



ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท

ประเสริฐ สิทธิผลวนิชกุล

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร

ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

พ.ศ. 2565



DIRECTOR'S SERVANT LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION TOWARDS
WORK ENGAGEMENT AMONG PUBLIC HEALTH PERSONNEL IN TUMBON
HEALTH PROMOTING HOSPITAL, CHAINAT PROVINCE

PRASERT SITTHIPHONWANIDKUN

A THESIS SUBMITTED IN PARTIAL FULFILLMENT OF THE REQUIREMENTS
FOR THE DEGREE OF MASTER OF PUBLIC HEALTH
IN HEALTH SYSTEM MANAGEMENT

GRADUATE SCHOOL

VALAYA ALONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
UNDER THE ROYAL PATRONAGE PATHUM THANI

2022

ใบรับรองวิทยานิพนธ์

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ชื่อเรื่องวิทยานิพนธ์ ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
และความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

ชื่อนักศึกษา ประเสริฐ สติผลวนิชกุล


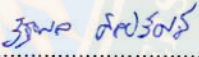
รหัสประจำตัว 61G54810105

ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชา การจัดการระบบสุขภาพ

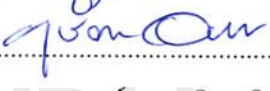
คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์

 ประธาน  ประธาน
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์) (อาจารย์ ดร.รัฐพล ศิลปรัตน์)

 กรรมการ  กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาธิป ศีลบุตร) (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศพร ชูศักดิ์)

 กรรมการ
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาธิป ศีลบุตร)

 กรรมการและเลขานุการ
(รองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์)

 ผู้ทรงคุณวุฒิ
(รองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาว)


(รองศาสตราจารย์ ดร.กัณฑ์กัญญา คลังพหล)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

วันที่ 19 เดือน พฤศจิกายน พ.ศ. 2564

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี

ประเสริฐ สิทธิพลวิชกุล (2565) ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท. สาธารณสุขศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ. อาจารย์ที่ปรึกษา : รศ.ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์ ผศ.ดร.จุฑาธิป ศीलบุตร

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบายแบบภาคตัดขวาง มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์และความสามารถในการอธิบายความผันแปรระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข ต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท การวิจัยครั้งนี้รวบรวมข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท จำนวน 147 คน สุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือรวบรวมข้อมูลประกอบด้วย แบบวัดความผูกใจในงาน ภาวะผู้นำใ้บริการ ความพึงพอใจในงาน และข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันและวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัยพบว่า ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับปานกลาง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีภาวะผู้นำใ้บริการสูง และบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเกินครึ่งมีความพึงพอใจในงาน ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p\text{-value} < .001$) และสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข ได้ร้อยละ 15.7 (Adjusted $R^2 = 0.157$, $p\text{-value} < .001$)

องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นผู้บริหารน่าจะกำหนดนโยบาย การพัฒนาทักษะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการเป็นผู้นำใ้บริการที่ต้องเรียนรู้ที่จะคิดในรูปแบบของการควบคุมร่วม ด้วยการหาข้อตกลงระหว่างผู้นำและผู้ตามผู้นำใ้บริการจะสร้างความสัมพันธ์กับผู้ตามบนพื้นฐานของความคิด วัฒนธรรมที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน เพื่อนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร ในองค์กรแห่งการเรียนรู้ ผู้นำจะช่วยให้บุคลากรเห็นภาพรวมขององค์กรทั้งหมด ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม ริเริ่มการเปลี่ยนแปลง และเพิ่มความสามารถของบุคลากรเพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรในอนาคต รวมทั้งกำหนดนโยบายผลตอบแทนที่เป็นธรรม การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม และโอกาสก้าวหน้าในงาน เป็นผลให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีใจจดจ่อมุ่งมั่นในงาน ความกระตือรือร้นในงาน และการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน ต่อไป

คำสำคัญ : ความผูกใจในงาน ภาวะผู้นำใ้บริการ ความพึงพอใจในงาน บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Prasert Sitthiphonwanidkun. (2022). Director's Servant Leadership and Job Satisfaction towards Work Engagement among Public Health Personnel in Tumbon Health Promoting Hospital, Chainat Province. Master of Public Health (Health System Management). Advisors: Assoc. Prof. Dr.Bhusita Intaraprasong, Asst. Prof. Dr.Jutatip Sillabutra

ABSTRACT

This study was an explanatory cross-sectional survey research. The objective of the study was to explain the relationship and the variation among servant leadership, job satisfaction and work engagement of the personnel in Tumbon Health Promoting Hospital, Chainat province. In this study, the data were collected from 147 individuals working in Tumbon Health Promoting Hospital, Chainat province selected by multi-stage sampling. The questionnaires used to collect the data included the Utrecht work engagement scale, a servant leadership questionnaire and a job description index. The data were analyzed using Pearson's product-moment correlation coefficient and multiple regression analysis.

The results showed that the work engagement of the personnel in Tumbon Health Promoting Hospital, Chainat province, was at a moderate level. The servant leadership of the directors of Tumbon Health Promoting Hospital were at a high level. More than half of the personnel in Tumbon Health Promoting Hospital were satisfied with their job. The servant leadership of directors of Tumbon Health Promoting Hospital and job satisfaction of the personnel were positive and moderately associated with the work engagement of the personnel in Tumbon Health Promoting Hospital (p -value $<.001$). The servant leadership of directors of Tumbon Health Promoting Hospital and job satisfaction of the personnel explained 15.7% (Adjusted $R^2 = 0.157$, p -value $<.001$) of the variation in the work engagement of the personnel in Tumbon Health Promoting Hospital, Chainat province.

The knowledge gained from this research indicates that the servant leadership of the directors of Tumbon Health Promoting Hospital and job satisfaction of the personnel affect the work engagement of the personnel in Tumbon Health Promoting Hospital. Accordingly, administrators should create policies concerning skills development for the directors of Tumbon Health Promoting Hospital. To be an efficient servant leader, one must learn to think in common control patterns by finding agreements between the leaders and the followers. Servant leaders build relationships with followers based on the concept of a unified culture for the organizational goals. In learning organizations, leaders help the personnel understand the overview of the organization, promote teamwork, initiate changes and increase the ability of personnel to change the organization in the future. By establishing a policy of fair pay, appropriate welfare and promotion, the personnel in Tumbon Health Promoting Hospital should show increased vigor and dedication.

Keywords: Work Engagement, Servant Leadership, Job Satisfaction, Personnel in Tumbon Health Promoting Hospital, Tumbon Health Promoting Hospital

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงด้วยความกรุณาและความช่วยเหลืออย่างดียิ่งจากรองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์ อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์หลัก ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาธิป ศีลบุตร อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ร่วม และรองศาสตราจารย์ ดร.กล้า ทองขาวประธานกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ ที่กรุณาให้คำปรึกษา ชี้แนะ และช่วยเหลือ ด้วยความเอาใจใส่ตลอดมาตั้งแต่ต้นจนเสร็จเรียบร้อย ผู้วิจัยขอกราบขอบพระคุณ ไว้เป็นอย่างสูง

ขอขอบพระคุณ รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดุรงค์เดช และอาจารย์ ดร.รัฐพล ศิลปะรัศมี อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ รองศาสตราจารย์.ดร.วันเพ็ญ แก้วปาน อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข อาจารย์ ดร.ยุวณัฐัตถ์สมบุรณ์ อาจารย์ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดลผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทัศนพร ชูศักดิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ กรุณาช่วยตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาแบบสอบถาม ให้คำแนะนำ ปรับปรุง รวมถึงข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำวิทยานิพนธ์

ขอขอบพระคุณ นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท สาธารณสุขอำเภอทุกอำเภอในจังหวัดชัยนาท ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุขแพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุข และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ที่อนุญาต และกรุณาตอบแบบสอบถามเพื่อการวิจัยครั้งนี้ ขอขอบพระคุณบิดามารดา ครูอาจารย์ทุกท่านที่ประสิทธิ์ประสาทวิทยาการ วางรากฐานแก่ผู้วิจัยและท่านอื่น ๆ ที่ไม่ได้กล่าวนามไว้ ณ ที่นี้ที่กรุณาให้ความสะดวก ความร่วมมือ ข้อเสนอแนะและอื่น ๆ ในการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้

GRAD VRU

ประเสริฐ สิทธิผลวนิชกุล

สารบัญ

	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย.....	ค
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....	ง
กิตติกรรมประกาศ.....	จ
สารบัญ.....	ฉ
สารบัญตาราง.....	ฌ
สารบัญภาพ.....	ฎ
บทที่ 1 บทนำ.....	1
1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา.....	1
1.2 คำถามการวิจัย.....	5
1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย.....	6
1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย.....	7
1.5 สมมติฐานงานวิจัย.....	8
1.6 ขอบเขตของการวิจัย.....	8
1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....	8
1.8 ตัวแปรที่ใช้สำหรับงานวิจัย.....	11
บทที่ 2 เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	13
2.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล.....	13
2.2 ความผูกใจในงาน.....	15
2.3 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำใ้บริการ.....	18
2.4 ความพึงพอใจในงาน.....	26
2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....	32

บทที่ 3	วิธีการดำเนินการวิจัย.....	62
3.1	รูปแบบการวิจัย.....	62
3.2	ประชากร กลุ่มตัวอย่าง หน่วยการวิเคราะห์.....	62
3.3	เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....	66
3.4	การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ.....	70
3.5	วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....	71
3.6	การวิเคราะห์ข้อมูล.....	71
3.7	สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล.....	72
3.8	จริยธรรมการวิจัย.....	72
บทที่ 4	ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....	74
4.1	ปัจจัยส่วนบุคคล.....	74
4.2	ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ชัยนาท.....	76
4.3	ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ตามความคิดเห็น ของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัด ชัยนาท.....	82
4.4	ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท.....	90
4.5	ทดสอบสมมติฐาน.....	96
บทที่ 5	สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....	105
5.1	สรุปผลการวิจัย.....	106
5.2	การอภิปรายผล.....	108
5.3	ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย.....	111
5.4	ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป.....	113
บรรณานุกรม.....		114

ภาคผนวก.....	124
ภาคผนวก ก แบบสอบถามในการวิจัย	125
ภาคผนวก ข รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย	133
ภาคผนวก ค ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม	140
ภาคผนวก ง จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	147
ประวัติผู้วิจัย.....	150



GRAD VRU

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	36
ตารางที่ 2 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย	64
ตารางที่ 3 การแบ่งระดับความผูกใจในงาน	67
ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท (n = 147)	75
ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความผูกใจใน งานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ในภาพรวมและราย ด้าน (n = 147)	78
ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกต่อความผูกใจในงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท รายข้อ (n = 147)	79
ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็น ของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมและรายด้าน (n = 147).....	85
ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ในรายข้อ (n = 147).....	86
ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในงาน ของ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ในภาพรวมและรายด้าน (n=147 คน).....	91
ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท (n=147).....	93
ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท จำแนกตามรายด้าน (n=147)	98

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจ ใน
งานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทจำแนกตามรายด้าน
(n=147)..... 99

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท จำแนกตามรายด้าน (n=147) 100

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกใจในงาน ของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท (n=147)..... 102

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ และความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน
มีความสัมพันธ์กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดชัยนาท (n=147)..... 102

สารบัญภาพ

หน้า

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท.....	7
ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับความผูกใจในงาน	35
ภาพที่ 3 การสุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ...	65



GRAD VRU

บทที่ 1

บทนำ

1.1 ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

กระทรวงสาธารณสุขจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) พ.ศ. 2560 – 2579 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นกรอบแนวทางในการดำเนินงานของหน่วยงานด้านสาธารณสุข การพัฒนาระบบสุขภาพเพื่อให้สอดคล้อง และเชื่อมโยงสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (Sustainable Development Goals: SDGs) เป็นไปตามแนวทางของรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี นโยบายรัฐบาล นโยบาย ประเทศไทย 4.0 แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ฉบับที่ 12 รวมทั้งแนวนโยบาย ประชาธิปไตย และประเด็นเร่งด่วน เพื่อเป้าหมายการปฏิรูปประเทศไทย ของรัฐบาล โดยกรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (ด้านสาธารณสุข) เป็นกรอบ การพัฒนาระยะยาวมุ่งเน้น เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทย มีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้วด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” (กระทรวงสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2561) วิสัยทัศน์กระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์กรหลักด้านสุขภาพ ที่รวมพลังสังคม เพื่อประชาชนสุขภาพดี พันธกิจ พัฒนาและอภิบาลระบบสุขภาพอย่าง มีส่วนร่วมและยั่งยืน เป้าหมาย ประชาชนสุขภาพดี เจ้าหน้าที่มีความสุข ระบบสุขภาพยั่งยืน ประกอบด้วยยุทธศาสตร์ความเป็นเลิศ 4 ด้าน ยุทธศาสตร์ที่ 1 ด้านส่งเสริมสุขภาพ ป้องกันโรค และ คัดกรองผู้บริโภครุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านการบริการเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ ยุทธศาสตร์ ที่ 4 บริหารเป็นเลิศด้วยธรรมาภิบาล ซึ่งในยุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านบุคลากรเป็นเลิศ นั้นเน้นการพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ เนื่องจากปัญหาการขาดแคลน กำลังคนด้านสุขภาพนั้น

ปีงบประมาณ 2562 กระทรวงสาธารณสุขจัดทำแผนยุทธศาสตร์ มีแผนงานทั้งสิ้น 15 แผนงาน 40 โครงการ ตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุข 55 ตัวชี้วัด ด้านบุคลากรเป็นเลิศเป็น ยุทธศาสตร์ที่ 3 แผนงานที่ 10 การพัฒนาระบบบริหารจัดการกำลังคนด้านสุขภาพ มีโครงการ 2 โครงการ โครงการที่ 1 ผลิตและพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพสู่ความเป็นมืออาชีพ โครงการที่ 2 โครงการ Happy MOPH กระทรวงสาธารณสุข กระทรวงแห่งความสุข โดยมี ตัวชี้วัด 1) ร้อยละของ เขตสุขภาพที่มีการบริหารจัดการกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ 2) จำนวนหน่วยงานที่เป็นองค์กรแห่ง ความสุข (Happy Organization) (กระทรวงสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562) กระทรวงสาธารณสุขได้ประสานความร่วมมือกับสถาบันประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล

สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ และมหาวิทยาลัยสวนดุสิตในการขอใช้เครื่องมือวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) และองค์การ

ปี 2560 พบว่าบุคลากรกระทรวงสาธารณสุขตอบแบบประเมินวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) ทั้งสิ้น 221,219 คน ค่าคะแนนความสุขเฉลี่ย 63.07 จำแนกรายมิติ ได้แก่ มิติจิตวิญญาณดีค่าเฉลี่ย 70.98 มิติน้ำใจดีค่าเฉลี่ย 68.81 มิติครอบครัวดีค่าเฉลี่ย 66.54 มิติสุขภาพดีค่าเฉลี่ย 66.01 มิติใฝ่รู้ดีค่าเฉลี่ย 63.02 มิติสังคมดีค่าเฉลี่ย 62.96 มิติการทำงานดีค่าเฉลี่ย 62.10 มิติผ่อนคลายดีค่าเฉลี่ย 56.20 และมิติสุขภาพเงินดีค่าเฉลี่ย 50.99 ปี 2562 บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขตอบแบบประเมินวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) ทั้งสิ้น 320,828 คน คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 80.90 บุคลากรกระทรวงสาธารณสุขมีความสุขภาพรวมที่ร้อยละ 63.63 และเมื่อพิจารณารายมิติพบว่า มิติจิตวิญญาณดีค่าเฉลี่ย 71.40 มิติน้ำใจดีค่าเฉลี่ย 70.19 มิติสุขภาพกายดีค่าเฉลี่ย 66.12 มิติความผูกพันดีค่าเฉลี่ย 65.25 มิติใฝ่รู้ดีค่าเฉลี่ย 65.11 มิติครอบครัวดีค่าเฉลี่ย 64.89 มิติสังคมดีค่าเฉลี่ย 63.82 มิติการทำงานดีค่าเฉลี่ย 62.75 มิติสมดุลชีวิตกับการทำงานค่าเฉลี่ย 56.15 มิติผ่อนคลายดีค่าเฉลี่ย 55.98 และมิติสุขภาพเงินดีค่าเฉลี่ย 52.55

จากการสำรวจวัดความสุขในระดับบุคคล ภาพรวมของปี 2562 เพิ่มขึ้นทุกมิติ ยกเว้น มิติครอบครัวดี จากปี 2560 ค่าเฉลี่ย 66.54 เหลือเพียง 64.89 ในปี 2562 ประเด็นที่ค่าความสุขน้อยได้แก่ เวลาอยู่กับครอบครัว และการทำกิจกรรมกับครอบครัว ในส่วนของมิติการทำงานดีนั้น มีประเด็นที่มีค่าความสุขน้อย ได้แก่ ค่าตอบแทนความเสี่ยง โอกาสในการเติบโต วิเคราะห์ได้ว่าปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อระดับความสุข เช่น ค่าตอบแทนไม่คุ้มกับความเสี่ยงและงานที่ได้รับ งานที่รับผิดชอบไม่ตรงตามตำแหน่ง ความถนัด ความสามารถที่มี ผู้บริหารสั่งการขัดแย้งกับกฎระเบียบ เป็นต้น ส่วนผลการประเมินการวัดความสุขในระดับบุคคล (Happinometer) ในปี 2562 ของเขตสุขภาพที่ 3 จังหวัดชัยนาท มีค่าเฉลี่ยมิติด้านการงานดี 62.64 เป็นอันดับรองสุดท้ายของเขตและมีค่าเฉลี่ยน้อยกว่าระดับประเทศ (กระทรวงสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2562)

ข้อมูลจากการตรวจราชการระดับเขตสุขภาพ ประจำปีงบประมาณ 2561 เขตสุขภาพที่ 3 มีจำนวนข้าราชการ ลาออก ให้ออก ปลดออก ไล่ออก โอนไป จำนวนรวม 1,036 คน คิดเป็นร้อยละ 6.09 ในส่วนของจังหวัดชัยนาท มีข้าราชการลาออก 116 คน ไล่ออก 3 คน โอนไป 3 คน รวม 122 คน คิดเป็นร้อยละ 5.73 เป็นอันดับ 3 ของเขตซึ่งเป็นปัญหาด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลจังหวัดชัยนาทมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทั้งหมด 72 แห่งโดยมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ขนาดใหญ่ 2 แห่ง ขนาดกลาง 53 แห่ง ขนาดเล็ก 17 แห่ง ควรที่จะมีบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานจำนวน 518 คน ตามเกณฑ์ขั้นต่ำของกลุ่มงานอัตรากำลัง กองบริหารทรัพยากรบุคคลกระทรวงสาธารณสุข ข้อมูลจากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทปี2562 จำนวนบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลรวม

262 คน มีการลาออกในปี 2558 1 คนปี 2559 3 คน และปี 2562 3 คน มีบุคลากรการขอย้ายจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้นสังกัดปี 2558 จำนวน 13 คน ปี 2559 จำนวน 9 คน ปี 2560 จำนวน 28 คน และปี 2561 จำนวน 26 คนจากข้อมูลดังกล่าวบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีแนวโน้มที่จะขอลาออก และขอย้ายที่ทำงานมากขึ้นทุกปี

กระทรวงสาธารณสุขขาดแคลนบุคลากรด้านสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เมื่อเทียบภาระงานกับอัตรากำลังในปัจจุบัน ซึ่งมีการทำงานเฉลี่ย 1.2 FTE (Full time equivalent) ใช้เวลากว่าร้อยละ 30 ทำรายงานตามตัวชี้วัด และยังต้องทำงานบริหาร เช่น การเงิน พัสดุ ธุรการ และข้อมูล ฉะนั้นเวลาการให้บริการผู้ป่วยจึงลดลง เจ้าหน้าที่รู้สึกขาดขวัญและกำลังใจ การปฏิบัติงาน รวมถึงความก้าวหน้าในวิชาชีพ ดังนั้นควรที่จะมีการปรับปรุงกระบวนการทำงาน ด้านการบริการและบริหารสามารถใช้ทรัพยากรบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพตรงตามสาขาวิชาที่จบ การศึกษา การนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาช่วยในการปฏิบัติงานให้การลงข้อมูลตอบสนองต่อตัวชี้วัดกระทรวงสาธารณสุขได้โดยไม่ต้องมีการเก็บซ้ำอีกครั้งหนึ่ง (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ, 2560)

บุคลากรสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทมีค่าเฉลี่ยมิติด้านการงานดี เป็นลำดับรองสุดท้ายของเขตสุขภาพที่ 3 จากงานวิจัยพบว่าความผูกใจในงานของบุคลากรในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานในองค์การอย่างทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน การทำงานจะประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังขององค์การ ความผูกใจในงานเป็นสิ่งที่แสดงออกของบุคลากรถึงอารมณ์ การรับรู้ในบทบาทด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อองค์การของบุคลากรในเชิงบวก (Kahn, 1990) เป็นความรู้สึกทางจิตใจ อารมณ์ต่องานที่เป็นลักษณะในเชิงบวก มีความรู้สึกในจิตใจว่างานของตนเองมีคุณค่า ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะ ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) (Schaufel & Bakker, 2004) ความผูกใจในงานของพนักงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกต่อผลลัพธ์ของการประกอบธุรกิจ การผลิต กำไร ความพึงพอใจในงาน ความคงอยู่ของพนักงาน และความปลอดภัยในงาน (Harter, Schmidt and Hayes, 2002)

การปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่มีจำนวนบุคลากรจำกัดนั้น ความสามารถในการบริหารงาน และคุณลักษณะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ผู้บริหารทุกระดับควรให้ความสำคัญด้านความสามารถในการบริหารงาน และคุณลักษณะผู้นำของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มากกว่าการสนับสนุนจากเครือข่ายบริการปฐมภูมิการนิเทศงานจึงน่าจะมีการประเมินความสามารถในการบริหารงาน และ

คุณลักษณะผู้นำควบคู่กันไปกับผลการดำเนินงาน (บุญนริศ สายสุ่ม ภูษิตา อินทรประสงค์ จรรยา ภัทรอาชาชัย และชาญวิทย์ ทรัพย์, 2553)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการเน้นการให้บริการเป็นอันดับแรก และกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรีและความนับถือ การสร้างกลุ่มและทีม การฟังเพื่อนร่วมงาน และพนักงาน (Spear, 2004) ภาวะผู้นำใฝ่บริการ เป็นลักษณะพฤติกรรมของผู้นำที่เน้นให้ความสำคัญกับการให้บริการผู้อื่นเป็นอันดับแรก (Service to other) ใช้วิธีการแบบองค์รวมในการทำงาน (A holistic approach to work) ส่งเสริมการสร้างชุมชน (Promoting a sense of community) และแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจ (The sharing of power in decision-making) (Greenleaf, 1996 cited in Smith, 2005) จากงานวิจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้าหอผู้ป่วย และวัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขตภาคใต้ (ณัฐชากรณัฏ เทโหปการ, 2552) จากผลการวิจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกใจในงานพนักงานสรรพากรประจำจังหวัดกิลาน ประเทศอิหร่าน (Akbari, Kashani, Nikookar & Ghaemi, 2014) เช่นเดียวกับผลการวิจัยภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้จัดการมีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจในงานของพนักงานบริษัทในประเทศนิวซีแลนด์ และมีความสัมพันธ์เชิงบวกความผูกใจในงานทั้ง 3 มิติ (Haar, Brougham, Roche & Barney, 2017)

ในการบริหารองค์การ ความพึงพอใจในการทำงานของบุคลากร เป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การ ซึ่งความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกรวม ๆ ต่อการทำงานในทางด้านดีที่เกิดจากการทำงาน ทำให้ได้รับผลตอบแทนที่เกิดจากความพึงพอใจในงาน ความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานเป็นสิ่งที่องค์การต้องให้ความสำคัญ ความพึงพอใจในงานมีประโยชน์ต่อการทำงาน เพราะหากบุคลากรมีความพึงพอใจในงานสูงย่อมมีผลต่องาน การทุ่มเทการทำงาน ความรับผิดชอบ งาน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลขององค์การ (จร สุนทรายุทธ, 2553) นอกจากนั้นแล้ว ความพึงพอใจในงานยังมีผลดีต่อองค์การหลายประการ เช่น ลดอัตราการลาออกของพนักงาน ลดการขาดงานของพนักงาน และลดการประท้วงต่อต้านของพนักงาน เป็นต้น (เนตรพัฒนา ยาวีราช, 2553) หากบุคลากรในองค์การใดก็ตามบุคลากรไม่มีความพึงพอใจในการทำงาน ก็จะเป็นมูลเหตุหนึ่งที่ทำให้ผลงาน และการปฏิบัติงานต่อคุณภาพของงานลดลง มีการขาดงาน ลาออกจากงาน หรืออาจก่อให้เกิดปัญหาอาชญากรรม และปัญหาทางวินัยได้ (ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535) ความพึงพอใจในงานของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในสถานบริการปฐมภูมิในชนบทของประเทศแอฟริกาใต้มีผลต่อความตั้งใจในการย้ายที่ทำงาน ความพึงพอใจในงานสูงความตั้งใจในการย้ายที่ทำงานต่ำ (Delobelle, Rawlinson, Ntuli, Malatsi, Decock & Depoorter, 2010)

จากข้อมูลดังกล่าวข้างต้น แสดงให้เห็นว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท มีแนวโน้มการลาออก โอนย้าย เพิ่มมากขึ้นในทุกปี ถ้าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความผูกใจในงาน ความพึงพอใจในงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีภาวะผู้นำ ใฝ่บริการคาดว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข งานมีประสิทธิภาพ และคงอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนานขึ้น ดังนั้นการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยมีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท และเพื่อเป็นแนวทางในการปรับปรุงระบบสนับสนุนให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลผูกใจในงานและพึงพอใจในงาน ลดการลาออก การขอย้ายสถานที่ปฏิบัติงาน รวมทั้งเป็นแนวทางในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสาธารณสุขและผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อไป

1.2 คำถามการวิจัย

1.2.1 ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับใด

1.2.2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่วัดโดยบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับใด

1.2.3 ความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับใด

1.2.4 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์กับความผูกใจในงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทหรือไม่ อย่างไร

1.2.5 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทหรือไม่ อย่างไร

1.2.6 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน มีความสามารถในการอธิบายความผันแปร ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทหรือไม่ มากน้อยเท่าไร

1.3 วัตถุประสงค์การวิจัย

1.3.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์และอิทธิพลระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.3.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

1.3.2.1 วัดระดับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.3.2.2 วัดระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่วัดโดยบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.3.2.3 วัดระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.3.2.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.3.2.5 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.3.2.6 วิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

GRAD VRU

1.4 กรอบแนวคิดในการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.5 สมมติฐานงานวิจัย

1.5.1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.5.2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.5.3 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและ ความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

1.6 ขอบเขตของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีขอบเขตการวิจัย บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของจังหวัดชัยนาทเท่านั้น ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่มีระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป และไม่อยู่ในระหว่างการลาทุกประเภท การเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมีนาคม-พฤษภาคม 2563

1.7 คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

1.7.1 ความผูกใจในงาน (Work engagement) หมายถึง ความรู้สึกทางจิตใจอารมณ์ต่อ งานที่เป็นลักษณะในเชิงบวก มีความรู้สึกในจิตใจว่างานของตนเองมีคุณค่าซึ่งแสดงออกมาในลักษณะ ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) และการจดจ่อมุ่งมั่น ในงาน (Absorption)

1.7.1.1 ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท แสดงออกถึงความมีพลังกำลัง ในการทำงาน ความเข้มแข็ง ความเต็มใจ และความพยายามในการทำงานแม้ว่างานจะยาก

1.7.1.2 การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) หมายถึง ระดับความรู้สึกของ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ให้ความสำคัญต่องาน มีความตื่นตัว ความภาคภูมิใจในงาน และมีแรงบันดาลใจต่องานที่ทำ

1.7.1.3 การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) หมายถึง ระดับความรู้สึกของ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท แสดงออกถึงความหลงใหล

ในงานมีความตั้งใจในงานที่ทำโดยไม่ได้คำนึงถึงเวลาที่ผ่านไป มีความตื่นเต้นที่จะทำงานให้ประสบความสำเร็จ

1.7.2 ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant leadership) หมายถึง ระดับการรับรู้ของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ต่อพฤติกรรมของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ให้ความสำคัญกับผู้ตาม ยินดีให้บริการแก่ผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก เพื่อตอบสนองความต้องการ และช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น สร้างทีมงานโดยเน้นการทำงานแบบองค์รวม การแบ่งอำนาจในการตัดสินใจนำความสำเร็จไปสู่เป้าหมายขององค์การ เครื่องมือวัดภาวะผู้นำใฝ่บริการวัด 5 มิติดังนี้

1.7.2.1 การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic calling) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของผู้นำในการดำเนินชีวิตที่ดีแตกต่างจากคนอื่น ๆ มีความกรุณาเอื้อเฟื้อสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตทำเพื่อผู้อื่น เป้าหมายสูงสุด คือ การได้ให้บริการลูกน้อง และผู้เกี่ยวข้องในงานให้ความช่วยเหลือ และให้ความสนใจผู้อื่นมากกว่าตนเอง ยินดีชวนขวยตอบสนองความต้องการในงานของลูกน้อง

1.7.2.2 การเยียวยารักษาอารมณ์ (Emotional healing) หมายถึง ความรับผิดชอบทักษะของผู้นำสนับสนุนการฟื้นฟูจิตวิญญาณของผู้อื่นจากความทุกข์ยากและการบาดเจ็บ ผู้นำใช้การเอาใจใส่ และการเป็นผู้ฟังที่ดี ผู้นำอำนวยความสะดวกให้กระบวนการฟื้นฟูจิตใจอย่างมีประสิทธิภาพ สร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความเป็นส่วนตัว และความเป็นมืออาชีพ ผู้นำสร้างผู้ที่เคยได้รับการฟื้นฟูจิตใจให้ขึ้นมาเป็นผู้นำในอนาคตได้

1.7.2.3 ภูมิปัญญา (Wisdom) หมายถึง ผู้นำสามารถเข้าใจองค์ประกอบของการตระหนักรู้สิ่งรอบตัว และความคาดหวังผลลัพธ์ เมื่อรวมกันทั้งสองลักษณะผู้นำจะมีความเข้าใจในสิ่งเหล่านั้นได้ มีลักษณะช่างสังเกต คาดหมายการทำงานข้างหน้าที่จะฝ่ายได้ ผู้นำมีความคิดสมบูรณ์แบบสามารถทำได้จริงเกิดจากความรู้และการใช้ประโยชน์สูงสุด

1.7.2.4 การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ (Persuasive mapping) หมายถึง ผู้นำใช้คำพูดมีเหตุมีผลและกรอบทางจิตใจ ผู้นำมีทักษะจับกลุ่มประเด็นในการสร้างกรอบแนวคิดที่มีความเป็นไปได้สูง และกระตุ้นความสนใจในโอกาสที่เหมาะสม ผู้นำปลุกใจคนอื่น ๆ ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์องค์การในอนาคต และการกระตุ้นความสนใจอย่างมีเหตุมีผลให้ผู้อื่นทำในสิ่งต่าง ๆ

