารงาน การเลื่อนตำแหน่ง การเลื่อนขั้นเงินเดือนและจุดประสงค์อื่น ๆ

Latham (1984, อ้างถึงใน รุจา รอดเข็ม, 2547) ให้ความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานว่า หมายถึง การประเมินบุคคลเป็นกระบวนการที่ใช้ให้เห็นถึงคุณลักษณะพฤติกรรมในการบริหารเป้าหมายที่ผู้บริหารแต่ละคนกำหนดและการใช้ทรัพยากรขั้นตอน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ๆ

William B. Werther (1990, อ้างถึงใน รุจา รอดเข็ม, 2547) การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ กระบวนการที่องค์กรประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงาน

Mrichaedl Armstrong (2012, อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557) ได้กล่าวว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการเชิงระบบเพื่อการปรับปรุงผลงานในระดับบุคคล ระดับทีมและระดับองค์กร การบริหารผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการพัฒนาขั้นต้น มีวัตถุประสงค์เพื่อการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานและเพื่อพัฒนาบุคลากรปัจเจกบุคคลและเป็นกลุ่ม

Gary Dessler (2002, อ้างถึงใน กัลยารัตน์ ชีระชนชัยกุล, 2557) ได้นิยามความหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การทบทวน การประเมินผลงานของบุคลากรในปัจจุบันหรือในอดีตตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคน การประเมินผล การปฏิบัติงานได้ถูกตั้งสมมติฐานว่า มาตรฐานการปฏิบัติงานและสิ่งที่เกี่ยวข้อง

ได้ถูกกำหนดไว้แล้ว ผู้บังคับบัญชาต้องให้ข้อมูลแก่บุคลากร ทั้งนี้เพื่อช่วยเหลือบุคลากรที่ถูกประเมินและกำจัดช่องว่างการประเมินผลการปฏิบัติงานหรือดำเนินการต่อไปตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้

สุนันทา เลาวหนันท์ (2556) ได้อธิบายความหมายของการประเมินผลของการปฏิบัติงานอย่างครอบคลุมว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้เพื่อตรวจสอบสมรรถภาพการทำงานของผู้ปฏิบัติงานว่ามีประสิทธิภาพเพียงใด โดยการเปรียบเทียบผลงานที่ปฏิบัติได้กับวัตถุประสงค์หรือเกณฑ์ที่ตั้งไว้ รวมถึงมีการให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ผู้ปฏิบัติงานเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

ด้วยเหตุนี้การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญของการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ แต่ในการที่ผู้บังคับบัญชาจะนำเอาผลการประเมินไปใช้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจ ตลอดจนวิธีการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง จึงจะได้ผลตรงตามเป้าหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างแท้จริง

จากความหมายดังกล่าวข้างต้น สามารถสรุปได้ว่า การประเมินผลการปฏิบัติงาน คือ ระบบการประเมินผลตัวบุคคลกร อันเกี่ยวเนื่องมาจากผลการปฏิบัติงาน โดยอาศัยหลักเกณฑ์และวิธีการต่าง ๆ อย่างปราศจากอคติใด ๆ ทั้งนี้เพื่อการดำเนินการตัดสินใจ วินิจฉัย ปรับปรุง ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพมากขึ้น จนเป็นที่พึงพอใจและเป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรเห็นช่องทางความก้าวหน้าของเขาซึ่งจะส่งผลให้องค์กรเจริญเติบโต ปกติผู้บังคับบัญชาตามสายงานโดยตรงจะเป็นผู้ประเมินและพิจารณาบททวนโดยมีผู้บังคับบัญชาที่เหนือขึ้นไป ดังนั้น ไม่ว่าใครก็ตามที่ประเมินคนอื่น คนคนนั้นก็จะถูกประเมินด้วยเหมือนกัน ว่าที่ตนประเมินไปนั้นถูกต้องเชื่อถือได้เพียงไรด้วย จึงกล่าวได้ว่า ผู้ประเมินจะถูกประเมินโดยผู้บังคับบัญชาระดับสูง ๆ ขึ้นไปเป็นทอด ๆ ยกเว้นผู้ที่มิได้เป็นผู้บังคับบัญชา

Pun and White (2005, Abstract) ได้ศึกษารูปแบบการดำเนินงานด้วยแบบจำลองการวัดผลสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ เพื่อกำหนดเป็นกรอบในการบริหารงาน พบว่า ผลการดำเนินงานเป็นสิ่งสำคัญสำหรับการจัดการเชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานขององค์กรมีความสำคัญต่อการปรับเปลี่ยนกลยุทธ์การบริหารงาน ซึ่งงานวิจัยได้ทำการคิดค้นรูปแบบตัวชี้วัดเพื่อช่วยให้เกิดการสร้างสรรค์และพัฒนากระบวนการดำเนินงาน โดยได้ทำการพิสูจน์จากทฤษฎีการวัดผลการดำเนินงานหลาย ๆ

เล่มเพื่อให้เชื่อมโยงไปสู่การกำหนดเป็นกลยุทธ์แบบบูรณาการขององค์กร ซึ่งการวัดผล
การดำเนินงานของ (Pun and White, 2005, อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550)
ประกอบด้วย

1. ศักยภาพทางการแข่งขัน (Competitiveness) หมายถึง ความพึงพอใจ
ของลูกค้าในคุณภาพของสินค้าและบริการ การส่งมอบสินค้าและบริการได้ทันตามเวลา
ที่ตกลงไว้ มีส่วนแบ่งการตลาดสูง สินค้าและบริการเพียงพอต่อความต้องการของลูกค้า
2. ความยืดหยุ่น (Flexibility) หมายถึง ความสามารถในการเปลี่ยนแปลง
ระบบการบริหารจัดการองค์กร การปรับเปลี่ยนกระบวนการ การปรับเปลี่ยนกำลัง
การผลิตการปรับเปลี่ยนหน้าที่ของพนักงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์ในปัจจุบัน
ได้อย่างรวดเร็ว
3. การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Utilization)
หมายถึง การใช้ทรัพยากรตามจำนวน ขนาด คุณภาพและคุณลักษณะอย่างเหมาะสม
ตรงกับความต้องการของหน่วยงานในการผลิตสินค้าและบริการอย่างมีประสิทธิภาพ มี
แผนการจัดหาที่มีประสิทธิภาพสามารถจัดหาทรัพยากรได้ตรงกับความต้องการและ
ทันเวลา
4. นวัตกรรม (Innovation) หมายถึง การใช้ประโยชน์ของการปรับปรุง
สิ่งที่มีอยู่เดิมมาทำให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น สิ่งใหม่ ๆ ที่ไม่เคยมีมาก่อนและสิ่งที่มีอยู่เดิม
มาประกอบขึ้นใหม่ให้ทันสมัยและใช้ได้ผลดียิ่งขึ้น
5. คุณภาพการบริการ (Service of Quality) หมายถึง สิ่งให้ผู้ให้บริการ
ทำการส่งมอบให้แก่ผู้รับบริการหรือผู้ซื้อที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่เมื่อผู้รับบริการได้รับ
บริการไปแล้วเกิดความประทับใจกับสิ่งเหล่านั้น สำหรับผู้รับบริการรายใหม่ การได้รับการ
บริการที่ดีจะทำให้ผู้รับบริการมีความสุข มีความพึงพอใจและมีความระลึกถึงในการที่จะมา
ขอรับบริการในครั้งต่อไป

6. วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานของแต่ละหน่วยงานก็จะมีวัตถุประสงค์ในการ
นำไปใช้ที่แตกต่างกันไปตามแต่ละลักษณะความจำเป็นของแต่ละหน่วยงาน บางหน่วยงาน
นำไปใช้เพียงแค่วัตถุประสงค์เดียว แต่บางหน่วยงานก็นำไปใช้ในหลาย ๆ วัตถุประสงค์
พร้อม ๆ กัน โดยส่วนมากการประเมินผลการปฏิบัติงานมีวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ก็เพื่อ
นำไปใช้เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

Beach (1980, อ้างถึงใน เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์, 2550) กล่าวถึงวัตถุประสงค์ของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังนี้

1. เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ เพื่อช่วยเสริมสร้างและรักษาระดับความพอใจของการปฏิบัติงานของลูกจ้างในหน้าที่ปัจจุบัน เมื่อมีการประเมินอาจก่อให้เกิดการปรับปรุงการปฏิบัติงานของผู้รับการประเมินแต่ละคนได้
2. เพื่อประเมินผลการพัฒนาของพนักงานหรือเจ้าหน้าที่ การประเมินอาจให้ประโยชน์ต่อความต้องการที่จะช่วยพัฒนาและส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร ด้วยการพัฒนานี้อาจเกิดขึ้นได้จากการศึกษาด้วยตนเอง การฝึกงานหรือการทำกิจกรรมต่าง ๆ การประเมินเป็นการกระตุ้นการทำงานของบุคลากรโดยในวัตถุประสงค์นี้
3. เพื่อสร้างความเข้าใจการนิเทศ การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการสร้างความเข้าใจและความร่วมมือที่ระหว่างผู้บังคับบัญชาหรือผู้บริหารกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้บริหารจะเกิดความสนใจที่จะช่วยเหลือลูกน้องหรือผู้ใต้บังคับบัญชา
4. เพื่อการเปลี่ยนงานในหน่วยงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นสิ่งที่ช่วยตัดสินใจในการเลื่อนขั้น โยกย้าย ปลดออกและให้ออก ซึ่งข้อมูลที่จะตัดสินใจนี้ต้องประเมินอย่างเป็นระบบโดยกลุ่มผู้ประเมินในระยะเวลาหนึ่งและบันทึกไว้เป็นหลักฐาน ทำให้องค์กรหรือหน่วยงานมีกระบวนการปฏิบัติงานที่เป็นเหตุเป็นผลมากขึ้น
5. เพื่อกำหนดค่าจ้าง ผลจากการประเมินจะนำไปกำหนดค่าจ้างหรือการจ่ายเงินให้สัมพันธ์กับปริมาณงาน ความรับผิดชอบและความยากง่ายของพนักงานแต่ละคนปฏิบัติ
6. เพื่อประเมินความเที่ยงตรงของโปรแกรมบุคลากรหรือเป็นการประเมินบุคคลซึ่งได้ทำไว้เมื่อแรกรับบุคคลเข้ามาทำงาน การประเมินครั้งหลังนี้จึงตรวจสอบว่าบุคคลที่รับเข้าทำงานมีผลการประเมินการปฏิบัติงานอย่างไร ผลการประเมินจะนำมาเป็นข้อมูลในการตัดสินใจประเด็นใดประเด็นหนึ่งว่าเพื่อปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน

7. ประโยชน์ของการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานนี้ นับได้ว่าเป็นเครื่องมือสำคัญอย่างหนึ่งในการบริหารองค์กร เพราะนอกจากจะช่วยวินิจฉัยเกี่ยวกับนโยบายบุคคลให้ดำเนินไปด้วยความมีเหตุมีผลและเชื่อถือได้แล้ว ยังมีประโยชน์ครอบคลุมไปทุกสาขาของการบริหารงานอีกด้วย ประโยชน์ที่ใช้กันแพร่หลายนั้น ได้แก่

1. เพื่อหาคุณค่าของพนักงานว่า มีความสามารถอยู่ในระดับใด มีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่และทำให้พนักงานผู้ถูกประเมินทราบฐานะของตนเองดีขึ้นว่ามีจุดบกพร่องอะไรบ้างที่จะต้องปรับปรุงแก้ไข
2. เพื่อให้ทราบถึง ปัจจัยที่ทำให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามแผนหรือล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องและแม่นยำยิ่งขึ้น เพราะทราบความสามารถของบุคคล อุปสรรคในการบริหารงานและข้อมูลต่าง ๆ ได้ดี
3. เพื่อให้การพิจารณาความดี ความชอบหรือการปูนบำเหน็จแก่ผู้ปฏิบัติงาน เช่น การขึ้นเงินเดือนและการเลื่อนตำแหน่งดำเนินไปด้วยความยุติธรรม สมเหตุสมผลและเสมอภาค
4. ในการวางแผนกำลังคนนั้นจะต้องใช้ข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาคาดคะเนความต้องการกำลังคนของหน่วยงาน กล่าวคือ ใช้สำหรับคำนวณปริมาณคนที่มีอยู่ว่า เพียงพอกับการปฏิบัติงานหรือไม่ ควรจะใช้กำลังคนมากน้อยเท่าใด
5. เพื่อประกอบการพิจารณา ปรับปรุงวิธีการสรรหาบุคคลที่องค์กรใช้เลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น กล่าวคือ จะช่วยให้ทราบว่าวิธีการทดสอบที่ใช้ยังสามารถวัดและเลือกสรรบุคคล ได้ตรงตามวัตถุประสงค์ขององค์กรหรือไม่ หากมีข้อบกพร่องจะได้หาทางปรับปรุงแก้ไขต่อไป
6. เพื่อประโยชน์โดยตรงต่อการปรับปรุงการปฏิบัติงาน ข้อมูลที่ได้จากการประเมินผลการปฏิบัติงานจะเป็นประโยชน์ในการพิจารณาถึง ทักษะ ความรู้ ความชำนาญงานและสมรรถภาพของผู้ปฏิบัติงาน ทำให้สามารถทราบถึงอุปสรรคและข้อขัดข้องในการทำงาน เพื่อเป็นรากฐานสำหรับผู้บังคับบัญชาที่จะหาแนวทางแก้ไขหรือให้คำปรึกษาแก่พนักงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทันเวลาที่
7. เพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานของบุคลากร ให้อยู่ในสภาพที่น่าพึงพอใจตลอดเวลา ด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นระยะ ๆ เมื่อใดที่พบว่าประสิทธิภาพตกต่ำ ก็จะมีการส่งเสริมเพื่อรักษาระดับคุณภาพของการทำงานนั้นไว้
8. เพื่อพัฒนาบุคคล ผลการประเมินจะเป็นประโยชน์ในการวิเคราะห์ข้อดีข้อบกพร่องของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อว่าทั้งฝ่ายบริหารหรือฝ่ายหัวหน้างานและผู้ปฏิบัติงานเอง จะได้พยายามพัฒนาทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นต่องาน โดยการศึกษา การฝึกอบรมหรือการรวมกิจกรรมบางอย่างที่ช่วยส่งเสริมความรู้ความสามารถในการ

ปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้ายิ่งขึ้น เช่น ได้รับมอบหมายงานที่สำคัญมากขึ้น ได้รับการเลื่อนตำแหน่งที่ดีขึ้น

9. ผลจากการประเมินอาจชี้ให้เห็นว่า ในองค์กรนั้น ควรจะจัดให้มีการฝึกอบรมพนักงานขึ้น หากในการประเมินผลการปฏิบัติงาน พบว่า พนักงานส่วนใหญ่มีประสิทธิภาพในการทำงานต่ำ

10. เพื่อประโยชน์ในการปรับเปลี่ยน โยกย้าย ให้พนักงานได้ปฏิบัติหน้าที่ให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของตน สำหรับบุคคลที่หย่อนสมรรถภาพในการปฏิบัติงานและไม่สามารถปรับปรุงแก้ไขตนเองให้ดีขึ้นได้ ก็ให้พ้นจากหน้าที่การงานไป ซึ่งเท่ากับเป็นการลดค่าใช้จ่ายอันไม่จำเป็นขององค์กรออกไป ทั้งยังก่อให้เกิดความเป็นธรรมในระหว่างผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน

11. การประเมินผลการปฏิบัติงานจะช่วยให้ทราบถึง สภาพของสถานที่ทำงาน สุขภาพของผู้ปฏิบัติงานทั้งด้านร่างกายและจิตใจหรืออาจรวมไปถึงสุขภาพของคนทุกคนในครอบครัวด้วย ซึ่งมีอิทธิพลต่อความรู้สึกนึกคิด ขวัญและกำลังใจตลอดจนประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งฝ่ายบริหารสามารถนำมาใช้ประกอบการพิจารณาเกี่ยวกับการจัดสวัสดิการได้เป็นอย่างดี

12. เพื่อเป็นเครื่องจูงใจให้ พนักงานในองค์กรได้ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจ เต็มกำลังความสามารถ ไม่ต้องคอยกังวลที่จะประจบผู้บังคับบัญชาด้วยวิธีการที่ไม่ถูกต้อง เพราะเมื่อพนักงานรู้ว่า องค์กรมีวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรมก็จะมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เกิดความร่วมมือนะใจในการทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร

นอกจากนี้ ยังช่วยขจัดข้อขัดแย้งหรือความไม่พอใจของพนักงาน ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้จากการพิจารณาความดีความชอบเพื่อขึ้นเงินเดือน เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย หรือการให้ออกจากงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบและเป็นทางการจะช่วยให้ฝ่ายบริหารมีหลักการในการตัดสินใจที่จะระงับข้อขัดแย้งนั้นได้ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

8. ลักษณะของการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดี

การประเมินผลการปฏิบัติงานจะประกอบด้วยเทคนิคและวิธีการประเมิน ผู้ประเมินและผู้ถูกประเมิน การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีต้องมีเทคนิควิธีที่สามารถ

ตอบสนองต่อลักษณะงาน ง่ายต่อการปฏิบัติ มีความยืดหยุ่นและสามารถใช้ผลการประเมินได้ตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้อย่างถูกต้อง ผู้ประเมินซึ่งมีส่วนสำคัญมากต่อความสำเร็จหรือความล้มเหลวในการประเมินผลการปฏิบัติงานและจะต้องมีความรู้ความเข้าใจต่อการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างถูกต้องและใช้เกณฑ์มาตรฐานในแนวทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดความยุติธรรมแก่ผู้ถูกประเมิน ดังนั้นการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ดีจึงควรมีลักษณะ ดังนี้ (Davis, 1981)

1. ความน่าเชื่อถือ (Reliability) เมื่อผู้ประเมินทำการประเมินผู้ปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาหนึ่งเปรียบเทียบกับอีกระยะเวลาหนึ่งที่ใกล้เคียงกัน ในสภาพงานและเหตุการณ์ที่ไม่เปลี่ยนแปลงหรือเมื่อผู้ประเมินหลายคนประเมินผู้ปฏิบัติงานคนเดียวกันแล้วนำมาเปรียบเทียบกัน ผลการประเมินจะต้องไม่มีความแตกต่าง
2. ความเที่ยงตรง (Validity) ผลการประเมินจะต้องสามารถแสดงคุณค่าของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อหน่วยงานได้จริง นั่นคือ มิติต่าง ๆ ของการปฏิบัติงานจะต้องถูกวัดอย่างถูกต้องหรือรายการประเมินมีความเกี่ยวข้องกับงาน
3. ความสามารถในการแยกแยะ (Discrimination) เทคนิควิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสามารถแยกคนตามผลงานได้จริง การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ไม่สามารถแยกได้ว่า บุคคลต่าง ๆ มีผลสำเร็จที่ต่างกันอย่างไรแล้ว ก็ย่อมไม่สามารถเปรียบเทียบผลการปฏิบัติงานได้ถูกต้องและเกิดความไม่เป็นธรรม ดังนั้นวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ประเมินใช้ดุลยพินิจได้มาก จึงอาจเกิดความผิดพลาดในการแยกแยะได้ง่าย
4. สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติจริงได้ (Usefulness and Practicality) กล่าวคือ การประเมินผลการปฏิบัติงานจะต้องสอดคล้องกับลักษณะงาน มีองค์ประกอบและปัจจัยต่าง ๆ ที่สามารถนำมาใช้วัดผลการปฏิบัติงานได้จริง เป็นที่เข้าใจง่าย สะดวกในการใช้และมีความยืดหยุ่นในการนำไปใช้กับการปฏิบัติงานที่แตกต่างกัน ผลการประเมินสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตามเป้าหมายและสามารถใช้ผลย้อนกลับ (Feedback) จากการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงาน เช่น การปรับปรุงงานและการพัฒนาบุคคล เป็นต้น

9. กระบวนการบริการสาธารณสุข

กระบวนการบริการสาธารณสุข เป็นกระบวนการสร้างคุณค่าของสำนักงาน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งกำหนดจากประเด็นยุทธศาสตร์ พันธกิจหน้าที่ตามกฎหมาย

ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กระบวนการบริการสาธารณสุขเป็นกระบวนการปฏิบัติในการส่งเสริม สนับสนุน พัฒนาระบบบริการ และกฎหมาย ด้านสุขภาพ ของหน่วยงานในส่วนภูมิภาคประกอบด้วยกระบวนการย่อย 5 กระบวนการ ดังนี้ (สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2560)

1. กระบวนการส่งเสริมสุขภาพ
2. กระบวนการควบคุมและป้องกันโรค
3. กระบวนการรักษาพยาบาล
4. กระบวนการฟื้นฟูสมรรถภาพ
5. กระบวนการคุ้มครองผู้บริโภค

1. การส่งเสริมสุขภาพ หมายถึง งานบริการของบุคลากรสาธารณสุข เพื่อให้คนมีสุขภาพดีได้แก่ การดูแลอนามัยแม่และเด็ก การวางแผนครอบครัว การดูแลหญิงตั้งครรภ์ก่อนคลอด ระหว่างคลอด และหลังคลอด การดูแลทารก และเด็ก การให้วัคซีน การโภชนาการ การให้สุขศึกษา การให้คำปรึกษาแนะนำ การอนามัยโรงเรียน มุ่งบริการที่บุคคล (Individual care) ถึงครอบครัว (Family) และชุมชนด้วย (Community)

2. การควบคุมและป้องกันโรค

2.1 การควบคุมโรค (control) หมายถึง การลดอัตราการเกิดและอัตราการตายจากโรคด้วยมาตรการแทรกแซงต่าง ๆ เพื่อหยุดยั้งอุบัติการณ์ของโรคไม่ว่าจะด้วยสาเหตุใดก็ตาม รวมทั้งการหยุดยั้งกระบวนการที่จะเกิดตามมาจากการเกิดโรค การควบคุมโรคนั้นสามารถทำให้สำเร็จได้โดยการให้การรักษารโรคนั้น ๆ ผลที่ตามมาจะเป็นการลดความชุกของโรค (disease prevalence) ในที่สุดหากเพิ่มมาตรการป้องกันโรคด้วยจะเป็นการลดทั้งอุบัติการณ์และความชุกของโรคไปในคราวเดียวกัน ปัจจุบันการควบคุมโรคโดยการป้องกันนั้นมีความสำคัญมากขึ้นทุกขณะ เพราะสามารถป้องกันไม่ให้เกิดความเสียหายขึ้น ก่อนที่จะมีการระบาดของโรค

2.2 การป้องกันโรค หมายถึง การขจัดสำหรับยับยั้งพัฒนาการของโรค รวมถึงการประเมินและการรักษาเฉพาะ เพื่อจัดความก้าวหน้าของโรคในทุกระยะ การป้องกันโรคแบ่งได้เป็น 3 ระดับ ดังนี้