1.7.2.5 การพิทักษ์รักษาองค์การ (Organizational stewardship) หมายถึง ผู้นำเตรียมองค์การที่ให้ผลงานดีแก่สังคมผ่านการพัฒนา แผนการ และการทำกิจกรรมสู่ภายนอกชุมชน รวมทั้งองค์การที่มีจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อชุมชน และทำให้แน่ใจเป็นการทำอย่างมียุทธศาสตร์ หลุดพ้นจากสิ่งเดิม ๆ ในทิศทางที่ดีกว่า ผู้นำพัฒนาชุมชนให้กล้าหาญมีชีวิตชีวาในที่ทำงานเป็นการเตรียมส่งมอบมรดกก่อนจากไป

1.7.3 ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความรู้สึกดี ต่องานของตนใน ด้านลักษณะงาน (Work) ด้านผลตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Promotion) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) และด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker)

1.7.3.1 ด้านลักษณะงาน (Work) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ต่องานที่รับผิดชอบ ตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่ทำหามีคุณค่า อยากทำตั้งแต่ต้นจนจบ และมีความภาคภูมิใจในผลงาน

1.7.3.2 ด้านผลตอบแทน (Pay) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากรสาธารณสุข ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ต่อเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น และสวัสดิการ ประเภทต่าง มีความพอเพียงต่อการดำรงชีวิต

1.7.3.3 ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Promotion) หมายถึง ระดับความรู้สึก ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ต่อโอกาสที่ได้เลื่อน ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามความรู้ความสามารถและผลงานอย่างยุติธรรม

1.7.3.4 ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ต่อผู้บังคับบัญชา มีความพึงพอใจต่อ การบริหารงาน ความเป็นผู้นำ มีไหวพริบปฏิภาณสามารถแก้ปัญหาในสถานการณ์สำคัญได้ และ มีความคิดทันสมัย

1.7.3.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ระดับความรู้สึกของบุคลากร สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ต่อผู้ที่ทำงานอยู่ด้วยกัน ความร่วมแรง ร่วมใจ เห็นอกเห็นใจ และมีความรับผิดชอบต่องานที่ทำ

1.7.4 บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัยเฉลิม พระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ตำบลห้วยกรด และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภายใน จังหวัดชัยนาท ได้แก่ กลุ่มที่ 1 พยาบาลวิชาชีพ กลุ่มที่ 2 นักวิชาการสาธารณสุขและแพทย์แผนไทย กลุ่มที่ 3 เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนและเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ที่มีอายุราชการตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ไม่อยู่ในระหว่างการลาทุกประเภท และไม่นับรวม ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล

1.7.5 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง สถานบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิ สังกัด สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท จำนวน 72 แห่ง ได้แก่ อำเภอเมือง ชัยนาท มีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจำนวน 12 แห่ง อำเภอมโนรมย์จำนวน 7 แห่ง อำเภอ วัดสิงห์จำนวน 5 แห่ง อำเภอสรรพยาจำนวน 12 แห่ง อำเภอสรรคบุรีจำนวน 13 แห่ง อำเภอหันคา

จำนวน 10 แห่ง อำเภอหนองมะโมงจำนวน 7 แห่ง อำเภอเนินขามจำนวน 5 แห่ง และสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี ตำบลห้วยกรด

1.7.6 อายุ หมายถึง ระยะเวลาตั้งแต่แรกเกิดจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม นับเต็มปีบริบูรณ์

1.7.7 อายุงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลา นับตั้งแต่เข้าปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจนถึงปีที่ตอบแบบสอบถาม

1.7.8 การศึกษา หมายถึง วุฒิที่ได้รับสูงสุดจากสถานบันการศึกษาของผู้ตอบแบบสอบถาม

1.7.9 อาชีพ หมายถึง วิชาชีพด้านการสาธารณสุข ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

1.8 ตัวแปรที่ใช้สำหรับงานวิจัย

1.8.1 ตัวแปรตาม (Dependent variable) ได้แก่

ความผูกใจในงาน

1. ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor)
2. การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication)
3. การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption)

1.8.2 ตัวแปรอิสระ (Independent variable) ได้แก่

ภาวะผู้นำใ้บริการ

1. การเสียสละรับใช้โดยไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic calling)
2. การเยียวยารักษาอารมณ์ (Emotional healing)
3. ภูมิปัญญา (Wisdom)
4. การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ (Persuasive mapping)
5. การพิทักษ์รักษาองค์การ (Organizational stewardship)

ความพึงพอใจในงาน

1. ด้านลักษณะงาน (Work)
2. ด้านผลตอบแทน (Pay)
3. ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Promotion)
4. ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision)
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker)

โดยสรุปในบทที่ 1 ผู้วิจัยกล่าวถึงปัญหาของบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีแนวโน้มการลาออก โอนย้าย เพิ่มมากขึ้นทุกปี รวมทั้งปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเมื่อเทียบกับภาระงาน ถ้าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล

ส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความผูกใจในงาน จะปฏิบัติงานอย่างมีความสุข งานมีประสิทธิภาพ และคงอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมากขึ้น จากการทบทวนวรรณกรรมพบว่า มีปัจจัยที่มีผลต่อความผูกใจในงาน มี 2 ปัจจัย ได้แก่ ภาวะผู้นำใ้บริการและความพึงพอใจในงาน นำมาสู่แนวความคิดการวิจัยโดย ภาวะผู้นำใ้บริการและความพึงพอใจในงานเป็น ตัวแปรอิสระ และความผูกใจในงานเป็นตัวแปรตาม มีวัตถุประสงค์ทั่วไป เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท และวัตถุประสงค์เฉพาะเพื่อวัดระดับความผูกใจในงาน ระดับความพึงพอใจในงาน และระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่วัดโดยบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต่อความผูกใจในงาน วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และวิเคราะห์ความสามารถอธิบาย ความผันแปรระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สมมติฐานการวิจัย 3 ข้อ คือ ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก ต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความผันแปรกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่วนรายละเอียดเกี่ยวกับตัวแปรได้มาจากการทบทวนวรรณกรรมจะนำเสนอในบทที่ 2 ต่อไป

GRAD VRU

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยศึกษา แนวคิดและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องดังต่อไปนี้

2.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.1.1 ความหมายของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.1.2 บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.2 ความผูกใจในงาน

2.2.1 ความหมายของความผูกใจในงาน

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีความผูกใจในงาน

2.2.3 การวัดความความผูกใจในงาน

2.3 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำใ้บริการ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ

2.3.3 ความหมายของภาวะผู้นำใ้บริการ

2.3.4 การวัดภาวะผู้นำใ้บริการ

2.4 ความพึงพอใจในงาน

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

2.4.2 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

2.4.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้องในประเทศและต่างประเทศ

2.1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

แนวคิดเกี่ยวกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เกิดขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2531 ณ กรุงโคเปนเฮเกน ผู้เชี่ยวชาญจากกลุ่มประเทศในทวีปยุโรปได้มีการประชุม แนวคิด ขอบเขตกลยุทธ์ของการส่งเสริมสุขภาพโดยใช้โรงพยาบาลเป็นฐาน แนวคิดดังกล่าวมีอิทธิพลมาจากกฎบัตรออกตาวาในปี พ.ศ. 2536 มีการจัดประชุมเรื่องโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นครั้งแรก และครั้งที่ 7 เมื่อ พ.ศ. 2542 ประเทศไทยได้มุ่งพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิอย่างเข้มข้นมากขึ้น เมื่อมีการประกาศใช้นโยบายหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้าปี พ.ศ. 2544 โดยการปฏิรูประบบสุขภาพมุ่งเน้น

การเข้ารับบริการในสถานอนามัยให้มากขึ้น และมีการพัฒนาสถานอนามัยเป็นศูนย์สุขภาพชุมชน (Primary Care Unit : PCU) ปี 2551 มีความพยายามที่จะพัฒนาเป็นศูนย์แพทย์ชุมชน (Central Medical Unit : CMU) ในปี 2552 มีการยกระดับสถานอนามัยทั่วประเทศกว่าหนึ่งหมื่นแห่งเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ, 2560)

2.1.1 ความหมายของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง สถานบริการสาธารณสุขระดับปฐมภูมิ ยกระดับมาจากสถานอนามัยมีขอบเขตการดำเนินงานสาธารณสุขแบบผสมผสาน ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสภาพ การจัดการกับปัจจัยเสี่ยง ทั้งในระดับบุคคล ครอบครัว ชุมชน และสังคม ในพื้นที่รับผิดชอบ (ชูชัย ศุภวงศ์ และคณะ, 2552)

2.1.2 บุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2.1.2.1 บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ หรือเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน) พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานการเงินและบัญชี เจ้าพนักงานธุรการ โดยมีการแบ่งงานออกเป็น 3 กลุ่มงานดังนี้ (กระทรวงสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวง, 2560)

1. กลุ่มงานบริหารงานสาธารณสุข

- 1.1 งานบริหารทั่วไป
- 1.2 งานบริหารบุคลากร
- 1.3 งานยุทธศาสตร์สาธารณสุข
- 1.4 งานข้อมูลข่าวสารและสารสนเทศ
- 1.5 งานมาตรฐานและคุณภาพหน่วยบริการ
- 1.6 งานหลักประกันสุขภาพ
- 1.7 งานสุขภาพภาคประชาชน
- 1.8 งานกฎหมายสาธารณสุข

2. กลุ่มงานส่งเสริมป้องกันควบคุมโรค

- 2.1 งานแผนงาน/โครงการ
- 2.2 งานส่งเสริมสุขภาพ
- 2.3 งานป้องกันควบคุมโรค
- 2.4 งานอนามัยโรงเรียน

- 2.5 งานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข
- 2.6 งานสิ่งแวดล้อม และอาชีวอนามัย
- 2.7 งานทันตสาธารณสุข
- 2.8 งานการแพทย์แผนไทย
- 2.9 งานอื่น ๆ ตามนโยบาย
- 3. กลุ่มงานเวชปฏิบัติครอบครัว
 - 3.1 งานแผนงานโครงการ
 - 3.2 งานการรักษาพยาบาล
 - 3.3 งานป้องกันควบคุมการติดเชื้อในคลินิก
 - 3.4 งานเภสัชสาธารณสุข
 - 3.5 งานส่งต่อผู้ป่วย
 - 3.6 งานเวชปฏิบัติครอบครัวในชุมชน
 - 3.7 งานฟื้นฟูสภาพ

สรุปบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีหลากหลายวิชาชีพ แต่มีจำนวนบุคลากรน้อย โดยเฉลี่ยของจังหวัดชัยนาท 3.7 คน ต่อ 1 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในหลาย ๆ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีบุคลากรไม่ครบตามวิชาชีพที่ควรจะมี เช่น นักวิชาการสาธารณสุข (ทันตสาธารณสุข) เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข และแพทย์แผนไทย เป็นต้น มีไม่ครบทุกแห่ง ทั้งยังต้องมีงานที่รับผิดชอบในส่วนของงานสนับสนุน จากข้อมูลของการย้าย และการลาออกของบุคลากรสาธารณสุขที่อยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของจังหวัดชัยนาท พบว่า มีการลาออกในปี 2558 1 คน ปี 2559 3 คน และปี 2562 3 คน ขอย้ายจากการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้นสังกัดปี 2558 จำนวน 13 คน ปี 2559 จำนวน 9 คน ปี 2560 จำนวน 28 คน และปี 2561 จำนวน 26 คน

2.2 ความผูกใจในงาน

2.2.1 ความหมายของความผูกใจในงาน

ความผูกใจในงานของบุคลากรในองค์การเป็นสิ่งสำคัญที่ทำให้บุคลากรทำงานในองค์การอย่างทุ่มเท และมีความสุขในการทำงาน การทำงานจะประสบผลสำเร็จตามความคาดหวังขององค์การนั้น ผู้บริหารจึงต้องให้ความสำคัญกับบุคลากรในองค์การ และบุคลากรยังเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดอย่างหนึ่งที่จะขับเคลื่อนองค์การให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ ดังนั้นการสร้างความผูกใจในงานของบุคลากรในองค์การจึงเป็นสิ่งที่สำคัญ นักวิชาการได้ให้ความหมายของการผูกใจในงานไว้ดังนี้

ความผูกใจในงานเป็นสิ่งที่แสดงออกของบุคลากรถึงอารมณ์ และการรับรู้ในบทบาทด้านการปฏิบัติงาน และการปฏิบัติต่อองค์การของบุคลากรในเชิงบวก (Kahn, 1990)

ความผูกใจในงานเป็นการมองเห็นคุณค่าในงานของตนตรงกันข้ามกับความเหนื่อยหน่ายในงาน ความผูกใจในงาน คือ การที่บุคลากรมีความรู้สึกกระตือรือร้นมีพลังในการปฏิบัติงาน เข้าไปมีส่วนร่วมในกิจกรรมขององค์การ และทำงานที่องค์การมอบหมายให้สำเร็จได้ (Maslach & Leiter, 1997)

ความผูกใจในงานเป็นความรู้สึกทางจิตใจอารมณ์ ต่องานที่เป็นลักษณะในเชิงบวก มีความรู้สึกในจิตใจว่างานของตนเองมีคุณค่า ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) (Schaufel & Bakker, 2004)

จากความหมายของความผูกใจในงานสรุปได้ว่า ความผูกใจในงานเป็นความรู้สึกทางด้านจิตใจอารมณ์ในเชิงบวกที่มีต่องานรู้สึกถึงพลังในการทำงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะความกระตือรือร้นในงาน การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน ทำให้สามารถทำงานได้อย่างเต็มความสามารถของตน สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยให้ความหมาย “ความผูกใจในงาน” หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความผูกใจในงาน ซึ่งแสดงออกมาในลักษณะ ความกระตือรือร้นในงาน การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน

2.2.2 แนวคิดทฤษฎีความผูกใจในงาน

2.2.2.1 โมเดลความต้องการทรัพยากร-งาน (The JD-R Model: JD-R Model)

โมเดลความต้องการทรัพยากร-งาน เป็นโมเดลที่เน้นสิ่งแวดล้อมในการทำงานสามารถแบ่งออกเป็น ความต้องการทรัพยากรและความต้องการงาน (Demerouti, Nachreiner, Bakker & Schaufeli, 2001)

ความต้องการในงาน หมายถึง การที่งานจะดำเนินงานไปได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น องค์การต้องให้ความสำคัญทั้งในด้านกายภาพ สังคม และองค์การ เป็นงานที่ต้องการความมั่นคงทางกายภาพและจิตใจ ทั้งความคิดและอารมณ์โดยปราศจากความกดดันในการทำงานสูง การมอบหมายงานที่เกินบทบาทหน้าที่ หรือสภาพแวดล้อมที่ไม่เอื้ออำนวย

ความต้องการด้านทรัพยากร หมายถึง ความต้องการด้านกายภาพ จิตใจ และสังคม หรือองค์การ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย ลดความต้องการในงานที่เกี่ยวข้องกับค่าใช้จ่ายทางกายภาพและทางด้านจิตใจ กระตุ้นบุคลากรให้มีการพัฒนาและเติบโต ทรัพยากรอยู่ในระดับองค์การ เช่น ความปลอดภัยในงาน รางวัล ความสัมพันธ์ในองค์การ การสนับสนุนของหัวหน้า และเพื่อนร่วมงาน

2.2.2.2 แนวคิดความผูกใจในงานของ ชัวร์ฟีลล์และเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004)

เสนอแนวคิดความผูกใจในงานของบุคลากรในองค์การส่งผลต่อความสำเร็จของงาน ซึ่งแสดงออกผ่านพฤติกรรม 3 ด้านดังนี้

ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) คือ การที่บุคลากรแสดงออกถึงความมีพลังกำลัง ความเข้มแข็ง มีความเต็มใจ และความพยายามในการทำงาน

การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) คือ การที่บุคลากรให้ความสำคัญต่องานมีความรู้สึกตื่นตัว ภาคภูมิใจในงาน และมีแรงบันดาลใจต่องานที่ท้าทาย

การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) คือ การที่บุคลากรแสดงออกถึงความหลงใหลในงาน มีความตั้งใจจดจ่อในงานที่ทำไม่ได้คำนึงถึงเวลาที่ผ่านไปเหมือนตัดขาดจากโลกภายนอก และมีความตื่นตัวที่จะทำงานให้ประสบผลสำเร็จ

2.2.3 การวัดความผูกใจในงาน

เครื่องมือที่ใช้การวัดความผูกใจในงานที่นิยมใช้ในงานวิจัยที่ผ่านมาคือ เครื่องมือวัด UWES (Utrecht Work Engagement Scale) พัฒนาโดย ชัวร์ฟีลล์ และเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) เครื่องมือนี้ประกอบด้วยข้อถามที่แสดงถึงเจตคติ และความรู้สึกของผู้ตอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจในงาน 3 ลักษณะ ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) เริ่มแรกมีข้อถาม 24 ข้อ (UWES-24) เป็นความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) 9 ข้อ การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) 8 ข้อ และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) 7 ข้อ มีการปรับปรุงครั้งแรกเหลือ 17 ข้อ (UWES-17) ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) 6 ข้อ การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) 5 ข้อ และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) 6 ข้อ ครั้งที่ 2 ปรับปรุงเหลือ 15 ข้อ (UWES-15) และแบบฉบับย่อ 9 ข้อ (UWES-9) (Schaufeli & Bakker, 2004) การศึกษาความสัมพันธ์ของความเหนื่อยหน่ายในงานกับการผูกใจในงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐแห่งหนึ่ง โดยใช้แนวคิดความผูกใจในงานของ ชัวร์ฟีลล์และเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) ใช้แบบสอบถามใน 3 มิติ 17 ข้อพบว่าพยาบาลวิชาชีพผูกใจในงานอยู่ในระดับสูง ความกระตือรือร้นในงาน (M=4.98) การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (M=4.52) อยู่ในระดับสูง และการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน อยู่ในระดับปานกลาง (M=4.10) (ดวงฤทัย สัมฤทธิ์ ภูษิตา อินทรประสงค์ และจุฑาธิป ศีลบุตร, 2558) การศึกษาความเหนื่อยหน่ายในงานกับความผูกใจในงานของแพทย์ประจำบ้านฝึกหัดในประเทศเนเธอร์แลนด์ พบว่าความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกใจในงานทั้ง 3 มิติ ส่วนการประสบความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกใจในงานทั้ง 3 มิติ (Prins & et al., 2010)

สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยได้ใช้แนวคิดของ ชัวร์ฟีวล์ และเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) เป็นหลักเพราะเป็นแนวคิดที่มีความครอบคลุมความผูกใจในทุกด้าน มีความเหมาะสมกับการทำงานด้านสาธารณสุข เครื่องมือที่ใช้วัด คือ UWES-17 บุคลากรสาธารณสุขที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ซึ่งมีปริมาณงานจำนวนมาก และจำนวนบุคลากรที่น้อย บุคลากรสาธารณสุขต้องทุ่มเทอุทิศตนเพื่องานมีความรักในงานที่ต้องมีความมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาสาธารณสุขระดับพื้นที่ อยู่ในพื้นที่ชนบทห่างไกลให้บริการสาธารณสุขทุกด้านทั้งส่งเสริมสุขภาพควบคุมและป้องกันโรค คุ้มครองผู้บริโภค รักษาพยาบาลเบื้องต้น และฟื้นฟูสภาพ รวมทั้งต้องทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายชุมชน ดังนั้นบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องทำงานอย่างมีความสุข มีความผูกใจในการทำงาน และความภาคภูมิใจในการทำงานของตนเอง

2.3 ภาวะผู้นำและภาวะผู้นำใ้บริการ

2.3.1 ความหมายของภาวะผู้นำ

ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถเป็นผู้นำ คุณสมบัติที่ผู้นำควรมี สถานะ หรือ ตำแหน่งของการเป็นผู้นำ ผู้นำจะมีอำนาจตามกฎหมาย แต่ก็ต้องอาศัยความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำและผู้ตาม ผู้นำจะใช้อำนาจเพียงอย่างเดียวไม่ได้ (สุภาพร ดาวดี, 2549) ภาวะผู้นำนั้นมีความสำคัญต่อทุกองค์การเพราะการมีภาวะผู้นำจะสามารถใช้กระบวนการโน้มน้าว ใช้ความสัมพันธ์ส่วนบุคคล หรือการใช้อำนาจอิทธิพลในการทำให้ผู้ตามสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมาย การให้ความหมายของภาวะผู้นำโดยนักวิชาการดังนี้

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการที่มีอิทธิพลต่อกิจกรรมการจัดระบบองค์การให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย (Rauch & Behling, 1984)

ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการพยายามให้มีเป้าหมายร่วมกัน และตั้งใจร่วมกันพยายามดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ (Jacobs & Jaques, 1990)

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถที่จะออกจากวัฒนธรรมเดิมสิ่งเดิม ๆ ไปเริ่มกระบวนการเปลี่ยนแปลงการวิวัฒนาการซึ่งมากกว่าการปรับตัว (Schein, 1992)

ภาวะผู้นำ คือ กระบวนการทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกถึงการทำงานร่วมกันเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีความมุ่งมั่นร่วมกันทำงาน (Drath & Palus, 1994)

ภาวะผู้นำเป็นความสามารถของบุคคลในการมีอิทธิพล การกระตุ้น และสามารถทำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมกับการทำให้องค์การมีประสิทธิผลและประสบความสำเร็จ (House, 1996)

ภาวะผู้นำ หมายถึง การใช้อิทธิพลต่อบุคคลอื่นให้สามารถกระทำในสิ่งที่ผู้นำต้องการให้พวกเขาทำ (สมยศ นาวิการ, 2544)

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมหรือกระบวนการที่ผู้บังคับบัญชาที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาและจงใจ หรือสนับสนุนผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน หรือดำเนินกิจกรรมเพื่อการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายขององค์การ (รัตติกรณ์ จงวิศาล, 2556)

จากความหมายของภาวะผู้นำที่นักวิชาการได้ให้ความหมายไว้ ภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคล หรือลักษณะส่วนบุคคลของผู้บังคับบัญชา ที่มีอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีผลต่อพฤติกรรมทั้งส่วนตัวและองค์การ สามารถที่จะ ชักนำ โน้มน้าว สั่งการเพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเข้าใจในเป้าหมาย และดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์การอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อความสำเร็จขององค์การต่อไป

2.3.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำ (Leadership theories)

ทฤษฎีคุณลักษณะ (Trait leadership theory)

เป็นระบบที่เชื่อว่าเป็นภาวะผู้นำที่มีคุณสมบัติได้มาแต่กำเนิด เป็นที่มาของกรอบแนวคิดของทฤษฎีมหาบุรุษ มีคุณสมบัติใหญ่ 5 ประการ ความฉลาด ความมั่นใจในตนเอง การตัดสินใจ ความซื่อตรง และความสามารถในการเข้าสังคม (DeRue, Nahrgang, Wellman & Humphrey, 2011) ซึ่งตามแนวคิดนี้ไม่มีความจำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาภาวะผู้นำเพราะเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคลซึ่งได้มาแต่กำเนิด

ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Situational leadership theory)

ภาวะผู้นำที่ขึ้นกับสถานการณ์ ที่ผู้นำและผู้ตามได้พบในเวลานั้น ๆ มีความพยายามที่จะจับคู่สถานการณ์เฉพาะกับรูปแบบของผู้นำ ซึ่งรูปแบบสถานการณ์ถูกเรียกว่าระดับสมรรถนะของผู้ตาม ประกอบด้วย คำสั่ง การฝึกสอน สนับสนุน และการมอบอำนาจหน้าที่ (Blanchard, 2008) เป็นภาวะผู้นำที่ถ้าผู้นำมีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการนำให้เข้ากับสถานการณ์จะทำให้การนำได้ผลที่ดีขึ้นแต่ในบางสถานการณ์ก็ไม่ได้ผลที่ดี ซึ่งไม่สามารถที่จะอธิบายได้ ซึ่งรูปแบบของผู้นำขึ้นกับสถานการณ์ที่ได้เผชิญในขณะนั้น (Storey, 2016)

ภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีทางสู่เป้าหมาย (Path-goal theory of leadership)

เป็นภาวะผู้นำที่มีจุดมุ่งหมายอยู่ที่การให้แรงจูงใจแก่พนักงาน ในการทำงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ซึ่งประกอบไปด้วย การออกคำสั่ง การสนับสนุน การมีส่วนร่วม และการมุ่งเน้นความสำเร็จ ต้องจัดรูปแบบการนำให้เหมาะสมกับลักษณะของพนักงาน และมอบหมายหน้าที่ให้กับพนักงาน นักวิจัยได้วิจารณ์ว่าภาวะผู้นำตามแนวทฤษฎีทางสู่เป้าหมายนี้ยากเกินไปในการที่จะปฏิบัติตาม (Dixon & Hart, 2010)

ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก (Leader-member exchange theory)

เป็นภาวะผู้นำที่มุ่งเน้นความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ซึ่งกลุ่มที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นำจะได้รับ ความไว้วางใจ ความเชื่อมั่น และความเป็นห่วงมากกว่าอีกกลุ่ม ทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก ประกอบด้วย 3 ระยะ 1. ระยะคนแปลกหน้า เป็นความสัมพันธ์ตามหน้าที่ 2. ระยะคุ้นเคย การพัฒนาสัมพันธภาพมีการให้ปรึกษา การมอบหมายงาน เริ่มมีความไว้วางใจกัน 3. ระยะผู้ร่วมงานหรือหุ้นส่วน ประกอบด้วยการแลกเปลี่ยนคุณภาพที่สูงบนพื้นฐานของความเชื่อใจ ความไว้วางใจกัน องค์ประกอบทฤษฎีการแลกเปลี่ยนระหว่างผู้นำกับสมาชิก แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ ความชอบพอ (Affection) ความจงรักภักดี (Loyalty) การรวมกันก่อสร้างผลการทำงาน (Contribution) และการนับถือในความเป็นนักวิชาชีพ (Professional respect) (Kang, Stewart, Kim & Lim, 2012)

ภาวะผู้นำเชิงบารมี (Charismatic leadership)

เป็นความสามารถเฉพาะบุคคลของผู้นำที่สามารถจะสร้างแรงบันดาลใจ และทำให้ผู้ตามเชื่อในผู้นำ ผู้นำที่มีทักษะพิเศษหรือความสามารถต้องมีคุณลักษณะมีความมั่นใจในตัวเองสูง ความเชื่อมั่นในสิ่งที่คิดสูง มีพลังงาน และความกระตือรือร้นสูง มีทักษะในการสื่อสาร และการแสดงออกที่เป็นเลิศ มีบทบาททั้งการสร้างและเป็นต้นแบบ (Holloway, 2012)

ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational leadership) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้นจะมุ่งเน้นให้ประสบการณ์เชิงบวก และความเปลี่ยนแปลงในผู้ตาม (Burns, 1978) ผู้นำการเปลี่ยนแปลงจะพยายามค้นหาแรงจูงใจที่เกิดขึ้นกับผู้ตาม ค้นหาความต้องการตอบสนองความต้องการขั้นสูงของผู้ตาม มีกระบวนการเปลี่ยนแปลงผู้ตามให้เป็นผู้นำ ขณะที่ผู้นำจะเปลี่ยนแปลงเป็นตัวแทนทางศีลธรรม (Wang, Oh, Courtright & Colbert, 2011)

2.3.3 ภาวะผู้นำใฝ่บริการ (Servant leadership)

2.3.3.1 ความหมายภาวะผู้นำใฝ่บริการ

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ หมายถึง ความรู้สึกตามธรรมชาติที่ต้องการรับใช้ รับใช้ เป็นอันดับแรก จากนั้นทางเลือกอย่างมีสติได้นำพาคนนั้นให้ปรารถนาในการนำ คนนั้นจะแตกต่างจากคนที่เป็ผู้นำคนก่อนอย่างชัดเจนเพราะเขาต้องการจัดแรงผลักดันกระหายอำนาจที่ไม่ปกติ หรือเพื่อไฝหาความเป็นเจ้าของวัตถุต่าง ๆ สำหรับคนดังกล่าวมันจะเป็นทางเลือกลำดับหลังที่จะรับใช้ (โรเบิร์ต เค.กรีนลีฟ., 1970 แปลโดย อัญชลี ชัยชนะวิจิตร, 2553)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นผู้นำที่เน้นให้ความสำคัญกับการให้บริการผู้อื่นเป็นอันดับแรก (Service to other) ใช้วิธีการแบบองค์รวมในการทำงาน (A holistic approach to work) ส่งเสริมการสร้างชุมชน (Promoting a sense of community) และแบ่งปันอำนาจในการตัดสินใจ (The sharing of power in decision-making) (Greenleaf, 1996, cited in Smith, 2005)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ การให้บริการเป็นอันดับแรก และกระตุ้นสัมพันธภาพที่ดีโดยการสร้างบรรยากาศของศักดิ์ศรี ความนับถือการสร้างกลุ่มและทีม และการฟังเพื่อนร่วมงานและพนักงาน (Spears, 2004)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการเป็นการแสดงถึงความมีจริยธรรม คือ การให้บริการแก่ผู้ตาม ทั้งในด้านการบำรุง ทะนุถนอม ปกป้อง และให้อำนาจแก่ผู้ตาม เพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น ฉลาดขึ้น และปรารถนาที่จะรับผิดชอบในงานที่ตนทำมากขึ้น (Yukl, 2002)

ภาวะผู้นำใฝ่บริการ เป็นพฤติกรรมการให้บริการเพื่อนร่วมงาน เพื่อตอบสนองความต้องการของเพื่อนร่วมงาน โดยใช้อำนาจทางศีลธรรมกระตุ้นให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันความไว้วางใจซึ่งกันและกัน มอบอำนาจแก่เพื่อนร่วมงานเพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายร่วมกันของกลุ่ม (สรายุทธ กั้นหลง สมาน งามสนธิ และบุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์, 2553)

จากความหมายของภาวะผู้นำใฝ่บริการสรุปได้ว่า เป็นพฤติกรรมของผู้นำที่ให้ความสำคัญกับผู้ตามยินดีให้บริการแก่ผู้ตาม และเพื่อนร่วมงานเป็นอันดับแรก เพื่อตอบสนองความต้องการ เพื่อช่วยเหลือให้ผู้ตามมีความสามารถเพิ่มขึ้น สร้างทีมงานโดยเน้นการทำงานแบบองค์รวม การแบ่งอำนาจในการตัดสินใจ เพื่อนำความสำเร็จไปสู่เป้าหมายขององค์การ

2.3.3.2 แนวคิดทฤษฎีภาวะผู้นำใฝ่บริการ

2.3.3.2.1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการในทัศนะของ โรเบิร์ต เค กรีนลีฟ ลาร์รี่ สเปียร์ ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการออกเป็น 10 ด้านดังนี้ 1. การรับฟังอย่างตั้งใจ 2. การเห็นอกเห็นใจ 3. การกระตุ้นและให้กำลังใจผู้อื่น 4. การตระหนักรู้ 5. การโน้มน้าวใจ 6. การสร้างมโนทัศน์ 7. การมองการณ์ไกล 8. การพิทักษ์รักษา 9. การมุ่งมั่นพัฒนาคน และ 10. การสร้างชุมชน (Spears, 2004)

การรับฟังอย่างตั้งใจ (Listening) คุณค่าพื้นฐานของผู้นำ คือ ทักษะในการสื่อสารและตัดสินใจ ซึ่งทักษะทั้ง 2 ประการนี้จะต้องได้รับการสนับสนุนข้อมูลจากการฟังผู้อื่นอย่างตั้งใจ ผู้นำแบบใฝ่บริการจะค้นหาให้ทราบความต้องการของกลุ่มอย่างชัดเจน รับฟังและทำความเข้าใจ การฟังประกอบกับการสะท้อนกลับเป็นคุณสมบัติที่สำคัญของผู้นำ

การเห็นอกเห็นใจ (Empathy) ผู้นำแบบใฝ่บริการจะมีความเข้าใจผู้อื่นและรับรู้ถึงความรู้สึกของผู้อื่น คนทั่วไปมีความต้องการการยอมรับ และตระหนักถึงเอกลักษณ์เฉพาะตนมีความปรารถนาดีต่อผู้ร่วมงาน และไม่ปฏิเสธตัวตน ถึงแม้ว่าเขาจะมีพฤติกรรมและผลงานที่ยอมรับไม่ได้

การกระตุ้นและให้กำลังใจ (Healing) จุดเด่นอย่างหนึ่งของผู้นำใฝ่บริการ คือ การสามารถเยียวยาตนเองและผู้อื่น แม้ว่าการสูญเสียความทุกข์ระทมสิ่งเหล่านี้จะเป็น

ธรรมชาติของมนุษย์ที่ต้องประสบพบเจอ แต่ผู้นำแบบใฝ่บริการจะสามารถเยียวยาให้พวกเขาสามารถที่จะยืนขึ้นมาได้

การตระหนักรู้ (Awareness) การตระหนักรู้ในตนเอง และเรื่องทั่วไปทำให้ผู้นำใฝ่บริการมีความแข็งแกร่ง การตระหนักรู้ทำให้เราเข้าใจเกี่ยวกับประเด็นของศีลธรรมและค่านิยม มองสถานการณ์เป็นองค์รวมมากขึ้น ผู้นำที่มีความสามารถนี้จะตื่นตัวตระหนักรู้ เขาสามารถที่จะสงบจิตใจของตนเองได้

การโน้มน้าวใจ (Persuasion) ผู้นำใฝ่บริการจะใช้การเจรจาโน้มน้าวมากกว่าการสั่งการใช้อำนาจโดยตำแหน่งในการตัดสินใจเรื่องต่าง ๆ ในองค์กร มุ่งทำให้เกิดความคล้อยตามสามารถสร้างความตกลงร่วมกันภายในกลุ่มอย่างมีประสิทธิภาพ

การสร้างมโนทัศน์ (Conceptualization) ผู้นำใฝ่บริการจะฝึกฝนความสามารถในการสร้างฝันที่ยิ่งใหญ่ สามารถมองปัญหาจากพื้นฐานขององค์กร แนวคิดที่เป็นกระบวนการและเป็นระบบ คือ จะต้องคิดให้เหนือจากสภาพที่เป็นอยู่จริงที่เกิดขึ้น ต้องคิดเป็นกระบวนการ และเป็นระบบฝึกฝนอย่างมีวินัย

การมองการณ์ไกล (Foresight) การมองการณ์ไกลจะช่วยให้ผู้นำสามารถเรียนรู้จากอดีต ความจริงในปัจจุบัน และเหตุการณ์ต่อเนืองที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

การพิทักษ์รักษา (Stewardship) การสร้างองค์การให้ได้รับความเชื่อมั่นจากสังคม ผู้นำบริหารองค์การให้รับผิดชอบต่อสังคม ภาวะผู้นำก็เช่นเดียวกันกับการเป็นผู้ดูแลมีหน้าที่อุทิศตนเพื่อสนองตอบความต้องการของผู้อื่น การใช้ความเปิดเผย จริงใจ โน้มน้าวมากกว่าการบังคับควบคุม

การมุ่งมั่นพัฒนาคน (Commitment to the growth of people) ผู้นำใฝ่บริการเชื่อว่าคนมีคุณค่าภายในที่สูงกว่าที่แสดงออกมา จึงอุทิศตนอย่างมากในการปลูกฝังความดีงาม การเจริญก้าวหน้าของแต่ละคนในองค์กร

การสร้างชุมชน (Building Community) การสร้างกลุ่มของผู้นำใฝ่บริการมุ่งเน้นให้มีการสร้างกลุ่มที่แท้จริงโดยสามารถสร้างขึ้นท่ามกลางบุคคลในวงการธุรกิจหรือในวงการอื่น ๆ ได้

2.3.3.2.2 โมเดลภาวะผู้นำใฝ่บริการของ แพตเตอร์สัน (Patterson,2003) จำแนกออกมาเป็น 7 ประการ ได้แก่

ความรัก เป็นคุณสมบัติของผู้นำใฝ่บริการที่มีความรักให้กับผู้ตาม ซึ่งมากกว่ามาตรฐานขององค์กร เป็นความรักอย่างแท้จริงมีความจริงใจ แสดงถึงความประทับใจ การชื่นชมยินดี มีความเข้าใจเห็นอกเห็นใจและรับฟัง

ความอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นลักษณะของความนอบน้อม ไม่ประเมินตนเองสูงเกินไป มีความยุติธรรมและเรียบง่าย สมถะ และไม่เอาตนเองเป็นศูนย์กลาง

ความไม่เห็นแก่ตัว เป็นความช่วยเหลือผู้อื่นด้วยความจริงใจ อย่างไม่หวังผลตอบแทน ไม่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนเป็นที่ตั้ง

วิสัยทัศน์ ในความหมายของการเป็นผู้นำใฝ่บริการ คือ การมองเห็นอนาคตมีจุดเน้นที่อนาคตของลูกน้องเป็นไปตามความสามารถที่เป็นจริง ช่วยพวกเขาให้มีการพัฒนาตนเอง กำหนดทิศทางที่จะก้าวเดินไปให้ถึงจุดมุ่งหมายของตนเอง

ความไว้วางใจ เป็นพื้นฐานของผู้นำใฝ่บริการเป็นความไว้นับถือเชื่อใจของผู้นำที่มีต่อผู้ตาม การให้โอกาสในการทำงาน และให้โอกาสเมื่อเกิดข้อผิดพลาด การสร้างบรรยากาศที่ดีส่งเสริมต่อการทำงาน และสร้างความมั่นใจให้กับผู้ตามและทีมงาน

การมอบอำนาจ เป็นคุณลักษณะที่สำคัญของผู้นำใฝ่บริการ การมอบอำนาจให้อย่างแท้จริง และเกี่ยวข้องกับการฟังอย่างมีประสิทธิภาพ การให้ความสำคัญกับผู้คนเน้นการทำงานเป็นทีม และให้คุณค่าของความรักและความเท่าเทียม การช่วยสร้างแรงบันดาลใจ ความชัดเจนในความคาดหวัง เป้าหมาย และความรับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับการอนุญาตให้ทำงานของตนอย่างเต็มความสามารถ เรียนรู้ เติบโต และล้มเหลว

การให้บริการ เป็นหัวใจเป็นจุดเริ่มของการเป็นผู้นำใฝ่บริการ การบริการที่ให้ความตั้งใจ การใช้เวลา ให้กำลัง ให้การดูแล ให้ทิศทาง ให้สิ่งของ และการบริการด้วยหัวใจ

2.3.3.2.3 ภาวะผู้นำใฝ่บริการในทัศนะ ลูปและแบล็ค ได้จำแนกคุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการออกเป็น 6 ประการ ได้แก่ การแสดงตัวตนที่แท้จริง การให้คุณค่าผู้อื่น การพัฒนาผู้อื่น การสร้างกลุ่ม การมอบภาวะผู้นำ และการแบ่งปันภาวะผู้นำ (Laub, 2004)

การแสดงตัวตนที่แท้จริง (Display authenticity) เป็นผู้นำที่โปร่งใส ยอมรับข้อผิดพลาดของตนเอง สร้างการสื่อสารแบบเปิด และแบ่งปันข้อมูลข่าวสาร การยอมรับในบทบาทการเป็นผู้เรียน โดยตระหนักรู้ตนเอง เปิดรับข้อมูลจากผู้อื่น ยืดหยุ่น ประนีประนอม มีความซื่อสัตย์ สุจริต เป็นบุคคลที่น่าไว้วางใจ แสดงความซื่อสัตย์ สุจริต และรักษามาตรฐานสูงทางจริยธรรม

การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น (Value people) ผู้นำมีความเชื่อมั่นในบุคคล เชื่อว่ามีศักยภาพที่ไม่จำกัดยอมรับผู้อื่นตามที่เขาเป็น ใสใจ แสดงความชื่นชมยินดี ถือว่าการต้องการของผู้อื่นมากกว่าของตนเอง ถือว่าความต้องการของผู้อื่นเหนือกว่าความต้องการของตน แสดงความรักต่อผู้อื่น เมตตา รับฟัง และยอมรับอย่างเข้าใจ

การพัฒนาผู้อื่น (Develop people) ผู้นำจัดเตรียมการพัฒนาให้ผู้อื่น เพื่อการเพิ่มศักยภาพของตัวเขา สร้างสัมพันธภาพแบบที่ปรึกษา เพื่อช่วยให้ผู้อื่นได้เรียนรู้ และเติบโตเป็นแบบอย่าง เช่น การแสดงแบบพฤติกรรมที่เหมาะสมเป็นแบบอย่างในการมีสมดุลของชีวิตส่วนตัว และชีวิตการทำงาน กระตุ้นให้ผู้อื่นทำตาม

การสร้างชุมชน (Build community) ผู้นำสร้างสัมพันธภาพกับผู้อื่น เยียวยาสัมพันธภาพที่ได้รับการกระทบกระเทือน เน้นการทำงานเป็นทีมโดยแสดงออกเป็นผู้อำนวยความสะดวกแก่ทีม ผู้นำให้คุณค่าในความแตกต่างของผู้คน ความแตกต่างในความสามารถ วัฒนธรรม มุมมองที่แสดงออกโดยการให้คุณค่าในความแตกต่างของแต่ละคน

การมอบภาวะผู้นำ (Provide leadership) ผู้นำสร้างภาพในอนาคต ใช้การหยั่งรู้ การมองการณ์ไกล มีการมอบอำนาจ ริเริ่มการก้าวไปข้างหน้า มีความรู้ทักษะเพื่อทำงานให้ลุล่วง ผู้นำจะทำเป้าหมายให้ชัดเจนแสดงออกโดยมีเป้าหมายที่ชัดเจน และมีการบอกทิศทางที่ดี เปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาส

การแบ่งปันภาวะผู้นำ (Share leadership) การที่ร่วมแบ่งปันอำนาจมอบอำนาจแก่ผู้อื่น มีการควบคุมระดับต่ำ ใช้การโน้มน้ำหนักใจมากกว่าการบังคับ ไม่ส่งเสริมหรือยกย่องตนเอง ไม่ต้องการหรือคาดหวังอนาคต

2.3.3.2.4 ภาวะผู้ใฝ่บริการตามแนวคิดของ บาบูโต้และวิลเลอร์ ปี 2006 ซึ่งพัฒนาจากแนวคิดของนักวิชาการหลายท่าน เช่น กรีนลีฟ ปี 1970, 1972 สเปียร์ ปี 1995, 2002 และبابูโต้ และวิลเลอร์ ปี 2002 สรุปองค์ประกอบด้วยลักษณะของผู้นำ 5 มิติดังนี้ (Barbuto & Wheeler, 2006)

การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic calling) หมายถึง ความปรารถนาอย่างแรงกล้าของผู้นำในการดำเนินชีวิตที่ดีแตกต่างจากคนอื่น ๆ มีความกรุณาเอื้อเพื่อสอดคล้องกับเป้าหมายชีวิตทำเพื่อผู้อื่น เป้าหมายสูงสุด คือ การได้ให้บริการลูกน้องและผู้เกี่ยวข้องในงาน ให้ความช่วยเหลือ และให้ความสนใจผู้อื่นมากกว่าตนเอง ยินดีชวนขวยตอบสนองความต้องการในงานของลูกน้อง

การเยียวยารักษาอารมณ์ (Emotional healing) หมายถึง ความรับผิดชอบ ทักษะของผู้นำ สนับสนุนการฟื้นฟูจิตวิญญาณของผู้อื่นจากความทุกข์ยากและการบาดเจ็บ ผู้นำใช้การเอาใจใส่ และการเป็นผู้ฟังที่ดี การอำนวยความสะดวกใช้กระบวนการเยียวยาที่มีประสิทธิภาพสร้างสิ่งแวดล้อมที่ปลอดภัย มีความเป็นส่วนตัวและความเป็นมืออาชีพ สร้างผู้ที่เคยได้รับการเยียวยาทางอารมณ์เนื่องจากการบาดเจ็บให้ขึ้นมาเป็นผู้นำในอนาคตได้

ภูมิปัญญา (Wisdom) หมายถึง ผู้นำสามารถเข้าใจองค์ประกอบของการตระหนักรู้สิ่งรอบตัวและความคาดหวังผลลัพธ์ เมื่อรวมกันทั้งสองลักษณะผู้นำจะมีความ

เข้าใจในสิ่งเหล่านั้นได้ ผู้นำที่มีภูมิปัญญาสูงมีลักษณะช่างสังเกตคาดการณ์การทำงานข้างหน้าได้ และฝ่ายใต้ ผู้นำมีภูมิปัญญาที่มีความคิดสมบูรณ์แบบสามารถทำได้จริงเกิดจากความรู้ และการใช้ประโยชน์สูงสุด

การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ (Persuasive mapping) หมายถึง ผู้นำใช้คำพูดมีเหตุมีผลและกรอบทางจิตใจ ผู้นำมีการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจสูง มีทักษะจับกลุ่มประเด็นการสร้างกรอบแนวคิดที่มีความเป็นไปได้สูง และกระตุ้นความสนใจในโอกาสที่เหมาะสม ผู้นำปลุกใจคนอื่น ๆ ให้เห็นถึงวิสัยทัศน์องค์การในอนาคต และสร้างการโน้มน้าวใจ การกระตุ้นความสนใจอย่างมีเหตุผลให้ผู้อื่นทำในสิ่งต่าง ๆ

การพิทักษ์รักษาองค์การ (Organizational stewardship) หมายถึง ผู้นำเตรียมองค์การให้ผลงานดีแก่สังคมผ่านการพัฒนา แผนการ และกิจกรรมสู่ภายนอก ชุมชน รวมทั้งองค์การดีมีจริยธรรม ความรับผิดชอบต่อชุมชน และทำให้แน่ใจเป็นการทำอย่างมี ยุทธศาสตร์หลุดพ้นจากสิ่งเดิม ๆ ในทิศทางที่ดีกว่า ผู้นำพัฒนาชุมชนให้กล้าหาญมีชีวิตชีวาในที่ ทำงานเป็นการเตรียมส่งมอบมรดกก่อนจากไป

2.3.3.3 การวัดการรับรู้ภาวะผู้นำใ้บริการ

2.3.3.3.1 Organizational Leadership Assessment (OLA) (Laub, 1999) ลูบได้พัฒนาเครื่องมือโดยได้นำกระบวนการ Delphi Survey ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญผู้นำใ้บริการ 14 ท่าน และหาข้อตกลงร่วมกัน ลักษณะของผู้นำใ้บริการ มีทั้งหมด 60 ข้อ นำเครื่องมือไปทดสอบกับผู้เข้าร่วม 828 คนจาก 41 องค์การ มีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) มีค่าเท่ากับ 0.98 โดยแบ่งเป็น 6 คุณลักษณะ การให้คุณค่าแก่ผู้อื่น (Value people) การพัฒนาผู้อื่น (Develop people) การสร้างชุมชน (Build community) การแสดงตัวตนที่แท้จริง (Display authenticity) การมอบภาวะผู้นำ (Provide leadership) และการแบ่งปันภาวะผู้นำ (Share leadership)

2.3.3.3.2 Service leadership Questionnaire (Northouse, 2013) ประกอบด้วยข้อคำถาม 28 ข้อถามใน 7 มิติ ได้แก่ การเยียวยาทางอารมณ์ (Emotional healing) การสร้างคุณค่าให้กับชุมชน (Creating value for community) ทักษะการคิดรวบยอด (Conceptual skill) การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) การช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาให้เจริญและประสบความสำเร็จ (Helping subordinates grow and succeed) การวางให้ผู้ใต้บังคับก่อน (Putting subordinate first) และการมีคุณธรรมจริยธรรม (Behaving ethically) การให้คะแนนจะเป็น 7 ระดับ 1. ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง 2. ไม่เห็นด้วย 3. ค่อนข้างไม่เห็นด้วย 4. ไม่ตัดสินใจ 5. ค่อนข้างเห็นด้วย 6. เห็นด้วย 7. เห็นด้วยอย่างยิ่ง และนำมาแปลเป็นข้อมูลเพื่อการทำงานได้ ขึ้นสูงคะแนนระหว่าง 23-28 มีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบใ้บริการมาก ขึ้นกลางคะแนนระหว่าง 14-22 ขึ้นต่ำคะแนนระหว่าง 8-13 ขึ้นต่ำมากคะแนนระหว่าง 0-7 มีพฤติกรรมเป็นผู้นำแบบใ้บริการน้อย

2.3.3.3.3 The servant leadership questionnaire (SLQ) บาบูโต้และวีลเลอร์ ปี 2006 (Barbuto & Wheeler, 2006) ประกอบด้วยข้อถามทั้งหมด 23 ข้อถาม ภายใน 5 มิติ ได้แก่ การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic calling) การเยียวยารักษาทางอารมณ์ (Emotional healing) การพิทักษ์รักษาองค์การ (Organizational stewardship) การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ (Persuasive mapping) และภูมิปัญญา (Wisdom) พบว่ามีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) อยู่ในระดับสูง มีค่าเท่ากับ 0.92

การวิจัยในครั้งนี้จะใช้แบบสอบถามของ The servant leadership questionnaire (SLQ)

بابูโต้และวีลเลอร์ ปี 2006 (Barbuto & Wheeler, 2006) ประกอบด้วยข้อถามทั้งหมด 23 ข้อถาม ใน 5 มิติ การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic calling) การเยียวยารักษาอารมณ์ (Emotional healing) ภูมิปัญญา (Wisdom) การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ (Persuasive mapping) และการพิทักษ์รักษาองค์การ (Organizational stewardship) โดยผู้วิจัยแปลข้อถามจากบทความของ บาบูโต้และวีลเลอร์ โดยคำตอบเป็นแบบมาตราส่วน 5 ระดับ ซึ่งข้อถามมีความชัดเจน การแปลผลที่ใช้ได้ง่ายนำไปวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมภาวะผู้นำใ้บริการของผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ และเนื่องจากมีผู้ใช้ในการวิจัยก่อนหน้านี้ เช่น ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้/ผู้นำใ้บริการ ความพึงพอใจในงาน จิตวิญญาณในการทำงาน และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์การของหัวหน้างานในธุรกิจบัตรเครดิตและสินเชื่อ (ชนิกานต์ เสียงเย็น และรัตติกรณ์ จงวิศาล 2557) เป็นต้น

2.4 ความพึงพอใจในงาน

2.4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

การศึกษาวิจัยนี้เป็นการศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การศึกษาเรื่องความพึงพอใจในงานนั้นมีทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งทุกองค์การต่างยอมรับว่าเป็นประโยชน์ในการบริหารจัดการองค์การ ความพึงพอใจในงานมีผู้ให้ความหมายไว้หลากหลายดังต่อไปนี้

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกหรือเจตคติที่ดีของบุคคลที่มีต่องานที่กำลังปฏิบัติ อันเนื่องมาจากปัจจัยหรือองค์ประกอบต่าง ๆ ในการทำงาน เช่น ลักษณะงาน สภาพแวดล้อมการทำงาน และผลประโยชน์ตอบแทนอื่น ๆ เป็นต้น ถ้าองค์ประกอบเหล่านี้สามารถตอบสนองความต้องการของแต่ละบุคคลได้อย่างเหมาะสมมีผลทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน (เกรียงไกร เจริญพานิช, 2541)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ทศนคติโดยทั่วไปของบุคคลที่มีต่องาน ปริมาณ ความรู้สึกที่ดีทั้งหมดที่บุคคลหนึ่งมีต่องานของตนเอง (วิเชียร วิทย์อุดม, 2554)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึกรวม ๆ ของบุคคล ต่อการทำงานในทางที่ดี ที่เกิดจากการทำงานได้รับผลตอบแทนเป็นความพึงพอใจ เกิดความรู้สึกกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะทำงานและส่งผลต่อประสิทธิภาพประสิทธิผลของการปฏิบัติงานความสำเร็จขององค์การ (ธร สุทธราชยุทธ, 2553)

ความพึงพอใจในงาน ทศนคติที่สะท้อนถึงความรู้สึกของพนักงานที่มีต่องานโดยรวม ของตนในด้านต่าง ๆ ความพึงพอใจในงาน คือ ระดับความชอบต่องานของตนเอง ความไม่พึงพอใจในงาน คือ ระดับความไม่ชอบต่องานของตนเอง (Spector, 2012)

ความพึงพอใจในงาน คือ ความรู้สึกหรือเจตคติในการตอบสนองต่องานในด้านลักษณะงาน (Work) ด้านผลตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Promotion) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) และด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) (Smith, Kendall & Hulin, 1969)

ความพึงพอใจในงาน หมายถึง ความรู้สึก อารมณ์ ของพนักงานในหลาย ๆ ด้านที่ตอบสนองต่องานโดยตรง (Kinicki & Kreitner, 2008)

จากความหมายของความพึงพอใจในงานสรุปว่า เป็นอารมณ์และทัศนคติเชิงบวก ความรู้สึกที่ดีของบุคลากรที่มีต่องานของตน ซึ่งประเมินจากประสบการณ์การทำงานหรือการปฏิบัติงาน มีผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลการปฏิบัติงาน สำหรับงานวิจัยนี้ผู้วิจัยให้ความหมาย “ความพึงพอใจในงาน” หมายถึง ความรู้สึกของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดชัยนาท ที่มีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน (Work) ด้านผลตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสความก้าวหน้าในงาน (Promotion) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) และด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) ตามแนวคิดของ สมิทท์ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1969)

2.4.2 แนวคิดทฤษฎีความพึงพอใจในงาน

2.4.2.1 ทฤษฎีลำดับความต้องการของมนุษย์ (Hierarchy needs) ของมาสโลว์ (Maslow, 1954) ได้ตั้งทฤษฎีการจูงใจพฤติกรรมมนุษย์ใช้อธิบายให้เห็นว่ามนุษย์ถูกกระตุ้นจากความปรารถนาที่จะเสนอความต้องการเฉพาะอย่างของความต้องการ และความต้องการที่จะตอบสนองความต้องการอันนั้น ซึ่งได้ตั้งสมมติฐานเกี่ยวกับพฤติกรรมมนุษย์ไว้ดังนี้

2.4.2.1.1 มนุษย์มีความต้องการ และความต้องการนี้จะมียู่ตลอดเวลา และเป็นความต้องการที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอไม่มีที่สิ้นสุด เมื่อความต้องการอันใดได้รับการตอบสนองแล้วความต้องการอันอื่นจะเกิดขึ้นมาทดแทนอย่างไม่สิ้นสุด

2.4.2.1.2 ความต้องการที่ได้รับการตอบสนองแล้ว ก็จะไม่เป็นสิ่งที่สนใจอีกต่อไปจะเหลืออยู่แต่ความต้องการที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองเท่านั้นที่ยังคงอยู่เป็นสิ่งที่สนใจของพฤติกรรมความต้องการของมนุษย์อยู่อีกเป็นเช่นนี้เรื่อยไป

2.4.2.1.3 ความต้องการของมนุษย์นั้นจะเริ่มจากต่ำไปหาสูงเรียงเป็นลำดับขั้นตอน (A Hierarchy of Need) ตามลำดับความสำคัญ เมื่อความต้องการในระดับต่ำได้รับการตอบสนองแล้ว มนุษย์ก็จะเริ่มให้ความสนใจกับความต้องการในระดับที่สูงขึ้น ความต้องการในระดับที่สูงก็จะถูกกระตุ้นให้มีการตอบสนองในทันที (Demand satisfaction)

ลำดับความต้องการของมนุษย์ 5 ชั้นคือ

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological needs) เป็นความต้องการเกี่ยวกับพื้นฐานของมนุษย์ (Basic needs) ในการดำรงชีวิตอยู่ ได้แก่ ความต้องการในปัจจุบัน 4 ที่ทำให้มนุษย์สามารถดำรงชีวิตอยู่รอดได้ เช่น อาหาร ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม และยารักษาโรค

2. ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety needs) ความต้องการนี้จะกลายมาเป็นสิ่งสำคัญ เมื่อความต้องการพื้นฐานได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการนี้จะเป็นการต้องการเกี่ยวกับทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยจากอันตรายเพื่อจะให้มีชีวิตอยู่อย่างดีขึ้น เช่น ความมั่นคงในชีวิตและทรัพย์สิน ตลอดจนการได้รับการคุ้มครองปกป้องจากการคุกคามทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ

3. ความต้องการทางสังคม (Social needs) เป็นความต้องการที่ต้องผ่านการได้รับการตอบสนองขั้นที่ 1 และ 2 มาแล้ว มนุษย์จะเริ่มมีความต้องการทางสังคมต้องการเป็นที่ยอมรับในสังคม โดยการเข้าเป็นสมาชิกในกลุ่มองค์กรต่าง ๆ หวังที่จะให้ได้รับการยอมรับ ความรัก ความเป็นมิตร ความรู้สึกมีพรรคมีพวก ความรู้สึกเป็นเจ้าของ ความรู้สึกมีส่วนร่วมและอยู่ร่วมกัน ความต้องการที่จะเข้าเป็นสมาชิกในชมรมทางสังคมต่าง ๆ เพื่อให้สังคมตอบสนองต่อความต้องการของตน

4. ความต้องการได้รับการยกย่องทางสังคม (Esteem needs) เมื่อมนุษย์ได้รับการตอบสนองความต้องการในระดับขั้นที่ 1 2 และ 3 แล้วย่อมมุ่งแสวงหาความต้องการในระดับที่สูงขึ้นไป เป็นความต้องการได้รับการยกย่องเชิดชู นับถือ และรู้สึกว่าตนเองมีคุณค่า ให้คนอื่นยกย่องให้เกียรติ มีชื่อเสียงเด่นดังในสังคม ต้องการยกระดับสถานภาพของตนเองให้สูงขึ้น จะทำให้เกิดความมั่นใจ และภาคภูมิใจในความรู้ความสามารถของตนเอง

5. ความต้องการประสบความสำเร็จในชีวิต (Self-actualization needs) เป็นความต้องการขั้นสูงสุดของมนุษย์ คือ ต้องการที่จะประสบความสำเร็จตามความคิดความฝันของตนเองตามความปรารถนาสูงสุดของตน ซึ่งความต้องการขั้นสุดท้ายนี้บุคคลแต่ละคนอาจจะไปสู่

จุดหมายได้ แต่บางคนอาจจะไปไม่ถึงจุดที่ได้ตั้งใจไว้ ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับศักยภาพของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ

จากทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมนุษย์ของมาสโลว์ (Maslow, 1954) ความต้องการของมนุษย์ไม่มีที่สิ้นสุด แต่ละขั้นจะต้องได้รับการตอบสนองความต้องการแล้ว จึงผ่านขั้นขึ้นไป ความต้องการของมนุษย์ตามทฤษฎีนี้ขึ้นเป็นความต้องการขั้นพื้นฐานที่มนุษย์จะดำรงชีวิตอยู่บนโลกนี้ ส่วนความต้องการขั้นสูงสุดนั้นมีน้อยคนที่จะบรรลุ จึงยังเป็นความต้องการของมนุษย์ที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองจะมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของมนุษย์ ผู้บริหารจะต้องค้นหาความต้องการของบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการตอบสนองสูงสุด นำมาสร้างแรงจูงใจ หรือตอบสนองความต้องการที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล

2.4.2.2 ทฤษฎี Existence-Relatedness-Growth (ERG) ของเอลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2553) ขยายทฤษฎีของมาสโลว์ โดยยึดการศึกษาเชิงประจักษ์เกี่ยวกับการจัดกลุ่มต่าง ๆ ของความต้องการ ซึ่งมีความแตกต่างกันเป็นลำดับขั้นที่ไม่มีเส้นแบ่งชัดเจนเหมือนของมาสโลว์ แบ่งเป็น 3 ระดับ จากต่ำไปสูง

2.4.2.2.1 ความต้องการเพื่อการดำรงชีพ (Existence needs) เป็นความต้องการมีชีวิตรอดเป็นความต้องการในความเป็นอยู่ที่ดีทางกายภาพ

2.4.2.2.2 ความต้องการในสัมพันธภาพ (Related needs) เป็นความต้องการเน้นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและสัมพันธภาพอื่นในสังคม

2.4.2.2.3 ความต้องการที่จะเจริญเติบโต (Growth needs) เป็นความต้องการภายในของบุคคลอันทำให้เขามีการพัฒนาตนเอง

จากทฤษฎี Existence-Relatedness-Growth (ERG) ของเอลเดอเฟอร์ (Alderfer, 1972 อ้างถึงใน ธร สุนทรายุทธ, 2553) ความต้องการของมนุษย์มี 3 ชนิดไม่ได้มีเส้นแบ่งของลำดับขั้นของความต้องการที่ชัดเจน มีการกลับไปมาได้ของความไม่จำเป็นที่จะต้องเริ่มต้นจากความต้องการระดับต่ำไปสู่ระดับสูงเสมอไป หรือบางคนมีความต้องการระดับสูงแล้วในสภาพแวดล้อมหนึ่งแต่อาจเลือกกลับไปที่มีความต้องการเพื่อการดำรงชีพ เมื่อมีสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนไป เช่น การมีลูก มีครอบครัว ความต้องการเงินเดือนในระดับสูง ๆ ขึ้นเพื่อครอบครัว เป็นต้น

2.4.2.3 ทฤษฎีสองปัจจัยของ เฟรดเดอริก เฮอส์สเบิร์ก (Herzberg, Mausner & Snyderman, 1959) เฮอส์สเบิร์ก กล่าวว่าสิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจไม่ใช่ความไม่พอใจอย่างที่เชื่อกันโดยปกติ การกำจัดสิ่งที่ทำให้ไม่พอใจนั้นไม่จำเป็นว่าจะทำให้งานน่าอภิรมย์มากขึ้น เสนอว่าสิ่งที่ตรงข้ามกับความพอใจ (Satisfaction) คือ ไม่มีความพอใจ (No satisfaction) และสิ่งที่ตรงข้ามกับความไม่พอใจ (Dissatisfaction) คือ การไม่ทำให้ไม่เกิดความไม่พอใจ (No dissatisfaction) ปัจจัย

ที่นำไปสู่ความพอใจในงานนั้นแยกอยู่อย่างอิสระเป็นเอกเทศจากสิ่งนำไปสู่ความไม่พึงพอใจในงาน ควรที่จะค้นหา และกำหนดปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในงาน พบว่าองค์ประกอบ 2 ประการ