1) การป้องกันโรคระดับแรก (Primary prevention) หมายถึง การส่งเสริมสุขภาพโดยทั่วไปรวมถึงการปกป้องและต่อต้านการเกิดเฉพาะโรค ได้แก่

การให้สุขศึกษา การรับประทานอาหารเหมาะสมตามวัย การพัฒนาบุคลิกภาพ การทำงาน การพักผ่อน และนันทนาการอย่างเหมาะสมการได้รับคำปรึกษากับการแต่งงาน และเรื่องเพศ การคัดกรองพันธุกรรม การตรวจสุขภาพ

2) การป้องกันโรคระดับที่สอง (Secondary prevention) หมายถึง การได้รับการวินิจฉัยในระยะแรกของโรคและได้รับการรักษาทันที่ ความรุนแรงของโรคที่เป็นมีระยะเวลาสั้นสามารถกลับสู่สภาวะของการมีสุขภาพดีได้อย่างรวดเร็ว

3) การป้องกันโรคระดับที่สาม (Tertiary prevention) เป็นระดับที่ไม่เพียงแต่หยุดการดำเนินของโรคเท่านั้น แต่จะต้องป้องกันความเสื่อมสภาพอย่างสมบูรณ์ จุดประสงค์ก็คือให้กลับสู่สังคมได้อย่างมีคุณค่า

3. การรักษาพยาบาล หมายถึง การรักษาค้นที่รู้สึกไม่สบายเพราะความเจ็บไข้ เจ็บป่วย รวมถึงความบกพร่องหรือผิดปกติทางจิต ซึ่งจะเป็นผู้ป่วยภายในหรือผู้ป่วยภายนอกได้

4. การฟื้นฟูสมรรถภาพ หมายถึง การเสริมสร้าง ป้องกัน และแก้ไขปัญหาคความบกพร่องของร่างกายและจิตใจที่สูญเสียไป ให้สามารถเรียนรู้ ปฏิบัติงาน และดำรงชีวิตในสังคมได้

5. การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข หมายถึง การคุ้มครองผู้บริโภค เพื่อให้เกิดความปลอดภัย และได้รับความเป็นธรรมจากการบริโภคสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ในด้านสินค้าหรือบริการต่าง ๆ ที่อยู่ในความดูแลของกระทรวงสาธารณสุข อันได้แก่ อาหาร ยา เครื่องสำอาง วัตถุที่ออกฤทธิ์ต่อจิตและประสาท ยาเสพติดให้โทษ วัตถุอันตรายที่ใช้ในบ้านเรือน สารระเหย เครื่องมือแพทย์ การประกอบโรคศิลปะ การบริการในสถานพยาบาล

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ประยุกต์ใช้กระบวนการบริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560) ยกเว้นการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ซึ่งประสิทธิผลการปฏิบัติงาน หมายถึง การดำเนินงานของบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ให้เป็นไปตามที่คาดหวังไว้ หรือ

กล่าวอีกนัยหนึ่ง คือ การทำงานที่ต้องได้รับผลประโยชน์สูงสุดและจะพิจารณาได้จากผลงาน สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย 1) การส่งเสริมสุขภาพ 2) การควบคุมและป้องกันโรค 3) การรักษาพยาบาล และ 4) การฟื้นฟูสมรรถภาพ 5) การคุ้มครองผู้บริโภค

บริบทโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

1. ความรู้เกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, คลินิกของรัฐบาล เดิมเรียก สถานีอนามัย ศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นสถานพยาบาลประจำตำบลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น มีขีดความสามารถระดับปฐมภูมิ (Primary Care) ได้รับการยกฐานะจากสถานีอนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชน ตามนโยบายของรัฐบาล รัฐบาลของนายกรัฐมนตรีอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ เมื่อปี พ.ศ. 2552 ซึ่งได้จัดสรรงบประมาณ ภายใต้ แผนปฏิบัติการไทยเข้มแข็ง 2555 เพื่อยกระดับสถานีอนามัย หรือศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล, คลินิกของรัฐบาล

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นสถานบริการทางสาธารณสุข เป็นหน่วยงานที่อยู่ภายใต้กระทรวงสาธารณสุข สังกัดสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด และสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งให้บริการด้านการรักษาพยาบาล งานควบคุมป้องกันโรค งานส่งเสริมสุขภาพ ที่เกี่ยวข้องกับประชาชนในเขตรับผิดชอบ ตั้งแต่เกิดจนตาย เดิมเรียกว่า สุขศาลา มาเปลี่ยนเป็น สถานีอนามัย และปัจจุบัน เปลี่ยนเป็น ศูนย์สุขภาพชุมชน ตำบล ๆ หนึ่งจะมีจำนวนสถานีอนามัยประมาณ 1-2 แห่ง

สถานีอนามัยรับผิดชอบ งานบริการด้านสาธารณสุขต่าง ๆ เช่น ตรวจรักษาพยาบาลขั้นต้น การฝากครรภ์ การให้บริการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ฉีดวัคซีนเด็ก การดูแลโภชนาการเด็ก งานอนามัยโรงเรียน ตรวจสุขภาพเบื้องต้นสำหรับนักเรียน คัดกรองภาวะผิดปกติต่าง ๆ เช่น เบาหวาน ความดันโลหิต คัดกรองมะเร็งปากมดลูก สำหรับหญิงวัยเจริญพันธุ์ การดูแลผู้พิการ การดูแลวัยทำงาน การดูแลผู้สูงอายุ ตรวจสุขภาพเบื้องต้น งานฟื้นฟูสมรรถภาพ และอีกมากมายภาระหน้าที่ เป็นสถานที่ดูแลประชาชนด้านสุขภาพที่ดูแลประชาชนตั้งแต่อยู่ในครรภ์ เกิด จนตาย

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการให้บริการสาธารณสุขที่หลากหลาย อาทิ การส่งเสริมสุขภาพ การป้องกันโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสุขภาพ และการคุ้มครองผู้บริโภค โดยเกือบทั้งหมดจะไม่รับผู้ป่วยใน และไม่มีแพทย์ทำงานอยู่เป็นประจำ แต่จะอาศัยความร่วมมือกับแพทย์ในโรงพยาบาลชุมชน

2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัด

สกลนคร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 20 แห่ง ประกอบด้วย

1. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหนองหลวง
2. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบงใต้
3. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านขาม
4. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาถ่อน
5. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลคำสะอาด (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
6. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโคกสี (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
7. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตาลโกน (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
8. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตาลเ็น (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
9. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลธาตุทอง (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
10. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบงเหนือ (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
11. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านโคกสุวรรณ (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
12. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านต้าย (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

13. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านตาล (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
14. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านถ่อน (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
15. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านทรายมูล (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
16. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านนาเตียง (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
17. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านบ่อร้างโคกสีนวน (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
18. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านยางชุม (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
19. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านสร้างแป้น (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
20. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพันนา (ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

1. งานวิจัยในประเทศ

เนตรชนก ศรีทุมมา (2559) ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำไฟบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำไฟบริการเป็นแนวคิดที่มี พื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่เน้นด้านคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานมีความเจริญงอกงาม ซึ่งทำให้ทุกคนในทีมมีศักยภาพและจะทำให้องค์กรมีประสิทธิผล กลุ่มการพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งในโรงพยาบาลที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริการสุขภาพ และเป็นองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาลถึงร้อยละ 70 ของบุคลากรสุขภาพทั้งหมด และพบว่า ร้อยละ 90 ของการให้บริการในโรงพยาบาลเป็นบริการที่จัดให้โดยพยาบาลหรือมีพยาบาลเข้าไปมีส่วนร่วมกลุ่มการพยาบาลประกอบด้วย หอผู้ป่วยต่าง ๆ ที่ให้บริการกับผู้ป่วยและครอบครัวโดยตรง

หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีของกลุ่มการพยาบาล ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลในที่สุด เนื่องจากผลผลิตของโรงพยาบาลร้อยละ 50 เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลในระดับหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นมีหน้าที่บริหารจัดการให้หอผู้ป่วยมีประสิทธิภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นผู้นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับหอผู้ป่วย เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน และมุ่งพัฒนาพยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยให้มีศักยภาพ ซึ่งจะทำให้หอผู้ป่วยมีประสิทธิภาพและผู้ป่วยได้รับบริการที่มีคุณภาพ

ภาคจิรา วิถี (2559) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ผลการศึกษาพบว่า 1) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ในภาพรวมทั้ง 6 ด้าน อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.76$) 2) ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ในภาพรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.73$) 3) ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 จากการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะท่าทางบทบาทผู้นำด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

รัชนิวรรณ ภูมิสะอาด (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านทัศนคติอารมณ์สุขของเจ้าพนักงานทัศนคติอารมณ์สุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านทัศนคติอารมณ์สุขของเจ้าพนักงานทัศนคติอารมณ์สุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่นเป็นการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวาง เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามแรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านทัศนคติอารมณ์สุขของเจ้าพนักงานทัศนคติอารมณ์สุข กระทรวงสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2558 จำนวน 87 คน จากการศึกษาพบว่าประเด็นด้านสัมพันธภาพที่ดีกับผู้ร่วมงานและ

ผู้บริหาร จูงใจให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานมากที่สุดโดยมีระดับความสำคัญอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.57$) และ มีระดับความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.53$)

อุไรวรรณ แก้วเพชร (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.99$) 2) สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=4.00$) และ 3) ภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 28.7 ($R^2=28.7$)

ประภัสสร เจริญนาม (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ผลการวิจัยพบว่า 1) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 อยู่ในระดับดีมาก 2) ประสิทธิภาพการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ที่คาดหวังกับที่เป็นจริงแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 3) ผลการตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ จากเกณฑ์ดัชนีที่ใช้ทดสอบความสอดคล้องกลมกลืนของรูปแบบที่พัฒนาขึ้น มีระดับความสอดคล้องกลมกลืน ผ่านเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดทุกดัชนี สรุปได้ว่า รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานที่พัฒนาขึ้น มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ 4) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขวัญกำลังใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร บรรยากาศองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวมต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร

พิชัชฌา ไชยपालะ (2561) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัท โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง ผลการศึกษา พบว่า ระดับแรงจูงใจและประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านปัจจัย จูงใจ มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 56.20 พบว่า ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ได้ค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 11.42 รองลงมาคือ ด้านความก้าวหน้า 11.36 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ 11.18 ด้านความสำเร็จในการทำงาน 11.16 ด้านความก้าวหน้าได้ค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ 11.00 ปัจจัย

ค่าจุน มีค่าเฉลี่ยอยู่ที่ 66.04 ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุดคือ 11.33 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล 11.16 ด้านนโยบายการบริหารงาน 11.09 ด้านเทคนิคการควบคุมดูแล 11.04 ด้านความมั่นคงในงาน 10.78 ด้านเงินเดือนและผลตอบแทนได้ค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ 10.64 ตามลำดับ ผลการศึกษา พบว่า ระดับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง ในภาพรวมอยู่ในระดับสูง มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 65.63 เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการขาดงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดคือ 11.31 รองลงมาคือ ด้านผลการปฏิบัติงาน 11.20 ด้านผลิตภาพของแต่ละบุคคล 10.99 ด้านทัศนคติของบุคคล 10.73 ด้านความเครียด 10.71 และด้านการตั้งใจลาออกมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด 10.69 ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการทำงานด้านปัจจัยจูงใจ มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาล วัฒนแพทย์ ตรัง อย่างมีนัยสำคัญที่ 0.05 ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีค่า r สูงที่สุดโดยมีระดับของความสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง ($r=0.700$) และ ด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับปานกลาง ($r=0.583$) ด้านปัจจัยค่าจุนมีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับสูงทั้งหมดโดยมี ด้านความมั่นคงในงานสูงที่สุด ($r=0.775$) และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานต่ำสุดอยู่ที่ ($r=0.661$) เมื่อพิจารณาแล้ว พบว่า แรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจุน มีสหสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับค่อนข้างสูง

ธนิดา กำจิตเอก (2562) ได้ทำการศึกษาปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ผลการศึกษาพบว่า พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลนพรัตนราชธานี มีแรงจูงใจทั้งภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานีโดยรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกันผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า แรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี ในทางบวกระดับปานกลาง

สรณิพัชร สรพรหม (2562) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า (1) ระดับแรงจูงใจของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค กรุงเทพฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือด้านเทคนิคการควบคุมดูแล รongลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านลักษณะของงาน ด้านนโยบายและการ บริหารงาน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านการ ได้รับการยอมรับ ด้านความสำเร็จในงาน และด้านความมั่นคงในงาน ด้านความก้าวหน้า ในงานและด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านเงินเดือนและผลตอบแทน (2) ระดับขวัญ กำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครอง ผู้บริโภค กรุงเทพฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก (3) ผลการวิจัยพบว่า แรงจูงใจที่ส่งผลต่อ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ คุ้มครองผู้บริโภค กรุงเทพฯ มี 8 ด้าน ได้แก่ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านการได้รับการ ยอมรับ ด้านความรับผิดชอบในงาน ด้านนโยบายและการบริหารงาน ด้านเงินเดือนและ ผลตอบแทน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านเทคนิคการ ควบคุมดูแล โดยปัจจัยทั้ง 8 ด้านนี้ มีผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสามารถร่วมกันอธิบายความแปรปรวนของขวัญกำลังใจในการ ปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค ได้ร้อยละ 68.06

วิรวรรณ นิมพลี (2562) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำ ไฟ่บริการของหัวหน้า หอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำไฟ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ อยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย=4.71) ความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับ ค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย=3.80) และภาวะผู้นำไฟ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ ทางบวกกับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r=.401$, $p < .001$) ผลการวิจัยครั้งนี้ สามารถใช้เป็น ข้อมูลสำหรับผู้บริหารการพยาบาลในการพัฒนาและคงไว้ซึ่งคุณลักษณะ ภาวะผู้นำไฟ่บริการ เพื่อที่จะพัฒนาพยาบาลวิชาชีพให้เกิดความผูกพันในงานและให้การ ดูแลที่มีคุณภาพ

ปณัสยา หนูริง (2563) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการ ปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี ผลการวิจัย พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยด้าน ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมมีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.60$) และ ($\bar{X}=3.62$) ตามลำดับ ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า ปัจจัยจูงใจที่มี ผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี อย่างมีนัยสำคัญ

ทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยมีค่าสัมประสิทธิ์ของการพยากรณ์ (R^2) เท่ากับ 0.592 แสดงว่าตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยเชิงจิตมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาลโรงพยาบาลวิภาวดี ได้อย่าง 59.2 เมื่อพิจารณาค่า Significant ที่ระดับ 0.000 มีจำนวน 4 ข้อ คือความสำเร็จในการทำงาน ความรับผิดชอบ ความมั่นคงในงาน และค่าตอบแทน มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล โรงพยาบาลวิภาวดี

สิริลักษณ์ เตี้ยคำ (2564) ได้ทำการศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ จังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัย พบว่า 1) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงจิตและปัจจัยค่าจูงโดยรวมอยู่ในระดับมาก โดยพบว่า ปัจจัยเชิงจิต ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติมีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสำเร็จในงาน ด้านความรับผิดชอบ ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความก้าวหน้า ส่วนปัจจัยค่าจูง พบว่า ด้านสถานะทางอาชีพ มีมากที่สุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านการนิเทศงาน ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ด้านความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชาซึ่งเท่ากับด้านความมั่นคงในการทำงาน ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน 2) ระดับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมอยู่ระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีประสิทธิภาพมากที่สุด คือ ด้านค่าใช้จ่าย รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านเวลา ด้านกระบวนการทำงานซึ่งมีค่าเท่ากับด้านปริมาณงาน และด้านคุณภาพงาน 3) แรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงจิตและด้านปัจจัยค่าจูงมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) = 0.733 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยตัวแปรทั้งสองร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลชุมแพ ได้อย่าง 53.7 ($R^2 = 0.537$)

กฤตภาคนิ มิ่งโสภา (2564) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่งในจังหวัดปทุมธานี ผลการวิจัย พบว่า 1) ผลการวิเคราะห์ระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านปัจจัยเชิงจิต ได้แก่ ด้านความสำเร็จของงานมากที่สุด รองลงมาเป็นการยอมรับนับถือ และด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ ด้านปัจจัยค่าจูง ได้แก่ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานมากที่สุด รองลงมาเป็นการนโยบายและการบริหาร 2) ผลการวิเคราะห์ด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานมากที่สุด รองลงมาเป็นด้านปริมาณงาน และด้านเวลาน้อยที่สุด 3) ผลการวิเคราะห์ด้าน

ความสัมพันธ์ปัจจัยแรงจูงใจกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานในด้านรวม พบว่า ด้านความสำเร็จของงาน และด้านนโยบายและการบริหารส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

กัญญาพรณ์ คำชมภู (2565) ได้ทำการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร ผลการวิจัยพบว่า 1) แรงจูงใจในการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.88$) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.91$) 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ไม่แตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลด้านเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และประเภทบุคลากร 3) ตัวแปรแรงจูงใจในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลสกลนคร ได้ร้อยละ 90.20 ($R^{2Adj}=0.902$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยตัวแปรย่อยที่มีค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยมาตรฐานสูงที่สุด คือ นโยบายและการบริหารงาน ($\beta=.615$) รองลงมาคือ ลักษณะของอาชีพ ($\beta=.326$) ลักษณะของงาน ($\beta=.319$) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา ($\beta=.187$) ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\beta=.140$) การเจริญเติบโต ($\beta=.095$) ความรับผิดชอบ ($\beta=.094$) ตามลำดับ ยกเว้นแรงจูงใจในการทำงานด้านความสำเร็จในงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านค่าตอบแทน

ประเสริฐ สิทธิพลนิชกุล (2565) ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับปานกลาง ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีภาวะผู้นำไฟบริการสูง และบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกินครึ่งมีความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value}<.001$) และสามารถรวมกันอธิบายความผันแปรความผูกใจในงานของบุคลากร

สาธารณสุข ได้รับร้อยละ 15.7 (Adjusted R² = 0.157, p-value<.001) องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นผู้บริหารที่จะกำหนดนโยบาย การพัฒนาทักษะของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการเป็นผู้นำใ้บริการที่ต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ด้วยการหาข้อตกลงระหว่างผู้นำ และผู้ตามผู้นำใ้บริการจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของความคิด วัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันเพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์การ ในองค์การแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์การทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์การในอนาคต รวมทั้งกำหนดนโยบายผลตอบแทนที่เป็นธรรม การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นผลให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีใจจดจ่อมุ่งมั่นในงาน ความกระตือรือร้นในงาน และการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน ต่อไป

เกตุกาญจน์ วิเชียรรัตน์ (2565) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตผู้ประกอบวิชาชีพ ภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน ห้างจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า คุณภาพชีวิตผู้ประกอบวิชาชีพด้านความรู้สึกพึงพอใจในงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu=4.03$) คุณภาพชีวิตผู้ประกอบวิชาชีพด้านความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานโดยรวม มีค่าเฉลี่ยระดับน้อย ($\mu=2.41$) ภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu=3.78$) สภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี มีค่าเฉลี่ยระดับมาก ($\mu=3.50$) คุณภาพชีวิตผู้ประกอบวิชาชีพด้านความรู้สึกพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับต่ำกับภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้างาน ($r=.26$, $p<.01$) มีความสัมพันธ์ทางบวกระดับปานกลางกับสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ($r=.38$, $p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และ 3) คุณภาพชีวิตผู้ประกอบวิชาชีพด้านความรู้สึกเหนื่อยล้าจากการปฏิบัติงานไม่มีความสัมพันธ์กับภาวะผู้นำใ้บริการของหัวหน้างาน ($r=-.04$, $p>.05$) มีความสัมพันธ์ทางลบระดับต่ำกับสภาพแวดล้อม การปฏิบัติงานที่ดี ($r=-.15$, $p<.01$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผลการวิจัยในครั้งนี้ เป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มความรู้สึกพึงพอใจในงานของพยาบาลอุบัติเหตุฉุกเฉิน ด้วยการปรับสภาพแวดล้อมการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

ปราณี แสนต่างนา (2567) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ผลการวิจัยพบว่า 1) ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก คุณภาพชีวิตในการทำงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 4) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่าตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 5) ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ พบว่าตัวแปรคุณภาพชีวิตในการทำงานสามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 70.70 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 6) แนวทางการพัฒนาประสิทธิผลการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ เน้นการพัฒนา ด้านเวลาและค่าใช้จ่าย โดยมุ่งเน้นไปที่การส่งเสริมการเรียนรู้และแบ่งปันความรู้ การพัฒนาทักษะและความรู้ของบุคลากร การสร้างระบบการให้รางวัลและการสนับสนุน และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ

2. งานวิจัยต่างประเทศ

Irving (2005) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ ใ้บริการ (Servant leadership) และประสิทธิผลของทีม (Effectiveness of teams) ทำการเก็บข้อมูลด้วยเครื่องมือ 3 แบบ ได้แก่ การประเมินภาวะผู้นำ องค์การ (The organizational leadership) การประเมินภาวะผู้นำใ้บริการ (The servant leadership assessment instrument) และแบบสอบถามประสิทธิผลของทีม (The team effectiveness questionnaire) ผลการวิจัยพบว่า มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระหว่างตัวแปรภาวะผู้นำองค์การ ภาวะผู้นำใ้บริการ และประสิทธิผลของทีม

Weckliem and Frenkel (2006) ศึกษาเกี่ยวกับขวัญกำลังใจกับผลการปฏิบัติงาน ในที่ทำงานใช้กลุ่มตัวอย่างในสถานที่ทำงานในประเทศออสเตรเลีย พบว่า อิทธิพลของขวัญและกำลังใจต่อผลผลิตเป็นเรื่องของการเพิ่มประสิทธิภาพของการทำงานนั่นเอง

Bisig (2007, Abstract) ศึกษาการปรับปรุงประสิทธิภาพขององค์กรตามกรอบทฤษฎีและโมเดล ผลการวิจัยพบว่า 5 ปัจจัยที่มีรูปแบบของพฤติกรรมความเป็นผู้นำ 1) พฤติกรรมของผู้นำ 2) การเปลี่ยนแปลงของทีมผู้นำทำงานร่วมกับ 3) โดยกรอบการทำงานขององค์กร 4) โดยบริบทปัจจุบัน และ 5) โดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานการณ์ที่ผู้นำจะต้องเผชิญ