2.4.2.3.1 ปัจจัยจูงใจ (Motivation factors) เป็นปัจจัยกระตุ้นจูงใจที่มีประสิทธิภาพที่ทำให้พนักงานใช้ความพยายามที่จะทำให้เกิดผลงานที่ดี และปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องสัมพันธ์กับงานโดยตรง และสร้างความรู้สึที่ดีกับงาน มีดังนี้ ความสัมฤทธิ์ผลการทำงาน (Achievement) การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) ลักษณะของงาน (Work itself) ความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน (Responsibility) และความก้าวหน้า (Advancement)

2.4.2.3.2 ปัจจัยค้ำจุน (Hygiene factors) เป็นปัจจัยที่สร้างความไม่พอใจในงานที่ทำ นโยบายและการบริหารองค์กร (Company policy and administration) การปกครองบังคับบัญชาหรือการควบคุมดูแล (Supervision) ความสัมพันธ์กับผู้บังคับบัญชา (Relation with supervision) สภาพการทำงาน (Working condition) ความสัมพันธ์กับผู้ใต้บังคับบัญชา (Relationship with subordinates) ความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน (Relationship with peers) ตำแหน่งงาน (Status) ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) ชีวิตส่วนตัว (Personal life) และเงินเดือน (Salary)

ปัจจัยที่นำไปสู่ความพอใจในงานจะสามารถแยกแยะให้เห็นถึงความแตกต่างจากปัจจัยที่นำไปสู่ความไม่พึงพอใจ การขจัดปัจจัยที่สร้างความไม่พึงพอใจในงานสามารถทำให้เกิดความสุขได้แต่ไม่ใช่การจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนเมื่อขาดไปจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงานแก่บุคลากร ปัจจัยจูงใจเป็นองค์ประกอบที่เกี่ยวข้องกับตัวงานนั้น ๆ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานแก่บุคลากร ปัจจัยจูงใจมีผลกระทบเชิงบวกในระยะยาวต่อการปฏิบัติงาน ในขณะที่ปัจจัยค้ำจุนจะมีผลระยะสั้นต่อทัศนคติ และการปฏิบัติงานของบุคลากร

2.4.2.4 แนวคิดของ สมิทท์ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1969) องค์ประกอบในการวัดความพึงพอใจในงานจาก แบบดัชนีค่าพรรณนางาน : เจดีไอ (Job Descriptive Index : JDI) ประกอบด้วย 5 ด้าน คือ 1. ด้านลักษณะงาน (Work) 2. ด้านผลตอบแทน (Pay) 3. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (Promotions) 4. ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) และ 5. ด้านผู้ร่วมงาน (Co-worker)

2.4.2.4.1 ด้านลักษณะงาน (Work) หมายถึง ความพึงพอใจในงานที่รับผิดชอบเป็นงานที่มีความภาคภูมิใจในที่ได้ทำงานนั้นมีคุณค่าและท้าทาย

2.4.2.4.2 ด้านผลตอบแทน (Pay) หมายถึง ความพึงพอใจต่อรายได้ ความพึงพอใจในค่าตอบแทนที่ได้รับ

2.4.2.4.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (Promotions) หมายถึง ความพึงพอใจในโอกาสที่จะเจริญเติบโตในสายงานที่ทำ การพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนชั้นเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

2.4.2.4.4 ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) หมายถึง ความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการ ต่อการสั่งการของหัวหน้า ผู้บังคับบัญชามีความเป็นผู้นำ มีปฏิภาณ ไหวพริบในการทำงานมีการวางแผนการดำเนินงาน

2.4.2.4.5 ด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) หมายถึง ความพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน ความร่วมมือกันทำงานไม่เกี่ยงงานกัน ความรับผิดชอบต่อทีมทำงานที่ทำร่วมกัน และร่วมแรงร่วมใจกัน

2.4.3 การวัดความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญที่องค์กรต้องให้ความสำคัญ การที่บุคลากรมีความพึงพอใจในงานมากจะส่งผลต่อประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงานของบุคลากร การวัดความพึงพอใจในงานเป็นการประเมินความพึงพอใจในงานของบุคลากรในองค์กร และนำผลมาพัฒนาองค์กร การวัดความพึงพอใจทำได้หลายรูปแบบดังนี้

2.4.3.1 แบบวัดความพึงพอใจในงานของแฮคแมน และโอล์ดแฮม (Hackman & Oldham, 1980) มุ่งเน้นไปที่ลักษณะของงาน (Job characteristic model) โดยมีข้อถาม 20 ข้อ วัดประเมินค่าแบบเรตติง สเกล (Rating scale) 7 ระดับประกอบด้วย 1. ความหลากหลายของทักษะ (Skill variety) 2. ความเด่นชัดของงาน (Task identity) 3. ความสำคัญของงาน (Task significance) 4. มีอิสระ (Autonomy) และ 5. ข้อมูลป้อนกลับผลปฏิบัติงาน (Feedback)

2.4.3.2 แบบวัดความพึงพอใจในงานของ สมิทท์ เคนดอลและฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1969) แบบดัชนีคำพรรณนางาน : เจดีไอ (Job Descriptive Index : JDI) คือ แบบวัดให้บุคลากรวัดความพึงพอใจในงานด้านต่าง ๆ ด้านลักษณะงาน ด้านผลตอบแทน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน มีทั้งหมด 72 ข้อ ข้อถามเป็นคำคุณศัพท์ หรือวลีสั้น ๆ โดยเลือกตอบข้อถาม 3 ระดับ คือ ใช่ ไม่ใช่ และตัดสินใจไม่ได้

2.4.3.3 แบบวัดความพึงพอใจในงานของมหาวิทยาลัยมินเนโซต้า (Minnesota Satisfaction Questionnaire: MSQ) (Weiss, Dawis, England & Lofquist, 1967) มี 2 รูปแบบ 1. แบบฉบับย่อ มี 20 ข้อถามเป็นการประเมินความพึงพอใจในภาพรวม ต้องการวัดคุณลักษณะภายนอก (Extrinsic characteristic) หมายถึง สภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องกับงาน และคุณลักษณะภายใน (Intrinsic characteristic) หมายถึง ลักษณะงานที่ทำ และความรู้อิสึกเกี่ยวกับงานที่ทำ 2. แบบฉบับเต็มมีข้อถาม 100 ข้อถาม โดยบุคคลวัดความพึงพอใจทั้งหมด 20 ด้าน ได้แก่ 1. ด้านความสามารถในการทำงาน (Ability utilization) 2. ด้านความสำเร็จในงาน (Achievement)

3. ด้านกิจกรรมระหว่างการทำงาน (Activity) 4. ด้านความก้าวหน้า (Advancement) 5. ด้านการมีอำนาจในงานของตน (Authority) 6. ด้านนโยบายบริษัท (Company policies) 7. ด้านค่าตอบแทน (Compensation) 8. ด้านผู้ร่วมงาน (Co-worker) 9. ด้านความคิดสร้างสรรค์ (Creativity) 10. ด้านความมีอิสระในการทำงาน (Independence) 11. ด้านระเบียบวินัยการทำงาน (Moral values) 12. ด้านการยอมรับนับถือ (Recognition) 13. ด้านความรับผิดชอบ (Responsibility) 14. ด้านความมั่นคง (Security) 15. ด้านสถานภาพทางสังคม (Social status) 16. ด้านการบริการสังคม (Social service) 17. ด้านความมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา (Supervision-human relation) 18. ด้านความสามารถของผู้บังคับบัญชา (Supervision-technical) 19. ด้านงานที่ได้รับมอบหมายมีความหลากหลาย (Variety) และ 20. ด้านเงื่อนไขการทำงาน (Working condition) โดยแต่ละข้อถามเป็นแบบประเมินค่าแบบ ไลเคิร์ต สเกล (Likert scale) 5 ระดับตั้งแต่ ไม่พอใจอย่างยิ่ง ถึง พึงพอใจอย่างยิ่ง

การศึกษาความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แนวคิดของสมิธ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1975) พบว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายงานหลักมีความพึงพอใจในงานร้อยละ 59.60 ด้านที่มากที่สุด คือ ความพึงพอใจด้านเพื่อนร่วมงานร้อยละ 72.00 (สุภาวิณี แสงเรือง, 2561)

งานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเลือกแบบวัดความพึงพอใจ ดัชนีคำพรรณนางาน : เจดีไอ (Job Description Index : JDI) ตามแนวคิดของ สมิธ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1969) เนื่องจากเป็นแบบวัดที่มีข้อคำถามเป็นวลีแบบสั้น ๆ หรือเป็นคำคุณศัพท์ที่อ่านแล้วเข้าใจง่ายนำไปใช้อย่างแพร่หลายในบริบทของประเทศไทย ได้แก่ ญัฐพร แอบไธสง (2558) ประภาพร จงใจภักดี (2556) ภาคพร ภูไพบูลย์ (2554)

2.5 งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

จากการทบทวนวรรณกรรมสามารถสรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกใจในงานมีดังนี้

1. ความเหนื่อยหน่ายในงาน (Burn out) ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางต่อความผูกใจในงาน $r=0.446$ และด้านการลดความเป็นบุคคลอื่นมีความสัมพันธ์เชิงลบระดับปานกลางกับการผูกใจในงาน $r=-0.489$, $r=-0.489$ (ดวงฤทัย สัมฤทธิ์ ภูษิตา อินทรประสงค์ และจุฑาธิป ศีลบุตร, 2558)

2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (Empowerment) มีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางกับความผูกใจในงาน $r=0.51$ (สกุลนารี เวทยะเวทิน, 2554) $r=0.69$ (Joo, Lim & Kim, 2015)

3. ความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงาน $r=0.692$ (Abu-Shamaa, Al-Rabayah & Khasawneh, 2015) และ $r=0.543$ (Masvaure, Ruggunan & Maharaj, 2014)

4. ภาวะผู้นำใ้บริการ (Servant Leadership) มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความผูกพันในงาน $\beta=0.96$ (Akbari, Kashani, Nikookar & Ghaemi, 2014)

5. ภาวะผู้นำใ้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความผูกใจในงาน $r=0.763$ (Jafai, Moghadam & Hosseini, 2016) ความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงาน $\beta = 0.363$ (Clercq, Bouckenoghe, Raja & Matsyborska, 2014) และภาวะผู้นำใ้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับมิติของความผูกใจในงาน 1. ความกระตือรือร้นในงาน ($r=0.24$) 2. การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน ($r=0.18$) 3. การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน ($r=0.20$) (Haar, Brougham, Roche & Barney, 2017)

6. ความผูกใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางแรงจูงใจภายใน $r=0.371$ (Masvaure, Ruggunan & Maharaj, 2014)

7. ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางกับความผูกใจในงาน $r=0.32$ (Penger & Cerne, 2016) $r=0.47$ (Joo, Lim & Kim, 2015)

8. ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความผูกใจในงาน $r=0.69$ (Joo, Lim & Kim, 2015)

9. ความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกใจในงานทั้ง 3 มิติ ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) $r=-0.42$ การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) $r=-0.42$ และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) $r=-0.20$ (Prins, et al., 2010)

10. การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่นมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกใจในงานทั้ง 3 มิติ ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) $r=-0.25$ การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) $r=-0.32$ และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) $r=-0.17$ (Prins, et al., 2010)

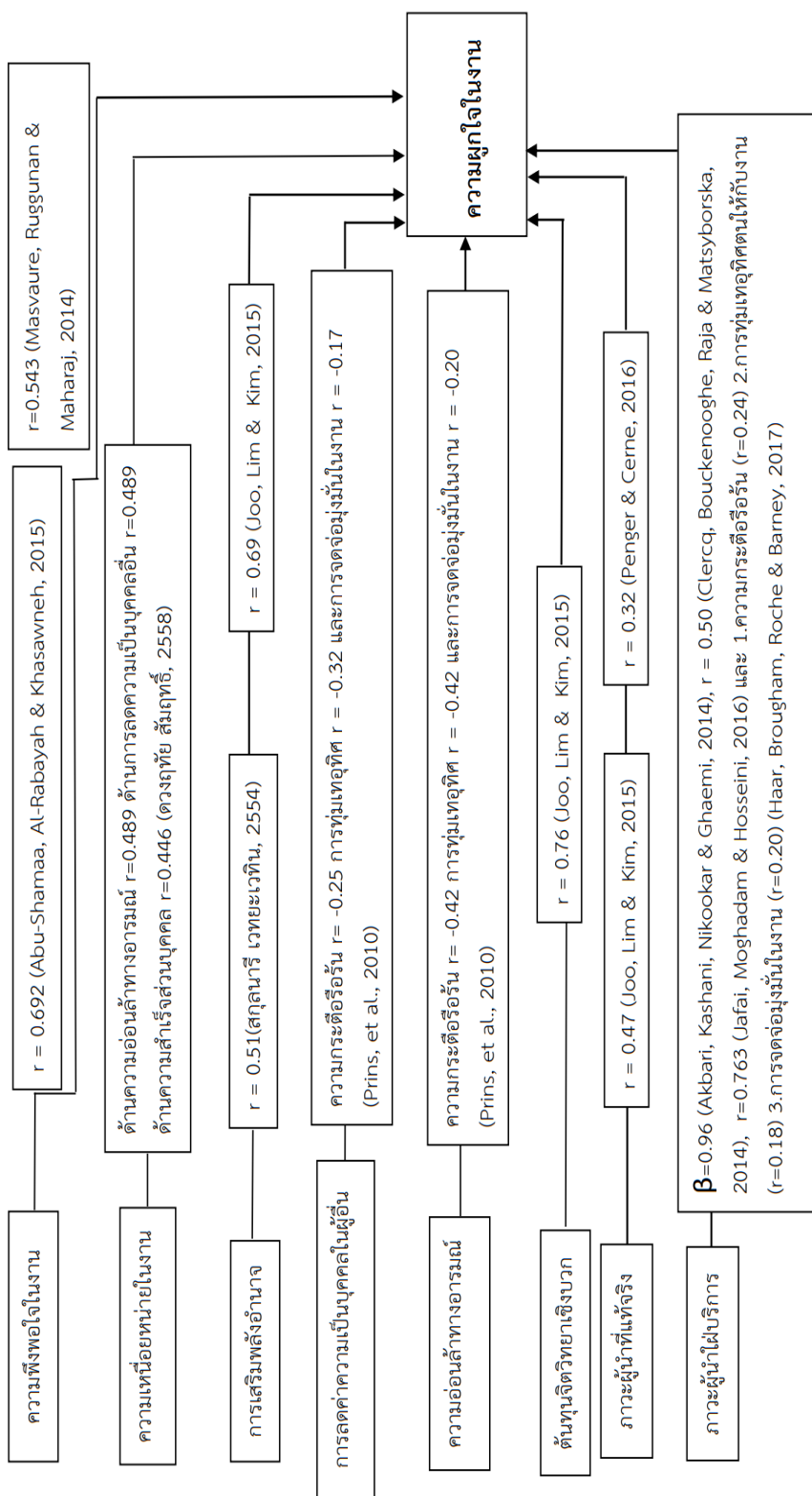
11. การประสบความสำเร็จส่วนบุคคลลดลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกใจในงานทั้ง 3 มิติ ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) $r=-0.56$ การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) $r=-0.58$ และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) $r=-0.44$ (Prins, et al., 2010)

12. การสื่อสารประสานงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกใจในงาน $r=0.26$ (Havens, Gittell & Vasey, 2018)

ดังนั้นจากการทบทวนวรรณกรรม ความผูกใจในงานพบว่า มีตัวแปรอิสระหลายตัวดังกล่าวข้างต้น ผู้วิจัยเลือกตัวแปรอิสระที่ใช้ในงานวิจัย คือ ภาวะผู้นำใ้บริการ และความพึงพอใจในงาน เนื่องจากการทบทวนพบว่า ตัวแปรดังกล่าวมีความสัมพันธ์ในระดับสูงกับความผูกใจในงาน

โดยสรุปบทที่ 2 จากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยกำหนด ตัวแปรที่ใช้ในงานวิจัยเรื่องภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำใฝ่บริการ ตามแนวคิดของ บาบูโต้และ วิลเลอร์ ปี 2006 (Barbuto & Wheeler, 2006) คุณลักษณะของภาวะผู้นำใฝ่บริการออกเป็น 5 ด้านดังนี้ การเสียสละรับใช้โดยไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic calling) การเยียวยา รักษาทางอารมณ์ (Emotional healing) ภูมิปัญญา (Wisdom) การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ (Persuasive mapping) และการพิทักษ์รักษาองค์กร (Organizational stewardship) ความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ สมิตี เค็นดอล และฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1969) ประกอบด้วยการวัดความพึงพอใจในงาน 5 ด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (Work) ด้านผลตอบแทน (Pay) ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน (Promotion) ด้านผู้บังคับบัญชา (Supervision) และด้านเพื่อนร่วมงาน (Co-worker) ในส่วน ตัวแปรตาม คือ ความผูกใจในงานใช้แนวคิดของ ชัวร์ฟีลด์และเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) ประกอบด้วย 3 ด้านความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) ดังกรอบแนวคิดในบทที่ 1 ซึ่งผู้วิจัยใช้เป็น แนวทางการออกแบบวิธีวิจัย สำหรับวิธีดำเนินการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอในบทที่ 3 ต่อไป

GRAD VRU



ภาพที่ 2 แสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต่าง ๆ กับความผูกพันใจในงาน

ตารางที่ 1 สรุปผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
ดวงฤทัย สัมฤทธิ์ (2558)	1. การผูกใจในงาน 2. ความเหนื่อยหน่ายในงาน	พยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จำนวน 121 คน	1. พยาบาลวิชาชีพผูกใจในงานอยู่ในระดับสูง ความกระตือรือร้นในงาน (M=4.98) การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (M=4.52) อยู่ในระดับสูง และการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องานอยู่ในระดับปานกลาง (M=4.10) 2. ความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง ด้านการลดความเป็นบุคคลอื่น และด้านความสำเร็จส่วนบุคคลอยู่ในระดับสูง 3. ความเหนื่อยหน่ายในงาน ด้านความอ่อนล้าทางอารมณ์ และด้านการลดความเป็นบุคคลอื่น มีความสัมพันธ์ทางลบระดับปานกลางกับการผูกใจในงาน ($r=-0.489, -0.489$) ด้านความสำเร็จส่วนบุคคลความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับการผูกใจในงาน ($r=-0.446$)	1. ด้านนโยบาย นโยบายฝ่ายรางวัล สักรางวัล และประเมินอาการเหนื่อยล้าในงาน ประเมินเป็นระยะ ๆ แยกกลุ่มตามอายุและประสบการณ์ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน การมีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม การนำเทคโนโลยีมาลดขั้นตอนกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน 2. ด้านวิชาการ การพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติ พัฒนามาตรฐานงาน รับฟังความคิดเห็น รวมงานย่อยเข้าด้วยกัน เพื่อให้รู้สึกว่าจะมีความมุ่งมั่นมากขึ้น 3. ด้านการปฏิบัติ ให้โอกาสพยาบาลได้ทำงานอย่างอิสระตามขอบเขตหน้าที่ ให้คำแนะนำช่วยเหลือ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
สกุลนารี เวทยะเวทิน)2554)	1. ความผูกพันในงาน 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ 3. ลักษณะงาน	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล เอกชน 257 คน	4. ความเหนื่อยหน่ายในงานอธิบายความผันแปรการผูกพันในงานได้ร้อยละ 37.5 1. ความผูกพันในงาน (M=4.09) อยู่ในระดับสูงด้านความขยันขันแข็งในงาน (M=4.20) ด้านการอุทิศตนในการทำงาน (M=4.07) และด้านความใส่ใจในการทำงาน (M=3.91) 2. การเสริมสร้างพลังอำนาจ (M=3.94) อยู่ในระดับสูง ลักษณะงานของพยาบาลวิชาชีพ (M=3.84) อยู่ในระดับสูง 3. การเสริมสร้างพลังอำนาจสัมพันธ์ทางบวกปานกลางกับความผูกพันในงาน (r=0.51) 4. ลักษณะงานมีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลางกับความผูกพันในงาน (r=0.45)	มอบหมายงานตามความรู้ความสามารถ จัดอัตรากำลังให้เพียงพอ ผู้บริหาร สร้างแรงจูงใจในการทำงานที่เป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับภาระงาน องค์กรแห่งความสุข จัดสรรทรัพยากร และอัตราค่าจ้างที่จำเป็นในการปฏิบัติงานให้เพียงพอ สนับสนุนด้านการศึกษาต่อรับฟังและเปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติได้แสดงความคิดเห็น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
สุภาวิณี แสงเรือง (2561)	1. ความพึงพอใจ ในงาน 2. คุณลักษณะ งาน 3. บรรยากาศ องค์กร	บุคลากรสาย หลักปฏิบัติงาน กรมสนับสนุน บริการสุขภาพ จำนวน 237 คน	1. ความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 59.60 คุณลักษณะงานอยู่ในระดับปานกลาง (M=3.82) บรรยากาศองค์กรอยู่ในระดับปาน กลาง (M=2.64) 2. คุณลักษณะงานสัมพันธ์เชิงบวกระดับ ปานกลางกับความพึงพอใจในงาน (r=-0.404) 3. บรรยากาศองค์กรสัมพันธ์เชิงบวกระดับ ปานกลางกับความพึงพอใจในงาน (r=-0.561) 4. คุณลักษณะงานและบรรยากาศองค์กร อธิบายความผันแปรความพึงพอใจในงาน ได้ ร้อยละ 37	1. เชีงนโยบาย เพิ่มแรงจูงใจให้บุคลากร สายงานหลัก สนับสนุนการใช้เทคโนโลยี ส่งเสริมความเจริญก้าวหน้าในสายงาน อาชีพ และปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่ ทำงาน 2. เชีงวิชาการ ถ่ายทอดสื่อสารข่าวสาร ให้บุคลากร นำไปปฏิบัติออกแบบงาน การจัดสัมมนาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ผู้บริหารกับผู้ใช้ปฏิบัติ การสร้าง บรรยากาศองค์กรที่ดี 3. เชีงปฏิบัติการ ให้บุคลากรปฏิบัติงาน นั้นตั้งแต่นั้นจนจบบังเกิดผลงานที่ชัดเจน รู้จักแก้ปัญหา ด้วยตนเอง สร้าง ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บังคับบัญชา กับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยการแจ้งผลการ ปฏิบัติงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
ณัฐธิสา บุญเจริญ (2559)	<ol style="list-style-type: none"> ระดับความเครียด ความพึงพอใจในงาน ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 	<p>ผู้รับผิดชอบงานวิจัย โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบนมีประสบการณ์ 1 ปีขึ้นไปจำนวน 270 คน</p>	<ol style="list-style-type: none"> ประสิทธิภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับสูง ($M=3.63$) ความเครียดในงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยู่ในระดับต่ำ ($M=2.16$) ความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในการดำเนินงานวิจัยอยู่ในระดับต่ำ ($M=2.18$) ความเครียดในงานมีความสัมพันธ์ทางลบกับประสิทธิภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($r=-0.15$) ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ($r=0.24$) ความเครียดในงานและความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรประสิทธิภาพ 	<ol style="list-style-type: none"> เชิงนโยบาย ลดความเครียดด้วยการระบุบทบาทให้ชัดเจน มอบหมายงานให้ตรงกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ เพิ่มความพึงพอใจด้วยการเพิ่มคุณค่าภารกิจที่ส่งเสริมสร้างศักยภาพในการตัดสินใจมีความอิสระในการบริหารจัดการ ผู้บังคับบัญชาขอข้อมูลกลับเป็นระยะๆ เชิงวิชาการ ส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่มีความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ได้อบรมวิชาการฟื้นฟูทักษะอย่างต่อเนื่อง เชิงปฏิบัติการ การออกแบบการทำงาน ให้มีการทดแทนกันได้ ผู้บังคับบัญชา ยกย่องชมเชยเมื่อปฏิบัติงานได้ดี ให้คำปรึกษาแนะนำที่ดีในการทำงาน เพิ่มช่องทางการสื่อสาร จัดสรรรางวัลการเลื่อนตำแหน่ง

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
สมบูรณ์ สุวรรณทวารคุปต์ (2558)	1. ความพึงพอใจ ในงาน	ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพ ตำบล 376 คน	<p>ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลในการดำเนินงานโรคได้ร้อยละ 7.00</p> <p>1. ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบลพึงพอใจในงานในระดับมาก (M=3.84)</p> <p>2. ปัจจัยพึงพอใจและปัจจัยอ่อนแอมีผลแตกต่างกันต่อความพึงพอใจในงานของ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (t=3.6)</p> <p>ปัจจัยพึงใจทำให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล พึ่งพอใจในงานมากกว่า ปัจจัยอ่อนแอ</p>	<p>จัดให้เรียนรู้การทำงานกับองค์การ ปกครองส่วนท้องถิ่น</p> <p>1. ปัจจัยพึงใจ กำหนดนโยบายสร้างแรงจูงใจ เช่น การประกวดโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลดีเด่น ชำราชกริต์เด่น นวัตกรรม ด้านการส่งเสริมสุขภาพการเตรียมความ พร้อมเข้าสู่สู่ตำแหน่งผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล</p> <p>2. ปัจจัยอ่อนแอ กำหนดนโยบายด้าน นโยบายและการบริหาร การเพิ่มชั่วโมง พัฒนาศักยภาพผู้บริหาร นโยบายการ นิเทศงานและความสัมพันธ์ระหว่าง บุคคลกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล นโยบายสร้างเสริม สภาพการ ทำงานกิจกรรม 5 ส. Health work place</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
สมศักดิ์ พรหมขาย (2544)	ภาวะผู้นำ ฝ่ายบริหารของ ผู้บริหาร สถานศึกษา	ครูสังกัด สพป.1 สงขลา เขต 3 จำนวน 335 คน	3. ปัจจัยจุดใจและปัจจัยอื่นที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลสงขลา ร้อยละ 4.00	3. นโยบายการเพิ่มคุณค่าของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อเพิ่มสถานภาพในการปฏิบัติงาน การเพิ่มบุคลากรและงบประมาณในการพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน สร้างเสริมความมั่นคงในงานและชีวิตส่วนตัว ส่งเสริมการมีส่วนร่วมกับชุมชน
			1. ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความเห็นของครูสังกัด สพป.สงขลา เขต 3 อยู่ในระดับมาก (M=3.73)	ผู้บริหารสถานศึกษาควรสร้างโมเดลของตนเอง โดยการพัฒนาความเป็นจริงในปัจจุบัน และความน่าจะเป็นในอนาคต สำหรับใช้วางแผนการบริหาร และกระตุ้นให้มีการสร้างเป้าหมายที่เป็นไปได้ อย่างเด่นชัด ผู้บริหารสถานศึกษาควรรับฟังความคิดเห็นและแสดงความเห็นออกในใจต่อครูที่มีประสบการณ์ทำงานทุกช่วงวัย อย่างเท่าเทียม

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
ศุจินทรา ชูเจริญพิพัฒน์ (2561)	1. บรรยากาศ องค์การ 2. ความยืดหยุ่น ผูกพันต่อองค์การ	เจ้าหน้าที่สังกัด กรมสนับสนุน บริการสุขภาพ 250 คน	1. ระดับความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับต่ำ (M=3.39) 2. ระดับบรรยากาศต่อองค์การของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพโดยภาพรวมอยู่ในระดับดี (M=3.47) 3. บรรยากาศต่อองค์การมีความสัมพันธ์ทางบวก ระดับปานกลางกับความยืดหยุ่นผูกพันต่อ องค์การ (r=0.704) 4. บรรยากาศต่อองค์การสามารถอธิบายความ ผันแปรความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การของ บุคลากรกรมสนับสนุนบริการสุขภาพได้ ร้อยละ 49.60	ข้อเสนอแนะ 1. เชิญนโยบาย ผู้บริหารระดับสูงกำหนด นโยบาย กำหนดเป้าหมายร่วมกัน สร้างจุด ร่วมความสำเร็จร่วมกัน ระหว่างบุคลากร และองค์กรให้บุคลากรได้มีโอกาสร่วมคิด ร่วมวางแผนการทำงานของหน่วยงาน การ สร้างเสริมผลงานและนวัตกรรมของ บุคลากรความก้าวหน้าในการทำงาน ปฏิบัติพันธกิจสื่อสารภายในองค์กร 2. เชิงวิชาการ อบรมการวางแผนงาน ร่วมกับแสดงความคิดเห็นในการ ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ สร้าง วัฒนธรรมให้บุคลากรคิดวิธีการทำงานใหม่ ๆ ส่งเสริมการสร้างผลงาน จัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าใน อาชีพ เพิ่มช่องทางการสื่อสาร

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
สุภารัตน์ ศรีแสง (2560)	1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี 2. ความผูกพันต่อองค์กร 3. ความพึงพอใจในงาน 4. ความยุติธรรมในองค์กร	พนักงานธนาคารของรัฐบาลในจังหวัดสุราษฎร์ธานี จำนวน 200 คน	1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีอยู่ในระดับที่มากที่สุด (M=4.59) 2. ความผูกพันต่อองค์กรอยู่ในระดับที่มากที่สุด (M=4.63) ความพึงพอใจในงานอยู่ในระดับที่มากที่สุด (M=4.42) ความยุติธรรมในองค์กรอยู่ในระดับที่มากที่สุด (M=4.39) 3. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร ($r=0.552$) ความพึงพอใจในงาน ($r=0.522$) ความยุติธรรมใน	3. เชิงปฏิบัติการ ปรับทัศนคติที่มีต่อบุคลากร ให้เกียรติ รับฟัง รับรู้เป้าหมายของบุคคลซึ่งชม ยกย่องผู้ที่ทำผลงานดี เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารงาน วางแผนพัฒนาบุคลากรทั้งจุดแข็งและจุดอ่อน มอบหมายงานที่ยากและท้าทาย 1. ด้านความผูกพันต่อองค์กร ผู้บริหารควรสนับสนุนให้มีกิจกรรมสร้างเสริมความผูกพันต่อองค์กร และการปฏิบัติงานที่เต็มใจที่ที่องค์กร โดยอาจเพิ่มในส่วนเงินเดือนและผลประโยชน์ 2. ด้านความยุติธรรม ผู้บริหาร พิจารณาให้ผลตอบแทนกับพนักงานตามความสามารถควรให้ด้วยความเสมอภาคและเป็นกลางกับทุกคน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
จุฑาทิพย์ สุนจิรัตน์ (2558)	ภาวะผู้นำการ เปลี่ยนแปลง ด้านการมีอิทธิพล อย่างมีอุดมการณ์ หรือการสร้าง บารมี (คุณลักษณะ อุดมการณ์	พยาบาลวิชาชีพ หอผู้ป่วยเด็ก จำนวน 210 คน	องค์การ (r=0.652) 4. ความผูกพันต่อองค์กร ความพึงพอใจใน งานความยุติธรรมในองค์กร สามารถพยากรณ์ พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงาน ธนาคารแห่งหนึ่งได้ ร้อยละ 49 1. ประสิทธิภาพการบริหารงานของหัวหน้าหอ ผู้ป่วยอยู่ในระดับมาก (M=3.97) 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอ ผู้ป่วยอยู่ในระดับสูงกว่าบรรทัดฐาน (M=3.25) มากที่สุดด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (M=3.34) น้อยที่สุดการกระตุ้นทางปัญญา (M=3.21) 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ด้านการมี อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์หรือการสร้างบารมี	3. ด้านความพึงพอใจในการทำงาน เปิด โอกาสให้พนักงานได้เรียนรู้ สิ่งใหม่ ๆ สร้างความก้าวหน้าในงาน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน สภาพแวดล้อมในการทำงาน งานที่ทำ ท้าทาย ตรงตามความสามารถ ปริมาณงานที่เหมาะสม 1. เจริญนโยบาย ให้หัวหน้าหอเป็น ต้นแบบที่นำเอาอย่าง ส่งเสริมให้ พยาบาลคิดวิธีการปฏิบัติงาน และ แนวทางใหม่ ๆ มาแก้ปัญหาการทำงาน หัวหน้าหอเป็นผู้สอนงานและเป็นพี่ ปรึกษาแก่พยาบาลวิชาชีพ 2. เจริญวิชาการ อบรม Role Model ให้ ผู้นำมีวิสัยทัศน์ จัดเวทีนำเสนอ Case study ของหอผู้ป่วย ให้โอกาส

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
	<p>พฤติกรรม อุดมการณ์ (ด้านโครงสร้างแรง บันดาลใจ ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา ด้านคำนำถึง ความเป็นปัจเจก บุคคล ประสิทธิภาพ บริหารงาน</p>	<p>(คุณลักษณะอุดมการณ์ พฤติกรรมอุดมการณ์) ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ด้านการกระตุ้น ทางปัญญา และด้านการคำนึงถึงความเป็น ปัจเจกบุคคล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับ ประสิทธิภาพการบริหารงานหัวหน้าผู้ช่วย ($r=0.584$, $r=0.512$, $r=0.587$, $r=0.521$, $r=0.586$) 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงทั้ง 5 ตัวแปร สามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพบริหารงาน หัวหน้าผู้ช่วยได้ร้อยละ 55.5</p>	<p>หัวหน้าผู้ช่วยเรียวรุ้งสิ่งใหม่ ๆ สนับสนุนการ พัฒนาบุคลากร โดยคำนึงถึงความแตกต่าง ระหว่างบุคคล ให้หัวหน้าถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และบทบาทที่เป็นบุคคล มีความสัมพันธ์เชิง บวกกับประสิทธิภาพการทำงาน 3. เชิงการปฏิบัติ หัวหน้าผู้ช่วยเป็นผู้ที่ ไวใจได้ว่าจะทำในสิ่งที่ถูกต้อง มีศีลธรรม และจริยธรรมสูงสนับสนุนความคิดริเริ่ม ใหม่ ๆ ให้กำลังใจพยายามแก้ปัญหา ด้วยวิธีการใหม่ ๆ ส่งเสริมการสื่อสารสอง ทางมีการจัดการด้วยการเดินดูรอบ ๆ (Management by walking around) สนใจ ความกังวลของแต่ละบุคคลเสมือนเป็น ปัจเจกบุคคลเป็นบุคคลทั้งคน)As a whole person) มีการรับฟังอย่างมีประสิทธิภาพเอา ใจเขามาใส่ใจเรา (Empathy)</p>	

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
อุไรพร จันทร์อุ่มเม้า (2558)	1. ความพึงพอใจ ในงาน ความ สมดุลระหว่าง ชีวิตและการ ทำงาน 1.1 ความพึง พอใจต่อการ บริหารทรัพยากร บุคคลของ หน่วยงาน 1.2 ความพึง พอใจต่อคุณภาพ ชีวิต ความ : สมดุลระหว่าง ชีวิตและการ ทำงาน	บุคลากรสุขภาพ 24,106 คน	1. ความพึงพอใจในงาน ความสมดุลระหว่าง ชีวิตและการทำงาน คะแนนประเมินใน ภาพรวมค่าเฉลี่ยร้อยละ 66.19 2. ความพึงพอใจต่อการบริหารทรัพยากร บุคคลของหน่วยงาน ร้อยละ 65.19 3. ความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิต : ความ สมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน ร้อยละ 67.41	1. เชิญนโยบาย แผนกำลังคนที่สอดคล้องกับ นโยบายการพัฒนาาระบบบริการสุขภาพ การเพิ่มกรอบอัตรากำลังตำแหน่ง ข้าราชการในทวิวิชาชีพ กำหนดระบบการ เสริมสร้างขวัญกำลังใจเป็นรูปธรรม เช่น ค่าตอบแทนสวัสดิการ โอกาสใน ความก้าวหน้าพัฒนาระบบทรัพยากร บุคคลหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนโปร่งใสในการ พิจารณาความดีความชอบการเลื่อน ตำแหน่ง การแก้ไขปัญหาความขัดแย้งลด ความตึงเครียด ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดี และสร้างบรรยากาศในองค์กรให้น่าอยู่ ทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
ประภาพร จงใจภักดี (2556)	1. ความพึงพอใจในงาน 2. บรรยากาศองค์กร 3. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน	พยาบาล วิชาชีพ 229 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. ความพึงพอใจในงานรวม (M=3.74) ระดับสูง 2. ความพึงพอใจรายด้าน ได้แก่ ด้านลักษณะงาน (M=4.13) ด้านลักษณะเพื่อนร่วมงาน (M=3.92) ด้านลักษณะการบังคับบัญชา (M=3.90) ด้านการเลื่อนตำแหน่ง (M=3.59) ด้านผลตอบแทน (M=3.14,) 3. ระดับความคิดเห็นบรรยากาศองค์กร โดยรวมอยู่ในระดับสูง (M=3.78) 4. ระดับความคิดเห็นการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M=3.68) 5. บรรยากาศองค์กรโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับความพึงพอใจในงาน (r=0.738) 6. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานโดยรวมมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับสูงกับระดับความพึงพอใจในงาน (r=0.711) 	<p>การจัดสวัสดิการ เช่น เพิ่มจำนวนห้องพัก จัดให้บริการรับส่ง ราคาสวัสดิการ เป็นต้น การจัดการฝึกอบรมพยาบาลให้ได้หลาย ๆ ครั้งในแต่ละปี การส่งเสริมการออกแบบการทำงานง่าย ๆ และสนับสนุนอุปกรณ์การสื่อสารเพิ่มความคล่องตัวในการทำงาน การทำความเข้าใจในการสร้างความตระหนัก การใช้ทรัพยากรของบุคลากรองค์กรการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
กุสุมา มณีนิพ (2558)	1. ความพึงพอใจในงาน 2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	พยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาล ชุมชนจังหวัด สกลนคร 140 คน	1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (M=3.36) อยู่ในระดับปานกลาง 2. ความพึงพอใจรายด้าน ได้แก่ ด้านสถานภาพวิชาชีพ (M=3.63) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน (M=3.62) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (M=3.58) ด้านลักษณะงาน (M=3.43) ด้านนโยบายองค์กร (M=3.24) ด้านค่าตอบแทน (M=2.61) 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ (M=4.0) อยู่ในระดับสูง 4. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์ทางบวกระดับสูงกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ($r=0.52$, $p<0.05$)	ผู้บริหารควรดูแลด้านรายได้ให้เหมาะสมกับความเชี่ยวชาญและตำแหน่ง การดูแลด้านสวัสดิการให้เหมาะสม การพัฒนาภาวะผู้นำให้กับพยาบาลวิชาชีพที่เป็นหัวหน้าและรองหัวหน้า

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
สิกานต์ เอียวเล็ก (2555)	1. การสนับสนุนจากองค์กร 2. บุคลิกทำ องค์ประกอบ 3. การผูกใจในงาน	พยาบาลวิชาชีพ ระดับปฏิบัติการ ประสบการณ์ 1 ปีขึ้นไป ใน โรงพยาบาล เอกชน ใน กรุงเทพมหานคร ขนาด 200 เตียง ขึ้นไป จำนวน 4,245 คน	1. บุคลิกภาพ แบบปรับผิชอบ เปิดเผย ตัวเอง เห็นตามผู้อื่น เปิดรับประสบการณ์ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจใน งาน ($r=0.547, 0.474, 0.280, 0.201$) 2. การสนับสนุน จากองค์กร มี ความสัมพันธ์ทางบวกกับความผูกใจในงาน ($r=0.05$) 3. บุคลิกภาพแบบวันแนวทางการยอมรับ มีความสัมพันธ์ทางลบกับความผูกใจในงาน ($r=0.172$)	1. ผู้บริหารการพยาบาลส่งเสริมการพัฒนา บุคลิกภาพ แบบความสำนึก รับผิชอบ บุคลิกภาพแบบการเปิดเผยตนเอง บุคลิกที่มี อารมณ์แจ่มใส กล่าวพูด กล้าแสดงออกโดยการให้ โอกาสได้แสดงความรู้ความสามารถมอบหมาย งานในตำแหน่งหน้าที่ที่เหมาะสม 2. ผู้บริหารการพยาบาล เปิดโอกาสให้ ผู้ปฏิบัติได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางาน ดูแล สภาพแวดล้อมที่ทำงานให้มีความปลอดภัย จัดสรรเครื่องมือ อุปกรณ์ทางการแพทย์ให้ เพียงพอต่อการทำงาน เสริมสร้างกำลังใจให้มี อุปสรรคในการทำงาน ยกย่องชมเชยส่งเสริม ความก้าวหน้าในอาชีพ พิจารณาผลการปฏิบัติ อย่างยุติธรรม ดูแลสวัสดิการและค่าตอบแทน ให้เพียงพอต่ออัตราการชีพ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
จิราภรณ์ รวีพิศุทธิ์ (2552)	1. ความพึงพอใจในงาน 2. บรรยากาศการสื่อสารในองค์กร การสนับสนุนจากองค์กร 3. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง	พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ ในจังหวัด กรุงเทพฯ 300 คน	1. ความพึงพอใจในงานโดยรวม (M=3.55) อยู่ในระดับสูง 2. ความพึงพอใจรายด้าน ได้แก่ ด้านสถานภาพวิชาชีพ (M=3.77) ด้านการมีปฏิสัมพันธ์ในหน่วยงาน (M=3.83) ด้านความมีอิสระในการทำงาน (M=3.94) ด้านลักษณะงาน (M=3.75) ด้านนโยบายองค์กร (M=3.52) ด้านค่าตอบแทน (M=2.50) 3. บรรยากาศการสื่อสารในองค์กรมีความสัมพันธ์ทางบวกปานกลางกับความพึงพอใจในงาน (r=0.43) 4. การสนับสนุน จากองค์กรมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางกับความพึงพอใจในงาน (r=0.374)	การประเมินผลงานต้องมีความชัดเจน โปร่งใส และมีส่วนรวมจากผู้ถูกประเมิน การสื่อสารภายในองค์กรต้องมีคุณภาพรวดเร็ว ทันต่อเหตุการณ์ มีช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย หัวหน้าต้องสนับสนุนผู้น้องในทุกด้านทั้งด้านข้อมูลข่าวสารทรัพยากร การให้ความช่วยเหลือเมื่อมีปัญหา การมอบหมายงานอย่างเท่าเทียมเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ความก้าวหน้าในวิชาชีพ

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
อาบู ชามา, อัล ราบายเย และ คาสัวเนห์ (Abu-Shamaa, Al-Rabayah & Khasawneh, 2015)	1. ปัจจัยของความพึงพอใจในงาน 2. ความผูกพันในงาน 3. ความผูกพันในการทำงาน 4. ความผูกพันต่อองค์กร	พนักงานบริษัท สื่อสารใน ประเทศ จอร์แดนจำนวน 54 คน	5. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลางกับความพึงพอใจในงาน ($r=0.404$) 1. พนักงานมีความพึงพอใจในงาน ($M=3.844$)ความผูกพันในงาน ($M=3.99$) ความผูกพันต่อองค์กร ($M=4.04$) 2. ความพึงพอใจในงาน ($r=0.719$) และความผูกพันในงาน ($r=0.795$) มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันต่อองค์กร 3. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ($r=0.692$) 4. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันในงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันต่อองค์กรได้ร้อยละ 68.6	องค์กรควรจัดให้หัวหน้างานมีการทบทวนและตอบสนองกลับจากการทำงานของลูกน้อง และจัดสรรทรัพยากรให้พอเพียงต่อการทำการปรับปรุงการสื่อสารที่ระหว่างหัวหน้ากับลูกน้อง หัวหน้าควรสื่อสารเป้าหมายขององค์กร และคุณค่าของการทำงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
อัคบาร์, คาซมิ, นิดูคา และกามี (Akbari, Kashani, Nikookar & Ghaemi, 2014)	1. ภาวะผู้นำไม่บริการ 2. อัตลักษณ์องค์การ 3. ความผูกพันในงาน	พนักงานสรรกรจังหวัด กิลาน ประเทศอิหร่าน จำนวน 122 คน	1. ภาวะผู้นำไม่บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตลักษณ์องค์การ ($\beta=0.72$) และความสัมพันธ์ในงาน ($\beta=0.96$) 2. ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับอัตลักษณ์องค์การ ($\beta=0.26$)	การฝึกอบรมผู้จัดการให้มีความคุ้นเคยกับวิธีการ เทคนิค สามารถตัดสินใจในเชิงกลยุทธ์ โดยเฉพาะช่วงเวลาวิกฤต การคัดเลือกผู้อำนวยการ ต้องมีความโปร่งใสดำเนินการ เลือกคนที่มีคุณสมบัติเหมาะสม
มาสเวิร์ต, รักกูนนัน และ มหาราช (Masvaure, Ruggunan & Maharaj, 2014)	1. ความผูกพันในงาน 2. แรงจูงใจภายใน 3. ความพึงพอใจในงาน	พนักงานบริษัท เหมืองเพชร ประเทศ ซิมบับเวจำนวน 156 คน	1. พนักงานมีความผูกพันในงาน ($M=69.31$) แรงจูงใจภายใน ($M=20.56$) ความพึงพอใจในงาน ($M=71.04$) 2. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ($r=0.399$) และแรงจูงใจภายใน ($r=0.371$) 3. ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกแรงจูงใจภายใน ($r=0.371$)	1. ผู้จัดการต้องมีความเข้าใจอย่างลึกซึ้งในลักษณะของตน ทำให้เกิดความสมดุลระหว่างจุดประสงค์ขององค์กรกับของพนักงาน 2. ผู้จัดการต้องออกแบบองค์การให้โครงสร้างมีความยืดหยุ่น พนักงานสามารถสื่อสารกับผู้บริหารได้ และแสดงความคิดเห็นได้เพื่อนำมาพัฒนาต่อไป 3. ผู้จัดการต้องมีความรู้ และทักษะในการจัดการมนุษย์ เข้าใจในพนักงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
แมคโดนัลด์ และเลวี (Macdonald & Levy, 2016)	ปัจจัยจิตวิทยา สังคม ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันทุ่มเท แรงกายใจในงาน (Job commitment) ความผูกพันในการ ทำงาน (Job engagement)	กลุ่มตัวอย่าง 800 คน	<p>1. ปัจจัยจิตวิทยาสังคมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ในการทำงาน</p> <p>2. ปัจจัยจิตวิทยาสังคมสามารถพยากรณ์ความพึงพอใจในงานได้ร้อยละ 22</p> <p>3. ปัจจัยจิตวิทยาสังคมสามารถพยากรณ์ความผูกพันทุ่มเทแรงกายใจในงานได้ร้อยละ 28</p> <p>4. ปัจจัยจิตวิทยาสังคมสามารถพยากรณ์ความผูกพันในการทำงานได้ร้อยละ 34</p> <p>5. ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันในการทำงาน ($r=0.54$)</p>	<p>องค์กรมุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานในเชิงบวก ให้คุณค่าแก่งานทุกงาน กำหนดนโยบาย การให้คุณค่าพนักงานทุกเพศทุกวัย</p> <p>การปรับรูปแบบการฝึกอบรมให้พนักงานมีความหลากหลายในเรื่องอายุ เพศ เชื้อชาติและการจัดกลุ่มการอบรมให้มีคละกันระหว่างพนักงาน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
เพนเกอร์ และ เชอเน่ (Penger & Cerne, 2016)	การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันในงาน ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)	พนักงานบริษัท ในประเทศไทย สโตนีย์ จำนวน 289 คน	1. การรับรู้การสนับสนุนจากหัวหน้า (M=16.34) ความพึงพอใจในงาน (M=13.23) ความผูกพัน ในงาน (M=34.54) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic leadership) (M=61.82) 2. ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความพึงพอใจในงาน (r=0.36) 3. ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์เชิง บวกกับความผูกพันในงาน (r=0.32) 4. ภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถพยากรณ์ ความพึงพอใจในงานร้อยละ 24 5. ภาวะผู้นำที่แท้จริงสามารถพยากรณ์ ความผูกพันในงานร้อยละ 24	การพัฒนาทักษะและความสามารถของ ผู้นำในองค์กร ในเรื่องการมีภาวะผู้นำที่ แท้จริง (Authentic Leadership) ซึ่งภาวะผู้นำที่แท้จริงมีผลต่อการเพิ่ม ผลผลิตในการทำงานของพนักงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
โจ, ลิม และคิม (Joo, Lim & Kim, 2015)	<p>1. ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital)</p> <p>2. การเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงาน (Work empowerment)</p> <p>3. ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic Leadership)</p> <p>4. ความผูกพันในงาน (Work engagement)</p>	พนักงานบริษัทในประเทศไทย จำนวน 750 คน	<p>1. ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก (M=3.88) การเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงาน (M=3.78) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (M=3.88) ความผูกพันในงาน (M=3.95)</p> <p>2. ตัวแปรทุกตัวมีความสัมพันธ์เชิงบวกปานกลาง เช่น ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกมีความสัมพันธ์ความผูกพันในงาน (r=0.76) การเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ความผูกพันในงาน (r=0.69) ภาวะผู้นำที่แท้จริงมีความสัมพันธ์ความผูกพันในงาน (r=0.47)</p> <p>3. ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพยากรณ์การเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 46</p> <p>4. ภาวะผู้นำที่แท้จริงพยากรณ์การเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 12</p> <p>5. ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกและภาวะผู้นำที่แท้จริง สามารถพยากรณ์การเสริมพลังอำนาจการ</p>	<p>1. ผู้จัดการฝ่ายบุคคล จัดการฝึกอบรมพนักงานให้มีความผูกพันในงานโดยใช้หลักต้นทุนทุนจิตวิทยาเชิงบวก (Psychological capital) ภาวะผู้นำที่แท้จริง (Authentic leadership) การเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงาน (Work empowerment) เป็นการอบรมแบบองค์รวม</p> <p>2. การเพิ่มความผูกพันของพนักงานต้องมีกลยุทธ์แบบบูรณาการผสมผสานองค์ประกอบของพนักงาน ภาวะผู้นำ และ การออกแบบงาน</p>

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
อาร์เมต, อัคเคเดชันันต์ และซอนตะวัน (Ahmed, Akkadechanunt, & Chontawan, 2015)	1. ความพึงพอใจในงาน 2. ภาวะผู้นำให้บริการ	พยาบาล ปฏิบัติงานใน วิทยาลัย โรงพยาบาล ประเทศ บังคลาเทศ จำนวน 298 คน	ปฏิบัติงานได้ ร้อยละ 65 6. ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวกสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน ร้อยละ 50 7. การเสริมพลังอำนาจการปฏิบัติงานสามารถพยากรณ์ความผูกพันในงาน ร้อยละ 5 1. ภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้าพยาบาลโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M=4.39) 2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลผู้ปฏิบัติโดยรวมอยู่ในระดับสูง (M=3.39) 3. ภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้าพยาบาลความสัมพันธ์เชิงบวกในระดับดีมากกับความพึงพอใจในงาน (r=0.59)	ผู้บริหารโรงพยาบาลควรมีการกำหนดยุทธศาสตร์ การปรับปรุงความพึงพอใจในงาน และการรักษาระดับ สนับสนุนการสร้างผู้นำให้บริการในหัวหน้าหน่วยงานพยาบาล

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
อมาดีโอ (Amadeo, 2008)	ภาวะผู้นำให้บริการ ความพึงพอใจใน งาน	พยาบาล ปฏิบัติงานใน 2 โรงพยาบาล ฉุกเฉินไม่แสวงหา ผลประโยชน์ใน ภาคตะวันตก เฉียงเหนือของ อเมริกาจำนวน 313 คน	1. ภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้า (M=210.73) 2. ความพึงพอใจในงานของพยาบาลผู้ปฏิบัติ (M=3.71) 3. ภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้า มีความสัมพันธ์เชิงบวกอย่างแข็งแกร่งกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลผู้ปฏิบัติ ($r=0.83$)	การฝึกอบรมภาวะผู้นำให้บริการให้กับหัวหน้า การพัฒนาครอบครัวคุณนุเคราะห์ระดับในเรื่อง การแบ่งปันข้อมูล การกระจายอำนาจการตัดสินใจ การปฏิบัติงานร่วมกันแผนการพัฒนา ภาวะผู้นำการพยาบาลเป้าหมายมีอาชีพ ความสามารถและความสนใจสามารถที่จะเข้าใจแปลความ สื่อสาร วิสัยทัศน์ คุณค่า และเป้าหมายองค์การ
เพอร์ซอส (Persaud, 2015)	ภาวะผู้นำให้บริการ ความพึงพอใจใน งาน	เจ้าหน้าที่ที่ ทำงานแผนก ฉุกเฉิน ใน โรงพยาบาล นครนิวยอร์ก จำนวน 117 คน	1. ภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้ามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของเจ้าหน้าที่ฉุกเฉิน ($r=0.191$)	การฝึกอบรม ภาวะผู้นำให้บริการ ในเรื่องหลักคุณค่าของผู้คน การพัฒนาบุคคล การสร้างชุมชน การแสดงความถูกต้อง ภาวะผู้นำ การเตรียมการภาวะผู้นำ การแบ่งปันบริการให้กับหัวหน้าหน่วยงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
มิสเทอร์เธอร์ (Mitterer, 2017)	1. ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ 2. ความพึงพอใจ ในงาน	พยาบาล จำนวน 283 คน	1. ความพึงพอใจในงาน (M=5.14) 2. ภาวะผู้นำใฝ่บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวก กับความพึงพอใจในงานของพยาบาล ($r=.44$, $p<0.01$)	การจัดสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ โดยการสนับสนุน ความ ร่วมมือ และการติดตาม การฝึกอบรมพัฒนาภาวะผู้นำ ใฝ่บริการให้กับพยาบาล
ฮาร์, บอร์ดแฮม, โรธและบาร์นี (Haar, Brougham, Roche & Barney, 2017)	1. ภาวะผู้นำ ใฝ่บริการ 2. ความผูกใจ ในงาน	พนักงานจำนวน 123 คนใน นิวซีแลนด์	1. ภาวะผู้นำใฝ่บริการของหัวหน้า (M=3.4) 2. ความกระตือรือร้นในงาน (M=3.9) ($r=0.24$, $p<0.01$) 3. การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (M=4.1) ($r=0.18$, $p<0.05$) 4. การจัดจ้อ มุ่งมั่นในงาน (M=3.9) ($r=0.20$, $p<0.05$)	การพัฒนา และการฝึกอบรมภาวะ ผู้นำใฝ่บริการ โดยฝ่ายการจัดการ ทรัพยากรมนุษย์

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
เคริก, เบาเคนโนเก, ราชา และ มัสซีบอสกา (Clercq, Bouckenoghe, Raja & Matsyborska, 2014)	1. ภาวะผู้นำให้บริการ 2. ความผูกพันในงาน	พนักงานบริษัท เทคโนโลยี 263 คน	1. ภาวะผู้นำให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ($r = 0.50, p < .001$)	การพัฒนาภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ โดยการอบรมการฝึกปฏิบัติ และติดตามการแสดงออก รวมทั้งการนำมาประเมิน ความดีความชอบ การสื่อสารเป้าหมายขององค์กรแก่ผู้ปฏิบัติใหม่เป้าหมายเดียวกัน
แม็คแคน แกรฟ และคอกซ์ (McCann, Graves & Cox, 2014)	1. ภาวะผู้นำให้บริการ 2. ความพึงพอใจในงาน	พนักงานในโรงพยาบาล ชุมชน 219 คน	1. ภาวะผู้นำให้บริการของผู้อำนวยความสะดวก (M=3.28) 2. ภาวะผู้นำให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล มิติที่มีความสัมพันธ์สูง เช่น ความพึงพอใจภายใน ความสัมพันธ์สูง ใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว กับมิติการเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว ($r=0.831, p < 0.01$) ความพึงพอใจภายนอก กับมิติภูมิปัญญา ($r=0.759, p < 0.01$)	ผู้อำนวยการควรมีภาวะผู้นำให้บริการส่งผลให้ความพึงพอใจในงาน ทั้ง ทั่วไปภายในและภายนอกสูงขึ้น

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ และคณะ (Prins, et al., 2010)	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
	1. ความเหนื่อยหน่ายในงาน 2. ความผูกใจในงาน	แพทย์ประจำบ้านในประเทศ เมเจอร์แลนด์ จำนวน 2,110 คน	1. ความอ่อนล้าทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกใจในงานทั้ง 3 มิติ ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) ($r=-0.42$) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) ($r=-0.42$) การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) ($r=-0.20$) 2. การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น มีความสัมพันธ์เชิงลบกับความผูกใจในงานทั้ง 3 มิติ ความกระตือรือร้นในงาน ($r=-0.25$) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน ($r=-0.32$) และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน ($r=-0.17$) 3. การประสบความสำเร็จส่วนบุคคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกใจในงานทั้ง 3 มิติ ความกระตือรือร้นในงาน ($r=0.56$) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน ($r=0.58$) และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน ($r=0.44$)	ผู้บริหารของโรงพยาบาลควรรีที่จะมีมาตรการในการปรับปรุงการฝึกอบรมแพทย์ประจำบ้านเพื่อการแก้ไขปัญหาค่าเหนื่อยหน่ายในงาน

ตารางที่ 1 (ต่อ)

ชื่อ	ตัวแปรที่ศึกษา	กลุ่มตัวอย่าง	ผลการวิจัย	ข้อเสนอแนะ
จาไฟล์, โมกาแดม และ ฮอสซนี (Jafai, Moghadam & Hosseini, 2016)	1. ภาวะผู้นำให้บริการ 2. ความผูกพันในงาน 3. ประสิทธิภาพการทำงาน	ผู้จัดการและหัวหน้างานในโรงพยาบาล มหาวิทยาลัย เซอีดาน ประเทศอิหร่าน 148 คน	1. ภาวะผู้นำให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ($r=0.763$) 2. ภาวะผู้นำให้บริการมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ($r=0.700$) 3. ความผูกพันในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพการทำงาน ($r=0.617$)	1. การฝึกอบรมผู้จัดการและหัวหน้าหน่วยงาน เพื่อให้มีความรู้ ทักษะ และสามารถเป็นผู้นำให้บริการที่ดี 2. สร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาภาวะผู้นำให้บริการ
ฮาวน และคณะ (Havens, et al., 2018)	1.การสื่อสาร . สถานะงาน 2. ความผูกพันในงาน 3. ความเหนื่อยหน่ายในงาน	พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 382 คน ทำงานในโรงพยาบาล	1. การสื่อสารประสานงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความพึงพอใจในงาน ($r=0.27$) 2. การสื่อสารประสานงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกพันในงาน ($r=0.26$) 3. การสื่อสารประสานงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิภาพส่วนบุคคล ($r=0.25$) 4.การสื่อสารประสานงานมีความสัมพันธ์เชิงลบกับความอ่อนล้าทางอารมณ์ ($r=-0.27$)	1. การให้การศึกษาฝึกฝนกับหัวหน้าในเรื่องการสื่อสารประสานงานเพื่อ การยกระดับการสื่อสารประสานงาน 2. องค์การต้องออกแบบจัดเตรียม ความพร้อม ของ ทีม การวัด ประสิทธิภาพของทีมการแก้ไขความขัดแย้ง การลงทุนในการสร้างภาวะผู้นำ การแบ่งปัน การพัฒนา การทำงานต่าง ๆ

บทที่ 3

วิธีการดำเนินการวิจัย

การดำเนินการศึกษาวิจัย ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยได้มีลำดับการดำเนินการวิจัย ดังนี้

3.1 รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบายแบบภาคตัดขวาง (Explanatory cross-sectional research) มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และอธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires)

3.2 ประชากร กลุ่มตัวอย่าง หน่วยการวิเคราะห์

3.2.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ได้แก่ พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน 197 คน (ข้อมูลจากกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท, 2562)

3.2.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท หลังจากการได้รับอนุมัติจริยธรรม โดยการคำนวณขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้สูตรการคำนวณตัวอย่างของ แดเนียล (Daniel, 1995) ความเชื่อมั่นร้อยละ 95 ดังนี้

สูตรการคำนวณ

$$n = \frac{z_{\alpha/2}^2 N \sigma^2}{z_{\alpha/2}^2 \sigma^2 + (N-1)d^2}$$

โดย n คือ ขนาดกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

N คือ จำนวนประชากร

σ คือ ค่าความแปรปรวน (ดวงฤทัย สัมฤทธิ์ ภูษิตา อินทรประสงค์ และจุฑาธิป ศีลบุตร, 2558)

$Z_{\alpha/2}$ คือ ระดับความเชื่อมั่นที่กำหนดหรือระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 = 1.96

แทนค่าในสูตร

d คือ ความคลาดเคลื่อนของกลุ่มตัวอย่าง = 0.05

$$n = \frac{(1.96)^2 \times 197(0.61)^2}{(1.96)^2(0.61)^2 + (197-1)(0.05)^2}$$

$$n = 147$$

จากการคำนวณได้ขนาดของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท จำนวน 147 คน

3.2.3 วิธีการเลือกกลุ่มตัวอย่าง

การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) เมื่อได้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเรียบร้อยแล้วนำมาคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างโดยกระจายแต่ละอำเภอ จำนวน 8 อำเภอ ในจังหวัดชัยนาท โดยแบ่งบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เป็น 3 กลุ่ม 1. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ 2. กลุ่มนักวิชาการสาธารณสุขและแพทย์แผนไทย และ 3. กลุ่มเจ้าพนักงานสาธารณสุข จำนวนกลุ่มตัวอย่าง 147 คน นำมาคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างของแต่ละวิชาชีพ 1. กลุ่มพยาบาลวิชาชีพ 63 คน 2. กลุ่มนักวิชาการสาธารณสุขและแพทย์แผนไทย 35 คน และ 3. กลุ่มเจ้าพนักงานสาธารณสุข 49 คน และนำมาคำนวณสัดส่วนกลุ่มตัวอย่างแต่ละวิชาชีพในแต่ละอำเภอ เมื่อได้กลุ่มตัวอย่างแต่ละวิชาชีพในแต่ละอำเภอ นำมาดำเนินการสุ่มอย่างง่าย (Simple random sampling) โดยวิธีการจับฉลาก