Mark Neil and Nena S. Saunders (2008) ศึกษาภาวะผู้นำแบบบริการส่งเสริมคุณภาพการดูแลและความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่ หอผู้ป่วยวิกฤติ ศูนย์การแพทย์ทหารผ่านศึก ประเทศสหรัฐอเมริกา พบว่า คุณภาพการดูแลผู้ป่วยดีขึ้นเพิ่มความพึงพอใจกับพยาบาลในทีมการดูแลผู้ป่วย โดยหัวหน้าพยาบาลที่มีภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้เป็นที่เกิดจากความเชื่อ การนำและการกระทำกับบุคคลโดยตรง ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้พัฒนาจากความต้องการที่จะบริการ และกระตุ้นพัฒนา ผู้ให้บริการ

Neil and Saunder (2008) ศึกษาภาวะผู้นำแบบบริการกับคุณภาพการดูแลผู้ป่วยและความพึงพอใจในงานหอผู้ป่วยวิกฤติในประเทศอังกฤษพบว่าภาวะผู้นำแบบบริการมีความสัมพันธ์กับคุณภาพการดูแลผู้ป่วย ช่วยส่งเสริมพัฒนาความก้าวหน้าในงาน ทำให้เกิดแรงบันดาลใจในการพัฒนาองค์กร และมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลอยู่ในระดับสูง

Ramer (2008) ศึกษาเรื่องการใช้ภาวะผู้นำแบบบริการเพื่อเอื้อให้เกิดการกระตุ้นให้กำลังใจหลังจากประสบการณ์การเก็บยาผิด โดยพบว่ามีการตอบโต้ของผู้ร่วมงานกับพยาบาล เมื่อถูกจับได้ว่าเก็บยาไม่ถูกที่ โดยพยาบาลอาจรู้สึกเป็นทุกข์ ซึ่งส่งผลต่อการดูแลผู้ป่วย และความพึงพอใจในงาน ดังนั้นจึงต้องใช้เวลาพยาบาลในการเผชิญกับปัญหา เพื่อสร้างความสมดุลในหน่วยงาน ผู้บริหารจึงต้องมีคุณลักษณะภาวะผู้นำแบบบริการโดยการแสดงออกถึงความมุ่งมั่นอุทิศตน การโน้มน้าวใจ การตระหนักรู้ และการมองเห็นไกลเพื่อจัดความทุกข์และสร้างพลังสามัคคีในกลุ่มงานการพยาบาล เพื่อก่อให้เกิดคุณภาพการดูแลผู้ป่วย

Paek, Schuckert, Kim, T., และ Lee, G. (2015) ศึกษาอิทธิพลของต้นทุนทางจิตวิทยาต่อความผูกพันในงานและขวัญกำลังใจในการทำงานของกลุ่มตัวอย่างพนักงานโรงแรมในเกาหลีใต้ พบว่า ต้นทุนทางจิตวิทยามีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร โดยมีความผูกพันในงานเป็นตัวแปรส่งผ่าน พนักงานที่มีต้นทุนทางจิตวิทยาสูงจะยิ่งมีส่วนร่วมในการทำงาน ความพึงพอใจในงาน และความผูกพันต่อ

องค์กรสูง Ohiorenoya, และ Uwadiae (2016) วิจัยเชิงปริมาณเกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานสัญญาจ้างในบริษัทสำรวจและผลิตปิโตรเลียมของบริษัท Shell ในประเทศไนจีเรีย พบว่า การจ้างงานแบบสัญญาจ้างมีอิทธิพลทางลบต่อความผูกพันในองค์กร ความเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และแรงจูงใจในการทำงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

Boonyakiat, Naritphol และ Duangphastra, Chackrit (2016) ศึกษาอิทธิพลของความพึงพอใจในธรรมาภิบาลขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานต่อความผูกพันของพนักงาน โดยศึกษาพนักงานของบริษัทมหาชนในประเทศไทย พบว่า ความพึงพอใจในธรรมาภิบาลขององค์กร คุณภาพชีวิตในการทำงาน และขวัญกำลังใจในการทำงานมีอิทธิพลต่อความผูกพันของพนักงานมีนัยสำคัญ

จากการที่ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวคิด ทฤษฎีที่ เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์การและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้นำ

1. แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์การ ของ Spears (2010) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์การของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

2. แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Hardy (2013) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

3. กระบวนการบริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560) มากำหนดเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัยเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

โดยสามารถจำแนกตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย ได้ดังนี้

1. ตัวแปรอิสระ ได้แก่

1.1 ภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์การของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ตามแนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์การ ของ Spears (2004) ประกอบด้วย 1) การรับฟัง 2) การเห็นอกเห็นใจ

- 3) การเฝ้าระวังรักษา 4) การตระหนักรู้ 5) การโน้มน้าวใจ 6) การสร้างมโนทัศน์
- 7) การมองการณ์ไกล 8) ความรับผิดชอบร่วมกัน 9) การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน
- 10) การสร้างกลุ่มชน

1.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ตามแนวคิดเกี่ยวกับ ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Hardy (2013) ประกอบด้วย 1) ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก 2) ด้านเป้าหมายในอนาคต 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

2. ตัวแปรตาม (Dependent Variable) ได้แก่ ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ตามกระบวนการบริการสาธารณสุขของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560)

- 2.1 การส่งเสริมสุขภาพ
- 2.2 การควบคุมและป้องกันโรค
- 2.3 การรักษาพยาบาล
- 2.4 การฟื้นฟูสมรรถภาพ
- 2.5 การคุ้มครองผู้บริโภค

บทที่ 3

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ในครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงปริมาณโดยใช้วิธีการสำรวจ (Survey Research) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือวิจัย ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัย กำหนดรายละเอียดต่าง ๆ เกี่ยวกับระเบียบวิธีวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
3. วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ
4. การเก็บรวบรวมข้อมูล
5. การวิเคราะห์ข้อมูล
6. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร (Population)

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ บุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน (สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสว่างแดนดิน, 2567)

2. กลุ่มตัวอย่าง (Sample)

การวิจัยครั้งนี้ศึกษาจากประชากรทั้งหมด ซึ่งเป็นบุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน เนื่องจากประชากรในการศึกษานี้มีไม่มากจึงทำการศึกษาแบบเจาะจง หน่วยในการวิเคราะห์เป็นองค์การ ทั้งนี้ผู้วิจัยเจาะจงที่จะใช้บุคลากรทั้งหมดเป็นหน่วยวิเคราะห์ จึงไม่ได้มีการสุ่มตัวอย่าง

ขนาดของประชากรกลุ่มตัวอย่างในแต่ละโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ได้ดังตาราง 2

ตาราง 2 ขนาดของประชากรและกลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	ประชากร (คน)	กลุ่มตัวอย่าง (คน)
- รพ.สต.หนองหลวง	16	16
- รพ.สต.บงไต้	13	13
- รพ.สต.บ้านขาม	14	14
- รพ.สต.บ้านนาถอน	11	11
- รพ.สต.คำสะอาด	11	11
- รพ.สต.โคกสี	11	11
- รพ.สต.ตาลโกน	8	8
- รพ.สต.ตาลเ็น	5	5
- รพ.สต.ธาตุทอง	11	11
- รพ.สต.บงเหนือ	9	9
- รพ.สต.บ้านโคกสุวรรณ	6	6
- รพ.สต.บ้านต่าย	9	9
- รพ.สต.บ้านดาส	9	9
- รพ.สต.บ้านถอน	15	15
- รพ.สต.บ้านทรายมูล	10	10
- รพ.สต.บ้านนาเตียง	8	8
- รพ.สต.บ้านบ่อร้างโคกสีนวล	8	8
- รพ.สต.บ้านยางชุม	10	10
- รพ.สต.บ้านสร้างแป้น	15	15
- รพ.สต.พันนา	12	12
รวม	211	211

ที่มา : สำนักงานสาธารณสุขอำเภอสว่างแดนดิน (2567)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถาม (Questionnaires) สำหรับบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน ลักษณะคำถามเป็นแบบเลือกตอบ (Check List)

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(Likert, 1987 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2560) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะ
เป็นแบบประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถามระบุ
ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของตนเอง ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบ
แบบสอบถามออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(Likert, 1987 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2560) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51–4.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51–3.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51–2.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00–1.50 หมายถึง มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร แบบสอบถามมีลักษณะเป็นแบบ
ประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ โดยผู้วิจัยกำหนดให้ผู้ตอบแบบสอบถาม ระบุระดับ
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ทั้งนี้ผู้วิจัยกำหนดคะแนนในการตอบแบบสอบถามออกเป็น

5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

โดยใช้เกณฑ์การแปลความหมายของ Likert scale ดังนี้

(Likert, 1987 อ้างถึงใน บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์, 2560) คือ

ค่าเฉลี่ย 4.51 – 5.00 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ย 3.51 – 4.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ย 2.51 – 3.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ย 1.51 – 2.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ย 1.00 – 1.50 หมายถึง มีประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ลักษณะแบบสอบถาม
มีลักษณะเป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended form)

วิธีการสร้างและหาประสิทธิภาพของเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย ดังนี้

1. ทบทวนวรรณกรรมเกี่ยวกับแนวคิด ทฤษฎี เอกสาร นิยามศัพท์เฉพาะ และ
งานวิจัยเกี่ยวข้อง รวมทั้งระเบียบวิธีวิจัย เพื่อหาแนวทางในการกำหนดรูปแบบของ
แบบสอบถาม และข้อคำถาม

2. สร้างกรอบแนวคิดของการวิจัยจากการสังเคราะห์เอกสารงานวิจัยที่
เกี่ยวข้อง โดยนำ 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรอิสระ 2) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มากำหนดเป็นตัวแปรตาม

3. กำหนดองค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของข้อคำถามโดยการสังเคราะห์

3.1 แนวคิดเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ของ Spears (2010) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

3.2 แนวคิดเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ Hardy, B. (2013) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

3.3 กระบวนการบริการสาธารณสุข ของสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข (2560) ออกมาเป็นข้อคำถามวัดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

4. นำแบบสอบถามที่สร้างขึ้นเสนอต่อกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจแก้ไขเนื้อหา และความถูกต้อง

5. การหาความเที่ยงตรง (Validity) ของเครื่องมือกระทำโดย นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 ท่าน ทำการตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) หลังจากนั้นนำมาหาดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยใช้สูตร ดังนี้ (Riviovelli and Hambleton, 1997 อ้างถึงใน บุญชม ศรีสะอาด, 2560)

$$IOC = \frac{\sum R}{N}$$

เมื่อ IOC หมายถึง ค่าดัชนีความสอดคล้อง (Index of item congruency)

R หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ โดยที่ ค่า +1 หมายถึงข้อคำถามสามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน, ค่า 0 หมายถึง ไม่แน่ใจว่าจะวัดได้ และค่า -1 หมายถึง ข้อคำถามไม่สามารถนำไปวัดได้อย่างแน่นอน

N หมายถึง จำนวนผู้เชี่ยวชาญ

โดยเลือกข้อที่มีค่า IOC มากกว่า 0.5 ส่วนข้อใดมีค่าน้อยกว่า 0.5 ผู้วิจัยนำมาปรับปรุงแก้ไข ตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ ดังนั้น ข้อคำถามทุกข้อ จึงผ่านความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญทั้ง 5 ท่านที่ได้ตรวจสอบและเห็นว่ามีความเที่ยงตรง เชิงเนื้อหา ครอบคลุมในแต่ละด้านและครอบคลุมวัตถุประสงค์ของการวิจัยแล้ว ดังมี รายชื่อต่อไปนี้

โดยผู้เชี่ยวชาญ ประกอบด้วย

5.1 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคิต ชานูชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาการแทน อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.2 รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหาร หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏ สกลนคร

5.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตร รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

5.4 นายสุรพล สายคำภา สาธารณสุขอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

5.5 แพทย์หญิงศรีสุตา ทรงธรรมวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาล พระยุพราชสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

6. นำแบบสอบถามที่ผ่านผู้เชี่ยวชาญและปรับปรุงแก้ไขตามข้อเสนอแนะของ ผู้เชี่ยวชาญ

7. การวิจัยในครั้งนี้ไม่ดำเนินการขอใบรับรองการพิจารณาจริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ เนื่องจาก เป็นงานวิจัยที่ไม่ขัดต่อหลักจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เป็นงานวิจัย ที่เป็นประโยชน์ต่ออาสาสมัครโดยตรง เป็นงานวิจัยที่ไม่ส่งผลเสียต่ออาสาสมัคร และกลุ่ม อาสาสมัครไม่ใช่กลุ่มเปราะบาง

8. นำแบบสอบถามส่งให้ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม ตรวจสอบแก้ไขปรับปรุงก่อนนำไปทดลองใช้ (Try Out)

9. นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มประชากรที่ไม่ใช่กลุ่ม ตัวอย่างที่จะศึกษาจำนวน 30 ชุด

10. นำข้อคำถามที่ได้มาวิเคราะห์หาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) โดยใช้วิธีการหาค่าสหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม (Item Total Correlation) คัดข้อคำถาม

ที่มีค่าอำนาจจำแนกตั้งแต่ 0.361 ขึ้นไป ค่าวิกฤตของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ แบบเพียร์สัน ที่ระดับนัยสำคัญ .05 (school of psychology university of New England, 2008 อ้างถึงใน ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน, 2551)

โดยได้ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามดังนี้

- 1) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ อยู่ระหว่าง 0.385-0.838
- 2) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.462-0.838
- 3) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.385-0.789
- 4) ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อยู่ระหว่าง 0.387-0.830

11. นำข้อคำถามจากแบบสอบถาม มาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยการวิเคราะห์หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha -coefficient) ด้วยวิธีการของ Cronbach ทั้งนี้ทำการวิเคราะห์แบบสอบถามด้วยโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ โดยกำหนดค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม ต้องมากกว่า 0.70 จึงจะถือว่าแบบสอบถามนั้นใช้ได้ (Alpha Coefficient Method อ้างใน นพพร ธนะชัยพันธ์, 2555)

โดยได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามดังนี้

- 1) แบบสอบถามภาพรวมทั้งฉบับ ได้ค่าความเชื่อมั่น .958
- 2) แบบสอบถามภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .886
- 3) แบบสอบถามขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .944
- 4) แบบสอบถามประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ค่าความเชื่อมั่น .886

12. นำแบบสอบถามดังกล่าว ที่ผ่านการทดลองใช้ นำมาหาค่าอำนาจจำแนก และหาค่าความเชื่อมั่นแล้ว มาทำการปรับปรุงเป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ แล้วนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยจะเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถาม โดยมีขั้นตอนดังนี้

1. ผู้วิจัยนำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลวิจัยจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากบุคลากร และผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จำนวน 211 คน
2. ส่งแบบสอบถามไปให้ผู้ที่เกี่ยวข้องพร้อมชี้แจงรายละเอียดความมุ่งหมายของการออกแบบสอบถามนี้ เพื่อทำความเข้าใจให้ตรงกันในการตอบแบบสอบถาม
3. ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยตนเอง และการลงพื้นที่จริง เพื่อนำแบบสอบถามไปแจกแก่กลุ่มตัวอย่าง ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
4. นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้อง ความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม เพื่อนำแบบสอบถามไปประมวลผล และวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

การวิเคราะห์ข้อมูล

ในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. นำแบบทดสอบที่ผ่านการตรวจสอบความถูกต้องและครบถ้วนแล้ว นำมาลงรหัสเลข (Code) ตามเกณฑ์ของเครื่องมือแต่ละส่วน
2. นำแบบสอบถามที่ลงรหัสแล้ว มาบันทึกลงในโปรแกรมสำเร็จรูปทางสถิติ เพื่อประมวลผลข้อมูลที่ได้จัดเก็บและคำนวณหาค่าทางสถิติแล้วนำผลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อตอบคำถามวิจัยและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ โดยนำเสนอผลในรูปแบบตารางประกอบความเรียงและนำผลการศึกษาที่วิเคราะห์ได้มาสรุปผลการวิจัย อภิปรายผลและเขียนข้อเสนอแนะ

3. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากแบบสอบถามปลายเปิด (Open ended)
ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis)

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาข้อมูล โดยใช้สถิติที่เกี่ยวข้องในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพรรณนาข้อค้นพบจากการวิจัย และทดสอบสมมติฐานการวิจัย โดยแยกสถิติออกเป็น 2 ส่วน ดังนี้

1. สถิติพรรณนา (Descriptive statistics) ได้แก่

1.1 การแจกแจงความถี่ (Frequencies) และร้อยละ (Percentage)

บรรยายคุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน

1.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) วิเคราะห์ระดับ

1.2.1 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

1.2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

1.2.3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

2. สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) ได้แก่

การทดสอบสมมติฐาน 1) ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร และ 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

2.1 ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวอย่างที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือการมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้

สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้นจึงต้องตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำแบบไฟร์บริการของบุคลากร และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยใช้การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson product moment correlation coefficient)

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจากค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2557)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91 – 1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71 – 0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31 – 0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01 – 0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง

2.2 ตรวจสอบตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง (Multicollinearity) (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2560) พิจารณาจากค่า Variance inflation factor (VIF) ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 10 พบว่า ค่า VIF สูงสุดที่ได้มีค่าเท่ากับ 2.023 และ พิจารณาค่า Tolerance ซึ่งต้องมีค่าอยู่ระหว่าง $0 < 1$ พบว่า ค่า Tolerance มีค่าน้อยที่สุดคือ .494 แสดงว่าตัวแปรอิสระไม่มีความสัมพันธ์กันเอง

2.2.1 กราฟ Normal Prob. Plot มีการแจกแจงแบบปกติ มีการเรียงตัวใกล้เคียงเส้นตรงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2.2.2 มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 0 โดยพิจารณาจากค่า Residual มีค่าเฉลี่ยความคลาดเคลื่อน (Residual) เท่ากับ .000 ซึ่งใกล้เคียงกับหรือเท่ากับศูนย์ เป็นไปตาม ข้อตกลงเบื้องต้น

2.2.3 มีความแปรปรวนคงที่ โดยพิจารณาจากกราฟ Scatterplot ความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน (Autocorrelation) พิจารณาค่า Durbin-watson เท่ากับ 1.889 ซึ่งต้องมีค่าไม่เกิน 2 สรุปได้ว่าความคลาดเคลื่อนเป็นอิสระกัน เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2.3 การศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์การที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.4 การศึกษาอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple regression analysis) โดยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลในงานวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลไว้ดังนี้

1. สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล
2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

สัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

เพื่อความเข้าใจที่ตรงกันในการแปลความหมาย ผู้วิจัยได้กำหนดสัญลักษณ์ที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

$\bar{X}$	แทน ค่าคะแนนเฉลี่ย
S.D.	แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
n	แทน ขนาดของกลุ่มตัวอย่าง
r	แทน ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
R	แทน ค่าสหสัมพันธ์พหุคูณ
R^2	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจ
$R^{2Adj.}$	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การตัดสินใจที่ปรับแล้ว
b	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวพยากรณ์
β	แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยมาตรฐานของตัวพยากรณ์
TSL	แทน ผลรวมของภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
SL ₁	แทน ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการรับฟัง
SL ₂	แทน ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการเห็นอกเห็นใจ
SL ₃	แทน ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการเชี่ยวชาญรักษา
SL ₄	แทน ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการตระหนักรู้

SL ₅	แทน	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการโน้มน้าวใจ
SL ₆	แทน	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการสร้างมโนทัศน์
SL ₇	แทน	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการมองการณ์ไกล
SL ₈	แทน	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านความรับผิดชอบร่วมกัน
SL ₉	แทน	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน
SL ₁₀	แทน	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการสร้างกลุ่มชน
TMW	แทน	ผลรวมของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
MW ₁	แทน	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นที่รัก
MW ₂	แทน	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเป้าหมายในอนาคต
MW ₃	แทน	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคล
TPF	แทน	ผลรวมของประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
PF ₁	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ
PF ₂	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการควบคุมและป้องกันโรค
PF ₃	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาล
PF ₄	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ
PF ₅	แทน	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานด้านการคุ้มครองผู้บริโภค ด้านสาธารณสุข
P-Value	แทน	ค่านัยสำคัญทางสถิติ/ค่าความน่าจะเป็น
Sig	แทน	ระดับนัยสำคัญทางสถิติ
*	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
**	แทน	มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ตามลำดับขั้นตอน แยกออกเป็น 5 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากร

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน
สำหรับรายละเอียดในแต่ละตอน มีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็น
บุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร อันประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา และประสบการณ์การทำงาน
รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

(n=211)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
1. เพศ		
-ชาย	93	44.08
-หญิง	118	55.92
2. อายุ		
-ไม่เกิน 30 ปี	25	11.85
-31-40 ปี	61	28.91
-41-50 ปี	71	33.65
-51-60 ปี	54	25.59
3. ระดับการศึกษา		
-ต่ำกว่าปริญญาตรี	45	21.33
-ปริญญาตรี	144	68.25
-สูงกว่าปริญญาตรี	22	10.42

ตาราง 3 (ต่อ)

(n=211)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวนคน	ร้อยละ
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
-1-5 ปี	20	9.48
-6-10 ปี	41	19.43
-11-20 ปี	98	46.45
-21 ปี ขึ้นไป	52	24.64
รวม	211	100.00

จากตาราง 3 พบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 211 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 55.92 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 มีการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.45 ตามลำดับ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง
4-14

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนครโดยรวม และรายด้าน

(n=211)

ด้านที่	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การรับฟัง	4.38	0.51	มาก
2	การเห็นอกเห็นใจ	4.25	0.53	มาก
3	การเชี่ยวชาญรักษา	4.12	0.58	มาก
4	การตระหนักรู้	4.15	0.61	มาก
5	การโน้มน้าวใจ	3.82	0.70	มาก
6	การสร้างมโนทัศน์	3.76	0.71	มาก
7	การมองการณ์ไกล	4.02	0.63	มาก
8	ความรับผิดชอบร่วมกัน	4.23	0.60	มาก
9	การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	4.04	0.60	มาก
10	การสร้างกลุ่มชน	3.90	0.61	มาก
รวม		4.08	0.48	มาก

จากตาราง 4 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ =4.08) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรับฟัง
($\bar{X}$ =4.38) รองลงมาคือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X}$ =4.25) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน
($\bar{X}$ =4.23) ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X}$ =4.15) ด้านการเชี่ยวชาญรักษา ($\bar{X}$ =4.12) ด้านการอุทิศ

ต้นเพื่อพัฒนาคน ($\bar{X}=4.04$) ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X}=4.02$) ด้านการสร้างกลุ่มชน ($\bar{X}=3.90$) ด้านการโน้มน้าวใจ ($\bar{X}=3.82$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำ ที่สุด คือ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{X}=3.76$) ตามลำดับ