GRAD VRU

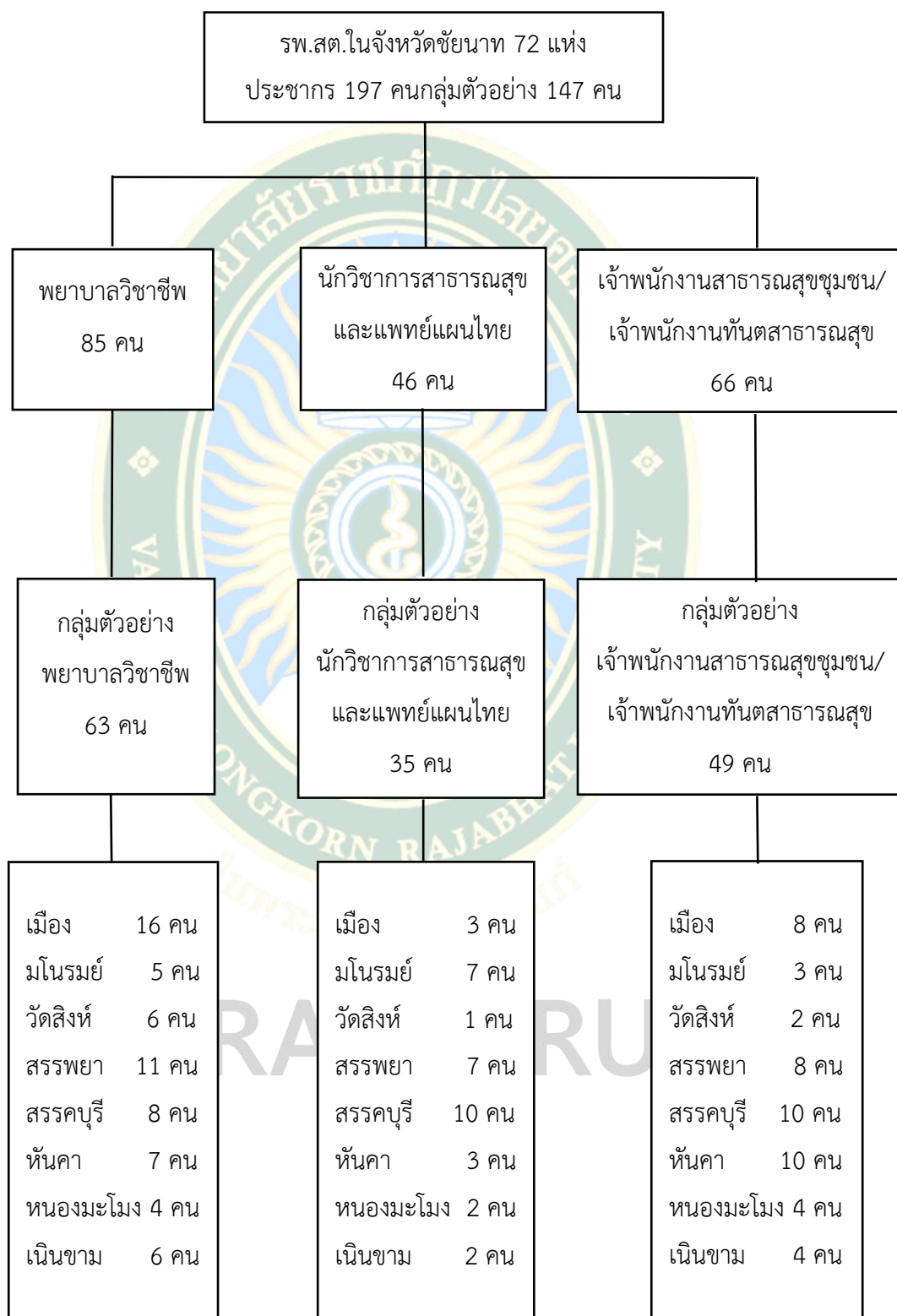
ตารางที่ 2 จำนวนประชากรที่ใช้ในการวิจัย

อำเภอ	ประชากร (คน)	กลุ่ม ตัวอย่าง (คน)	พยาบาล วิชาชีพ		นักวิชาการ สาธารณสุข และแพทย์แผนไทย		เจ้าพนักงาน สาธารณสุข	
			ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง	ประชากร	กลุ่ม ตัวอย่าง
เมือง	37	27	21	16	4	3	12	8
มโนรมย์	20	15	7	5	9	7	4	3
วัดสิงห์	12	9	8	6	1	1	3	2
สรรพยา	35	26	15	11	9	7	11	8
สรรคบุรี	37	28	11	8	13	10	13	10
หันคา	27	20	10	7	4	3	13	10
หนองมะโมง	13	10	5	4	3	2	5	4
เนินขาม	16	12	8	6	3	2	5	4
รวม	197	147	85	63	46	35	66	49

2
2

LONGKORN RAJABHAT UNIVERSITY
มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย

GRAD VRU



ภาพที่ 3 การสุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดเชียงใหม่

3.2.4 เกณฑ์ในการคัดเลือกกลุ่มตัวอย่าง

เกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) คือ

3.2.4.1 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

3.2.4.2 ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป

3.2.4.3 สนใจเข้าร่วมโครงการวิจัย

เกณฑ์ในการคัดออก (Exclusion criteria) คือ บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ที่อยู่ในระหว่างการลาทุกประเภท

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยใช้แบบสอบถาม (Questionnaires) เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการศึกษาจากทฤษฎี แนวคิด และการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง แบบสอบถาม 1 ชุด ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ แบบสอบถามความผูกใจในงาน แบบสอบถามด้านการรับรู้ภาวะผู้นำใ้บริการ แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน และแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ดังนี้

3.3.1 ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความผูกใจในงาน

แบบสอบถามความผูกใจในงานโดยผู้วิจัยประยุกต์จากแบบวัดความผูกใจในงานตามแนวคิดของ ชัวร์พิวล์ และเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) โดยนำมาแปลและใช้ในการวิจัย ซึ่งเครื่องมือนี้ประกอบไปด้วยข้อถามที่แสดงเจตคติ และความรู้สึกของผู้ตอบที่เกี่ยวข้องกับความผูกใจในงาน 3 ลักษณะ คือ ความกระตือรือร้นในงาน (Vigor) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน (Dedication) และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (Absorption) จำนวน 17 ข้อ ได้แก่

3.3.1.1 ความกระตือรือร้นในงาน 6 ข้อ ข้อที่ 1, 2, 3, 4, 5, 6

3.3.1.2 การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน 5 ข้อ ข้อที่ 7, 8, 9, 10, 11

3.3.1.3 การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน 6 ข้อ ข้อที่ 12, 13, 14, 15, 16, 17

ลักษณะคำตอบของข้อถามความกระตือรือร้นในงาน ความทุ่มเทอุทิศตนให้กับงาน ความจดจ่อมุ่งมั่นในงาน คำตอบเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) 6 ระดับให้เลือกตอบตามความรู้สึก ตั้งแต่ 1 ถึง 6 มี เกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

1 คะแนน หมายถึง มีความรู้สึกเช่นนั้นปีละ 2-3 ครั้ง

2 คะแนน หมายถึง มีความรู้สึกเช่นนั้นอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้งหรือน้อยกว่า

3 คะแนน หมายถึง ความรู้สึกเช่นนั้นเดือนละ 2-3 ครั้ง

4 คะแนน หมายถึง ความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 1 ครั้ง

5 คะแนน หมายถึง ความรู้สึกเช่นนั้นสัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง

6 คะแนน หมายถึง ความรู้สึกเช่นนั้นทุกวัน

การแบ่งระดับความผูกใจในงาน Norm scores for the UWES-17, table 41 (Schaufeli & Bakker, 2004)

ตารางที่ 3 การแบ่งระดับความผูกใจในงาน

ความผูกใจในงาน	ความกระตือรือร้นในงาน (คะแนน)	การทุ่มเทอุทิศตนเพื่อทำงาน (คะแนน)	การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน (คะแนน)	คะแนนภาพรวม
ระดับน้อยมาก	≤2.17	≤ 1.60	≤ 1.60	≤ 1.93
ระดับน้อย	2.18-3.20	1.61-3.00	1.61-2.75	1.94-3.06
ระดับปานกลาง	3.21-4.80	3.01-4.90	2.76-4.40	3.07-4.66
ระดับสูง	4.81-5.60	4.91-5.79	4.41-5.35	4.67-5.53
ระดับสูงมาก	≥5.60	≥ 5.80	≥ 5.36	≥ 5.54

3.3.2 ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการรับรู้ภาวะผู้นำใฝ่บริการ

The servant leadership questionnaire (SLQ) บาบูโต้และวิลเลอร์ ปี 2006 (Barbuto & Wheeler, 2006) ประกอบด้วยข้อถามทั้งหมด 23 ข้อถาม ถาถามใน 5 มิติ ได้แก่ การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว (Altruistic calling) การเยียวยารักษาอารมณ์ (Emotional healing) ภูมิปัญญา (Wisdom) การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ (Persuasive mapping) การพิทักษ์รักษาองค์การ (Organizational stewardship)

- | | |
|--------------------------------------------|---------------------------|
| 3.3.3.1 การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว | ข้อที่ 1, 2, 3, 4 |
| 3.3.3.2 การเยียวยารักษาอารมณ์ | ข้อที่ 5, 6, 7, 8 |
| 3.3.3.3 ภูมิปัญญา | ข้อที่ 9, 10, 11, 12, 13 |
| 3.3.3.4 การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ | ข้อที่ 14, 15, 16, 17, 18 |
| 3.3.3.5 การพิทักษ์รักษาองค์การ | ข้อที่ 19, 20, 21, 22, 23 |

ลักษณะคำตอบของข้อถามการรับรู้ภาวะผู้นำใฝ่บริการ เป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Likert scale) 5 ระดับ โดยคำถามแต่ละข้อมีคำตอบให้เลือกตอบตามความคิดเห็นทั้งหมด 5 ระดับ ซึ่งในระดับมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- 1 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านเห็นด้วยน้อยที่สุด
- 2 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านเห็นด้วยน้อย
- 3 คะแนน หมายถึง ข้อความดังกล่าวท่านเห็นด้วยปานกลาง

3.3.3.3 ด้านเพื่อนร่วมงาน ข้อที่ 1–18 เชิงบวก 1, 4, 6, 7, 8, 11, 15, 17
เชิงลบ 2, 3, 5, 9, 10, 12, 13,
14, 16, 18

3.3.3.4 ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน ข้อที่ 1–9 เชิงบวก 1, 3, 5, 8, 9
เชิงลบ 2, 4, 6, 7

3.3.3.5 ด้านผลตอบแทน ข้อที่ 1–9 เชิงบวก 1, 2, 5, 8,
เชิงลบ 3, 4, 6, 7, 9

เกณฑ์การให้คะแนนความพึงพอใจในงานรายข้อตามแนวคิดของสมิธ เคนดอล และฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1969)

คำตอบ 3 รูปแบบ \checkmark คือ ใช้ลักษณะงานที่ทำ \times คือ ไม่ใช่ลักษณะงานที่ทำ ? คือ ไม่แน่ใจในลักษณะงานที่ทำ

“ \checkmark ” ในคำตอบว่า “ใช่” ในข้อถามเชิงบวก (+) และ “ \times ” ในคำตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อถามเชิงลบ (-) ได้ 3 คะแนน

“ \checkmark ” ในคำตอบว่า “ใช่” ในข้อถามเชิงลบ (-) และ “ \times ” ในคำตอบว่า “ไม่ใช่” ในข้อถามเชิงบวก (+) ได้ 0 คะแนน

“?” ในข้อใด ๆ ได้ 1 คะแนน

เกณฑ์การแปลผลความพึงพอใจในงานรายด้านและในภาพรวม

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน ด้านผู้บังคับบัญชา และด้านเพื่อนร่วมงาน ความพึงพอใจในงาน แต่ละด้านประกอบด้วย 18 ข้อถาม คะแนนที่เป็นไปได้ คือ 0 ถึง 54 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

คะแนน	ร้อยละ	การแปลผล
มากกว่า 36	มากกว่าร้อยละ 66.66	พึงพอใจในงาน
18-36	ร้อยละ 33.33-66.66	เฉย ๆ
น้อยกว่า 18	น้อยกว่าร้อยละ 33.33	ไม่พึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านผลตอบแทน แต่ละด้าน ประกอบด้วยข้อถาม 9 ข้อถาม คะแนนที่เป็นไปได้ คือ 0 ถึง 27 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

คะแนน	ร้อยละ	การแปลผล
มากกว่า 18	มากกว่าร้อยละ 66.66	พึงพอใจในงาน
9-18	ร้อยละ 33.33-66.66	เฉย ๆ
น้อยกว่า 9	น้อยกว่าร้อยละ 33.33	ไม่พึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานภาพรวมหมายถึง ผลรวมของข้อถามทั้ง 72 ข้อถามคะแนนที่เป็นไปได้ คือ 0 ถึง 216 ผู้วิจัยกำหนดเกณฑ์ในการแปลผลดังนี้

คะแนน	ร้อยละ	การแปลผล
มากกว่า 144	มากกว่าร้อยละ 66.66	พึงพอใจในงาน
72-144	ร้อยละ 33.33-66.66	เฉย ๆ
น้อยกว่า 72	น้อยกว่าร้อยละ 33.33	ไม่พึงพอใจในงาน

การแปลผลพิจารณาจากค่าร้อยละ ถ้าค่าร้อยละมากกว่า 66.66 หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลพึงพอใจในงาน แต่ถ้าน้อยกว่าร้อยละ 33.33 หมายถึง บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลไม่พึงพอใจในงาน

3.3.4 ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งเป็นข้อมูลคุณลักษณะทางประชากร ได้แก่ อายุ การศึกษา อาชีพ ตำแหน่ง และอายุงานในองค์กร เป็นคำถามเติมคำ และให้เลือกคำตอบ

3.4 การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

3.4.1 การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นผ่านการตรวจจากอาจารย์ที่ปรึกษาเสนอให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 5 ท่านตรวจสอบความถูกต้อง ความตรงของเนื้อหาด้วยวิธีการหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อถามกับวัตถุประสงค์ (Index of item objective congruence : IOC) ซึ่งค่า IOC ที่เหมาะสมตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป และการใช้ภาษาที่เหมาะสม เมื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจครบทั้ง 5 ท่านแล้ว พบว่า แบบสอบถามความพึงพอใจในงานมีค่า IOC เท่ากับ 0.518 แบบสอบถามด้านภาวะผู้นำใ้บริการมีค่า IOC เท่ากับ 0.539 และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานมีค่า IOC เท่ากับ 0.669 ซึ่งมากกว่า 0.5 แสดงว่าข้อถามมีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ข้อถามที่นำมาใช้ได้ คือ ผู้ทรงคุณวุฒิมีความเห็นสอดคล้องกัน 3 ใน 5 คน ส่วนข้อถามที่ต้องปรับปรุงผู้วิจัยนำแบบสอบถามมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำให้สมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3.4.2 ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบ และปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน โดยนำไปทดลองใช้ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในอำเภอเมืองอุทัยธานี จังหวัดอุทัยธานี ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นบุคลากรทางสาธารณสุข จำนวน 30 คน นำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่นของ แบบสอบถาม โดยค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's alpha correlation coefficients) กำหนดค่าแอลฟาตั้งแต่ 0.7 ขึ้นไป ถือว่ายอมรับได้ (Nunally, 1978) ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.91 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.037 ถึง 0.828 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านภาวะผู้นำใ้บริการเท่ากับ 0.715 และค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.061 ถึง 0.623 และค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.711 และค่าสัมประสิทธิ์

สหสัมพันธ์อยู่ระหว่าง -0.001 ถึง 0.662 ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้ง 3 แบบมีค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค มากกว่า 0.7 จึงอยู่ในเกณฑ์ที่ยอมรับได้

3.5 วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

3.5.1 ผู้วิจัยเสนอโครงการวิจัยเพื่อขออนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3.5.2 ดำเนินการขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด ชัยนาท โดยนำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ยื่นต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พร้อมโครงการวิจัยเพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างภายหลังได้รับการอนุมัติจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

3.5.3 ประสานงานขอความร่วมมือไปยังสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ ผู้วิจัยชี้แจงวิธีการส่งแบบสอบถาม และการเก็บข้อมูลกับผู้ประสานงานที่สำนักงานสาธารณสุขอำเภอ

3.5.4 ผู้ประสานงานของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอรวบรวมข้อมูลนำไปยินยอมเข้าร่วมงานวิจัยและแบบเก็บข้อมูล ไปให้กลุ่มตัวอย่างที่กำหนดไว้พร้อมเอกสารชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม โดยแจ้งวัตถุประสงค์ในการศึกษาวิจัยอย่างชัดเจนให้แก่ผู้ตอบแบบสอบถาม และหลังจากนั้นผู้ประสานงานทำการติดตามเก็บข้อมูลกลับ โดยเก็บแยกกันระหว่างใบยินยอมเข้าร่วมงานวิจัย 1 ก่อ่ง แบบเก็บข้อมูล 1 ก่อ่ง ผู้เข้าร่วมวิจัยได้รับปากกาถูกลิ้นคนละ 1 ด้าม ใส่รวมไปกับแบบสอบถาม และผู้ประสานงานได้ค่าตอบแทนคนละ 1,000 บาทหลังส่งข้อมูลกลับมาให้ผู้วิจัย

3.5.5 นำแบบสอบถามที่ได้รับตอบกลับมาตรวจสอบความสมบูรณ์ของคำตอบ และทำการวิเคราะห์ต่อไป

3.5.6 เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยเรียบร้อย ส่งวิทยานิพนธ์เพื่อขอจบการศึกษา และได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร หลังจากนั้น 6 เดือน นำเอกสารแบบสอบถามทั้งหมดไปทำลายโดยเครื่องทำลายเอกสาร

3.6 การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ประมวลผลข้อมูลจากแบบสอบถาม

3.7 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

3.7.1 สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics)

3.7.1.1. วิเคราะห์ลักษณะของข้อมูลส่วนบุคคลของกลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ อายุ การศึกษาอาชีพ ตำแหน่ง อายุงานในองค์กร ใช้สถิติ ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.1.2. วิเคราะห์ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้สถิติในการวิเคราะห์ คือ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3.7.2 สถิติทดสอบสมมติฐาน (Inferential Statistics)

3.7.2.1. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 โดยแปลความหมายของความสัมพันธ์ตามแนวคิดของ Elifson, Runyon & Haber (1990, p. 208) ดังนี้

ไม่มีความสัมพันธ์	$r=0$
ความสัมพันธ์ต่ำ	$r=\pm 0.01-\pm 0.30$
ความสัมพันธ์ปานกลาง	$r=\pm 0.31-\pm 0.70$
ความสัมพันธ์สูง	$r=\pm 0.71-\pm 0.99$
ความสัมพันธ์กันอย่างสมบูรณ์	$r=\pm 1$

3.7.2.2. วิเคราะห์ความสามารถในการอธิบายความผันแปร ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยใช้สถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3.8 จริยธรรมการวิจัย

ผู้วิจัยดำเนินการขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ซึ่งผู้วิจัยได้กำหนดแนวทางป้องกันผลกระทบด้านจริยธรรมจากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับกลุ่มตัวอย่างดังนี้

3.8.1 ผู้วิจัยยื่นโครงการวิจัยขอการรับรองจริยธรรมในการวิจัย จากคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

3.8.2 ภายหลังจากได้รับรองจริยธรรมการวิจัยแล้ว ผู้วิจัยขอให้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ยื่นต่อสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาท พร้อมโครงการวิจัย เพื่อขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยชี้แจงให้ผู้ประสานงานสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทราบถึงวิธีการ วัตถุประสงค์การวิจัย รายละเอียดตัวแปร แบบสอบถาม วิธีการตอบแบบสอบถาม ต้องได้รับคำยินยอมจากผู้เข้าร่วมวิจัยทุกราย

3.8.3 ผู้เข้าร่วมวิจัยมีสิทธิบอกเลิกการเข้าร่วมวิจัยได้ตลอดเวลาไม่ว่าจะด้วยเหตุผลใด

3.8.4 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลจะถูกรักษาเป็นความลับ โดยจะนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลในภาพรวมเท่านั้น

3.8.5 เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอผลการวิจัยเรียบร้อย ส่งวิทยานิพนธ์เพื่อขอจบการศึกษา และได้รับการตีพิมพ์ในวารสาร หลังจากนั้น 6 เดือน นำเอกสารแบบสอบถามทั้งหมดไปทำลายโดยเครื่องทำลายเอกสาร

สรุปบทที่ 3 ผู้วิจัยออกแบบการวิจัยเชิงอรรถาธิบายแบบภาคตัดขวาง (Explanatory cross-sectional research) กลุ่มตัวอย่างบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ที่มีอายุงานตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 147 คน ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการเก็บข้อมูลประกอบด้วย แบบสอบถามความผูกใจในงานจำนวน 17 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกใจในงานเท่ากับ 0.91 แบบสอบถามด้านการรับรู้ภาวะผู้นำใ้บริการจำนวน 23 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการรับรู้ภาวะผู้นำใ้บริการเท่ากับ 0.715 และแบบสอบถามความพึงพอใจในงานจำนวน 72 ข้อ ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานเท่ากับ 0.711 สถิติที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยสถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ได้แก่ การแจกแจงความถี่ (Frequency) ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) สถิติเชิงอนุมาน (Inferential statistics) สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) เพื่อทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม และสถิติการวิเคราะห์การถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple regression analysis) อธิบายความผันแปรของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยผู้วิจัยนำเสนอต่อไปในบทที่ 4 ต่อไป

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ภาวะผู้นำ
ใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความ
ผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท โดยเก็บ
ข้อมูลจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ได้แก่
พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน และ
เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข จำนวน 147 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลด้วยการแจกแบบสอบถาม
จำนวน 147 ชุด รัศมี 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม
แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 โดยนำเสนอผลการวิจัยออกเป็น 4
ส่วนดังนี้

- 4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล
- 4.2 ความผูกใจในงาน
- 4.3 ภาวะผู้นำใฝ่บริการ
- 4.4 ความพึงพอใจในงาน
- 4.5 การทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

4.5.3 สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบลและความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความผันแปร กับความผูกใจในงานของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ดังรายละเอียด

4.1 ปัจจัยส่วนบุคคล

จากตารางที่ 4 พบว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด
ชัยนาท อายุเฉลี่ย 38.18 ปี อายุน้อยที่สุด 22 ปี อายุมากที่สุด 58 ปี ช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุด
รองลงมา คือ ช่วงอายุ 21-30 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 44.90 และ 29.25 ตามลำดับ) ระยะเวลาการ

ปฏิบัติงานโดยเฉลี่ย 8.73 ปี ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แห่งนี้มากที่สุดคือ 1-5 ปี รองลงมา คือ 11 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 41.50 และ 31.29 ตามลำดับ) ระดับการศึกษาสูงสุด คือ ระดับปริญญาตรี รองลงมา ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี (ร้อยละ 80.27 และ 10.88 ตามลำดับ)

โดยสรุปบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท อายุเฉลี่ย 38.18 ปี อยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุด และระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยเฉลี่ย 8.73 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาปริญญาตรี และเกือบครึ่งหนึ่งดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

ตารางที่ 4 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท (n = 147)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน	ร้อยละ
อายุ (ปี)		
21-30	43	29.25
31-40	38	25.85
41 ขึ้นไป	66	44.90
Mean = 38.18 ปี SD = 9.34 ปี Min. = 22 ปี Max. = 58 ปี		
ระยะเวลาในการปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งนี้ (ปี)		
1-5	61	41.50
6-10	40	27.21
11 ขึ้นไป	46	31.29
Mean = 8.73 ปี SD = 7.30 ปี Min. = 1 ปี MAX = 29 ปี		
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	16	10.88
ปริญญาตรี	118	80.27
ปริญญาโท	13	8.84

ตารางที่ 4 (ต่อ)

ตำแหน่งงาน		
พยาบาลวิชาชีพ	63	42.86
นักวิชาการสาธารณสุข	27	18.37
แพทย์แผนไทย	8	5.44
เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	31	21.09
เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	18	12.24

4.2 ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ชัยนาท

จากตารางที่ 5 ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท พบว่า ภาพรวมบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความผูกใจในงาน อยู่ในระดับปานกลาง ($M= 3.78$) และรายชื่อในภาพรวมของทุกด้านแสดงในตารางที่ 6

เมื่อพิจารณาระดับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท แต่ละด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย พบว่า บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความผูกใจในงาน ด้านการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน อยู่ในระดับปานกลางมากที่สุด ($M=4.07$) รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($M=3.79$) ส่วนด้านการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องานมีค่าเฉลี่ยระดับปานกลางน้อยที่สุด ($M=3.65$)

ภาพรวมคะแนนความผูกใจในงานรายชื่อ ข้อถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุด 3 ข้อ ได้แก่ ภาควิชาใจในงานที่ทำ ($M= 5.26$) มีสมาธิในขณะที่ทำงานของท่าน ($M= 5.11$) และมุ่งมั่นในการทำงานเสมอแม้ว่างานจะมีอุปสรรค ($M= 5.07$) ข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยคะแนนน้อยที่สุด 3 ลำดับ คือ เป็นการยากที่จะแยกชีวิตส่วนตัวกับงานออกจากกัน ($M=3.97$) ขณะทำงานลืมทุกอย่างที่อยู่รอบตัว ($M=4.45$) และเพลิดเพลีนไปกับงานที่กำลังทำอยู่ ($M=4.70$)

เมื่อพิจารณารายชื่อเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ในตารางที่ 6

1. ด้านความกระตือรือร้นในงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ มีสมาธิในขณะที่ทำงาน ($M=5.11$) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เมื่อตื่นนอนตอนเช้ารู้สึกอยากไปทำงาน ($M=4.75$)

2. ด้านการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ ภาควิชาในโรงงานที่ทำ (M=5.26) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ งานที่ทำสร้างแรงบันดาลใจ (M=4.76)

3. ด้านการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ได้แก่ เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็วขณะที่ทำงาน (M=4.97) ข้อที่มีคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด ได้แก่ เป็นการยากที่จะแยกชีวิตส่วนตัวกับงานออกจากกัน (M=3.97)

โดยสรุป จากตารางที่ 5 และ 6 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท มีความผูกใจในงานระดับปานกลาง ภาพรวมรายด้านทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับค่าคะแนนเฉลี่ยระดับความผูกใจในงานพบว่า การจดจ่อมุ่งมั่นในงานมีค่าคะแนนเฉลี่ยระดับมากที่สุด รองลงมาความกระตือรือร้นในงาน และการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน ข้อถามที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด คือ ภาควิชาในโรงงานที่ทำ รองลงมา คือ มีสมาธิในขณะที่ทำงาน และข้อถามมีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ เป็นการยากที่จะแยกชีวิตส่วนตัวกับงานออกจากกัน ขณะทำงานล้มทุกอย่างที่อยู่รอบตัว และเพลิดเพลินกับงานที่กำลังทำอยู่ ตามลำดับ ซึ่งข้อถามที่มีค่าเฉลี่ยน้อยทั้งหมดอยู่ในความผูกใจในงานด้านการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน

GRAD VRU

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าคะแนนเฉลี่ยระดับ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ในภาพรวมและรายด้าน (n = 147)

ความพึงพอใจในงาน	M	SD	ระดับความพึงพอใจในงาน					
			น้อยมาก ≤ 1.93 n (%)	น้อย 1.94-3.06 n (%)	ปานกลาง 3.07-4.66 n (%)	สูง 4.67-5.53 n (%)	สูงมาก ≥ 5.54 n (%)	
ภาพรวม	3.78	0.66	0	0	52	76	19	
รายด้าน								
1. ความกระตือรือร้นในงาน	3.79	0.72	<2.17 n (%)	2.18-3.20 n (%)	3.21-4.80 n (%)	4.81-5.60 n (%)	>5.60 n (%)	
2. การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน	3.65	0.70	< 1.60 n (%)	1.61-3.00 n (%)	3.01-4.90 n (%)	4.91-5.79 n (%)	> 5.80 n (%)	
3. การจลจ่อมุ่งมั่นในงาน	4.07	0.63	< 1.60 n (%)	1.61-2.75 n (%)	2.76-4.40 n (%)	4.41-5.35 n (%)	> 5.36 n (%)	

ตารางที่ 6 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความรู้สึกรู้สึกต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท รายข้อ (n = 147)

ความผูกพันในงาน	M	SD	ระดับความรู้สึกรู้สึก													
			ปีละ 2-3 ครั้ง		เดือนละ 1 ครั้ง หรือน้อยกว่า		เดือนละ 2-3 ครั้ง		สัปดาห์ละ 1 ครั้ง		สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง		ทุก ๆ วัน			
			n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
ความกระตือรือร้นในงาน																
1. รู้สึกมีพลังเต็มเปี่ยมในงานที่ทำ	4.81	0.89	0	0	2	1.36	11	7.48	30	20.41	74	50.34	30	20.41		
2. รู้สึกคล่องแคล่วและกระตือรือร้นในงานที่ทำ	4.95	0.80	0	0	0	0	6	4.08	32	21.77	72	48.98	37	25.17		
3. เมื่อตื่นนอนตอนเช้ารู้สึกอยากไปทำงาน	4.75	0.90	1	0.68	3	2.04	6	4.08	36	24.49	77	52.38	24	16.33		
4. ในการทำงานแต่ละครั้ง สามารถทำได้อย่างต่อเนื่องเป็นเวลานาน	4.99	0.80	1	0.68	0	0	3	2.04	29	19.73	77	52.38	37	25.17		
5. มีสมาธิในขณะที่ทำงาน	5.11	0.70	0	0	0	0	1	0.68	26	17.69	76	51.70	44	29.93		
6. มุ่งมั่นในการทำงานเสมอแม้ว่างานจะมีอุปสรรค	5.07	0.75	0	0	0	0	3	2.04	27	18.37	74	50.34	43	29.25		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความสนใจในงาน	M	SD	ระดับความรู้สึก													
			ปีละ 2-3 ครั้ง		เดือนละ 1 ครั้ง หรือน้อยกว่า		เดือนละ 2-3 ครั้ง		สัปดาห์ละ 1 ครั้ง		สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง		ทุก ๆ วัน			
			n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน																
7. พบว่างานที่ทำเต็มใจไปด้วยความหมายและมีจุดมุ่งหมาย	4.99	0.86	0	0	1	0.68	5	3.40	34	23.13	62	42.18	45	30.61		
8. กระตือรือร้นในงาน	5.06	0.71	0	0	0	0	1	0.68	30	20.41	75	51.02	41	27.89		
9. งานที่ทำสร้างแรงบันดาลใจ	4.76	0.89	1	0.68	0	0	10	6.80	40	27.21	67	45.58	29	19.73		
10. ภาคภูมิใจในงานที่ทำ	5.26	0.84	0	0	0	0	7	4.76	16	10.88	56	38.10	68	46.26		
11. งานมีความท้าทาย	4.90	0.91	0	0	3	2.04	6	4.08	32	21.77	67	45.58	39	26.53		

ตารางที่ 6 (ต่อ)

ความผูกใจในงาน	M	SD	ระดับความรู้สึก													
			ปีละ 2-3 ครั้ง		เดือนละ 1 ครั้ง หรือน้อยกว่า		เดือนละ 2-3 ครั้ง		สัปดาห์ละ 1 ครั้ง		สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง		ทุก ๆ วัน			
			n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน																
12. เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ขณะที่ทำงาน	4.97	0.93	1	0.68	2	1.36	5	3.40	28	19.05	67	45.58	44	29.93		
13. ขณะทำงานลืมทุกอย่างที่อยู่รอบตัว	4.45	1.08	2	1.36	10	6.80	7	4.76	47	31.97	63	42.86	18	12.24		
14. รู้สึกมีความสุข ขณะที่กำลังทำงานอย่างตั้งใจ	4.89	0.94	1	0.68	1	0.68	10	6.80	27	18.37	70	47.62	38	25.85		
15. หมกมุ่นอยู่กับงาน	4.73	0.86	0	0	1	0.68	9	6.12	46	31.29	64	43.54	27	18.37		
16. เพลิดเพลินไปกับงานที่กำลังทำอยู่	4.70	0.98	1	0.68	3	2.04	9	6.12	43	29.25	61	41.50	30	20.41		
17. มันเป็นการยาก ที่จะแยกชีวิตส่วนตัวกับงานออกจากกัน	3.97	1.50	12	8.16	21	14.29	12	8.16	36	24.49	46	31.29	20	13.61		

4.3 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท

จากตารางที่ 7 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ภาพรวมพบว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความคิดเห็นว่าคุณอำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีภาวะผู้นำใ้บริการสูง ($M=3.63$)

เมื่อพิจารณาระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ทั้ง 5 ด้าน พบว่าแต่ละด้านทั้ง 5 ด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความคิดเห็นว่าคุณอำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการพิทักษ์รักษาองค์การอยู่ในระดับสูงมากที่สุด ($M=3.86$) รองลงมา คือ ด้านการเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว ด้านภูมิปัญญา ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ ส่วนด้านการเฝ้าระวังรักษาทางอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุดอยู่ในระดับปานกลาง ($M=3.69, 3.51, 3.31$ และ 3.27 ตามลำดับ)

ตารางที่ 8 เมื่อพิจารณารายข้อในภาพรวมของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท พบว่า ข้อถามเกี่ยวกับ มองโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลว่ามีศักยภาพในการทำประโยชน์ให้สังคมได้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($M=3.91$) รองลงมา คือ กำลังเตรียมพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ดีขึ้นในอนาคต และเชื่อว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องแสดงบทบาทการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมในสังคม ($M=3.82, 3.81$ ตามลำดับ) ส่วนข้อถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด 3 ข้อ คือ นึกถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นคนแรกเมื่อมีความทุกข์แสนสาหัส มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($M=3.14$) รองลงมา คือ มีพรสวรรค์สูงใจ และมีพรสวรรค์ในการช่วยเยียวยาจิตใจให้กับลูกน้อง ค่าเฉลี่ย ($M=3.24, 3.26$ ตามลำดับ)

สำหรับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านพบว่า

1. ด้านการเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว พบว่า ข้อถามเกี่ยวกับคำนึงถึงประโยชน์ของลูกน้องก่อนผลประโยชน์ตน มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($M=3.68$) รองลงมา คือ ทำทุกอย่างที่ทำได้ เพื่อให้ความช่วยเหลือลูกน้อง และเสียสละผลประโยชน์ของตนเอง เพื่อให้ลูกน้องได้ในสิ่งที่ต้องการ ($M=3.64, 3.54$) ข้อถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ ปฏิบัติงานนอกเหนือขอบเขตหน้าที่เพื่อให้

ลูกน้องได้ในสิ่งที่ต้องการ ($M=3.48$) ซึ่งข้อถามทุกข้อมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มีภาวะผู้นำใ้บริการระดับสูง

2. ด้านการเยียวยาการรักษาทางอารมณ์ พบว่าข้อถามเกี่ยวกับสามารถช่วยบรรเทาความรู้สึกหนักใจของลูกน้องได้ มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($M=3.31$) รองลงมา คือ ช่วยเหลือลูกน้องที่มีปัญหาด้านอารมณ์ได้เป็นอย่างดี และมีพรสวรรค์ในการช่วยเยียวยาจิตใจให้กับลูกน้อง ($M=3.29, 3.26$) ข้อถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ นึกถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นคนแรกเมื่อมีความทุกข์แสนสาหัส ($M=3.14$) ทุกข้อถามมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ในระดับ มีภาวะผู้นำใ้บริการปานกลาง

3. ด้านภูมิปัญญา พบว่าข้อถามเกี่ยวกับตื่นตัวพร้อมรับสิ่งต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้นอยู่ในระดับ มีภาวะผู้นำใ้บริการสูง มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($M=3.69$) รองลงมา คือ สามารถคาดการณ์ได้ว่าต่อจากนี้ไปกำลังจะมีอะไรเกิดขึ้น และสามารถคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเองได้เป็นอย่างดี มีภาวะผู้นำใ้บริการสูง ($M=3.56, 3.52$) ส่วนข้อถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ เหมือนกับจะรู้ว่า จะเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นบ้าง อยู่ในระดับ มีภาวะผู้นำใ้บริการปานกลาง ($M=3.29$)

4. ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ พบว่าข้อถามเกี่ยวกับให้เหตุผลที่กระตุ้นให้ท่านทำสิ่งต่าง ๆ อยู่ในระดับ มีภาวะผู้นำใ้บริการสูง มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($M=3.47$) รองลงมา คือ กระตุ้นให้มีความฝันถึงเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เกี่ยวกับองค์กร อยู่ในระดับ มีภาวะผู้นำใ้บริการสูง ($M=3.41$) ส่วนข้อถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ มีพรสวรรค์ในการจูงใจ อยู่ในระดับมีภาวะผู้นำใ้บริการปานกลาง ($M=3.24$)

5. ด้านการพิทักษ์รักษาองค์กร พบว่าข้อถามเกี่ยวกับมองโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลว่ามีศักยภาพในการทำประโยชน์ให้สังคมได้ อยู่ในระดับ มีภาวะผู้นำใ้บริการสูง มีคะแนนเฉลี่ยมากที่สุด ($M=3.91$) รองลงมา คือ กำลังเตรียมพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ดีขึ้นในอนาคต เชื่อว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องแสดงบทบาทการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมในสังคม และเชื่อว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต้องมีภาระงานเสมือนเป็นชุมชนหนึ่ง อยู่ในระดับ มีภาวะผู้นำใ้บริการสูง ($M=3.82, 3.81$ และ 3.80) ส่วนข้อถามที่มีคะแนนเฉลี่ยน้อยสุด คือ ส่งเสริมให้ลูกน้องสร้างจิตวิญญาณของชุมชนในที่ทำงาน ให้เกิดขึ้น อยู่ในระดับ มีภาวะผู้นำใ้บริการสูง ($M=3.63$)

โดยสรุป จากตารางที่ 7 และ 8 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท มีความคิดเห็นว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีภาวะผู้นำใ้บริการสูง และรายด้านทุกด้านอยู่ในระดับสูงเรียงตามลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อยของภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการพิทักษ์รักษาองค์กร การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว ภูมิปัญญา และการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ ตามลำดับ การเยียวยาการรักษาทางอารมณ์อยู่ในระดับปานกลาง

เมื่อเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยรายชื่อทั้งหมด จากมากไปน้อย 3 ลำดับแรก คือ มองโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลว่ามีศักยภาพในการทำประโยชน์ให้สังคมได้ รองลงมา คือ กำลังเตรียมพัฒนาโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ดีขึ้นในอนาคต และเชื่อว่าโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีภาระงานเหมือนเป็นชุมชนหนึ่ง ข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ นึกถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นคนแรกเมื่อมีความทุกข์แสนสาหัส



GRAD VRU

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับภาวะผู้นำบริการของผู้บริหารของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็น
 ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลตำบลจังหวัดชัยนาท ในภาพรวมและรายด้าน (n = 147)

ภาวะผู้นำบริการของ ผอ.รพ.สต	M	SD	ระดับภาวะผู้นำบริการ									
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		สูง		สูงที่สุด	
			n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)
ภาพรวม	3.63	1.11	7	4.76	15	10.20	40	27.21	49	33.33	36	24.49
1. การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว	3.69	1.14	7	4.76	15	10.20	38	25.85	44	29.93	43	29.25
2. การเชี่ยวชาญวิชาการ	3.27	1.31	20	13.61	20	13.61	38	25.85	39	26.53	30	20.41
3. ภูมิปัญญา	3.51	1.01	6	4.08	17	11.56	41	27.89	62	42.18	21	14.29
4. การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ	3.31	1.13	11	7.48	22	14.97	46	31.29	46	31.29	22	14.97
5. การพิทักษ์รักษาองค์การ	3.86	1.03	3	2.04	16	10.88	24	16.33	60	40.82	44	29.93

ตารางที่ 8 จำนวนร้อยละค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความคิดเห็นภาวะผู้นำไปบริการของผู้บริหารของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ในรายข้อ (n = 147)

	M	SD	ระดับความคิดเห็น											
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
			n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
ภาวะผู้นำไปบริการของ ผอ.รพ.สต														
การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว														
1. คำนึงถึงประโยชน์ของลูกน้องก่อน ผลประโยชน์ตน	3.68	1.04	5	3.40	11	7.48	47	31.97	47	31.97	37	25.17		
2. ทำทุกอย่างที่ทำได้เพื่อให้ความช่วยเหลือ ลูกน้อง	3.64	1.06	4	2.72	17	11.56	43	29.25	47	31.97	36	24.49		
3. เสียสละผลประโยชน์ของตนเองเพื่อให้ลูกน้อง ได้ในสิ่งที่ต้องการ	3.54	1.11	6	4.08	20	13.61	43	29.25	44	29.93	34	23.13		
4. ปฏิบัติงานนอกเหนือขอบเขตหน้าที่ เพื่อให้ ลูกน้องได้ในสิ่งที่ต้องการ	3.48	1.07	5	3.40	22	14.97	46	31.29	46	31.29	28	19.05		

ตารางที่ 8 (ต่อ)

	M	SD	ระดับความคิดเห็น														
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด						
			n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)					
การเยียวยารักษาอาการ																	
5. นึกถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเป็นคนแรก เมื่อมีความทุกข์แสนสาหัส	3.14	1.30	21	14.29	28	19.05	31	21.09	44	29.93	23	15.65					
6. ช่วยเหลือลูกน้องที่มีปัญหาด้านอารมณ์ได้เป็นอย่างดี	3.29	1.16	16	10.88	12	8.16	56	38.10	40	27.21	23	15.65					
7. มีประสิทธิภาพในการช่วยเหลือจิตใจให้กับลูกน้อง	3.26	1.12	10	6.80	26	17.69	48	32.65	42	28.57	21	14.29					
8. สามารถช่วยบรรเทาความรู้สึกหนักใจของลูกน้องได้	3.31	1.10	10	6.80	20	13.61	54	36.73	41	27.89	22	14.97					
ภูมิปัญญา																	
9. ต้นตัว พร้อมรับสิ่งต่างๆที่กำลังจะเกิดขึ้น	3.69	1.03	4	2.72	15	10.20	39	26.53	54	36.73	35	23.81					

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ระดับการประเมินบริการของ ผอ.รพ.สต	M	SD	ระดับความคิดเห็น											
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
			n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
10. สามารถคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเองได้เป็นอย่างดี	3.52	0.92	2	1.36	16	10.88	53	36.05	55	37.41	21	4.29		
11. สามารถคาดการณ์ได้ว่า ต่อจากนี้ไปกำลังจะมีอะไรเกิดขึ้น	3.56	0.92	4	2.72	13	8.84	46	31.29	65	44.22	19	12.93		
12. เหมือนจะสามารถสัมผัสได้ว่า เกิดอะไรขึ้น (โดยที่เกิดขึ้นไปแล้ว)	3.40	0.90	5	3.40	17	11.56	48	32.65	68	46.26	9	6.12		
13. เหมือนกับจะรู้ว่า จะเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นบ้าง	3.29	0.89	5	3.40	19	12.93	61	41.50	53	36.05	9	6.12		
การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ														
14. ให้เหตุผลที่กระตุ้นให้ทำสิ่งต่างๆ	3.47	0.99	5	3.40	17	11.56	50	34.01	54	36.73	21	14.29		
15. กระตุ้นให้มีความฝันถึงเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เกี่ยวกับองค์กร	3.41	1.09	9	6.12	19	12.93	44	29.93	52	35.37	23	15.65		
16. โน้มน้าวจิตใจได้ดีมาก	3.27	1.06	9	6.12	23	15.65	51	34.69	47	31.97	17	11.56		
17. เก่งในการโน้มน้าวให้ทำสิ่งต่างๆ	3.33	1.07	9	6.12	23	15.65	44	29.93	53	36.05	18	12.24		

ตารางที่ 8 (ต่อ)

ระดับภาวะผู้นำให้บริการของ ผอ.รพ.สต	M	SD	ระดับความคิดเห็น											
			น้อยที่สุด		น้อย		ปานกลาง		มาก		มากที่สุด			
			n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)	n	(%)		
18. มีพรสวรรค์ในการจูงใจ	3.24	1.11	11	7.48	23	15.65	52	35.37	41	27.89	20	13.61		
การพิทักษ์รักษาองค์การ														
19. เชื่อว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้อง แสดงบทบาทการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมใน สังคม	3.81	0.93	2	1.36	11	7.48	35	23.81	64	43.54	35	23.81		
20. เชื่อว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมี ภาระงานเสมือนเป็นชุมชนหนึ่ง	3.80	0.96	2	1.36	14	9.52	31	21.09	64	43.54	36	24.49		
21. มอง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลว่า มี ศักยภาพในการทำประโยชน์ให้สังคมได้	3.91	1.03	3	2.04	14	9.52	24	16.33	58	39.46	48	32.65		
22. ส่งเสริมให้ลูกน้องสร้างจิตวิญญาณของชุมชน ในที่ทำงาน ให้เกิดขึ้น	3.63	1.01	5	3.40	14	9.52	40	27.21	59	40.14	29	19.73		
23. กำลังเตรียมพัฒนา โรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบล ให้ดีขึ้นในอนาคต	3.82	1.01	4	2.72	12	8.16	31	21.09	60	40.82	40	27.21		

4.4 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ชัยนาท

จากตารางที่ 9 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ตำบล จังหวัดชัยนาทเกินครึ่งพึงพอใจในงาน ร้อยละ 59.18 รู้สึกเฉย ๆ ร้อยละ 40.14 และไม่พึงพอใจในงาน ร้อยละ 0.68

เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า

บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท รายด้านที่มีคะแนนความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ เพื่อนร่วมงาน คิดเป็นร้อยละ 84.35 รองลงมา ได้แก่ ผู้บังคับบัญชา โอกาสก้าวหน้าในงาน และลักษณะงาน (ร้อยละ 69.39, 39.46 และ 29.25 ตามลำดับ) และความพึงพอใจในงานน้อยที่สุด ผลตอบแทน ร้อยละ 23.13

บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เกินครึ่ง รู้สึกเฉย ๆ กับลักษณะงานร้อยละ 65.99 รองลงมา ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงาน ผลตอบแทน ผู้บังคับบัญชา และเพื่อนร่วมงานตามลำดับ (ร้อยละ 47.62, 42.86, 29.93 และ 14.97 ตามลำดับ)

บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ไม่พึงพอใจในงานมากที่สุด ได้แก่ ผลตอบแทน จำนวน 50 คน คิดเป็นร้อยละ 34.01 รองลงมา ได้แก่ โอกาสก้าวหน้าในงานและลักษณะงาน (ร้อยละ 12.93 และ 4.76 ตามลำดับ) ด้านที่ไม่พึงพอใจเท่ากัน คือ ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน (ร้อยละ 0.68)

โดยสรุปแล้วบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัด ชัยนาท มีความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ส่วนใหญ่เฉย ๆ กับลักษณะงาน และไม่พึงพอใจกับผลตอบแทน

GRAD VRU

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ระดับความพึงพอใจในงาน
ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ในภาพรวม
และรายด้าน (n=147 คน)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความพึงพอใจในงาน					
	พึงพอใจในงาน (>66.66%)		เฉยๆ (33.33-66.66%)		ไม่พึงพอใจในงาน (<33.33%)	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ภาพรวม	87	59.18	59	40.14	1	0.68
ลักษณะงาน	43	29.25	97	65.99	7	4.76
ผู้บังคับบัญชา	102	69.39	44	29.93	1	0.68
เพื่อนร่วมงาน	124	84.35	22	14.97	1	0.68
โอกาสก้าวหน้าในงาน	58	39.46	70	47.62	19	12.93
ผลตอบแทน	34	23.13	63	42.86	50	34.01

เมื่อพิจารณารายข้อทั้งหมด ในตารางที่ 10 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ มีประโยชน์ ร้อยละ 97.28 รองลงมา คือ มีเกียรติ และเป็นงานที่น่านับถือ (ร้อยละ 94.56 และ 93.20 ตามลำดับ) ส่วนรู้สึกว่ามี ความพึงพอใจในงานน้อยสุด เป็นงานไม่มีวันจบ ร้อยละ 4.76

บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความไม่พึงพอใจในงานมากที่สุด คือ เป็นงานไม่มีวันจบ รองลงมา คือ รายได้ไม่สูงมาก และทำไม่ได้ด้วยตนเอง (ร้อยละ 89.80, 89.12 และ 78.91 ตามลำดับ) ส่วนมีความรู้สึกมีความไม่พึงพอใจในงานน้อยสุด คือ มีเกียรติและมีประโยชน์ (ร้อยละ 1.36 เท่ากัน)

บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความรู้สึกเฉย ๆ ในงานมากที่สุด คือ ได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างความยุติธรรม (ร้อยละ 25.17) รองลงมา คือ นโยบายเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม (ร้อยละ 24.49) ให้ความรู้สึกประสบความสำเร็จและมีโอกาส สำหรับการเลื่อนขั้น (ร้อยละ 19.05 เท่ากัน) ส่วนมีความรู้สึกมีความเฉย ๆ ในงาน น้อยสุด คือ มีประโยชน์ (ร้อยละ 1.36)

โดยสรุปข้อมูลความพึงพอใจในงานในภาพรวมของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความพึงพอใจในงานมากที่สุด เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา รู้สึกเฉย ๆ กับลักษณะงานและโอกาสก้าวหน้าในงาน และไม่พึงพอใจในงานเกี่ยวกับผลตอบแทน

สำหรับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทเมื่อพิจารณาค่าเฉลี่ยรายข้อในแต่ละด้านพบว่า

ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เป็นระดับที่ 1 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รู้สึกว่ามีความพึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด คือ มีความรับผิดชอบ (ร้อยละ 92.52) รองลงมา คือ ช่วยกระตุ้นซึ่งกันและกัน (ร้อยละ 91.16) กระตือรือร้น และทำงานรวดเร็ว เท่ากัน (ร้อยละ 87.86) ส่วนบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด ทะเยอทะยาน (ร้อยละ 63.27) รองลงมา พุดมากและเก่งกาจปราศเปรื่อง (ร้อยละ 22.45 และ 19.73 ตามลำดับ)

ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชาของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เป็นระดับที่ 2 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล รู้สึกว่ามีความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชามากที่สุด คือ ไม่เกียจคร้าน (ร้อยละ 89.80) รองลงมา คือ สุขภาพ มีไหวพริบดี และไม่น่ารำคาญ (ร้อยละ 86.39, 80.95 และ 80.95 ตามลำดับ) ส่วนความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชามากที่สุด คือ ปล่อยให้ท่านได้ทำงานคนเดียว (ร้อยละ 59.86) รองลงมา คือ อารมณ์เปลี่ยนแปลงเร็ว และไม่ให้คำแนะนำอย่างเพียงพอ (ร้อยละ 37.41 และ 28.57 ตามลำดับ)

ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เป็นระดับที่ 3 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความรู้สึกว่ามีความพึงพอใจในงาน ด้านโอกาสก้าวหน้าในงานมากที่สุด คือ ได้เลื่อนขั้นตามปกติ (ร้อยละ 74.15) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าขึ้นกับความสามารถ และพอมีโอกาสก้าวหน้าบ้าง (ร้อยละ 68.71 และ 62.59 ตามลำดับ) ส่วนความรู้สึกไม่พึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน มากที่สุด คือ โอกาสก้าวหน้ามีขีดจำกัด (ร้อยละ 65.31) รองลงมา คือ นโยบายเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม และตำแหน่งไม่มีความก้าวหน้า (ร้อยละ 34.01 และ 31.29 ตามลำดับ)

ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เป็นระดับที่ 4 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความรู้สึกว่ามีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานมากที่สุด คือ มีประโยชน์ (ร้อยละ 97.28) รองลงมา คือ มีเกียรติ และเป็นงานที่น่านับถือ (ร้อยละ 94.56 และ 93.20 ตามลำดับ) ส่วนความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงานมากที่สุด คือ เป็นงานไม่มีวันจบ (ร้อยละ 89.80) รองลงมา คือ ทำได้ด้วยตัวเอง และเร่งด่วน (ร้อยละ 78.91 และ 77.55 ตามลำดับ)

ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เป็นระดับที่ 5 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

มีความรู้สึกว่ามีความพึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทน มากที่สุด คือ รายได้มั่นคง (ร้อยละ 65.31) รองลงมา คือ รายได้พอกับรายจ่าย และพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับ (ร้อยละ 53.74 และ 51.70 ตามลำดับ) ส่วนความรู้สึกไม่พึงพอใจในงาน ด้านผลตอบแทน มากที่สุด คือ รายได้ไม่สูงมาก (ร้อยละ 89.12) รองลงมา คือ มีรายได้พอที่จะซื้อของฟุ่มเฟือยได้และรายได้น้อยกว่าที่ควรได้ (ร้อยละ 76.19 และ 47.62 ตามลำดับ)

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละระดับความคิดเห็นความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท (n=147)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					
	พึงพอใจ		เฉย ๆ		ไม่พึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
ลักษณะงาน						
1. น่าสนใจมาก	103	70.07	19	12.93	25	17.01
2. จำเจซ้ำซาก (-)	54	36.73	16	10.88	77	52.38
3. น่าพอใจ	113	76.87	17	11.56	17	11.56
4. เป็นงานที่น่าเบื่อ (-)	93	63.27	25	17.01	29	19.73
5. มีเกียรติ	139	94.56	6	4.08	2	1.36
6. เป็นงานสร้างสรรค์	112	76.19	13	8.84	22	14.97
7. เป็นงานที่น่านับถือ	137	93.20	5	3.40	5	3.40
8. เร่งด่วน (-)	22	14.97	11	7.48	114	77.55
9. สบายใจ	85	57.82	23	15.65	39	26.53
10. มีประโยชน์	143	97.28	2	1.36	2	1.36
11. เหน็ดเหนื่อย (-)	33	22.45	8	5.44	106	72.11
12. ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ	36	24.49	13	8.84	98	66.67
13. ท้าทาย	109	74.15	13	8.84	25	17.01

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					
	พึงพอใจ		เฉย ๆ		ไม่พึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
14. ทำได้ด้วยตนเอง (-)	24	16.33	7	4.76	116	78.91
15. นำหัวแค้น (-)	81	55.10	22	14.97	44	29.93
16. ง่าย ๆ (-)	88	59.86	22	14.97	37	25.17
17. เป็นงานไม่มีวันจบ (-)	7	4.76	8	5.44	132	89.80
18. ให้ความรู้สึกประสบความสำเร็จ	102	69.39	28	19.05	17	11.56
ผู้บังคับบัญชา						
1. มีการขอข้อเสนอแนะจากท่าน	117	79.59	9	6.12	21	14.29
2. เอาใจยาก (-)	92	62.59	23	15.65	32	21.77
3. ไม่สุภาพ (-)	127	86.39	5	3.40	15	10.20
4. ซื่นชมเมื่อทำงานดี	116	78.91	14	9.52	17	11.56
5. มีไหวพริบดี	119	80.95	15	10.20	13	8.84
6. สามารถทำให้ผู้อื่นคล้อยตาม	108	73.47	21	14.29	18	12.24
7. ทันทต่อเหตุการณ์	118	80.27	17	11.56	12	8.16
8. ไม่ให้คำแนะนำอย่างเพียงพอ (-)	86	58.50	19	12.93	42	28.57
9. อารมณ์เปลี่ยนเร็ว (-)	77	52.38	15	10.20	55	37.41
10. คอยบอกว่าทำงานเป็นอย่างไร	100	68.03	18	12.24	29	19.73
11. นำราคาถู (-)	119	80.95	10	6.80	18	12.24
12. ดื้อรั้น (-)	109	74.15	15	10.20	23	15.65
13. รอบรู้งานดี	116	78.91	16	10.88	15	10.20
14. ต่ำกว่ามาตรฐาน (-)	116	78.91	14	9.52	17	11.56
15. ฉลาดในงาน	118	80.27	18	12.24	11	7.48
16. ปลอมให้ท่านได้ทำงานคนเดียว	42	28.57	17	11.56	88	59.86
17. เกียจคร้าน (-)	132	89.80	6	4.08	9	6.12
18. อยู่ด้วยเมื่อต้องการ	89	60.54	23	15.65	35	23.81

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					
	พึงพอใจ		เฉย ๆ		ไม่พึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
เพื่อนร่วมงาน						
1. ช่วยกระตุ้นซึ่งกันและกัน	134	91.16	5	3.40	8	5.44
2. นำเบื่อง่าย (-)	119	80.95	13	8.84	15	10.20
3. เชื่องช้า (-)	116	78.91	17	11.56	14	9.52
4. ทะเยอทะยาน	43	29.25	11	7.48	93	63.27
5. ใจเฝ้า (-)	129	87.76	8	5.44	10	6.80
6. มีความรับผิดชอบ	136	92.52	6	4.08	5	3.40
7. ทำงานรวดเร็ว	129	87.76	8	5.44	10	6.80
8. ฉลาดหลักแหลม	127	86.39	9	6.12	11	7.48
9. สร้างศัตรูเก่ง (-)	123	83.67	12	8.16	12	8.16
10. พุดมาก (-)	98	66.67	16	10.88	33	22.45
11. เก่งกาจปราดเปรื่อง	99	67.35	19	12.93	29	19.73
12. ขี้เกียจ (-)	127	86.39	10	6.80	10	6.80
13. ไม่นำร่วมงานด้วย (-)	127	86.39	9	6.12	11	7.48
14. ชอบยุ่งเรื่องคนอื่น (-)	112	76.19	20	13.61	15	10.20
15. กระตือรือร้น	129	87.76	9	6.12	9	6.12
16. มีความคิดคับแคบ (-)	124	84.35	13	8.84	10	6.80
17. มีความจงรักภักดี	120	81.63	15	10.20	12	8.16
18. คบด้วยยาก (-)	120	81.63	16	10.88	11	7.48
โอกาสก้าวหน้าในงาน						
1. มีโอกาสสำหรับการเลื่อนขั้น	82	55.78	28	19.05	37	25.17
2. โอกาสก้าวหน้ามีขีดจำกัด (-)	32	21.77	19	12.93	96	65.31
3. ความก้าวหน้าขึ้นกับ ความสามารถ	101	68.71	24	16.33	22	14.97
4. ตำแหน่งไม่มีความก้าวหน้า (-)	77	52.38	24	16.33	46	31.29

ตารางที่ 10 (ต่อ)

ความพึงพอใจในงาน	ระดับความคิดเห็น					
	พึงพอใจ		เฉย ๆ		ไม่พึงพอใจ	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
5. พอมีโอกาสก้าวหน้าบ้าง	92	62.59	26	17.69	29	19.73
6. นโยบายเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม (-)	61	41.50	36	24.49	50	34.01
7. ไม่ค่อยได้เลื่อนขั้น (-)	87	59.18	21	14.29	39	26.53
8. ได้เลื่อนขั้นตามปกติ	109	74.15	22	14.97	16	10.88
9. ได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่างความยุติธรรม	87	59.18	37	25.17	23	15.65
ผลตอบแทน						
1. รายได้พอกับรายจ่าย	79	53.74	12	8.16	56	38.10
2. พึงพอใจในรายได้ที่รับ	76	51.70	15	10.20	56	38.10
3. รายได้เกือบไม่พอกับรายจ่าย(-)	65	44.22	16	10.88	66	44.90
4. รายได้ไม่ดี (-)	73	49.66	17	11.56	57	38.78
5. มีรายได้พอที่ซื้อของฟุ่มเฟือยได้	26	17.69	9	6.12	112	76.19
6. รายได้ไม่มั่นคง (-)	96	65.31	10	6.80	41	27.89
7. รายได้น้อยกว่าที่ควรได้ (-)	57	38.78	20	13.61	70	47.62
8. รายได้สูงมาก	9	6.12	7	4.76	131	89.12
9. รายได้น้อยไป (-)	65	44.22	18	12.24	64	43.54

4.5 ทดสอบสมมติฐาน

4.5.1 สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำไฟบริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

4.5.2 สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

4.5.3 สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน สามารถอธิบายความผันแปรกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

ผลการวิเคราะห์ทดสอบสมมติฐานได้ผลดังนี้

4.5.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท พบว่า

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ($r=0.377$, $p\text{-value}<.001$) ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อ 1 ดังตารางที่ 11 และ 13

หมายความว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเพิ่มขึ้นความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท จะเพิ่มขึ้น

เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปน้อยที่สุดของตัวแปรแต่ละด้านของภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตัวแปรด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจมีความสัมพันธ์มากที่สุด เป็นความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ($r=0.404$, $p\text{-value}<.001$) ตัวแปรด้านการเยียวยารักษาทางอารมณ์ ด้านการเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว และด้านภูมิปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ($r=0.384$, $p\text{-value}<.001$, $r=0.331$, $p\text{-value}<.001$, $r=0.312$, $p\text{-value}<.001$) ส่วนตัวแปรด้านการพิทักษ์รักษาคำการ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท (0.309 , $p\text{-value}<.001$)

ตารางที่ 11 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้อำนวยการ
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท จำแนกตามรายด้าน (n=147)

1. การสร้างแนวทางการโน้มน้าวใจ	r=0.404 (ปานกลาง)	p-value<.001
2. การเฝ้าระวังรักษาอารมณ์	r=0.384 (ปานกลาง)	p-value<.001
3. การเสียสละรับใช้โดยไม่เห็นแก่ตัว	r=0.331 (ปานกลาง)	p-value<.001
4. ภูมิปัญญา	r=0.312 (ปานกลาง)	p-value<.001
5. การพิทักษ์รักษาองค์กร	r=0.309 (ต่ำ)	p-value<.001

4.5.2 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท พบว่า

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจ
มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาล
ส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท (r=0.359, p-value<.001) ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อ 2 ดัง
ตารางที่ 12 และ 13

หมายความว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบลเพิ่มขึ้นความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
จังหวัดชัยนาทจะเพิ่มขึ้น

เมื่อเรียงลำดับความสัมพันธ์ของตัวแปรแต่ละด้านจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด
ของความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท
ความพึงพอใจในด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์มากที่สุด ความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับ
ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท
(r=0.460, p-value<.001) ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านผลตอบแทน และด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน
มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับต่ำกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท (r=0.263, p-value<.001, r=0.219, p-value<0.05, r=0.174,
p-value<0.05) ส่วนด้านเพื่อนร่วมงานไม่มีความสัมพันธ์กับความผูกใจในงานของบุคลากร
สาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจ
 ในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท
 จำแนกตามรายด้าน (n=147)