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการรับฟัง รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่คุณอื่นพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง	4.26	0.69	มาก
2	ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	4.49	0.59	มาก
3	ท่านรับฟังรายละเอียดของปัญหาในที่ทำงานด้วยความเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา	4.30	0.68	มาก
4	ท่านตั้งใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นทุกเรื่องอย่างเต็มใจ	4.27	0.64	มาก
5	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	4.59	0.54	มากที่สุด
รวม		4.38	0.51	มาก

จากตาราง 5 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการรับฟัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($\bar{X}=4.59$) รองลงมาคือ ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ

($\bar{X}=4.49$) ท่านรับฟังรายละเอียดของปัญหาในที่ทำงานด้วยความเข้าใจได้อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา ($\bar{X}=4.30$) ท่านตั้งใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นทุกอย่างอย่างเต็มใจ ($\bar{X}=4.27$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่ผู้อื่นพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง ($\bar{X}=4.26$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเห็นอกเห็นใจ รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	4.39	0.57	มาก
2	ท่านเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของเพื่อนร่วมงาน	3.94	0.98	มาก
3	ท่านเข้าใจปัญหายอมรับความผิดพลาดและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ	4.31	0.67	มาก
4	ท่านยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวของตัวเองของเพื่อนร่วมงาน	4.32	0.66	มาก
5	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	4.30	0.81	มาก
รวม		4.25	0.53	มาก

จากตาราง 6 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟเบอร์บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ ท่านยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวของตัวเองของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.32$) ท่านเข้าใจปัญหายอมรับความผิดพลาดและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X}=4.31$) ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.30$)

ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเยี่ยมเยียนรักษา รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	4.12	0.75	มาก
2	ท่านให้คำปรึกษาปัญหาเพื่อนร่วมงานในด้านการงานหรือปัญหาส่วนตัว ตามศักยภาพของตนเอง	4.07	0.67	มาก
3	ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและร่วมพัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	4.16	0.66	มาก
4	ท่านให้ความสำคัญและช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี	4.15	0.73	มาก
รวม		4.12	0.58	มาก

จากตาราง 7 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเยี่ยมเยียนรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและร่วมพัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X} = 4.16$) รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญและช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี ($\bar{X} = 4.15$) ท่านให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ($\bar{X} = 4.12$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านให้คำปรึกษาปัญหาเพื่อนร่วมงานในด้านการงานหรือปัญหาส่วนตัว ตามศักยภาพของตนเอง ($\bar{X} = 4.07$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการตระหนักรู้ รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านกลายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาด ของตน	4.43	0.62	มาก
2	ท่านประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้อื่นเมื่อเกิด ข้อผิดพลาด	4.20	0.72	มาก
3	ท่านไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจ อย่างรอบคอบ	3.99	0.79	มาก
4	ท่านตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัว ได้ตามสถานการณ์	4.00	0.78	มาก
รวม		4.15	0.61	มาก

จากตาราง 8 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการตระหนักรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านกลายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน ($\bar{X}=4.43$) รองลงมาคือ ท่านประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ($\bar{X}=4.20$) ท่านตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์ ($\bar{X}=4.00$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ ($\bar{X}=3.99$) ตามลำดับ

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการโน้มน้าวใจ รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ	3.73	0.76	มาก
2	ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ	3.74	0.75	มาก
3	ท่านพยายามทำให้เกิดความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	3.93	0.86	มาก
4	ท่านใช้การโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ	3.88	0.79	มาก
รวม		3.82	0.70	มาก

จากตาราง 9 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการโน้มน้าวใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านพยายามทำให้เกิดความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือ ท่านใช้การโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ($\bar{X}=3.88$) ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ ($\bar{X}=3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=3.73$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างมโนทัศน์ รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานทราบได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของหน่วยงาน	3.75	0.78	มาก
2	ท่านมีความสามารถในการสร้างเสริมให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน	3.71	0.73	มาก
3	ท่านมีความคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ	3.76	0.84	มาก
4	ท่านใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในหน่วยงาน	3.81	0.79	มาก
รวม		3.76	0.71	มาก

จากตาราง 10 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างมโนทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ท่านมีความคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ ($\bar{X} = 3.76$) ท่านสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานทราบได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการสร้างเสริมให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.71$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการมองการณ์ไกล รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านกำหนดปรับปรุงการทำงานของท่านโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต	4.17	0.75	มาก
2	ท่านวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของท่าน	3.96	0.69	มาก
3	ท่านใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและมองเห็นทิศทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	3.91	0.77	มาก
4	ท่านใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต	4.06	0.67	มาก
รวม		4.02	0.63	มาก

จากตาราง 11 พบว่า ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการมองการณ์ไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านกำหนดปรับปรุงการทำงานของท่านโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ท่านใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต ($\bar{X} = 4.06$) ท่านวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของท่าน ($\bar{X} = 3.96$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและมองเห็นทิศทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.91$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	4.25	0.83	มาก
2	ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบร่วมกันต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม	4.17	0.74	มาก
3	ท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	4.34	0.67	มาก
4	ท่านสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	4.18	0.70	มาก
รวม		4.23	0.60	มาก

จากตาราง 12 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมา คือ ท่านให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 4.25$) ท่านสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = 4.18$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบร่วมกันต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม ($\bar{X} = 4.17$) ตามลำดับ

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล	4.15	0.62	มาก
2	ท่านอุทิศตนอย่างมากในการให้ความสำคัญในความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละท่าน	4.09	0.66	มาก
3	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	3.94	0.79	มาก
4	ท่านสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาบุคลากร	3.99	0.71	มาก
รวม		4.04	0.60	มาก

จากตาราง 13 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ท่านอุทิศตนอย่างมากในการให้ความสำคัญในความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละท่าน ($\bar{X} = 4.09$) ท่านสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาบุคลากร ($\bar{X} = 3.99$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$) ตามลำดับ

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างกลุ่มชน รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	3.92	0.72	มาก
2	ท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	4.00	0.65	มาก
3	ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	3.80	0.67	มาก
4	ท่านสนับสนุนให้มีการรวมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน	3.90	0.71	มาก
รวม		3.90	0.61	มาก

จากตาราง 14 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการสร้างกลุ่มชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 3.92$) ท่านสนับสนุนให้มีการรวมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.90$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.80$) ตามลำดับ

**ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัด
สกลนคร**

ผลการวิเคราะห์ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียด
ดังตาราง 15-18

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=211)

ด้านที่	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก	3.79	0.54	มาก
2	ด้านเป้าหมายในอนาคต	3.95	0.53	มาก
3	ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	4.02	0.66	มาก
รวม		3.90	0.47	มาก

จากตาราง 15 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม
อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ด้านเป้าหมายในอนาคต
($\bar{X}=3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก ($\bar{X}=3.79$)
ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
ของของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญมากเพียงพอ สำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน	3.84	0.65	มาก
2	ท่านรู้สึกว่าได้รางวัลมากเพียงพอสำหรับการ ทุ่มเทแรงในการทำงาน	3.53	0.76	มาก
3	ท่านรู้สึกว่าได้คำขอบคุณจากคนอื่นสำหรับ ความพยายามในการทำงานของท่าน	3.67	0.72	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าได้มอบหมายงานที่สำคัญ	3.83	0.64	มาก
5	ท่านรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไข ปัญหาสำคัญ	3.71	0.66	มาก
6	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า	4.09	0.79	มาก
7	ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและ ยุติธรรม	3.85	0.76	มาก
8	ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถ	3.88	0.62	มาก
9	ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น	3.70	0.70	มาก
รวม		3.79	0.54	มาก

จากตาราง 16 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ
ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$) ท่านรู้สึกว่าการปฏิบัติ
อย่างเท่าเทียมและยุติธรรม ($\bar{X} = 3.85$) ท่านรู้สึกว่าการให้ความสำคัญมากเพียงพอ
สำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.84$) ท่านรู้สึกว่าได้มอบหมายงานที่สำคัญ
($\bar{X} = 3.83$) ท่านรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไขปัญหาสำคัญ ($\bar{X} = 3.71$)

ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น ($\bar{X}=3.70$) ท่านรู้สึกว่าได้รับคำขอบคุณจากคนอื่น
 สำหรับความพยายามในการทำงานของท่าน ($\bar{X}=3.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ
 ท่านรู้สึกว่าได้รับรางวัลมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน ($\bar{X}=3.53$)
 ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน
 ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
 จังหวัดสกลนคร ด้านเป้าหมายในอนาคต รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	3.91	0.64	มาก
2	ท่านเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ท่านทำ	3.98	0.66	มาก
3	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวของท่าน	3.79	0.64	มาก
4	ท่านเชื่อว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	3.86	0.62	มาก
5	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน	3.96	0.78	มาก
6	ท่านคิดว่าวิธีการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน	3.77	0.67	มาก
7	ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง	4.13	0.72	มาก
8	ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านจะมีอนาคตที่ดีขึ้น	4.21	0.72	มาก
รวม		3.95	0.53	มาก

จากตาราง 17 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร
 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
 ด้านเป้าหมายในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ
 พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านจะมีอนาคตที่ดีขึ้น ($\bar{X}=4.21$)
 รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง ($\bar{X}=4.13$) ท่านเข้าใจเป้าหมายและ

วัตถุประสงค์ของงานที่ท่านทำ ($\bar{X}=3.98$) ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน ($\bar{X}=3.96$) ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้ ($\bar{X}=3.91$) ท่านเชื่อว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย ($\bar{X}=3.86$) ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวของท่าน ($\bar{X}=3.79$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ท่านคิดว่าวิธีการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน ($\bar{X}=3.77$) ตามลำดับ

ตาราง 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหน่วยงานของท่านอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน	4.06	0.72	มาก
2	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหน่วยงานของท่านเข้ากันได้ดี	4.03	0.76	มาก
3	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและใกล้ชิดกันส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	4.04	0.73	มาก
4	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหน่วยงานของท่านมีค่านิยมการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัดเจน	3.98	0.72	มาก
5	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะมีค่านิยมหลายอย่างเหมือนกับคนอื่นในหน่วยงานของท่านที่ท่านรู้จัก	4.01	0.67	มาก
รวม		4.02	0.66	มาก

จากตาราง 18 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหน่วยงานของท่านอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะ

ในหน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและใกล้ชิดกันส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ($\bar{X}=4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าการในหน่วยงานของท่านมีค่านิยมการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัดเจน ($\bar{X}=3.98$) ตามลำดับ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์ระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 19-24

ตาราง 19 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยรวม และรายด้าน

(n=211)

ด้านที่	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การส่งเสริมสุขภาพ	3.59	0.80	มาก
2	การควบคุมและป้องกันโรค	3.70	0.75	มาก
3	การรักษาพยาบาล	3.92	0.72	มาก
4	การฟื้นฟูสมรรถภาพ	3.81	0.79	มาก
5	การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข	3.71	0.75	มาก
รวม		3.75	0.65	มาก

จากตาราง 19 พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรักษาพยาบาล ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ การฟื้นฟูสมรรถภาพ ($\bar{X}=3.81$) การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ($\bar{X}=3.71$) การควบคุมและป้องกันโรค ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.59$) ตามลำดับ

ตาราง 20 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมสุขภาพ รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การปฏิบัติงานบริการทางด้านอนามัยแม่และเด็ก	3.74	0.88	มาก
2	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานวางแผนครอบครัว	3.86	0.81	มาก
3	การปฏิบัติงานบริการทางด้านสุขภาพจิต	3.62	0.80	มาก
4	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานทันตกรรม	3.29	1.33	ปานกลาง
5	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานโภชนาการ	3.42	0.98	ปานกลาง
รวม		3.59	0.80	มาก

จากตาราง 20 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานวางแผนครอบครัว ($\bar{X}=3.86$) รองลงมาคือการปฏิบัติงานบริการทางด้านอนามัยแม่และเด็ก ($\bar{X}=3.74$) การปฏิบัติงานบริการทางด้านสุขภาพจิต ($\bar{X}=3.62$) การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานโภชนาการ ($\bar{X}=3.42$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานทันตกรรม ($\bar{X}=3.29$) ตามลำดับ

ตาราง 21 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการควบคุมและป้องกันโรค รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรค ไข้เลือดออก	3.77	0.96	มาก
2	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรคอุจจาระ ร่วง	3.59	1.05	มาก
3	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคบิด	3.42	1.05	ปานกลาง
4	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์	3.45	1.10	ปานกลาง
5	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ	3.62	0.95	มาก
6	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วย	3.88	0.76	มาก
7	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเบาหวาน	3.91	0.78	มาก
8	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วยโรคความ ดันโลหิตสูง	3.87	0.83	มาก
9	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่ออื่น ๆ	3.70	0.83	มาก
10	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคที่ไม่ติดต่อ อื่น ๆ	3.78	0.84	มาก
รวม		3.70	0.75	มาก

จากตาราง 21 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการควบคุมและ
ป้องกันโรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มี
ค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเบาหวาน ($\bar{X}=3.91$) รองลงมา
คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วย ($\bar{X}=3.88$) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหา
ผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง ($\bar{X}=3.87$) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคที่ไม่ติดต่อ
อื่น ๆ ($\bar{X}=3.78$) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรคไข้เลือดออก ($\bar{X}=3.77$)
การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่ออื่น ๆ ($\bar{X}=3.70$) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับ

การป้องกันอุบัติเหตุ ($\bar{X}=3.62$) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรคอุจจาระร่วง ($\bar{X}=3.59$) การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์ ($\bar{X}=3.45$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคบิด ($\bar{X}=3.42$) ตามลำดับ

ตาราง 22 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการรักษายาบาล รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการตรวจโรค	4.03	0.87	มาก
2	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการรักษาโรค	3.93	0.87	มาก
3	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล	4.02	0.75	มาก
4	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการจ่ายยา	4.14	0.65	มาก
5	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการใช้สมุนไพรรักษาโรค	3.70	0.94	มาก
6.	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการส่งต่อผู้ป่วย	3.68	0.98	มาก
รวม		3.92	0.72	มาก

จากตาราง 22 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการรักษายาบาล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการจ่ายยา ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการตรวจโรค ($\bar{X}=4.03$) การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล ($\bar{X}=4.02$) การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการรักษาโรค ($\bar{X}=3.93$) การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการใช้สมุนไพรรักษาโรค ($\bar{X}=3.70$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการส่งต่อผู้ป่วย ($\bar{X}=3.68$) ตามลำดับ

ตาราง 23 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง	3.85	0.75	มาก
2	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้พิการ	3.73	0.99	มาก
3	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน	3.82	0.89	มาก
4	การฟื้นฟูความสามารถทางด้านร่างกายแก่คนเจ็บป่วย	3.75	0.91	มาก
5	การฟื้นฟูความสามารถทางด้านจิตใจแก่คนเจ็บป่วย	3.91	0.80	มาก
รวม		3.81	0.79	มาก

จากตาราง 23 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การฟื้นฟูความสามารถทางด้านจิตใจแก่คนเจ็บป่วย ($\bar{X} = 3.91$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ($\bar{X} = 3.85$) การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน ($\bar{X} = 3.82$) การฟื้นฟูความสามารถทางด้านร่างกายแก่คนเจ็บป่วย ($\bar{X} = 3.75$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวข้องกับการดูแลผู้พิการ ($\bar{X} = 3.73$) ตามลำดับ

ตาราง 24 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร ด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข รายข้อ

(n=211)

ข้อที่	ข้อคำถาม	$\bar{X}$	S.D.	ความหมาย
1	การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริโภคด้านความรู้ในการ บริโภคและเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรม	3.65	0.87	มาก
2	การสร้างและขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการ คุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพของผู้บริโภคใน ท้องถิ่น	3.78	0.76	มาก
3	การตรวจสอบ ติดตามคุ้มครองผู้บริโภค ด้าน ผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในสถานที่จำหน่าย ตามที่ระบุไว้ ใน พ.ร.บ. แต่ละประเภท	3.77	0.79	มาก
4	การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ	3.67	0.85	มาก
รวม		3.71	0.75	มาก

จากตาราง 24 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการคุ้มครอง
ผู้บริโภคด้านสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ
พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสร้างและขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการ
คุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพของผู้บริโภคในท้องถิ่น ($\bar{X}=3.78$) รองลงมาคือ
การตรวจสอบ ติดตามคุ้มครองผู้บริโภค ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในสถานที่จำหน่าย ตามที่
ระบุไว้ใน พ.ร.บ. แต่ละประเภท ($\bar{X}=3.77$) การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ
($\bar{X}=3.67$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริโภคด้านความรู้
ในการบริโภคและเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรม ($\bar{X}=3.65$) ตามลำดับ

ตอนที่ 5 ผลการทดสอบสมมติฐาน

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทดสอบสมมติฐาน 1) ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร 2) ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อ ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 25-28

ในเบื้องต้นจะทำการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในตัวแบบที่ใช้ในการศึกษา เพื่อป้องกันการเกิด Multicollinearity คือ การมีสหสัมพันธ์กันเองระหว่างตัวแปรอิสระ ซึ่งการที่ตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่สูงมาก อาจส่งผลให้สมการ ตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปรตามมีความคลาดเคลื่อน ดังนั้น จึงต้องตรวจสอบ ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระเพื่อให้แน่ใจว่า ตัวแปรอิสระสามารถคงอยู่ในสมการ ตัวแบบได้ โดยกำหนด ระดับนัยสำคัญที่ 0.05

การวิเคราะห์ความสัมพันธ์จะพิจารณาจากค่า Sig. (2-tailed) หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่าน้อยกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวมีความสัมพันธ์กัน ในทางตรงกันข้าม หากค่า Sig. (2-tailed) มีค่ามากกว่า 0.05 แสดงว่าตัวแปรสองตัวไม่มีความสัมพันธ์ กัน หลังจากนั้นจึงจะทำการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ของตัวแปรโดยจะพิจารณาจาก ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ ตามเกณฑ์ต่อไปนี้ (อโนทัย ตรีวานิช, 2552)

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.91-1.00 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับสูงมาก

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.71-0.90 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับสูง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.31-0.70 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับปานกลาง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง 0.01-0.30 แสดงว่ามีความสัมพันธ์ ระดับต่ำ

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เท่ากับ 0 แสดงว่ามีความสัมพันธ์เชิงเส้นตรง ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการ กับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 25

ตาราง 25 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างภาวะผู้นำแบบให้บริการกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	SL ₁	SL ₂	SL ₃	SL ₄	SL ₁	SL ₂	SL ₃	SL ₄	SL ₃	SL ₄	TSL	PF ₁	PF ₂	PF ₃	PF ₄	PF ₅	TPF
Mean	4.38	4.25	4.12	4.15	3.82	3.76	4.02	4.23	4.04	3.90	4.08	3.59	3.70	3.92	3.81	3.71	3.75
SL ₁	1	.608**	.565**	.425**	.315**	.333**	.566**	.590**	.492**	.411**	.657**	.347**	.398**	.336**	.299**	.205**	.395**
SL ₂		1	.515**	.550**	.410**	.513**	.572**	.627**	.624**	.537**	.743**	.160**	.171**	.428**	.421**	.429**	.344**
SL ₃			1	.619**	.642**	.614**	.651**	.748**	.582**	.628**	.714**	.304**	.387**	.399**	.445**	.521**	.466**
SL ₄				1	.772**	.758**	.707**	.708**	.688**	.637**	.758**	.319**	.281**	.219**	.226**	.351**	.319**
SL ₅					1	.760**	.642**	.576**	.549**	.556**	.782**	.279**	.255**	.232**	.277**	.283**	.316**
SL ₆						1	.695**	.595**	.630**	.630**	.720**	.277**	.164**	.390**	.399**	.294**	.313**
SL ₇							1	.649**	.704**	.659**	.752**	.245**	.299**	.231**	.366**	.321**	.339**
SL ₈								1	.735**	.642**	.751**	.200**	.305**	.276**	.311**	.365**	.336**
SL ₉									1	.701**	.744**	.378**	.447**	.370**	.408**	.446**	.480**
SL ₁₀										1	.707**	.408**	.396**	.277**	.245**	.442**	.411**
TSL											1	.313**	.344**	.353**	.382**	.452**	.419**
PF ₁												1	.790**	.452**	.569**	.573**	.712**
PF ₂													1	.534**	.730**	.700**	.715**
PF ₃														1	.775**	.748**	.790**
PF ₄															1	.738**	.785**
PF ₅																1	.748**
TPF																	1

จากตาราง 25 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TSL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.419$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPF) กับภาวะผู้นำแบบไฟบริการ เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

1. การรับฟัง (SL₁) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.395$)
2. การเห็นอกเห็นใจ (SL₂) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.344$)
3. การเยี่ยวยารักษา (SL₃) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.466$)
4. การตระหนักรู้ (SL₄) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.319$)
5. การโน้มน้าวใจ (SL₅) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.316$)
6. การสร้างมโนทัศน์ (SL₆) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.313$)
7. การมองการณ์ไกล (SL₇) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.339$)
8. ความรับผิดชอบรวมกัน (SL₈) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.336$)
9. การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (SL₉) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.480$)

10. การสร้างกลุ่มชน (SL₁₀) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.411$)

ความสัมพันธ์ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 26

ตาราง 26 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) ระหว่างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตัวแปร	MW ₁	MW ₂	MW ₃	TMW	PF ₁	PF ₂	PF ₃	PF ₄	PF ₅	TPF
Mean	3.79	3.95	4.02	3.90	3.59	3.70	3.92	3.81	3.71	3.75
MW ₁	1	.503**	.550**	.753**	.208**	.367**	.286**	.364**	.420**	.381**
MW ₂		1	.574**	.728**	.227**	.366**	.235**	.356**	.283**	.395**
MW ₃			1	.712**	.312**	.343**	.434**	.359**	.503**	.439**
TMW				1	.290**	.391**	.368**	.390**	.474**	.439**
PF ₁					1	.790**	.452**	.569**	.573**	.712**
PF ₂						1	.534**	.730**	.700**	.715**
PF ₃							1	.775**	.748**	.790**
PF ₄								1	.738**	.785**
PF ₅									1	.748**
TPF										1

จากตาราง 26 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TMW) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.439$)

เมื่อพิจารณาความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPF) กับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นรายด้าน พบว่า มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทุกด้าน ได้แก่

- 1) ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก (MW_1) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.381$)
- 2) ด้านเป้าหมายในอนาคต (MW_2) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.395$)
- 3) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (MW_3) มีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.439$)

จากข้อมูลดังกล่าว พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TSL) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.419$) และขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TWN) มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวม (TPF) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยมีความสัมพันธ์กันในระดับปานกลาง และมีความสัมพันธ์ทางบวก ($r=.439$) ซึ่งตัวแปรอิสระมีความสัมพันธ์กันในระดับที่อยู่ในเกณฑ์ข้อจำกัดหรือต่ำกว่า 0.80 (Stevens, 2002, p. 189) ไม่ทำให้เกิดปัญหาภาวะพหุสัมพันธ์ร่วม (Multicollinearity) ซึ่งไม่ส่งผลกระทบต่อความแข็งแกร่งในการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุ และไม่ส่งผลให้สมการตัวแบบที่ใช้ในการพยากรณ์ตัวแปร ขณะเดียวกันตัวแปรอิสระไม่เกิดปัญหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระ เนื่องจากค่า VIF (Variance inflation factor) ไม่เกิน 10 และค่า Tolerance เข้าใกล้ 1

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟบริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 27

ตาราง 27 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.336	.342		3.904	.000		
การรับฟัง (SL ₁)	.345	.101	.271	3.423	.001	.460	2.173
การเห็นอกเห็นใจ (SL ₂)	.263	.097	.214	2.695	.008	.455	2.197
การเฝ้าระวังรักษา (SL ₃)	.703	.108	.630	6.524	.000	.309	3.240
การตระหนักรู้ (SL ₄)	.074	.115	.069	.642	.522	.248	4.026
การโน้มน้าวใจ (SL ₅)	.094	.091	.102	1.033	.303	.296	3.378
การสร้างมโนทัศน์ (SL ₆)	.445	.090	.485	4.918	.000	.296	3.379
การมองการณ์ไกล (SL ₇)	.025	.099	.024	.254	.800	.316	3.161
ความรับผิดชอบร่วมกัน (SL ₈)	.375	.113	.348	3.306	.001	.259	3.861
การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (SL ₉)	.650	.120	.597	5.399	.000	.235	4.257
การสร้างกลุ่มชน (SL ₁₀)	.059	.104	.055	.564	.573	.304	3.287

R=652, R²=.625, R²Adj=.596, F=14.772, Sig.=.001**

จากตาราง 27 พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเฝ้าระวังรักษา
(SL₃) (β =.630) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (SL₉) (β =.597) ด้านการสร้างมโนทัศน์
(SL₆) (β =.485) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน (SL₈) (β =.348) ด้านการรับฟัง (SL₁) (β =.
271) และด้านการเห็นอกเห็นใจ (SL₂) (β =.214) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.50 ($R^2=.625$) โดยสามารถสร้างสมการในรูป
คะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.336 + .345(SL_1) + .263(SL_2) + .703(SL_3) + .445(SL_6) + .375(SL_8) + .630(SL_9)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .271(SL_1) + .214(SL_2) + .630(SL_3) + .485(SL_6) + .348(SL_8) + .597(SL_9)$$

ส่วน ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการ
มองการณ์ไกล และด้านการสร้างกลุ่มชน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน
ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร รายละเอียดดังตาราง 28

ตาราง 28 ผลการวิเคราะห์อิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตัวแปรพยากรณ์	B	Std.error	(β)	t	P-value	Collinearity	
						Tolerance	VIF
(Constant)	1.512	.338		4.477	.000		
ความรู้สึกเป็นที่รัก (MW ₁)	.238	.091	.199	2.602	.010	.646	1.549
เป้าหมายในอนาคต (MW ₂)	.010	.096	.008	.104	.917	.621	1.612
ความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคล (MW ₃)	.322	.080	.325	4.034	.000	.580	1.725

R=470, $R^2=.421$, $R^{2Adj}=.410$, F=19.561, Sig.=.001**

จากตาราง 28 พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (MW_3) ($\beta=.325$) และด้านความรู้สึกเป็นที่รัก (MW_1) ($\beta=.199$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 42.10 ($R^2=.421$) โดยสามารถสร้างสมการในรูปคะแนนดิบ และคะแนนมาตรฐาน ได้ดังต่อไปนี้

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = 1.5121 + .238(MW_1) + .322(MW_2)$$

สมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z_Y = .199(MW_1) + .325(MW_3)$$

ส่วน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายในอนาคต ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ทั้งนี้ จากผลการวิจัยสามารถสรุปผลการทดสอบสมมติฐาน ดังตาราง 29

ตาราง 29 สรุปผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.1 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการรับฟัง มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่าง แดนดิน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.2 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการเห็นอกเห็นใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่าง แดนดิน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.3 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการเฝ้าระวังรักษา มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่าง แดนดิน จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
1.4 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการตระหนักรู้ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่าง แดนดิน จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
1.5 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการโน้มน้าวใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่าง แดนดิน จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
1.6 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการสร้างมโนทัศน์ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่าง แดนดิน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
1.7 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการมองการณ์ไกล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่าง แดนดิน จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
1.8 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านความรับผิดชอบร่วมกัน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่าง แดนดิน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.9 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนา คนมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ
1.10 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการด้านการสร้างกลุ่มชน มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่าง แดนดิน จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานมีอิทธิพลต่อประสิทธิผล การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัด สกลนคร	ยอมรับ
2.1 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความรู้สึกเป็นที่ รักมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

ตาราง 29 (ต่อ)

สมมติฐาน	ผลการทดสอบสมมติฐาน
2.2 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านเป้าหมายใน อนาคตมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	ปฏิเสธ
2.3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานด้านความสัมพันธ์ ระหว่างบุคคลมีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการ ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	ยอมรับ

จากตาราง 29 ผลการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

1. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเฝ้าระวังรักษา ด้านการอุทิศตนเพื่อ
พัฒนาดิน ด้านการสร้างมนทัศน์ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการรับฟัง และด้าน
การเห็นอกเห็นใจ มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน
ส่วน ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการมองการณ์
ไกล และด้านการสร้างกลุ่มชน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธ
สมมติฐาน

2. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และ
ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร จึงยอมรับสมมติฐาน
ส่วน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายในอนาคต ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผล
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน
จังหวัดสกลนคร จึงปฏิเสธสมมติฐาน

บทที่ 5

สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ผลสรุป ดังนี้

1. สรุปผลการวิจัย
2. อภิปรายผลการวิจัย
3. ข้อเสนอแนะการวิจัย

สรุปผลการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้สรุปผลการวิจัย ดังนี้

1. คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นบุคลากรและผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีจำนวนทั้งสิ้น 211 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 118 คน คิดเป็นร้อยละ 55.92 มีอายุระหว่าง 41-50 ปี จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 33.65 มีการศึกษาดำรงปริญญาตรี จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 68.25 และมีระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 11-20 ปี จำนวน 98 คน คิดเป็นร้อยละ 46.45
2. ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรับฟัง ($\bar{X}=4.38$) รองลงมาคือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X}=4.25$) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X}=4.23$) ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X}=4.15$) ด้านการเยียวยารักษา ($\bar{X}=4.12$) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ($\bar{X}=4.04$) ด้านการมองการณ์ไกล ($\bar{X}=4.02$) ด้านการสร้างกลุ่มชน ($\bar{X}=3.90$) ด้านการโน้มน้าวใจ ($\bar{X}=3.82$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างพันธมิตร ($\bar{X}=3.76$) โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

2.1 ด้านการรับฟัง โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.38$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($\bar{X}=4.59$) รองลงมาคือ ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($\bar{X}=4.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่มีผู้อื่นพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง ($\bar{X}=4.26$)

2.2 ด้านการเห็นอกเห็นใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.25$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ($\bar{X}=4.39$) รองลงมาคือ ท่านยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวเองของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=4.32$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของเพื่อนร่วมงาน ($\bar{X}=3.94$)

2.3 ด้านการเสียสละรักษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.12$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและร่วมพัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ ($\bar{X}=4.16$) รองลงมาคือ ท่านให้ความสำคัญและช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี ($\bar{X}=4.15$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านให้คำปรึกษาปัญหาเพื่อนร่วมงานในด้านการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว ตามศักยภาพของตนเอง ($\bar{X}=4.07$)

2.4 ด้านการตระหนักรู้ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.15$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านกล้ายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน ($\bar{X}=4.43$) รองลงมาคือ ท่านประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด ($\bar{X}=4.20$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ ($\bar{X}=3.99$)

2.5 ด้านการโน้มน้าวใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.82$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านพยายามทำให้เกิดความเข้าใจ แทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม ($\bar{X}=3.93$) รองลงมาคือ ท่านใช้การโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ ($\bar{X}=3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีทักษะในการพูดชักจูงผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ ($\bar{X}=3.73$)

2.6 ด้านการสร้างมโนทัศน์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.76$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.81$) รองลงมาคือ ท่านมีความคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ ($\bar{X} = 3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการสร้างเสริมให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X} = 3.71$)

2.7 ด้านการมองการณ์ไกล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านกำหนดปรับปรุงการทำงานของท่านโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต ($\bar{X} = 4.17$) รองลงมาคือ ท่านใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต ($\bar{X} = 4.06$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและมองเห็นทิศทางในการทำงานให้ประสบความสำเร็จ ($\bar{X} = 3.91$)

2.8 ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.23$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น ($\bar{X} = 4.34$) รองลงมาคือ ท่านให้ความสนทนาค้นเคยกกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = 4.25$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบร่วมกันต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม ($\bar{X} = 4.17$)

2.9 ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.04$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล ($\bar{X} = 4.15$) รองลงมาคือ ท่านอุทิศตนอย่างมากในการให้ความสำคัญในความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละท่าน ($\bar{X} = 4.09$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = 3.94$)

2.10 ด้านการสร้างกลุ่มชน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.90$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน ($\bar{X} = 4.00$) รองลงมาคือ ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน ($\bar{X} = 4.92$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว ($\bar{X} = 3.80$)

3. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ด้านเป้าหมายในอนาคต ($\bar{X}=3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก ($\bar{X}=3.79$) โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

3.1 ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.79$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่า ($\bar{X}=4.09$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถ ($\bar{X}=3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าได้รางวัลมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน ($\bar{X}=3.53$)

3.2 ด้านเป้าหมายในอนาคต โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.95$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านเชื่อว่าจะมีอนาคตที่ดีขึ้น ($\bar{X}=4.21$) รองลงมาคือ ท่านเชื่อว่าจะมีความมั่นคง ($\bar{X}=4.13$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านคิดว่าวิธีการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน ($\bar{X}=3.77$)

3.3 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.02$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน ($\bar{X}=4.06$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและใกล้ชิดกันส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ($\bar{X}=4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณค่าบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีค่านิยมการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัดเจน ($\bar{X}=3.98$)

4. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรักษาพยาบาล ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ การฟื้นฟูสมรรถภาพ ($\bar{X}=3.81$) การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ($\bar{X}=3.71$) การควบคุมและป้องกันโรค ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริมสุขภาพ ($\bar{X}=3.59$) โดยสรุปผลในแต่ละด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านการส่งเสริมสุขภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.59$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการทางด้านการ

วางแผนครอบครัว ($\bar{X}=3.86$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานบริการทางด้านอนามัยแม่และเด็ก ($\bar{X}=3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานทันตกรรม ($\bar{X}=3.29$)

4.2 ด้านการควบคุมและป้องกันโรค โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.70$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเบาหวาน ($\bar{X}=3.91$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วย ($\bar{X}=3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคบิด ($\bar{X}=3.42$)

4.3 ด้านการรักษาพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.92$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการจ่ายยา ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการตรวจโรค ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการส่งต่อผู้ป่วย ($\bar{X}=3.68$)

4.4 ด้านการฟื้นฟูสมรรถภาพ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.81$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การฟื้นฟูความสามารถทางด้านจิตใจแก่คนเจ็บป่วย ($\bar{X}=3.91$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ($\bar{X}=3.85$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้พิการ ($\bar{X}=3.73$)

4.5 ด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.71$) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การสร้างและขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพของผู้บริโภคในท้องถิ่น ($\bar{X}=3.78$) รองลงมาคือ การตรวจสอบ ติดตามคุ้มครองผู้บริโภค ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพในสถานที่จำหน่าย ตามที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ. แต่ละประเภท ($\bar{X}=3.77$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริโภคด้านความรู้ในการบริโภคและเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรม ($\bar{X}=3.65$)

5. ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเยียวยารักษา ($\beta=.630$) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ($\beta=.597$) ด้านการสร้างมนทัศน์ ($\beta=.485$) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ($\beta=.348$) ด้านการรับฟัง ($\beta=.271$) และด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ

สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.50 ($R^2=.625$) ส่วน ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการมองเห็นไกล และด้านการสร้างกลุ่มชน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

6. ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta=.325$) และด้านความรู้สึกเป็นที่รัก ($\beta=.199$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 42.10 ($R^2=.421$) ส่วน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายในอนาคต ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลสรุปการวิจัย สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

1. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=4.08$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านการรับฟัง ($\bar{X}=4.38$) รองลงมาคือ ด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\bar{X}=4.25$) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ($\bar{X}=4.23$) ด้านการตระหนักรู้ ($\bar{X}=4.15$) ด้านการเสียสละ ($\bar{X}=4.12$) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ($\bar{X}=4.04$) ด้านการมองเห็นไกล ($\bar{X}=4.02$) ด้านการสร้างกลุ่มชน ($\bar{X}=3.90$) ด้านการโน้มน้าวใจ ($\bar{X}=3.82$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\bar{X}=3.76$) โดยด้านการรับฟัง ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการ

ตัดสินใจในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($\bar{X}=4.59$) รองลงมาคือ ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ ($\bar{X}=4.49$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่คุณอื่นพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง ($\bar{X}=4.26$) ส่วนด้านการสร้างมโนทัศน์ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่าข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ท่านใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในหน่วยงาน ($\bar{X}=3.81$) รองลงมาคือ ท่านมีความคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ ($\bar{X}=3.76$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านมีความสามารถในการสร้างเสริมให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน ($\bar{X}=3.71$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่าบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มีการแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำแบบไฟบริการ เช่น สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รับฟังความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ มีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ ยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวของตัวเองของเพื่อนร่วมงาน เป็นต้น แม้ว่าการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นงานทางด้านสาธารณสุขที่มีลักษณะพิเศษ เพราะเป็นงานที่ต้องรับผิดชอบต่อชีวิตมนุษย์ มิใช่จะใช้ความรู้แต่เพียงอย่างเดียว แต่ต้องอาศัยความรัก ความพึงพอใจในวิชาชีพ ใช้ศิลปะอย่างละเอียดอ่อน ประณีต เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อปัญหาความต้องการของผู้ป่วย ญาติผู้ป่วย และประชาชนในชุมชน แต่บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ต่างก็มีภาวะผู้นำแบบไฟบริการในระดับที่สูง ซึ่งเป็นผลมาจากผู้บริหารของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ต่างมีการบริหารงานโดยใช้ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ สามารถทำให้การดำเนินงานของหน่วยงานบรรลุตามเป้าหมาย เป็นรูปแบบการบริหารที่มุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา หรือทีมสามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงาน และประสิทธิภาพ ในการทำงานอย่างสูงสุด ภายใต้บทบาทการสนับสนุน และส่งเสริมของตนเองในด้านต่าง ๆ ทั้งทรัพยากร การบริหาร และแรงจูงใจ จากการเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน ทำให้ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ต้องปรับเปลี่ยน บทบาทหน้าที่ เพื่อ

ความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร และประชาชนผู้ใช้บริการ

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี แสนต่างนา

(2567) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของคณะภคินีรักกางเขนแห่งท่าแร่ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ เกตุกาญจน์ วิเชียรรัตน์ (2565) ได้ทำการศึกษา คุณภาพชีวิตผู้ประกอบการ ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน ห้างจังหวัดชายแดนภาคใต้ ผลการวิจัย พบว่า ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของหัวหน้างาน มีค่าเฉลี่ยระดับมาก

($\mu=3.78$) สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประเสริฐ ลิทธิผลวนิชกุล (2565) ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่า ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีภาวะผู้นำฝ่ายบริการสูง สอดคล้องกับงานวิจัยของ วิรวรรณ ฉิมพลี (2562) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำฝ่ายบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพอยู่ในระดับค่อนข้างสูง (ค่าเฉลี่ย=4.71) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ แก้วเพชร (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโดยรวมอยู่ในระดับสูง ($\bar{X}=3.99$)

2. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.90$) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\bar{X}=4.02$) รองลงมาคือ ด้านเป้าหมายในอนาคต ($\bar{X}=3.95$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุดคือ ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก ($\bar{X}=3.79$) โดยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลซึ่งเป็นด้านที่มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณบุคลากรในหน่วยงานของท่านอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน ($\bar{X} = 4.06$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและใกล้ชิดกันส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี ($\bar{X} = 4.04$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีค่านิยมการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัดเจน ($\bar{X} = 3.98$) ส่วนด้านความรู้สึกเป็นที่รัก ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณตนเองมีคุณค่า ($\bar{X} = 4.09$) รองลงมาคือ ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับการโอกาสในการแสดงความสามารถ ($\bar{X} = 3.88$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ท่านรู้สึกว่าคุณได้รับรางวัลมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน ($\bar{X} = 3.53$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้ อาจเป็นเพราะว่าคุณบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ต่างมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้ รวมทั้ง มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทำให้การประสานงาน และการปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงเป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร นอกจากนี้ ผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ต่างก็มีความสามารถในการบริหารจัดการ มีนโยบายในการจ่ายค่าตอบแทนแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม และการบริหารจัดการที่สอดคล้องกับแนวปฏิบัติ สนับสนุนและส่งเสริมบุคลากร ในการพัฒนาศักยภาพตนเอง เช่น การเข้าร่วมอบรม การศึกษาต่อ รวมทั้งยอมรับฟังความคิดเห็น ยกย่องให้เกียรติ และมอบหมายงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ รับผิดชอบหรือตัดสินใจในงานที่ได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติได้อย่างเต็มที่ นอกจากนั้นบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ต่างให้การช่วยเหลือกันและกัน มีความใส่ใจและใกล้ชิดกันทำให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี จึงมีผลทำให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ สรณีพัชร สรพรหม (2562) ได้ทำการวิจัยแรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค กรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ระดับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการ

คุ้มครองผู้บริโภค กรุงเทพฯ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร เจริญนาม (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของ บุคลากรโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิวรรณ ภูมิสะอาด (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านทัศนคติทัศนคติของเจ้าพนักงานทันต สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจในการทำงานของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น มีระดับความสำคัญอยู่ใน ระดับมาก ($\bar{X}=3.57$)

3. ผลการวิจัยจากการศึกษาระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอ สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}=3.75$) เมื่อพิจารณา รายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การรักษาพยาบาล ($\bar{X}=3.92$) รองลงมาคือ การฟื้นฟูสมรรถภาพ ($\bar{X}=3.81$) การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ($\bar{X}=3.71$) การควบคุมและป้องกันโรค ($\bar{X}=3.70$) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การส่งเสริม สุขภาพ ($\bar{X}=3.59$) โดยด้านการรักษาพยาบาลโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งเป็นด้าน ที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด การปฏิบัติงาน บริการเกี่ยวกับการจ่ายยา ($\bar{X}=4.14$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการ ตรวจโรค ($\bar{X}=4.03$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการ รส่งต่อผู้ป่วย ($\bar{X}=3.68$) ส่วนด้านการส่งเสริมสุขภาพ ซึ่งเป็นด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการทางด้านการ วางแผนครอบครัว ($\bar{X}=3.86$) รองลงมาคือ การปฏิบัติงานบริการทางด้านอนามัยแม่ และเด็ก ($\bar{X}=3.74$) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ การปฏิบัติงานบริการทางด้านการ ทันตกรรม ($\bar{X}=3.29$)

ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่มีความสามารถและ ทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้กลยุทธ์หรือเทคนิคต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อที่จะสร้างสรรค์

ผลงานที่ดีมีคุณภาพ สิ้นเปลืองต้นทุนค่าใช้จ่าย และเวลาในการปฏิบัติงานให้น้อยที่สุด ตอบสนองนโยบายและก่อให้เกิดผลประโยชน์ต่อองค์การมีผลการดำเนินงานบรรลุตาม เป้าหมายที่ตั้งไว้ และการปฏิบัติงานจะมีลักษณะการปฏิบัติงานให้ดีที่สุดมุ่งเน้นคุณภาพ ของผลงาน เพื่อจะได้ผลลัพธ์ที่ดีที่สุด โดยให้ความสำคัญต่อการปรับปรุงคุณภาพการ ให้บริการ และมีการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง สำหรับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นสถานบริการระดับปฐมภูมิ (Primary care) ที่มีบทบาทสำคัญต่อการดูแล สุขภาพประชาชนอย่างเป็นองค์รวม ทั้งในด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งการจัดการ ปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโรคเบาหวานและโรคความดันโลหิตสูง ซึ่งเป็นปัญหา สุขภาพที่สำคัญ ของพื้นที่ทั่วประเทศ การพัฒนาคุณภาพการดำเนินงานของคลินิกโรคไม่ติดต่อ (NCD) ถือเป็นหัวใจสำคัญเชิงระบบที่ส่งผลต่อกระบวนการ และคุณภาพการให้บริการ เพื่อลด ความเสี่ยงต่อการเกิดโรค ลดอัตราป่วย และการลดภาวะแทรกซ้อน รวมถึงลดอัตราการ เสียชีวิต ของโรคไม่ติดต่อ นอกจากนั้นบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขต อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานด้วยความขยันหมั่นเพียร มีความเอาใจใส่ ต่องาน อันทำให้ผลการปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ ปฏิบัติงานโดยยึดหลักเกณฑ์การ ปฏิบัติ ซึ่งในแต่ละเรื่องมีการกำหนดภารกิจ มีดัชนีชี้วัด และแสดงผลลัพธ์ให้เห็นโดยชัดเจน เพื่อให้ตรวจสอบได้ในทุกขั้นตอน และมีการเปิดเผยข้อมูลทุกขั้นตอนในการปฏิบัติงาน ให้ประชาชนได้รับทราบ ในการปฏิบัติตามภารกิจนั้นคำนึงถึงประโยชน์ของประชาชน ส่วนรวมเป็นสำคัญ ดำเนินการตามหลักความชัดเจนในการปฏิบัติราชการ การสั่งการต้อง เป็นลายลักษณ์อักษร หากมีการสั่งการด้วยวาจาต้องบันทึกคำสั่งไว้เสมอ นอกจากนั้นงาน ที่ปฏิบัติอยู่ได้ใช้ความรู้ความสามารถอย่างเต็มที่ที่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถ จูงใจให้อยากปฏิบัติงานได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์มีโอกาสได้แสดงความคิดเห็นใหม่ ๆ เนื่องมาจากผู้บริหารได้กำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติไว้อย่างชัดเจน ทำให้ บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร สามารถปฏิบัติงานได้จนบรรลุผล เนื่องมาจากการปฏิบัติอยู่เป็นอาชีพที่มีเกียรติและ ได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับองค์กร เนื่องมาจากผู้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการตัดสินใจให้ความเป็นธรรมในการ มอบหมายงานให้คำแนะนำในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี จึงส่งผลให้ประสิทธิผลการ

ปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก

4. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเฝ้าระวังรักษา ($\beta=.630$) ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ($\beta=.597$) ด้านการสร้างมโนทัศน์ ($\beta=.485$) ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ($\beta=.348$) ด้านการรับฟัง ($\beta=.271$) และด้านการเห็นอกเห็นใจ ($\beta=.214$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถรวมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 62.50 ($R^2=.625$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ มีความสำคัญและส่งผลต่อการปฏิบัติงานของทุกองค์กรเป็นอย่างมาก รวมทั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ซึ่งเป็นแบบการบริหารของผู้นำที่ส่งเสริมทีมให้ได้รับการพัฒนา การให้ความสำคัญ ด้านคุณธรรม การสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี เพื่อเป้าหมายสูงสุดคือการทำให้ทีมเกิดความสุข การปฏิบัติงานสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ กลุ่มคุณลักษณะของภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการทั้งภายนอก และภายใน ของแต่ละองค์กาจะเป็นปัจจัยที่นำมากำหนดทิศการบริหารจัดการในหน่วยงาน ภายใต้การเปลี่ยนแปลงปัจจุบัน การบริหารจัดการงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ภายใต้การใช้ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ สามารถช่วยส่งเสริมความสำเร็จของงานที่เกิดจากบุคลากรของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ทุกคนในทีมในการปฏิบัติงาน เพราะภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ คือ แบบการบริหารของผู้นำที่เน้นการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง การให้ความสนใจในการ ส่งเสริมทีมให้ได้รับการพัฒนา การให้ความสำคัญด้านคุณธรรม การส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีอย่างแท้จริงระหว่างผู้นำและทีมในองค์กร การบริหารแบบไฟ่บริการทำให้ทีมเกิดความสุขในการปฏิบัติงาน ได้รับการเสริมพลังส่งผล ให้การปฏิบัติงานประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำแบบไฟ่บริการ

(Servant leadership) เป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้นำองค์การพยาบาลและทางด้านสาธารณสุขในปัจจุบันให้ความสนใจ และเลือกนำมาใช้เพื่อการบริหารจัดการงานขององค์การ โดยพฤติกรรมของผู้นำองค์การจะให้ความสำคัญกับเรื่อง การพัฒนาตนให้เป็นผู้นำที่ไม่ใช้อำนาจบังคับหรือกำกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน แต่จะเน้นการกระตุ้นด้วยเทคนิคต่าง ๆ เพื่อให้ผลการปฏิบัติงานในองค์การเกิดการเปลี่ยนแปลงในระยะยาว และยั่งยืน มุ่งเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา สามารถพัฒนาศักยภาพ และประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานได้อย่างสูงสุด ภายใต้บทบาทการสนับสนุน และส่งเสริม ของผู้นำในการบริหารทรัพยากร และแรงจูงใจ ซึ่งให้ความสำคัญต่อบรรยากาศภายในองค์การ ทำให้สมาชิกทีมเกิดความรับผิดชอบร่วมกัน และรับรู้ในความสามารถของกันและกัน

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ปราณี แสนต่างนา

(2567) ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิกรกางเขนแห่งท่าแร่ ผลการวิจัยพบว่า ตัวแปรภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลในการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 66.20 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องกับงานวิจัยของ ประภัสสร เจริญนาม (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขวัญกำลังใจของบุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร บรรยากาศองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลการดำเนินงานที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อมโดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากร สอดคล้องกับงานวิจัยของ อุไรวรรณ แก้วเพชร (2559) ได้ทำการศึกษา อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถพยากรณ์สมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพได้ร้อยละ 28.7 ($R^2=28.7$) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ เนตรชนก ศรีทุมมา (2559) ได้ทำการศึกษา ภาวะผู้นำฝ่ายบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ผลการวิจัยพบว่า แนวคิดภาวะผู้นำฝ่ายบริการเป็นแนวคิดที่มีพื้นฐานของการทำงานเป็นทีม การอยู่ร่วมกันเป็นชุมชน การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ การมีพฤติกรรมที่เน้นด้านคุณธรรม การดูแลเอาใจใส่เพื่อนร่วมงาน และการมุ่งพัฒนาให้เพื่อนร่วมงานมีความเจริญงอกงาม ซึ่งทำให้ทุกคนในทีมมีศักยภาพและจะทำให้องค์กร

มีประสิทธิภาพ กลุ่มการพยาบาลเป็นองค์กรหนึ่งในโรงพยาบาลที่เป็นส่วนหนึ่งของระบบการบริการสุขภาพ และเป็นองค์กรที่มีบุคลากรจำนวนมากที่สุดในโรงพยาบาล ถึงร้อยละ 70 ของบุคลากรสุขภาพทั้งหมด และพบว่า ร้อยละ 90 ของการให้บริการในโรงพยาบาลเป็นบริการที่จัดให้โดยพยาบาลหรือมีพยาบาลเข้าไปมีส่วนร่วมกลุ่มการพยาบาลประกอบด้วย หอผู้ป่วยต่าง ๆ ที่ให้บริการกับผู้ป่วยและครอบครัวโดยตรง หอผู้ป่วยเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญยิ่งที่จะส่งผลให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีของกลุ่มการพยาบาล ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานของโรงพยาบาลในที่สุด เนื่องจากผลผลิตของโรงพยาบาลร้อยละ 50 เป็นผลมาจากการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลในระดับหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บริหารระดับต้นมีหน้าที่บริหารจัดการให้หอผู้ป่วยมีประสิทธิภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยจึงเป็นผู้ที่นำนโยบายไปสู่การปฏิบัติในระดับหอผู้ป่วย เป็นผู้กระตุ้นให้เกิดการทำงานเป็นทีม การดูแลเอาใจใส่ผู้ร่วมงาน และมุ่งพัฒนาพยาบาลทุกคนในหอผู้ป่วยให้มีศักยภาพ ซึ่งจะทำให้หอผู้ป่วยมีประสิทธิภาพและผู้ป่วยได้รับบริการที่มีคุณภาพ

ส่วน ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการสร้างกลุ่มชน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ส่วนใหญ่ต่างมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการปฏิบัติงานและมีความรับผิดชอบต่องานที่ได้รับมอบหมาย กล้ายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน พยายามทำให้เกิดความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม มีการกำหนดปรับปรุงการทำงานของงานโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต และสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน อยู่เสมอ จนเกิดเป็นความเคยชินเป็นปกติ จึงส่งผลให้ภาวะผู้นำแบบเฝ้าบริการ ด้านการตระหนักรู้ ด้านการโน้มน้าวใจ ด้านการมองการณ์ไกล และด้านการสร้างกลุ่มชน ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

5. ผลการวิจัยจากการศึกษาอิทธิพลของขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร พบว่า ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($\beta=.325$) และด้านความรู้สึกเป็นที่รัก ($\beta=.199$) มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยสามารถร่วมกันทำนายระดับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ได้ร้อยละ 42.10 ($R^2=.421$)

จากผลการวิจัยแสดงให้เห็นว่า การที่จะทำให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผลนั้น จะต้องมีความเข้าใจในการปฏิบัติหน้าที่ที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการปฏิบัติงาน ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติหน้าที่ ถือได้ว่าเป็นองค์ประกอบที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งในการบริหารงานบุคคล โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานราชการทางการวิจัย จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องสร้างเจตคติที่ดีต่อการทำงาน ซึ่งเป็นแรงจูงใจให้บุคคลทำงานด้วยความกระตือรือร้นและด้วยความสมัครใจ หรือมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ทำให้องค์การบรรลุเป้าหมายและเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ขวัญกำลังใจเป็นสิ่งสำคัญต่อความมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่การงานของแต่ละคน คนที่มีความรู้ความสามารถสูง รวมทั้งมีอุปกรณ์ เครื่องใช้อย่างดีและเพียงพอก็ยังไม่ใช่หลักประกันได้ว่าผลงานที่ได้รับจะมีคุณภาพและปริมาณสูงสุดดังที่คาดหวังไว้ ขวัญของบุคคลหรือกลุ่มบุคคลจึงมีความสำคัญต่อการทำงาน นอกจากนั้นยังก่อให้เกิดความร่วมมือ ร่วมใจในการทำงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ ทำให้บุคคลมีระเบียบวินัย ยอมรับและปฏิบัติตามกฎกติกาขององค์การ มีความคิดที่จะพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้นขวัญเป็นสภาวะจิตใจ หรือความรู้สึกของบุคคลที่เป็นพฤติกรรม แสดงออกต่อสภาพแวดล้อมหรือปัจจัยต่าง ๆ ที่มีผลต่อการปฏิบัติงานอันเป็นสิ่งบ่งชี้ให้เห็นถึงความตั้งใจ และทำให้เกิดกำลังใจที่จะร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ เช่น ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานดีย่อมส่งผลต่อผลผลิตและความสำเร็จของงาน แต่ถ้าบุคคลมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ไม่ดี ย่อมส่งผลกระทบต่อความสำเร็จในการทำงานในแง่ที่ผลงานออกมาไม่ดี การทำงานไม่เป็นไปตามวัตถุประสงค์หรือการปฏิบัติงานล้มเหลวได้

ผลการวิจัยในครั้งนี้สอดคล้องกับงานวิจัยของ ระกัสสร เจริญนาม (2561) ได้ทำการศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6 ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ขวัญกำลังใจของ

บุคลากร การมีส่วนร่วมของบุคลากร บรรยาการองค์กร และเทคโนโลยีสารสนเทศ มีอิทธิพลทางตรง และอิทธิพลรวม ต่อประสิทธิผลการดำเนินงาน ที่ระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.01 และภาวะผู้นำของผู้บริหาร มีอิทธิพลทางอ้อม โดยส่งผ่านขวัญกำลังใจของบุคลากรสอดคล้องกับงานวิจัยของ รัชนิวรรณ ภูมิสะอาด (2559) ได้ทำการศึกษา แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงาน ด้านทัศนคติทางสุขภาพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล ในจังหวัดขอนแก่น ผลการวิจัยพบว่า ขวัญกำลังใจของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น ส่งผลต่อความพึงพอใจในการทำงานด้านทัศนคติทางสุขภาพของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภักดีจิรา วิถี (2559) ได้ทำการศึกษาขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหาร สังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 ผลการศึกษาพบว่า ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29 จากการศึกษาพบว่า ด้านลักษณะทางบทบาทผู้นำด้านความพึงพอใจต่อจุดมุ่งหมายขององค์กร ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน และด้านสุขภาพของผู้ปฏิบัติงานมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยรวมมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และสอดคล้องกับแนวคิดของ Keith Davis (1967, อ้างถึงใน ณัฐติกร สังข์รูป, 2560) กล่าวถึงประโยชน์และความสำคัญของขวัญที่ช่วยในการปฏิบัติงานให้เกิดผลดีต่อหน่วยงาน ดังนี้ 1) ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงาน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร 2) สร้างความซื่อสัตย์และความจงรักภักดีให้มีต่อองค์กร 3) เสริมสร้างวินัยอันจะทำให้มีการปฏิบัติตามกฎ ข้อบังคับและคำสั่ง 4) ทำให้องค์การนั้นเป็นองค์กรที่แข็งแกร่ง สามารถฟันฝ่า อุปสรรคในยามคับขัน 5) ผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจต่อองค์กรยิ่งขึ้น 6) ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีความริเริ่มในกิจการต่าง ๆ 7) ผู้ปฏิบัติงานย่อมมีความเชื่อมั่น ในองค์กรของตน

ส่วน ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายในอนาคต ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ที่ผลการวิจัยเป็นเช่นนี้อาจจะเป็นเพราะว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิด้านสุขภาพที่สำคัญและใกล้ชิดชุมชนมากที่สุด จึงเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างหน่วยงานบริการสุขภาพทุกระดับกับชุมชน

บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร มักจะได้รับการเคารพนับถือจากประชาชนในชุมชน งานที่บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนครปฏิบัติอยู่เป็นงานเป็นอาชีพที่มีเกียรติและได้รับการยอมรับจากประชาชนและมีความสำคัญกับชุมชนเป็นอาชีพที่มีความมั่นคง เพราะเป็นอาชีพราชการ อีกทั้งโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 20 แห่ง บางแห่งได้ถ่ายโอนไปสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นแล้ว จึงทำให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เชื่อว่าองค์กรของตนเองคือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะมีอนาคตที่ดีขึ้น จึงส่งผลให้ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ด้านเป้าหมายในอนาคต ไม่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ข้อเสนอแนะการวิจัย

จากผลการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงนำไปสู่ข้อเสนอแนะการวิจัย ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำแบบไม่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านการโน้มน้าวใจ และด้านการสร้างกลุ่มชน โดยการจัดฝึกอบรมสัมมนาเพื่อส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสามารถในการสร้างเสริมให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน สามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานทราบได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของหน่วยงาน มีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ และสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว

1.2 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนากำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก โดยผู้บริหารควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าได้รับรางวัลมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน และรู้สึกว่าได้รับคำขอบคุณจากคนอื่นสำหรับความพยายามในการทำงาน

1.3 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรเสริมสร้างและพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการส่งเสริมสุขภาพ ด้านการควบคุมและป้องกันโรค และด้านการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข โดยการส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรม และศึกษาหาความรู้การจัดการงานทันตกรรม และพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขในงานด้านโภชนาการ รวมถึงการจัดการปัจจัยสาเหตุของแนวทางการแก้ไขปัญหาในโรคเบาหวาน และความดันโลหิตสูง

1.4 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านการเยียวรักษา ด้านการอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน ด้านการสร้างมโนทัศน์ ด้านความรับผิดชอบร่วมกัน ด้านการรับฟัง และด้านการเห็นอกเห็นใจ เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยการส่งเสริมและปลูกฝังให้บุคลากร รู้จักให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและร่วมพัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล มีความคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ ทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น สนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตลอดจนมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ

1.4 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร องค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนครซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัด ตลอดจนหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรให้ความสำคัญเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ

บุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล และด้านความรู้สึกเป็นที่รัก เนื่องจากเป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร ตามลำดับ โดยผู้บริหารควรควรเอาใจใส่ ดูแลความเป็นอยู่ และการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่าและได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ ตลอดจนปลูกฝังให้บุคลากรในหน่วยงานอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน และมีความใส่ใจและใกล้ชิดกันส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการวิจัยวิจัยภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภออื่น ๆ ของ จังหวัดสกลนคร ที่อยู่ใกล้เคียงกัน เช่น อำเภอส่องดาว อำเภอพังโคน เพื่อที่จะได้ทราบภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภออื่น ๆ เป็นอย่างไร

2.2 ควรมีการศึกษาสภาพปัญหาและความต้องการของประชาชนต่อการรับบริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เพื่อทราบปัญหา อุปสรรค และแนวทางการพัฒนาการให้บริการ

2.3 ควรมีการศึกษาเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เป็นข้อมูลเชิงประจักษ์มากขึ้น โดยใช้การสัมภาษณ์ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group) เป็นต้น

2.4 ควรศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร เช่น วัฒนธรรมองค์กร ภาวะผู้นำของผู้บริหาร การมีส่วนร่วมของประชาชน เป็นต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

บรรณานุกรม

บรรณานุกรม

- กฤตภาติน มิ่งโสภา. (2564). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบุคลากรสายสนับสนุน ของมหาวิทยาลัยเอกชนแห่งหนึ่ง ในจังหวัดปทุมธานี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- กัณฐาพรณ์ คำชมภู. (2565). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลศูนย์สกลนคร*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- กัลยา วาณิชย์บัญชา. (2557). *การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย* (พิมพ์ครั้งที่ 7). กรุงเทพฯ: ภาควิชาสถิติ คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กัลยารัตน์ อีระธนชัยกุล. (2557). *จริยธรรมทางธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- เกตุกาญจน์ วิเชียรรัตน์. (2565). *คุณภาพชีวิตผู้ประกอบการวิชาชีพ ภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้างาน และสภาพแวดล้อมการปฏิบัติงานที่ดี ของพยาบาลงานอุบัติเหตุฉุกเฉิน โรงพยาบาลชุมชน ห้าจังหวัดชายแดนภาคใต้*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. สงขลา: มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- คำนาย อภิปรัชญาสกุล. (2560). *การบริหารทรัพยากรบุคคล = Human resource management*. กรุงเทพฯ: โฟกัสมีเดีย แอนด์ พับลิชชิง.
- จิรวรรณ เล่งพานิชย์. (2554). *โมเดลสมการโครงสร้างภาวะผู้นำแบบให้บริการของผู้บริหารสถานศึกษาขั้น พื้นฐาน*. วิทยานิพนธ์ ปร.ด. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉวีวรรณ เอี่ยมพญา. (2559). *บรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 8*. วิทยานิพนธ์ กศ.ม. นครปฐม: มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ชาญ จิตรปรีดา. (2552). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ดูแลเด็กในศูนย์เด็กเล็ก สังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดมุกดาหาร*. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. สาขาวิชาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา. อุบลราชธานี: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.

- ณัฐติกร สังข์ชูป. (2560). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ผู้ใหญ่วัยในจังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ รม.ม. นครสวรรค์:
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- ทรงศักดิ์ ภูสีอ่อน. (2551). *การประยุกต์ใช้ SPSS วิเคราะห์ข้อมูลงานวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 2.
กาฬสินธุ์: ประสานการพิมพ์.
- ชนกฤต รอดเขียว. (2553). *ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
กองสาธารณสุข และสิ่งแวดล้อมของเทศบาลตำบลในจังหวัดอุทัย*.
วิทยานิพนธ์ รม.ม (รัฐประศาสนศาสตร์). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏ
นครสวรรค์.
- ธนิดา กำจิตเอก. (2562). *ปัจจัยแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี*. สารนิพนธ์ ศศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกริก.
- นพพร ณะชัยพันธ์. (2555). *สถิติเบื้องต้นสำหรับการวิจัย*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- นิพนธ์ลดา ปานเย็น. (2560). *ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเทศบาล
สังกัดเทศบาลนครยะลา*. การค้นคว้าอิสระ ค.ม. ยะลา:
มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2560). *สถิติวิเคราะห์เพื่อการวิจัย*. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ
: เรือนแก้วการพิมพ์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). *วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 31* (พิมพ์ครั้งที่ 6).
กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ปณัสยา หนูริ. (2564). *ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพยาบาล
โรงพยาบาลวิภาวดี*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: สาขาการจัดการ
คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ประภัสสร เจริญนาม. (2561). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของ
โรงพยาบาลชุมชนในเขตบริการสุขภาพที่ 3-6*. ดุษฎีนิพนธ์ ปร.ด.
ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ประเสริฐ ลิทธิพลนิชกุล. (2565). *ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท*. วิทยานิพนธ์ สช.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.
- ปราณี แสงตางนา. (2567). *อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้และคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะคณิกรักกางเขนแห่งท่าแร่*. วารสารวิทยาการจัดการมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร. 4(3). 1100–1114.
- พิจักขณา ไชยपालะ. (2561). *แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของพนักงาน บริษัทโรงพยาบาลวัฒนแพทย์ ตรัง*. รายงานการวิจัย. กรุงเทพฯ: คณะบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยหอการค้าไทย.
- พิชัย ไสวจัสสตากุล. (2557). *ภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมของนายกเทศมนตรีกับความผูกพันต่อองค์กรของพนักงานเทศบาลตำบลนาป่า อำเภอเมือง จังหวัดชลบุรี*. วิทยานิพนธ์ รป.ม. ชลบุรี: วิทยาลัยการบริหารรัฐกิจ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ภาคจิรา วิถี. (2559). *ขวัญกำลังใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน ของข้าราชการทหารสังกัดกองพันทหารราบที่ 1 กรมทหารราบที่ 29. การค้นคว้าอิสระ*. วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.
- ภูวดล วงศ์รัตน์. (2551). *ความสัมพันธ์ระหว่างคุณภาพชีวิตในการทำงานกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของพนักงานในโรงงานอุตสาหกรรมการผลิตจังหวัดเพชรบุรี*. เพชรบุรี: สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี.
- รัชนิวรรณ ภูมิสะอาด. (2559). *แรงจูงใจ ขวัญกำลังใจ และความพึงพอใจในการทำงานด้านทันตสาธารณสุขของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบลในจังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น.
- รัฐพล ฐูประสม. (2556). *ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจของข้าราชการทหารชั้นยศพันเอกและเป็นผู้ที่ทำหน้าที่ฝ่ายเสนาธิการในกรมเสนาธิการกองบัญชาการกองทัพไทย*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยรังสิต.

- รุจา รอดเข็ม. (2547). การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบสมดุล. วิทยานิพนธ์ ค.ต. สาขาวิชาบริการการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ลัดดา ศรสวรรณ์. (2556). ปัจจัยที่ส่งผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตอำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วารสารบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, 10(49), 108-109.
- วรวิชัย งามละม่อม. (2559). ทฤษฎีการมีส่วนร่วม. เข้าถึงเมื่อ 19 พฤษภาคม 2567. http://learningofpublic.blogspot.com/2016/02/blog-post_79.html?m=1
- วรรัตน์ จันลาโสม. (2563). ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของพนักงานราชการและครูอัตราจ้างในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 23. รายงานวิจัยปริญา ครุศาสตรมหาบัณฑิต คณะครุศาสตร์ สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- วรรณณา หงสกล. (2556). ความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมโรงเรียนกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาสระแก้ว เขต 2. วิทยานิพนธ์ ศศ.ม. ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วสันต์ พลั้วพันธ์. (2550). การศึกษาขวัญกำลังใจพนักงานระดับปฏิบัติการกรณีศึกษา : มูลนิธิโรงพยาบาล เจ้าพระยาอภัยภูเบศร์. วิทยานิพนธ์ อศ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ.
- วารี เขียวหนู. (2554). คุณลักษณะผู้นำแบบผู้รับใช้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐแห่งหนึ่ง. วิทยานิพนธ์ วท.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหิดล.
- วิรวรรณ ฉิมพลี. (2562). ภาวะผู้นำ ใ้บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ. รายงานการวิจัย. เชียงใหม่: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- วิไลวรรณ ศรีหาคา. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างประสิทธิภาพการเรียนรู้กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานของผู้ทำปฏิกิริยาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ บช.ม. มหาสารคาม: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- วิจิตร อาวะกุล. (2558). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ: ศูนย์หนังสือจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2562). องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 11. กรุงเทพฯ: วิทพัฒน์.

- สมบัติ ปัญญาจิรพงศ์. (2556). *ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของกำลังพล
ชั้นประทวน พลทหาร และอาสาสมัครในพื้นที่ปฏิบัติงานของกองบัญชาการ
ป้องกันชายแดนจันทบุรีและตราด*. ภาคนิพนธ์ บธ.ม. จันทบุรี:
มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สมุทร ชำนาญ (2554). *ภาวะผู้นำแบบปรับใช้: มุมมองใหม่ของภาวะผู้นำทางการศึกษา.
วารสารการบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา*, 5(2), 1-14.
- สมหมาย จันทรเรือง. (2558). *รพ.สต. ทางเลือกหรือทางหลักของระบบสุขภาพไทย.
หนังสือพิมพ์มติชน* วันที่ 7 กรกฎาคม 2558.
- สมิต สัณเฑียร. (2561). *การต้อนรับและบริการที่เป็นเลิศ*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ:
วิญญูชน.
- สมิทธา จิตตลดากร. (2546). *ทฤษฎีองค์การ*. กรุงเทพฯ: บริษัท เคสิดไทย จำกัด.
- สรณีพัชร สรพรหม. (2562). *แรงจูงใจที่ส่งผลต่อขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของ
ข้าราชการและบุคลากรสำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธนบุรี.
- สิน พันธุ์พินิจ. (2554). *เทคนิคการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สิริลักษณ์ เตี้ยคำ. (2564). *แรงจูงใจที่มีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากร
โรงพยาบาลชุมชนแพ จังหวัดขอนแก่น*. รายงานการวิจัย. ขอนแก่น: โรงพยาบาล
ขอนแก่น.
- สุนันทา เลานันทน์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- สุพัฒน์ กองศรีมา. (2552). *ประสิทธิผลการดำเนินงานกองทุนสุขภาพขององค์การบริหาร
ส่วนตำบลในจังหวัดอุดรธานี*. การศึกษาอิสระ สส.ม. ขอนแก่น:
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุระพรรณ พนมฤทธิ์ และเพ็ญพรรณ พิทักษ์สงคราม. (2564). *การพัฒนาภาวะผู้นำแบบ
ให้บริการ: ทิศทางการบริหารจัดการในองค์กรพยาบาล*. รายงานการวิจัย.
กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษมบัณฑิต.
- เสาวพงษ์ ยมาพัฒน์. (2550). *การศึกษาองค์ประกอบและรูปแบบการประเมินผลการ
ปฏิบัติราชการโดยใช้เครื่องมือ บาลานซ์ สกอร์การ์ด: กรณีศึกษาสำนักงาน
ปลัดกระทรวงพาณิชย์*. วิทยานิพนธ์ บธ.ม. กรุงเทพฯ:
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.

- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). *คู่มือการปฏิบัติงานหน่วยงาน สำนักบริหารการสาธารณสุข คู่มือการปฏิบัติงาน : บริการสุขภาพ (ส่งเสริม ป้องกัน รักษาฟื้นฟูและคุ้มครองผู้บริโภค)*. นนทบุรี: สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข.
- อนิวัช แก้วจำนงค์. (2557). *หลักการจัดการ*. สงขลา: บริษัท นำศิลป์โฆษณา.
- อนุวัต กระสังข์, และทักษิณ ประชามอญ. (2560). ทฤษฎีภาวะผู้นำให้บริการ: ทิศทางการบริหารจัดการขององค์การในอนาคต. *วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์*, 6(4), 112–126.
- อุไรวรรณ แก้วเพชร. (2559). *อิทธิพลของภาวะผู้นำแบบบริการของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดนครราชสีมา*. วิทยานิพนธ์ พย.ม. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- อิทธินันท์ ซอหะซัน. (2562). *รูปแบบการบริหารจัดการการศึกษาแบบมีส่วนร่วมเพื่อประสิทธิภาพของหลักสูตรอนุปริญญา สาขานายช่างบำรุงรักษาอากาศยานสถาบันการบินพลเรือน*. ปริญญาโท. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยนอร์ทกรุงเทพ.
- Alderson, J. C. (1996). "The testing of reading." In C. Nuttall (Ed.) *Teaching reading skills in a foreign language*, 212–228. Oxford: Heinemann.
- Armstrong. (2012). *Principles of Marketing*. Bangkok: Pearson Education.
- Beach, Dales S. (1980). *Personnel: The Management of People at Work*. 4 th ed. New York: Macmillan.
- Bisig, E. (2007). *Improving organizational effectiveness—theoretical framework and model* (Working paper for the HFM–163/RTG Working Group). Zurich: Swiss Military Academy at the ETH.
- Boonyakiat, Naritphol & Duangphastra, Chackrit. (2016). The effects of good governance satisfaction, quality of work life, and morale on employee engagement in public companies in Thailand. *International Journal of Business Research*. 16. 69–104. 10.18374/IJBR–16–1.5.
- Carter V Good. (1973). *Dictionary of education*. New York: Mc Graw–Hill.
- Chemers, M. Martin and Roya Ayman. (1985). Leadership orientation as a moderator of the relationship between job performance and job satisfaction of Mexican managers. *Personality and Social Psychology Bulletin*. 4: 359–367.

- Cumming, L. L., & Schwab, D. P. (1973). *Performance in organization: Determinants & appraisal*. Glenview, IL: Scott Foresman and Company.
- Daft, R.L. (2002). *The Leadership Experience* 2nd ed. Fort Worth, TX : Harcourt College.
- Davis, Keith. (1981). *Human Behavior at Work: Organizational Behavior*. New York: McGraw – Hill Book Company.
- Edwin, Flippo. (1988). *Principles of Personnel Management*. New York : McGraw–Hill.
- Evans, L. (1998). *Teacher morale, job satisfaction and motivation*. London: Sage Publication Company.
- Flippo, Edwin B. (1961). *Principle of Personnel Administration*. New York: McGraw–Hill.
- Gary Dessler. (2002). *Management: Principles and Practices for Tomorrow's Leaders*. New Jersey: Pearson Education.
- Greenleaf, R.K. (1977). *Servant leadership: A Journey into the Nature of Legitimate Power and Greatness*. New York: Paulist Press,
- Greenleaf, R. K. (1998). *Servant Leadership*. New Jersey: Paulist Press.
- Hardy B. (2013). *Morale: Definitions, Dimensions and Measurement*. (Doctor of Philosophy). University of Cambridge. Cambridge Judge Business School.
- Irving, J. A. (2005). *Servant leadership and the effectiveness of teams*. Ph.D. Dissertation, Regent University, United States–Virginia.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Latham, G.P. (1984). *Increasing Productivity Through Performance Appraisal*. Massachusetts: Reading, Addison– Wesley.
- Likert, Rensis. (1967). “The Method of Constructing and Attitude Scale”. In Reading in Fishbein, M (Ed.), *Attitude Theory and Measurement* (pp. 90–95). New York: Wiley & Son.
- Mark W. Neiland Nena S. Saunders.(2008). “Servant leadership Enhancing quality of care and staff satisfaction” *Journal of Nursing Administration* 38 (9): 395–400.
- Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York : Harper and Row.

- Milton. Charles R. (1981). *Human Behavior in Organization : Three Level of Behavior*.
New Jersey: Prentice – Hall.Inc.
- Moore, David and Burns, K. Robert. (1962). *How good in good morale*.
New Yourk : Factory Mangement and Maintenance.
- Moorhead, G. and R. W. Griffin. (2001). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations*. 7th ed. Boston: Houghton Mifflin.
- Motowidlo, S. J., Dowell, B. E., Hopp, M. A., Borman, W. C., Johnson, P. D. and
Dunnette, M. D. (1976). *Motivation Satisfaction and Moral in Amy Careers: A review of Theory and Measurement*. Minnesota: Personnel Decision.
- Neil M. W. and Saunder N. S. (2008). Servant leadership Enhancing quality of care and staff satisfaction. *Journal of Nursing Administration* 38 (9): 395–400
- Paek, S., Schuckert, M., Kim, T. T., & Lee, G. (2015). Why is hospitality employees' psychological capital important? The effects of psychological capital on work engagement and employee morale. *International Journal of Hospitality Management*, 509–26. doi:10.1016/j.ijhm.2015.07.001
- Pun, Kit Fai and Anthony Sydney White. (2005). "A Performance Measurement Paradigm for Integrating Strategy Formulation: A Review of Systems and Frameworks," *International Journal of Management Reviews*. 7(1): 49–71 ; March.
- Putman, R. (1980). *Making Democracy Work: Civic Traditions in Modern Italy*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Ramer, L. M. (2008). Using Servant Leadership to Facilitate Healing After a Drug Diversion Experience. *Association of Operating Room Nurses Journal*, 88 (2), 253–8.
- Roach, D. E. (1958). Dimensions of Employee Morale. *Personnel Psychology*. 11(3), 419–431.
- Rovinelli, R. J., & Hambleton, R. K. (1997). On the use of content specialists in the Assessment of criterion–referenced test item validity. *Dutch Journal of Educational Research*, 2, 49–60.

- Schermerhorn, J. R., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. (1991). *Managing organizational behavior* (4th ed.). New York: John Wiley & Sons.
- Spears, L.C. and J. Noble (2000). *James Autry in Des Moines, Iowa* (Online).
www.greenleaf.org/leadership/read-about-it/Servant-Leadership-Article-Book-Reviews.html, August 14, 2024.
- Spears, L. C. (2003). *The understanding and practice of servant leadership*. New York: SAGE.
- Spears, L. C. (2010). Character and servant leadership: Ten characteristics of effective, caring leaders. *The Journal of Virtues & Leadership*, 1(1), 25–30.
- Steer, Richard M. and Porter, Lyman W. (1981). Organizational Work. Personal Factor In Employee and Absenteeism. “*Psychological Bulletin* 80 No.2”.
- Weakliem, D, & Frenkel, S. (2006). Moral and workplace performance. *Work and Occupations* August, 33(3), 335–361.
- William B. Werther. (1990). *Canadian Human Resource Management*. Toronto, McGraw– Hill Ryerson.
- Wiles, Kimball. (1967). *Supervision for Better Schools*. New Jersey: Prentice–Hall.
- Yukl (2002). *Leadership in Organizations* 5th ed. New Jersey : Prentice–Hall, Inc.
- Zeitz, G. (1983). Structural and Individual Determinants of Organization Morale and Satisfaction. *Social Forces*. 61(4), 1088–1108.

มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
หนังสือขอความอนุเคราะห์

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชาคริต ขาญจิตปรีชา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรัญญา รักษาแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริหารและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรัญญา รักษาแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๑๓๘ ๓๘๒๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติเป็นผู้อยู่เกี่ยวข้องตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาพรรณ สวัสดิ์ไธสง

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรรณญา รักษาแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริหารและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติให้ท่านเป็นผู้เกี่ยวข้องในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณญา รักษาแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๑๓๘ ๓๘๒๖



ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๗

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิติโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น

สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ

๒. เครื่องมือการวิจัย

๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรัญญา รักษาแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริหารและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุมัติคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อใช้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)

ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรัญญา รักษาแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๑๓๘ ๓๘๒๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน นายสุรพล สายนิภา

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรัญญา รักษาแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริหารและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรัญญา รักษาแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๑๓๘ ๓๘๒๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๑๗๗



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๐ กันยายน ๒๕๖๗

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

เรียน แพทย์หญิงศรีสุตา ทรงธรรมวัฒน์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย ๑. กรอบแนวคิดการวิจัย และนิยามศัพท์เฉพาะ
๒. เครื่องมือการวิจัย
๓. แบบประเมินเครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาววรรณุภา รักษาแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริหารและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ และเชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์ท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในการพิจารณาตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย เพื่อให้ประกอบการทำวิทยานิพนธ์ที่นักศึกษาได้จัดทำขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาววรรณุภา รักษาแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๑๓๘ ๓๘๒๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๓๕๕



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๑๕ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัญญา รักษาแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๖๔๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบไฟบริหารและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ทั้งนี้ นักศึกษามีความประสงค์ขอตกลงใช้เครื่องมือการวิจัย เพื่อหาความเชื่อมั่นในการศึกษาวิจัยประกอบการทำวิทยานิพนธ์ ดังนั้น บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตท่านอนุญาตให้นักศึกษาทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าวด้วย

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๔๗ ๐๒๒๔

โทรสาร ๐ ๔๒๔๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัญญา รักษาแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๑๓๘ ๓๘๒๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุมัติครุภัณฑ์เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน นายกองค์การบริหารส่วนจังหวัดสกลนคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัฐญา รักษาแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุมัติครุภัณฑ์จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัฐญา รักษาแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๑๓๘ ๓๘๒๖

ที่ อว ๐๖๒๑.๑๒/ว ๑๔๐๓



มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
๖๘๐ ถ.นิตโย ต.ธาตุเชิงชุม
อ.เมือง จ.สกลนคร ๔๗๐๐๐

๒๔ ตุลาคม ๒๕๖๗

เรื่อง ขออนุญาตเคราะห้เก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอสว่างแดนดิน

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย

ด้วย นางสาวรัฐญา รักษาแก้ว รหัสประจำตัวนักศึกษา ๖๖๔๒๖๔๒๓๑๐๘ ซึ่งเป็นนักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร กำลังศึกษาและทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำแบบใฝ่บริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร” ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (รป.ม.) โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาติชัย อุดมกิจมงคล เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ และผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สามารถ อัยกร เป็นกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

เพื่อให้การศึกษานี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร จึงขออนุญาตเคราะห้จากท่าน ให้นักศึกษารายดังกล่าวได้เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อนำข้อมูลที่ได้ประกอบการศึกษาวิทยานิพนธ์ และขอขอบคุณในความอนุเคราะห์มา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรศักดิ์ แสนทวีสุข)
ผู้อำนวยการบัณฑิตวิทยาลัย ปฏิบัติราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

บัณฑิตวิทยาลัย

โทร. ๐ ๔๒๙๗ ๐๒๒๙

โทรสาร ๐ ๔๒๙๗ ๐๐๓๒

ผู้ประสานงาน นางสาวรัฐญา รักษาแก้ว โทรศัพท์เคลื่อนที่ ๐๘ ๖๑๓๘ ๓๘๒๖

ภาคผนวก ข
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชาคิต ชาญชิตปรีชา ตำแหน่ง รักษาราชการแทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
2. รองศาสตราจารย์ ดร.สัญญาศรณ์ สวัสดิ์ไธสง กรรมการบริหารหลักสูตร
รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ละมัย ร่มเย็น กรรมการบริหารหลักสูตรรัฐ
ประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร
4. นายสุรพล สายคำภา สาธารณสุขอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
5. แพทย์หญิงศรีสุตา ทรงธรรมวัฒน์ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระยุพราช
สว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ภาคผนวก ค
แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย

เรื่อง

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อ
ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา “ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร” คำตอบจากแบบสอบถามฉบับนี้จะเก็บเป็นความลับ ซึ่งไม่มีผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้องจึงขอความอนุเคราะห์ให้ท่านตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงมากที่สุด

2. แบบสอบถามฉบับนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 4 ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

3. คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือด้วยดี

นางสาววรัญญา รักษาแก้ว

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ รุ่น 16

คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หรือข้อความลงในช่องว่าง
ตามความเป็นจริง

1. เพศ

- ☐ ชาย
☐ หญิง

2. อายุ

- ☐ ไม่เกิน 30 ปี
☐ 31-40 ปี
☐ 41-50 ปี
☐ 51-60 ปี

3. ระดับการศึกษา

- ☐ ต่ำกว่าปริญญาตรี
☐ ปริญญาตรี
☐ สูงกว่าปริญญาตรี

4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน

- ☐ 1-5 ปี
☐ 6-10 ปี
☐ 11-20 ปี
☐ 21 ปี ขึ้นไป

**ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำแบบไม่บริการของตัวท่าน ว่าเป็นภาวะผู้นำแบบไม่บริการ อยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับภาวะผู้นำแบบไม่บริการ ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
การรับฟัง						
1	ท่านพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่คุณอื่นพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง					
2	ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ					
3	ท่านรับฟังรายละเอียดของปัญหาในที่ทำงานด้วยความเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา					
4	ท่านตั้งใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นทุกเรื่องอย่างเต็มใจ					
5	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การเห็นอกเห็นใจ						
1	ท่านมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
2	ท่านเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของเพื่อนร่วมงาน					
3	ท่านเข้าใจปัญหายอมรับความผิดพลาดและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ					
4	ท่านยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวเองของเพื่อนร่วมงาน					
5	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน					
การเอื้อยารักขา						
1	ท่านให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ					
2	ท่านให้คำปรึกษาปัญหาเพื่อนร่วมงานในด้านการงานหรือปัญหาส่วนตัว ตามศักยภาพของตนเอง					
3	ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและร่วมพัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ					
4	ท่านให้ความสำคัญและช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี					
การตระหนักรู้						
1	ท่านกลายอมรับในข้อจำกัดและขอผิดพลาดของตน					
2	ท่านประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้อื่นเมื่อเกิดขอผิดพลาด					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การตระหนักรู้ (ต่อ)						
3	ท่านได้รตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ					
4	ท่านตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์					
การโน้มน้าวใจ						
1	ท่านมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ					
2	ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ					
3	ท่านพยายามทำให้เกิดความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม					
4	ท่านใช้การโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ					
การสร้างมโนทัศน์						
1	ท่านสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานทราบได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของหน่วยงาน					
2	ท่านมีความสามารถในการสร้างเสริมให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน					
3	ท่านมีความคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ					
4	ท่านใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในหน่วยงาน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การมองการณ์ไกล						
1	ท่านกำหนดปรับปรุงการทำงานของท่านโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต					
2	ท่านวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของท่าน					
3	ท่านใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและมองเห็นทิศทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ					
4	ท่านใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต					
ความรับผิดชอบร่วมกัน						
1	ท่านให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานทุกคน					
2	ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบร่วมกันต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม					
3	ท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น					
4	ท่านสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม					
การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน						
1	ท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล					
2	ท่านอุทิศตนอย่างมากในการให้ความสำคัญในความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละท่าน					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน (ต่อ)						
3	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อ เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน					
4	ท่านสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาบุคลากร					
การสร้างกลุ่มชน						
1	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีการรวมกลุ่มกัน กำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน					
2	ท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุก คนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน					
3	ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพึ่งพา อาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว					
4	ท่านสนับสนุนให้มีการรวมกิจกรรมต่าง ๆ ใน โอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจ เดียวกันในหน่วยงาน					

**ตอนที่ 3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของตัวท่าน
ว่ามีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย
✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับขวัญกำลังใจในการ
ปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก						
1	ท่านรู้สึกได้รับการให้ความสำคัญมากเพียงพอ สำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน					
2	ท่านรู้สึกได้รับรางวัลมากเพียงพอสำหรับการ ทุ่มเทแรงในการทำงาน					
3	ท่านรู้สึกได้รับคำขอบคุณจากคนอื่นสำหรับ ความพยายามในการทำงานของท่าน					
4	ท่านรู้สึกได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ					
5	ท่านรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไข ปัญหาสำคัญ					
6	ท่านรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า					
7	ท่านรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและ ยุติธรรม					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก (ต่อ)						
8	ท่านรู้สึกได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ					
9	ท่านรู้สึกได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น					
ด้านเป้าหมายในอนาคต						
1	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้					
2	ท่านเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ท่านทำ					
3	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวของท่าน					
4	ท่านเชื่อว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย					
5	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน					
6	ท่านคิดว่าวิธีการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน					
7	ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง					
8	ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านจะมีอนาคตที่ดีขึ้น					
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล						
1	ท่านรู้สึกวาบุคลากรในหน่วยงานของท่านอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน					
2	ท่านรู้สึกวาบุคลากรในหน่วยงานของท่านเข้ากันได้ดี					
3	ท่านรู้สึกวาบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและใกล้ชิดกันส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มากที่สุด	(4) มาก	(3) ปานกลาง	(2) น้อย	(1) น้อยที่สุด
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (ต่อ)						
4	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะในหน่วยงานของท่านมีค่านิยมการทำงานเป็นที่มองเห็นได้ชัดเจน					
5	ท่านรู้สึกว่าคุณลักษณะหลายอย่างเหมือนกับคนอื่นในหน่วยงานของท่านที่ท่านรู้จัก					

ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของท่านว่ามีประสิทธิภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมากน้อยเพียงใด โดยให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งกำหนดระดับประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ดังนี้

ระดับ 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมากที่สุด

ระดับ 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับมาก

ระดับ 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับปานกลาง

ระดับ 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อย

ระดับ 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับน้อยที่สุด

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การส่งเสริมสุขภาพ						
1	การปฏิบัติงานบริการทางด้านอนามัยแม่และเด็ก					
2	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานวางแผนครอบครัว					
3	การปฏิบัติงานบริการทางด้านสุขภาพจิต					
4	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานทันตกรรม					
5	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานโภชนาการ					
การควบคุมและป้องกันโรค						
1	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรคไข้เลือดออก					
2	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรคอุจจาระร่วง					
3	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคบิด					
4	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์					
5	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ					
6	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วย					
7	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเบาหวาน					
8	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง					
9	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่ออื่น ๆ					
10	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคที่ไม่ติดต่ออื่น ๆ					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การรักษาพยาบาล						
1	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการตรวจโรค					
2	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการรักษาโรค					
3	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล					
4	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการจ่ายยา					
5	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการใช้สมุนไพร รักษาโรค					
6	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการส่งต่อผู้ป่วย					
การฟื้นฟูสมรรถภาพ						
1	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วย โรคเรื้อรัง					
2	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้พิการ					
3	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุ ในชุมชน					
4	การฟื้นฟูความสามารถทางด้านร่างกายแก่คน เจ็บป่วย					
5	การฟื้นฟูความสามารถทางด้านจิตใจแก่คน เจ็บป่วย					
การคุ้มครองผู้บริโภค						
1	การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริโภคด้านความรู้ใน การบริโภคและเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรม					
2	การสร้างและขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการ คุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพของผู้บริโภคใน ท้องถิ่น					

ประเด็นข้อคำถาม		ระดับความคิดเห็น				
		(5) มาก ที่สุด	(4) มาก	(3) ปาน กลาง	(2) น้อย	(1) น้อย ที่สุด
การคุ้มครองผู้บริโภค (ต่อ)						
3	การตรวจสอบ ติดตามคุ้มครองผู้บริโภค ด้าน ผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในสถานที่จำหน่าย ตามที่ระบุ ไว้ใน พ.ร.บ. แต่ละประเภท					
4	การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ					

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง โปรดระบุ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ภาคผนวก ง
ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ของแบบสอบถาม

ตอนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อ	คุณลักษณะส่วนบุคคล	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	เพศ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	อายุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ระดับการศึกษา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบไม่บริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การรับฟัง									
1	ท่านพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่คุณอื่นพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านรับฟังรายละเอียดของปัญหาในที่ทำงานด้วยความเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วนก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านตั้งใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นทุกเรื่องอย่างเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	+1	+1	+1	-1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การเห็นอกเห็นใจ									
1	ท่านมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	ท่านเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นใน ทุก ๆ ด้านของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านเข้าใจปัญหายอมรับความผิดพลาดและให้ โอกาสเพื่อนร่วมงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านยอมรับและเคารพในความแตกต่างและ ความเป็นตัวเองของเพื่อนร่วมงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน (เพิ่ม)	-	-	-	-	-	-	-	ใช้ได้
การเยียวยารักษา									
1	ท่านให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยให้ สามารถพัฒนาการทำงานอย่างเต็ม ศักยภาพ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านให้คำปรึกษาปัญหาเพื่อนร่วมงานใน ด้านการงานหรือปัญหาส่วนตัว ตาม ศักยภาพของตนเอง	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและรวม พัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านให้ความสำคัญและช่วยเหลือเมื่อเพื่อน ร่วมงานประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ ดี	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การตระหนักรู้									
1	ท่านกล้ายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตนเอง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	ท่านไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัวได้ตามสถานการณ์	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การโน้มน้าวใจ									
1	ท่านมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานทำภารกิจต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านพยายามทำให้เกิดความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่นปฏิบัติตาม	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
4	ท่านใช้การโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานด้วยความสมัครใจ	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
การสร้างมโนทัศน์									
1	ท่านสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานทราบได้อย่างชัดเจนถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านมีความสามารถในการสร้างเสริมให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านมีความคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาหน่วยงานตามลำดับความสำคัญ	+1	0	+1	0	+1	3.00	0.60	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การสร้างมโนทัศน์ (ต่อ)									
4	ท่านใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้างภาพอนาคตในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การมองการณ์ไกล									
1	ท่านกำหนดปรับปรุงการทำงานของท่านโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	ท่านวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและมองเห็นทิศทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	+1	0	+1	0	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
4	ท่านใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ความรับผิดชอบร่วมกัน									
1	ท่านให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบร่วมกันต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	ท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
4	ท่านสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน									
1	ท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล	1	0	1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
2	ท่านอุทิศตนอย่างมากในการให้ความสำคัญในความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละท่าน (เพิ่ม)	-	-	-	-	-	-	-	ใช้ได้
3	<u>ท่านได้มอบหมายงานและความรับผิดชอบตามความถนัดของท่าน</u>	1	-1	1	-1	0	1	0.20	ตัดออก
4	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	1	-1	1	1	1	3	0.60	ใช้ได้
5	ท่านสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาบุคลากร	1	0	1	0	1	3	0.60	ใช้ได้
การสร้างกลุ่มชน									
1	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
2	ท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านสนับสนุนให้มีการรวมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ตอนที่ 3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก									
1	ท่านรู้สึกได้รับการให้ความสำคัญมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกได้รับรางวัลมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน	+1	-1	+1	+1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกได้รับคำขอบคุณจากคนอื่นสำหรับความพยายามในการทำงานของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านรู้สึกได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไขปัญหาสำคัญ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า	+1	+1	+1	-1	+1	3.00	0.60	ใช้ได้
7	ท่านรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
8	ท่านรู้สึกได้รับโอกาสในการแสดงความสามารถ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
9	ท่านรู้สึกได้รับโอกาสในการเลื่อนขั้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านเป้าหมายในอนาคต									
1	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ท่านทำ	+1	0	+1	+1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าอนาคตของการทำงานคุณมีความหวัง	+1	-1	+1	0	+1	1.00	0.20	ตัดออก
4	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวของท่าน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
ด้านเป้าหมายในอนาคต (ต่อ)									
5	ท่านเชื่อว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	ท่านคิดว่าวิธีการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
8	ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
9	ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านจะมีอนาคตที่ดีขึ้น	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล									
1	ท่านรู้สึกวาทบุคลากรในหน่วยงานของท่านอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกวาทบุคลากรในหน่วยงานของท่านเข้ากันได้ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกวาทบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและใกล้ชิดกันส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	ท่านรู้สึกวาทบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีค่านิยมการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัด	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกวาทท่านมีค่านิยมหลายอย่างเหมือนกับคนอื่นในหน่วยงานของท่านที่ท่านรู้จัก	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

**ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การส่งเสริมสุขภาพ									
1	การปฏิบัติงานบริการทางด้านอนามัยแม่และเด็ก	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานวางแผนครอบครัว	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานบริการทางด้านสุขภาพจิต	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานทันตกรรม	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานโภชนาการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การควบคุมและป้องกันโรค									
1	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรคไข้เลือดออก	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรคอุจจาระร่วง	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคบิด	+1	+1	+1	+1	0	4.00	0.80	ใช้ได้
4	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
6	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วย	+1	+1	+1	0	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
7	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเบาหวาน	+1	+1	+1	0	0	3.00	0.60	ใช้ได้
8	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วยโรคความดันโลหิตสูง	+1	+1	+1	0	+1	4.00	0.80	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
การควบคุมและป้องกันโรค (ต่อ)									
9	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่ออื่น ๆ	+1	+1	+1	0	+1	400	0.80	ใช้ได้
10	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคที่ไม่ติดต่ออื่น ๆ	+1	+1	+1	0	+1	400	0.80	ใช้ได้
การรักษาพยาบาล									
1	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการตรวจโรค	+1	+1	+1	0	0	3.00	0.60	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการรักษาโรค	+1	+1	+1	0	0	3.00	0.60	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการจ่ายยา	+1	+1	+1	0	+1	400	0.80	ใช้ได้
5	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการใช้สมุนไพรรักษาโรค	+1	+1	+1	0	+1	400	0.80	ใช้ได้
6	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการส่งต่อผู้ป่วย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
การฟื้นฟูสมรรถภาพ									
1	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง	+1	+1	+1	+1	-1	3.00	0.60	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้พิการ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
4	การฟื้นฟูความสามารถทางด้านร่างกายแก่คนเจ็บป่วย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้
5	การฟื้นฟูความสามารถทางด้านจิตใจแก่คนเจ็บป่วย	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
		1	2	3	4	5			
1	การดำเนินงานเกี่ยวกับการผลิตสื่อและหรือเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารด้านอาหารและยา	+1	+1	+1	-1	0	2.00	0.40	ตัดออก
2	การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริโภครด้านความรู้ในการบริโภคและเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรม	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
3	การสร้างและขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพของผู้บริโภคในท้องถิ่น	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
4	การตรวจสอบ ติดตามคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในสถานที่จำหน่ายตามที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ. แต่ละประเภท	+1	+1	+1	-1	+1	4.00	0.80	ใช้ได้
5	การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ	+1	+1	+1	0	0	3.00	0.60	ใช้ได้

ตอนที่ 5 ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

คำชี้แจง ท่านมีความคิดเห็นและข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง โปรดระบุ

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม	ผู้เชี่ยวชาญ (คนที่)					รวม	IOC	แปลผล
	1	2	3	4	5			
ท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมอย่างไรบ้าง โปรดระบุ	+1	+1	+1	+1	+1	5.00	1.00	ใช้ได้

ภาคผนวก จ

ค่าความเชื่อมั่นและค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถามเพื่อการวิจัย

ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	.886	ใช้ได้
	1.1 การรับฟัง	.726	ใช้ได้
	1.2 การเห็นอกเห็นใจ	.731	ใช้ได้
	1.3 การเชี่ยวชาญรักษา	.699	ใช้ได้
	1.4 การตระหนักรู้	.701	ใช้ได้
	1.5 การโน้มน้าวใจ	.734	ใช้ได้
	1.6 การสร้างมโนทัศน์	.788	ใช้ได้
	1.7 การมองการณ์ไกล	.816	ใช้ได้
	1.8 ความรับผิดชอบร่วมกัน	.798	ใช้ได้
	1.9 การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน	.928	ใช้ได้
	1.10 การสร้างกลุ่มชน	.883	ใช้ได้
2.	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	.944	ใช้ได้
	2.1 ความรู้สึกเป็นที่รัก	.742	ใช้ได้
	2.2 เป้าหมายในอนาคต	.734	ใช้ได้
	2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	.915	ใช้ได้

แบบสอบถาม		ค่าความเชื่อมั่น	แปลผล
1.	ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร	.886	ใช้ได้
	3.1 การส่งเสริมสุขภาพ	.843	ใช้ได้
	3.2 การควบคุมและป้องกันโรค	.811	ใช้ได้
	3.3 การรักษาพยาบาล	.772	ใช้ได้
	3.4 การฟื้นฟูสมรรถภาพ	.790	ใช้ได้
	3.5 การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข	.739	ใช้ได้
ภาพรวมทั้งหมด		.958	ใช้ได้

ค่าอำนาจจำแนกของแบบสอบถาม

เรื่อง

ภาวะผู้นำแบบไฟบริการและขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
ในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ตอนที่ 2 ภาวะผู้นำแบบไฟบริการของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไฟบริการ	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การรับฟัง			
1	ท่านพร้อมรับฟังทุกเรื่องที่คุณอื่นพูดด้วยใจที่เปิดกว้าง	.377	ใช้ได้
2	ท่านรับฟังความคิดเห็นโดยเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นอย่างอิสระ	.451	ใช้ได้
3	ท่านรับฟังรายละเอียดของปัญหาในที่ทำงานด้วยความเอาใจใส่อย่างละเอียดถี่ถ้วน ก่อนที่จะตัดสินใจในการแก้ปัญหา	.371	ใช้ได้
4	ท่านตั้งใจรับฟังคำวิพากษ์วิจารณ์จากผู้อื่นทุกเรื่องอย่างเต็มใจ	.432	ใช้ได้
5	ท่านสนับสนุนให้เพื่อนร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันเพื่อเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจในการพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	.437	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ความเห็นอกเห็นใจ			
1	ท่านมีความห่วงใย เอื้ออาทรและให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ	.492	ใช้ได้
2	ท่านเข้าใจถึงความต้องการและความจำเป็นในทุก ๆ ด้านของเพื่อนร่วมงาน	.366	ใช้ได้
3	ท่านเข้าใจปัญหายอมรับความผิดพลาดและให้โอกาสเพื่อนร่วมงานด้วยความเห็นอกเห็นใจ	.441	ใช้ได้
4	ท่านยอมรับและเคารพในความแตกต่างและความเป็นตัวเองของเพื่อนร่วมงาน	.417	ใช้ได้
5	ท่านมีทัศนคติที่ดีต่อเพื่อนร่วมงาน	.393	ใช้ได้
การเยี่ยวยารักษา			
1	ท่านให้คำแนะนำเพื่อนร่วมงานเพื่อช่วยให้สามารถพัฒนาการทำงานอย่างเต็มศักยภาพ	.442	ใช้ได้
2	ท่านให้คำปรึกษาปัญหาเพื่อนร่วมงานในด้านการงานหรือปัญหาส่วนตัว ตามศักยภาพของตนเอง	.701	ใช้ได้
3	ท่านให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานและร่วมพัฒนาการทำงานในหน้าที่อย่างสม่ำเสมอ	.368	ใช้ได้
4	ท่านให้ความสำคัญและช่วยเหลือเมื่อเพื่อนร่วมงานประสบปัญหาพร้อมเป็นที่ปรึกษาที่ดี	.454	ใช้ได้
การตระหนักรู้			
1	ท่านกลายอมรับในข้อจำกัดและข้อผิดพลาดของตน	.464	ใช้ได้
2	ท่านประเมินตนเองก่อนตำหนิผู้อื่นเมื่อเกิดข้อผิดพลาด	.440	ใช้ได้
3	ท่านไตร่ตรองปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ก่อนตัดสินใจอย่างรอบคอบ	.386	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การตระหนักรู้ (ต่อ)			
4	ท่านตื่นตัวอยู่ตลอดเวลาและสามารถปรับตัว ได้ตามสถานการณ์	.738	ใช้ได้
การโน้มน้าวใจ			
1	ท่านมีทักษะในการพูดชักจูงใจผู้อื่นให้ปฏิบัติ ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ด้วยความเต็มใจ	.524	ใช้ได้
2	ท่านสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้เพื่อนร่วมงานทำภารกิจ ต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ	.633	ใช้ได้
3	ท่านพยายามทำให้เกิดความเชื่อใจแทนที่การบังคับให้ผู้อื่น ปฏิบัติตาม	.750	ใช้ได้
4	ท่านใช้การโน้มน้าวใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงาน ด้วยความสมัครใจ	.539	ใช้ได้
การสร้างมโนทัศน์			
1	ท่านสามารถอธิบายให้เพื่อนร่วมงานทราบได้อย่างชัดเจน ถึงเป้าหมายและทิศทางในอนาคตของหน่วยงาน	.639	ใช้ได้
2	ท่านมีความสามารถในการสร้างเสริมให้เพื่อนร่วมงาน เข้าใจในเป้าหมายของหน่วยงาน	.437	ใช้ได้
3	ท่านมีความคิดอย่างเป็นระบบในการพัฒนาหน่วยงาน ตามลำดับความสำคัญ	.837	ใช้ได้
4	ท่านใช้สถานการณ์ที่เป็นจริงในปัจจุบันสร้าง ภาพอนาคตในหน่วยงาน	.567	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบไม่บริการ	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การมองการณ์ไกล			
1	ท่านกำหนดปรับปรุงการทำงานของท่านโดยเรียนรู้จากประสบการณ์ในอดีต	.649	ใช้ได้
2	ท่านวิเคราะห์สภาพปัจจุบันและแนวโน้มสถานการณ์ในอนาคตเพื่อกำหนดเป้าหมายและทิศทางการทำงานของท่าน	.870	ใช้ได้
3	ท่านใช้เป้าหมายและทิศทางการทำงานเป็นแรงจูงใจให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจและมองเห็นทิศทางการทำงานให้ประสบความสำเร็จ	.688	ใช้ได้
4	ท่านใช้ข้อผิดพลาดในอดีตมาแก้ไขปัจจุบันเพื่อก่อให้เกิดผลงานในอนาคต	.585	ใช้ได้
ความรับผิดชอบร่วมกัน			
1	ท่านให้ความสนิทสนมคุ้นเคยกับเพื่อนร่วมงานทุกคน	.644	ใช้ได้
2	ท่านพร้อมที่จะรับผิดชอบร่วมกันต่อพฤติกรรมการทำงานของกลุ่ม	.554	ใช้ได้
3	ท่านทำสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อเพื่อนร่วมงานและบุคคลอื่น	.546	ใช้ได้
4	ท่านสนับสนุนการจัดสรรทรัพยากรเพื่อสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงานอย่างเหมาะสม	.665	ใช้ได้
การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคน			
1	ท่านแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมให้เกิดความเจริญก้าวหน้าของแต่ละบุคคล	.762	ใช้ได้
2	ท่านอุทิศตนอย่างมากในการให้ความสำคัญในความเจริญก้าวหน้าของบุคลากรแต่ละท่าน	.854	ใช้ได้

ข้อ	ภาวะผู้นำแบบใหม่บริการ	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การอุทิศตนเพื่อพัฒนาคณะ (ต่อ)			
3	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน	.767	ใช้ได้
4	ท่านสนับสนุนส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน เพื่อการพัฒนาบุคลากร	.878	ใช้ได้
การสร้างกลุ่มชน			
1	ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานมีการรวมกลุ่มกันกำหนดเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	.646	ใช้ได้
2	ท่านสร้างบรรยากาศในการทำงานโดยให้ทุกคนเอาใจใส่เอื้ออาทรซึ่งกันและกัน	.728	ใช้ได้
3	ท่านสามารถกระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพึ่งพาอาศัยกันในเรื่องการทำงานและเรื่องส่วนตัว	.420	ใช้ได้
4	ท่านสนับสนุนให้มีการรวมกิจกรรมต่าง ๆ ในโอกาสพิเศษเพื่อก่อให้เกิดความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในหน่วยงาน	.512	ใช้ได้

**ตอนที่ 3 ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของของบุคลากรโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**

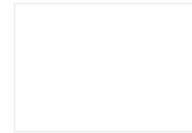
ข้อ	ขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
ด้านความรู้สึกเป็นที่รัก			
1	ท่านรู้สึกว่าได้รับการให้ความสำคัญมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน	.520	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกว่าได้รับรางวัลมากเพียงพอสำหรับการทุ่มเทแรงในการทำงาน	.633	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกว่าได้รับคำขอบคุณจากคนอื่นสำหรับความพยายามในการทำงานของท่าน	.625	ใช้ได้
4	ท่านรู้สึกว่าได้รับมอบหมายงานที่สำคัญ	.441	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกว่าได้เป็นส่วนหนึ่งของทีมในการแก้ไขปัญหาสำคัญ	.558	ใช้ได้
6	ท่านรู้สึกว่าคุณค่าตนเองมีคุณค่า	.520	ใช้ได้
7	ท่านรู้สึกว่าได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียมและยุติธรรม	.633	ใช้ได้
8	ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการแสดงความสามารถ	.500	ใช้ได้
9	ท่านรู้สึกว่าได้มีโอกาสในการเลื่อนขั้น	.571	ใช้ได้
ด้านเป้าหมายในอนาคต			
1	ท่านสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้	.604	ใช้ได้
2	ท่านเข้าใจเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานที่ท่านทำ	.381	ใช้ได้
3	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรสอดคล้องกับเป้าหมายส่วนตัวของท่าน	.404	ใช้ได้
4	ท่านเชื่อว่าท่านเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการที่ทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมาย	.469	ใช้ได้
5	ท่านคิดว่าเป้าหมายขององค์กรมีทิศทางที่ชัดเจน	.652	ใช้ได้

ข้อ	ขั้วญกำล้งใจในการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจจำแนก	แปลผล
ด้านเป้าหมายในอนาคต (ต่อ)			
6	ท่านคิดว่ววิธีการที่จะมุ่งไปสู่เป้าหมายขององค์กรมีความชัดเจน	.584	ใช้ได้
7	ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านมีความมั่นคง	.565	ใช้ได้
8	ท่านเชื่อว่าองค์กรของท่านจะมีอนาคตที่ดีขึ้น	.674	ใช้ได้
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล			
1	ท่านรู้สึกว่วบุคลากรในหน่วยงานของท่านอาสาที่จะช่วยเหลือกันและกัน	.907	ใช้ได้
2	ท่านรู้สึกว่วบุคลากรในหน่วยงานของท่านเข้ากันได้ดี	.536	ใช้ได้
3	ท่านรู้สึกว่วบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีความใส่ใจและใกล้ชิดกันส่งผลให้มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี	.832	ใช้ได้
4	ท่านรู้สึกว่วบุคลากรในหน่วยงานของท่านมีค่านิยมการทำงานเป็นทีมอย่างเห็นได้ชัดเจน	.805	ใช้ได้
5	ท่านรู้สึกว่วท่านมีค่านิยมหลายอย่างเหมือนกับคนอื่นในหน่วยงานของท่านที่ท่านรู้จัก	.886	ใช้ได้

**ตอนที่ 4 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลในเขตอำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร**

ข้อ	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การส่งเสริมสุขภาพ			
1	การปฏิบัติงานบริการทางด้านอนามัยแม่และเด็ก	.746	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานวางแผนครอบครัว	.705	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานบริการทางด้านสุขภาพจิต	.656	ใช้ได้
4	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานทันตกรรม	.659	ใช้ได้
5	การปฏิบัติงานบริการทางด้านงานโภชนาการ	.630	ใช้ได้
การควบคุมและป้องกันโรค			
1	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรคไข้เลือดออก	.645	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคโรคอุจจาระร่วง	.747	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคบิด	.525	ใช้ได้
4	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเอดส์	.750	ใช้ได้
5	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันอุบัติเหตุ	.717	ใช้ได้
6	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วย	.739	ใช้ได้
7	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคเบาหวาน	.744	ใช้ได้
8	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการค้นหาผู้ป่วยโรคความดันโลหิต สูง	.803	ใช้ได้
9	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคติดต่ออื่น ๆ	.739	ใช้ได้
10	การปฏิบัติงานเกี่ยวกับการป้องกันโรคที่ไม่ติดต่ออื่น ๆ	.489	ใช้ได้

ข้อ	ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน	ค่าอำนาจ จำแนก	แปลผล
การรักษาพยาบาล			
1	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการตรวจโรค	.695	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการรักษาโรค	.566	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการปฐมพยาบาล	.772	ใช้ได้
4	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการฉายยา	.684	ใช้ได้
5	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการใช้สมุนไพรรักษาโรค	.645	ใช้ได้
6	การปฏิบัติงานบริการเกี่ยวกับการส่งต่อผู้ป่วย	.759	ใช้ได้
การฟื้นฟูสมรรถภาพ			
1	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง	.735	ใช้ได้
2	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้พิการ	.593	ใช้ได้
3	การปฏิบัติงานบริการที่เกี่ยวกับการดูแลผู้สูงอายุในชุมชน	.620	ใช้ได้
4	การฟื้นฟูความสามารถทางด้านร่างกายแก่คนเจ็บป่วย	.429	ใช้ได้
5	การฟื้นฟูความสามารถทางด้านจิตใจแก่คนเจ็บป่วย	.627	ใช้ได้
การคุ้มครองผู้บริโภค			
1	การเสริมสร้างศักยภาพผู้บริโภคด้านความรู้ในการบริโภคและเรียกร้องสิทธิอันชอบธรรม	.730	ใช้ได้
2	การสร้างและขยายเครือข่ายการมีส่วนร่วมในการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสุขภาพของผู้บริโภคในท้องถิ่น	.606	ใช้ได้
3	การตรวจสอบ ติดตามคุ้มครองผู้บริโภค ด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพ ในสถานที่จำหน่าย ตามที่ระบุไว้ใน พ.ร.บ. แต่ละประเภท	.346	ใช้ได้
4	การคุ้มครองผู้บริโภคด้านระบบบริการสุขภาพ	.561	ใช้ได้



ประวัติย่อของผู้วิจัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์

ประวัติย่อของผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นางสาววรัญญา รักษาแก้ว
วัน เดือน ปีเกิด	วันที่ 19 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2533
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	84 หมู่ที่ 12 ตำบลพินนา อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร โทรศัพท์ 086-1383826
ตำแหน่งปัจจุบัน	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สถานที่ทำงาน	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านตาล ตำบลโคกสี อำเภอสว่างแดนดิน จังหวัดสกลนคร
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2548	ระดับมัธยมศึกษาตอนต้น โรงเรียนสว่างแดนดิน
พ.ศ. 2551	ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย โรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
พ.ศ. 2556	ระดับปริญญาตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สาขาสาธารณสุขชุมชน
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2557 -2563	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านตาล ตำบลโคกสี
ระยะเวลา 6 ปี	ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข
พ.ศ. 2563-ปัจจุบัน	โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลบ้านตาล ตำบลโคกสี ตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