1. ด้านลักษณะงาน	r=0.460 (ปานกลาง)	p-value<.001
2. ด้านผู้บังคับบัญชา	r=0.263 (ต่ำ)	p-value<.001
3. ด้านผลตอบแทน	r=0.219 (ต่ำ)	p-value<.05
4. ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน	r=0.174 (ต่ำ)	p-value<.05
5. ด้านเพื่อนร่วมงาน	-	-

GRAD VRU

ตารางที่ 13 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ภาวะผู้นำให้บริการของผู้อำนวยความสะดวกเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน
 กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท จำแนกตามรายตำบล (n=147)

	X11	X12	X13	X14	X15	X1	X21	X22	X23	X24	X25	X2
X11	1											
X12	.857**	1										
X13	.843**	.800**	1									
X14	.843**	.886**	.852**	1								
X15	.804**	.728**	.825**	.805**	1							
X1	.934**	.921**	.931**	.950**	.899**	1						
X21	.296**	.328**	.290**	.369**	.204**	.322**	1					
X22	.613**	.632**	.613**	.659**	.617**	.677**	.296**	1				
X23	.233**	.252**	.309**	.242**	.239**	.275**	.187**	.398**	1			
X24	.349**	.353**	.308**	.355**	.272**	.353**	.431**	.383**	0.160	1		
X25	.254**	.240**	.235**	.241**	.281**	.270**	.214**	.259**	0.028	.414**	1	
X2	.559**	.579**	.566**	.599**	.523**	.611**	.638**	.774**	.582**	.687**	.550**	1
Y	.331**	.384**	.312**	.404**	.309**	.377**	.460**	.263**	0.051	.174*	.219**	.359**

หมายเหตุ **Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) * Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

X1 = ภาวะผู้นำให้บริการของผู้อำนวยความสะดวกเสริมสุขภาพตำบล X11 = การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว X12 = การเยี่ยมเยียนรักษาราชการมณ X13 = ภูมิปัญญา
 โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล X14 = การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ X15 = การพิทักษ์รักษาราชการ
 X2 = ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข X21 = ด้านลักษณะงาน X22 = ด้านผู้บังคับบัญชา X23 = ด้านเพื่อนร่วมงาน X24 = ด้านเอกสารงาน X25 = ด้านผลตอบแทน
 Y = ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

4.5.3 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 15.70 (Adjusted $R^2 = 0.157$, $p\text{-value} < .001$) ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

หมายความว่าความผันแปรความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีสาเหตุมาจากภาวะผู้นำใ้บริการของ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงานร้อยละ 15.70 โดยที่ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (Beta = 0.252) มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มากกว่าความพึงพอใจในงาน (Beta = 0.205) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 15 ผู้วิจัยนำตัวแปรย่อยทุกตัวของภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน มาทดสอบความสามารถในการอธิบายความผันแปรกับความผูกใจในงาน พบว่าภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจและความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 26.50 (Adjusted $R^2 = 0.265$, $p\text{-value} < .001$) ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3

หมายความว่าความผันแปรความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีสาเหตุมาจากภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจและความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ร้อยละ 26.50 โดยที่ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (Beta = 0.360) มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มากกว่าภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ (Beta = 0.271)

ตารางที่ 14 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท (n=147)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	3.579	0.255		14.057	0.000
ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (X1)	0.170	0.065	0.252	2.628	0.010
ความพึงพอใจในงาน (X2)	0.331	0.155	0.205	2.139	0.034

$R^2 = 0.169$, Adjusted $R^2 = 0.157$, $F = 14.622$, $p\text{-value} < .001$

(Stepwise Multiple regression analysis)

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ และความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน มีความสัมพันธ์กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท (n=147)

ตัวแปร	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	p-value
	B	Std.Error	Beta		
ค่าคงที่	3.426	0.255		17.440	0.000
ภาวะผู้นำให้บริการของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ (X14)	0.165	0.046	0.271	3.555	0.001
ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน (X21)	0.488	0.104	0.360	4.717	0.000

$R^2 = 0.275$, Adjusted $R^2 = 0.265$, $F = 12.637$, $p\text{-value} < .001$

(Stepwise Multiple regression analysis)

สรุปผลการวิจัย จากที่ผู้วิจัยนำเสนอมาทั้งหมดในบทที่ 4 มีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายความสัมพันธ์ระหว่าง การรับรู้ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยสรุปผลดังนี้

คุณลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามอายุเฉลี่ย 38.18 อยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุด ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล แห่งนี้มากที่สุด 1-5 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี พยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ร้อยละ 42.86 เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ร้อยละ 21.09 นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 18.37 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข ร้อยละ 12.24 และแพทย์แผนไทย ร้อยละ 5.44

ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท พบว่า ภาพรวมอยู่ในระดับสูง (M= 3.78) โดยความผูกใจในงาน ด้านการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน อยู่ในระดับสูงที่สุดรองลงมา คือ ความกระตือรือร้นในงาน ความผูกใจในงานที่น้อยที่สุดคือ การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน

ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับสูง (M= 3.63) ระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท รายด้านเรียงลำดับคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ด้านการพิทักษ์รักษาองค์การ อยู่ในระดับสูงที่สุดรองลงมา คือ ด้านการเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว ด้านภูมิปัญญา และด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ ส่วนด้านการเยียวยารักษาอารมณ์ มีคะแนนเฉลี่ยน้อยที่สุด

ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความพึงพอใจในงาน ร้อยละ 59.18 รู้สึกเฉย ๆ ร้อยละ 40.14 และไม่พึงพอใจในงานร้อยละ 0.68 รายด้านที่มีคะแนนความพึงพอใจในงานมากที่สุด คือ ด้านเพื่อนร่วมงาน รองลงมาคือ ด้านผู้บังคับบัญชา ด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน และด้านลักษณะงาน ด้านที่บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ไม่พึงพอใจมากที่สุด คือ ด้านผลตอบแทน

ผลการทดสอบสมมติฐาน ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 1 และ 2 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความผูกใจ

ในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 15.7 และภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ และความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปร ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 26.50 ผลที่ได้สนับสนุนสมมติฐานข้อที่ 3 ผลการวิจัยในบทที่ 4 ผู้วิจัยนำไปอภิปรายในบทที่ 5 ต่อไป



GRAD VRU

บทที่ 5

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีวัตถุประสงค์เพื่อ

1. วัดระดับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท
2. วัดระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่วัดโดยบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท
3. วัดระดับความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท
4. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท
5. วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท
6. วิเคราะห์ความสามารถอธิบายความผันแปรระหว่างภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

โดยผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยการวิจัยเชิงอธิบายแบบภาคตัดขวาง (Explanatory cross – sectional research) เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่าง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงานมีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท โดยปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป ผู้วิจัยทบทวนวรรณกรรมทั้งในด้านทฤษฎี แนวความคิด และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง พร้อมทำการวิเคราะห์ และสังเคราะห์ตัวแปรเพื่อนำมากำหนดกรอบการวิจัย ตัวแปรตาม คือ ความผูกใจในงาน (Work engagement) ตัวแปรอิสระ คือ ภาวะผู้นำใ้บริการ (Servant leadership) และความพึงพอใจในงาน (Job satisfaction) การสร้างเครื่องมือการวิจัย และตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ ผู้วิจัยแปลและประยุกต์แบบสอบถามตัวแปรทั้ง 3 ตัวแปร แบบสอบถามความผูกใจในงานใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดย ชัวร์ฟีลล์ และเบคเกอร์ (Schaufeli & Bakker, 2004) ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ

0.913 แบบสอบถามด้านการรับรู้ภาวะผู้นำใ้บริการใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นโดย บาบูโต้และวิลเลอร์ปี 2006 (Barbuto & Wheeler, 2006) ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.715 แบบสอบถามความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของสมิท เคन्दอล และฮูลิน (Smith, Kendall & Hulin, 1969) แบบแบบดัชนีคำพรรณนางาน : เจดีไอ (Job Description Index : JDI) ค่าความเชื่อมั่นสัมประสิทธิ์แอลฟาเท่ากับ 0.711 และแบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุข ผู้วิจัยเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage sampling) จำนวน 147 คน ดำเนินการเก็บข้อมูลจากแบบสอบถามจำนวน 147 ชุด รับผิดชอบ 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถามแล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูล จำนวน 147 ชุด คิดเป็นร้อยละ 100.00 ประกอบด้วยพยาบาลวิชาชีพ 63 คน นักวิชาการสาธารณสุข 27 คน แพทย์แผนไทย 8 คน เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน 31 คน และเจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุข 18 คน พร้อมวิเคราะห์สถิติด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การแจกแจงความถี่ ร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) และทดสอบความสัมพันธ์ด้วยสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product-moment correlation coefficient) และสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ (Multiple regression analysis) กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ซึ่งรายละเอียดผลที่ได้จากการเก็บข้อมูล และนำมาวิเคราะห์สรุป ได้ดังนี้

- 5.1 สรุปผลการวิจัย
- 5.2 อภิปรายผล
- 5.3 ข้อเสนอแนะ

5.1 สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท สามารถสรุปผลได้ ดังนี้

5.1.1 ข้อมูลทั่วไป

คุณลักษณะส่วนบุคคลผู้ตอบแบบสอบถามอายุเฉลี่ย 38.18 ปี มีอายุอยู่ในช่วงอายุ 41 ปีขึ้นไปมากที่สุดร้อยละ 44.90 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลแห่งนี้มากที่สุด 1-5 ปี ร้อยละ 41.50 ระยะเวลาการปฏิบัติงานในช่วง 5-10 ปี ร้อยละ 27.21 เกือบทั้งหมดจบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80.27 ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพมากที่สุด ร้อยละ 42.86 เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน ร้อยละ 21.09 นักวิชาการสาธารณสุข ร้อยละ 18.37 เจ้าหน้าที่งานทันตสาธารณสุขร้อยละ 12.24 และแพทย์แผนไทย ร้อยละ 5.44

5.1.2 ตัวแปรตาม

5.1.2.1 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความผูกใจในงานปานกลาง ($M= 3.78$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท อยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน ด้านการจดจ่อมุ่งมั่นในงานค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($M=4.07$) รองลงมา คือ ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($M=3.79$) และการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน ($M=3.65$) ตามลำดับ

5.1.3 ตัวแปรอิสระ

5.1.3.1 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความเห็นว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีภาวะผู้นำให้บริการระดับสูง ($M=3.63$) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท มีความเห็นว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีภาวะผู้นำให้บริการ ด้านการพิทักษ์รักษาองค์การ การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว และภูมิปัญญา อยู่ในระดับสูง ส่วนด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ และการเยียวยารักษาอารมณ์ อยู่ในระดับปานกลาง เรียงตามลำดับ ($M=3.86, 3.69, 3.51, 3.31$ และ 3.27)

5.1.3.2 บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ความพึงพอใจในงานมากที่สุด ร้อยละ 59.18 รู้สึกเฉย ๆ ร้อยละ 40.14 และไม่พึงพอใจในงาน ร้อยละ 0.68 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความพึงพอใจในงานในด้านเพื่อนร่วมงานมากที่สุด และความพึงพอใจในด้านลักษณะงานน้อยที่สุด (ร้อยละ 84.35 และ 29.25)

5.1.4 การทดสอบสมมติฐาน

5.1.4.1 สมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำให้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำให้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ($r=0.377, p\text{-value}<.001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1

5.1.4.2 สมมติฐานที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาทมีความสัมพันธ์เชิงบวก มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยพบว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความสัมพันธ์

เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ($r=0.359$, $p\text{-value}<.001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2

5.1.4.3 สมมติฐานที่ 3 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงานสามารถอธิบายความผันแปรความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ผลการวิจัยการวิเคราะห์การถดถอยพหุ (Multiple Regression Analysis) พบว่าภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน สามารถเป็นตัวแปรร่วมกันในการอธิบาย ความผันแปรความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทได้ร้อยละ 15.70 ($\text{Adjusted } R^2 = 0.157$, $p\text{-value}<.001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3

5.2 การอภิปรายผล

จากการวิจัย ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ผู้วิจัยสรุปประเด็น และอภิปรายผลการวิจัย ตามวัตถุประสงค์และสมมติฐานการวิจัยที่กำหนดไว้ ดังนี้

5.2.1 ผลการทดสอบสมมติฐานที่ 1 ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ($r=0.377$, $p\text{-value}<.001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 1 โดยเฉพาะอย่างยิ่งภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับความผูกใจในงานสูงสุด ($r = 0.404$, $p\text{-value}<.001$) ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถให้เหตุผลกับลูกน้องในการทำงานต่าง ๆ ได้ กระตุ้นให้ลูกน้องเห็นถึงเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เกี่ยวกับองค์กร และเก่งในการโน้มน้าวให้ลูกน้องทำงานในสิ่งต่าง ๆ

แต่ยังมีภาวะผู้นำใ้บริการบางด้านยังมีค่าความสัมพันธ์ระดับต่ำ ด้านการพิทักษ์รักษาองค์กร ($r = 0.309$, $p\text{-value}<.001$) ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ถึงแม้ว่าจะมีความเห็นว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีการเตรียมองค์การที่ให้ผลงานดีแก่สังคม มีความรับผิดชอบต่อชุมชน และมีการทำอย่างมียุทธศาสตร์ แต่ไม่ได้ทำให้บุคลากรมีความผูกใจในงานที่เพิ่มมากขึ้น

เมื่อเรียงลำดับระดับภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท โดยลำดับค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r) จากมากไปน้อย พบว่าภาวะผู้นำใ้บริการ ด้านการสร้าง

แนวทางโน้มน้าวใจ การเยียวยารักษาอารมณ์ การเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว และภูมิปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง ต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เนื่องมาจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความเห็นว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีภาวะผู้นำให้บริการด้านเยียวยารักษาอารมณ์ที่สามารถช่วยบรรเทาความรู้สึกหนักใจของลูกน้องได้ ($r=0.384$, $p\text{-value}<.001$) ด้านการเสียสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัวโดยคำนึงถึงประโยชน์ของลูกน้องก่อนผลประโยชน์ตน ($r=0.331$, $p\text{-value}<.001$) ด้านภูมิปัญญามีความตื่นตัวพร้อมรับสิ่งต่าง ๆ ที่กำลังจะเกิดขึ้น ($r=0.312$, $p\text{-value}<.001$)

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ เกริก เบาเคนโนเก ราชา และมัชชีบอสกา (Clercq, Bouckennooghe, Raja & Matsyborska, 2014) พบว่า การรับรู้ของพนักงานบริษัทเทคโนโลยีถึงภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้ามีความสัมพันธ์กับความผูกใจในงานของพนักงาน ($r=0.5$, $p\text{-value}<.01$) ถ้าพนักงานรับรู้ถึงภาวะผู้นำให้บริการของหัวหน้า พนักงานจะมีความผูกใจในงานสูงขึ้นเช่นกัน ผลงานวิจัยของ จาไฟล์ โมกาเดม และฮอสซณี (Jafai, Moghadam & Hosseini, 2016) พบว่าภาวะผู้นำให้บริการของผู้จัดการ และหัวหน้างานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความผูกใจในงาน ($r=0.763$, $p\text{-value}<.01$) และผลงานวิจัยของ ฮาร์ บอร์ดแฮม โรช และบาร์นี่ (Haar, Brougham, Roche & Barney, 2017) พบว่า ภาวะผู้นำให้บริการมีความสัมพันธ์ กับความผูกใจในงานใน ด้านความกระตือรือร้นในงาน ($r=0.24$, $p\text{-value}<.01$) การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน ($r=0.18$, $p\text{-value} <.05$) และการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน ($r=0.20$, $p\text{-value} <.05$)

5.2.2 ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ 2 ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลาง กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ($r=.359$, $p\text{-value}<.001$) ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 2 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท มีความพึงพอใจผู้บังคับบัญชา ที่ไม่เกียจคร้าน สุภาพ มีไหวพริบดี และไม่น่ารำคาญ ความพึงพอใจผลตอบแทน มีความรู้สึกรายได้มั่นคง รายได้พอกับรายจ่าย และพึงพอใจในรายได้ที่ได้รับ มีความพึงพอใจโอกาสก้าวหน้าในงาน มีโอกาสได้เลื่อนขั้นตามปกติ ความก้าวหน้าขึ้นกับความสามารถ และพอมีโอกาสก้าวหน้าบ้าง ซึ่งการทำงานตรงตามความรู้ ความสามารถ เป็นงานที่มีคุณค่า มีความท้าทาย ทำแล้วมีความภาคภูมิใจ มีความพึงพอใจ ด้านลักษณะงาน ซึ่งงานที่ทำมีประโยชน์ มีเกียรติ และเป็นงานที่น่าเชื่อถือ รวมทั้งมีความพึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สามารถช่วยแก้ปัญหาได้ ได้รับเงินเดือน ค่าตอบแทนอื่น ๆ และสวัสดิการประเภทต่าง ๆ ที่มีความพอเพียงต่อการดำรงชีวิต ส่งผลให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความผูกใจในงานที่เพิ่มมากขึ้น

ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อาบู ชามา อัล ราบายเย และคาส์วเนห์ (Abu-Shamaa, Al-Rabayah & Khasawneh, 2015) ผลงานวิจัยของ มาสเวิร์ต รุกกูนัน และมหาราช (Masvaure, Ruggunan & Maharaj, 2014) และผลงานวิจัยของ แมคโดนัลด์และเลวี (Macdonald & Levy, 2016) พบว่า ความพึงพอใจในงานมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับความผูกใจในงาน

5.2.3 ผลการทดสอบสมมติฐาน ที่ 3 ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงานสามารถร่วมกันอธิบายความผันแปรความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ได้ร้อยละ 15.70 ซึ่งสนับสนุนสมมติฐานที่ 3 ทั้งนี้อาจเนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความเห็นว่าผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ภาวะผู้นำใฝ่บริการอยู่ในระดับสูง และบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความพึงพอใจในงานสูง มีแนวโน้มที่จะมีความผูกใจในงานสูงเช่นกัน โดยที่การรับรู้ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีผลต่อความผูกใจในงาน ($Beta = 0.252$) มากกว่าความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ($Beta = 0.205$) นอกจากนี้แล้วบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความเห็นว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความสามารถในการโน้มน้าวใจบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ใช้คำพูดอย่างมีเหตุมีผล กระตุ้นให้ทำงาน และรับรู้ถึงเป้าหมายขององค์การ รวมทั้งยังดูแลเยียวยารักษาจิตใจอารมณ์เป็นผู้ฟังที่ดีให้แก่บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทมีความพึงพอใจในงาน ด้านลักษณะงาน ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน มีความรู้สึกว่างานเป็นงานที่ทำทำยมีคุณค่า มีความภาคภูมิใจที่ได้ทำ พึงพอใจต่อการบริหารงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และยังรู้สึกพึงพอใจต่อเพื่อนร่วมงาน มีความร่วมแรงร่วมใจกัน และมีความเห็นอกเห็นใจในการทำงาน

ซึ่งปัจจัยทั้งสองทำให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทรู้สึก มีความผูกใจในงาน มีความรู้สึกว่างานของตนเองนั้นมีคุณค่า จึงแสดงออกมาในลักษณะการจดจ่อมุ่งมั่นในงาน ความกระตือรือร้นในงาน และการทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน

โดยสรุปภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน สามารถร่วมกันอธิบายความผันแปร ความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ซึ่งผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐานที่ 3

ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท ที่รับรู้ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และมีความพึงพอใจในงานสูง ส่งผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทสูงตามด้วย

สรุปการอภิปรายผลทั้ง 3 ข้อเป็นไปตามสมมติฐานที่กำหนดไว้ เนื่องจากบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความเห็นว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน ส่งผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท โดยบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีความเห็นว่าภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในระดับสูงจะมีความผูกใจในงานสูง และบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทมีความพึงพอใจในงานสูงจะมีความผูกใจในงานสูงเช่นกัน

5.3 ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

5.3.1 ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

5.3.1.1 ผู้บริหารระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ นำที่จะกำหนดนโยบายการส่งเสริมสมรรถนะของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในการเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการ เน้นสมรรถนะด้านความสามารถในการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ และสมรรถนะด้านการเยียวยารักษาอารมณ์ โดยน่าจะกำหนดให้มีการพัฒนาผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้มีทักษะในการโน้มน้าวใจอย่างมีเหตุมีผล สามารถกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้เข้าใจรับรู้ถึงเป้าหมายและวิสัยทัศน์ขององค์กร ให้มีทักษะการดูแลสนับสนุนการฟื้นฟูเยียวยาจิตใจ มีทักษะการเป็นที่ปรึกษาทั้งในงาน และชีวิตส่วนตัวของบุคลากรในองค์กร รวมทั้งยังสามารถเป็นการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ให้เป็นบุคลากรที่มีคุณสมบัติ คุณลักษณะ ความเป็นผู้นำแบบใฝ่บริการ และกำหนดเป็นนโยบายการคัดเลือกผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ต่อไป

5.3.1.2 ผู้บริหารระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ นำที่จะกำหนดนโยบายผลตอบแทนจากการปฏิบัติงาน ให้มีการจ่ายค่าตอบแทนที่ตรงตามระเบียบของทางราชการ ตรงเวลาไม่มีการค้างค่าตอบแทนทุกประเภท การจ่ายค่าตอบแทนเสี่ยงภัยต่างๆในสถานการณ์พิเศษที่มีการระบาดของโรค เช่น โรคโควิด-19 เป็นต้น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสม การจัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และการสร้างขวัญกำลังใจอย่างเป็นรูปธรรมให้บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

5.3.1.3 ผู้บริหารระดับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ นำที่จะกำหนดนโยบายส่งเสริมให้บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท มีโอกาสก้าวหน้าตามความสามารถ การสอบเพื่อเลื่อนตำแหน่งเป็นผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และสนับสนุนให้บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้ารับการประเมินในตำแหน่งที่สูงขึ้น การเพิ่มคุณค่าของงานด้วยการมอบหมายงานให้ตรงกับวิชาชีพตรงกับสมรรถนะของบุคลากร การกำหนดนโยบายการประเมินความดีความชอบที่โปร่งใสตรวจสอบได้ รวมทั้งกำหนดนโยบายให้ผู้บังคับบัญชาเป็นตัวอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน

5.3.2 ข้อเสนอแนะเชิงวิชาการ

5.3.2.1 กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทนำที่จะประเมินภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ด้านการสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ และด้านการเยียวยารักษาอารมณ์ นำข้อมูลมาวิเคราะห์ สังเคราะห์เพื่อนำไปวางแผนการพัฒนาสมรรถนะความเป็นผู้นำใ้บริการแก่ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

5.3.2.2 กลุ่มงานทรัพยากรบุคคล สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชัยนาทนำที่จะประเมินความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เป็นประจำทุกปี และนำข้อมูลมาวางแผนปฏิบัติการจัดกิจกรรมทำโครงการเสริมสร้างความพึงพอใจในงานของบุคลากร โดยเฉพาะด้านผลตอบแทนและโอกาสก้าวหน้าในงาน

5.3.2.3 การฝึกทักษะโดยส่งเสริมให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ส่งเสริมมอบพลังอำนาจให้แก่บุคลากร ให้อำนาจบุคลากรในการตัดสินใจ ฝึกทักษะการฟัง และความเข้าใจความจำเป็นของบุคลากรให้มากขึ้น รวมทั้งฝึกทักษะให้ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตอบสนองความจำเป็นของบุคลากรก่อนความจำเป็นของตนเอง

5.3.3 ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

5.3.3.1 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นำที่จะจัดผลตอบแทน และสวัสดิการให้แก่บุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตามระเบียบของทางราชการที่หน่วยงานสามารถจัดได้ เช่น การเบิกค่าตอบแทนที่ถูกต้องตรงเวลา ค่าเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงานในภาวะโรคระบาดโควิด-19 เป็นต้น การจัด บ้านพักข้าราชการ การรักษาความปลอดภัยในการปฏิบัติงานทั้งในและนอกเวลาราชการ การเบิกสวัสดิการต่าง ๆ เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่ารักษาพยาบาล ค่าเบี้ยเลี้ยง การรับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นต่าง ๆ ให้ได้ตามสิทธิของแต่ละบุคคล เป็นต้น

5.3.3.2 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นำที่จะพัฒนาสมรรถนะของตนเองในการเป็นผู้นำใ้บริการ โดยเน้นสมรรถนะด้านการเยียวยารักษาอารมณ์ ให้สามารถเป็นที่

ฟังทางด้านจิตใจ เป็นที่ไว้วางใจ การเป็นผู้ฟังที่ดี สามารถที่จะเยียวยาจิตใจบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลได้ และด้านการสร้างแนวทางการโน้มน้าวใจ การฝึกทักษะการใช้คำพูดที่มีเหตุมีผล กระตุ้นความสนใจ และตอบสนอง ทำให้บุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอยากแสดงความคิดเห็น เต็มใจในการปฏิบัติงาน การฝึกทักษะการโน้มน้าวใจมากกว่าการใช้อำนาจที่ตนเอง เมื่อต้องตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไป

5.3.3.3 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นำที่มอบหมายงานที่เหมาะสมกับวิชาชีพ ความรู้ความสามารถและสมรรถนะ มีการปรับเปลี่ยนงานระหว่างบุคลากรให้มีความสมดุล การจัดกิจกรรมส่งเสริมการสร้างคุณค่าในการปฏิบัติงาน เช่น กิจกรรมเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่ปฏิบัติงานดี มุทิตาจิตแก่ ผู้เกษียณอายุราชการ การแสดงความยินดีในโอกาสต่าง ๆ รวมทั้งกำหนดให้มีการประเมินผลงานที่ชัดเจน การเลื่อนขั้นเงินเดือนที่ยุติธรรม และการจ่ายค่าตอบแทนที่สมเหตุสมผลกับผลการปฏิบัติงาน

5.3.3.4 ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล นำที่จัดให้มีการประชุมในหน่วยงานเป็นประจำเพื่อสื่อสารกระตุ้น ปลุกใจ บุคลากรในองค์กร รวมทั้งรับฟังปัญหา อุปสรรค ข้อเสนอแนะ และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน สร้างความเป็นเจ้าขององค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากรทุกคน

5.4 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

5.4.1 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยควรที่จะมีการสัมภาษณ์ร่วมด้วยเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงคุณภาพเชิงลึก และสามารถนำมาวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

5.4.2 การวิจัยครั้งต่อไปควรมีการศึกษาปัจจัยอื่น ๆ ที่มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท เพื่อเป็นแนวทางในการส่งเสริมปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกใจในงาน เช่น ความเหนื่อยหน่ายในงาน ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น ต้นทุนจิตวิทยาเชิงบวก และการเสริมพลังอำนาจ เป็นต้น

บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2560). **คู่มือโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง
หน่วยงานในราชการบริหารส่วนภูมิภาค**. นนทบุรี: กองบริหารทรัพยากรบุคคล
กลุ่มอัตรากำลัง.
- กระทรวงสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2562). **แผนยุทธศาสตร์กระทรวงสาธารณสุข
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562**. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- กระทรวงสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2561). **แผนยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี
ด้านสาธารณสุข (พ.ศ. 2560 – 2579)**. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- กระทรวงสาธารณสุข สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2652). **แนวทางการขับเคลื่อนความสุข
กระทรวงสาธารณสุขปี 2562-2563**. นนทบุรี: กองยุทธศาสตร์และแผนงาน.
- กุสุมา มณีนิพ. (2558). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับ
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดสกลนคร**. วิทยานิพนธ์
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา. สืบค้นจาก
http://digital_collect.lib.buu.ac.th/dcms/files/53921078.pdf.
- เกรียงไกร เจริญพานิช. (2541). **ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของอาจารย์สถาบันราชภัฏ
เพชรบูรณ์**. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์. สืบค้นจาก [https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/
SearchDetail/90318](https://dric.nrct.go.th/index.php?/Search/SearchDetail/90318).
- จิราภรณ์ รวีพิสุทธิ์. (2552). **ปัจจัยทำนายความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ แผนก
ผู้ป่วยนอก โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก
<http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/16754>.
- จุฑาทิพย์ สุนจิรัตน์ ภูษิตา อินทรประสงค์ และจรรยา ภัทรอาชาชัย. (2558). **ภาวะผู้นำการ
เปลี่ยนแปลงที่มีผลต่อการประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในองค์กรดูแลสุขภาพเด็กแห่งหนึ่ง**. *วารสารการพยาบาล*.
16(2), 56-70.
- ชนิกานต์ เสียงเย็น และรัตติกรณ์ จงวิศาล. (2557). **ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ ความพึงพอใจในงาน
จิตวิญญาณในการทำงานและพฤติกรรมความเป็นสมาชิกองค์การของหัวหน้างานในธุรกิจบัตร
เครดิต และสินเชื่อ**. *วารสารสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์*. 40(2), 153-164.
สืบค้นจาก [https://kukr.lib.ku.ac.th/journal/
index.php?/JSSH/search_detail/](https://kukr.lib.ku.ac.th/journal/index.php?/JSSH/search_detail/)

result/334091.

- ชูชัย ศุภวงค์ สมศักดิ์ ชุมนหรัศม์ ลัดดา ดำริการเลิศ สุพัตรา ศรีวณิชากร เกษม เวชสุทรานนท์ และ
ศุภกิจ ศิริลักษณ์. (2552). **คู่มือการให้บริการของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**. พิมพ์
ครั้งที่ 1. กรุงเทพฯ: ที คิว พี.
- ณัฐชากรณั เทโหปการ. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบผู้ให้บริการของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย วัฒนธรรมองค์การแบบสร้างสรรค์ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้**. วิทยานิพนธ์
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก [http://cuir.car.chula.ac.th/handle/
123456789/17534](http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/17534).
- ณัฐริสา บุญเจริญ ภูษิตา อินทรประสงค์ และจรรยา ภัทรอาชาชัย. (2557). ความเครียดในงาน และ
ความพึงพอใจในงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผล ในการดำเนินงานวินิจฉัยของโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล ใน 7 จังหวัดภาคใต้ตอนบน. **วารสารสาธารณสุขมหาวิทยาลัยบูรพา**. 11(1), 1-
12.
- ณัฐพร แอบไธสง. (2558). **การรับรู้ภาวะผู้นำแบบเปลี่ยนแปลง ความพึงพอใจในงาน และพฤติกรรม
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร : กรณีศึกษาพนักงานโรงแรมแห่งหนึ่งในเขต
กรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและ
องค์กร มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก [http://ethesisarchive.
library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5206035197_4524_3104.pdf](http://ethesisarchive.library.tu.ac.th/thesis/2015/TU_2015_5206035197_4524_3104.pdf).
- ดวงฤทัย สัมฤทธิ์ ภูษิตา อินทรประสงค์ และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2558). ความสัมพันธ์ของความเหนื่อย
หน่ายในงานกับการผูกใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยในกำกับรัฐแห่ง
หนึ่ง. **วารสารการพยาบาล**. 17(1), 44-55.
- ธ สุนทรายุทธ. (2553). **การบริหารจัดการเชิงจิตวิทยา หลักการ ประยุกต์ และการณศึกษา**.
กรุงเทพฯ: เนติกุลการพิมพ์.
- เนตร์พัฒนา ยาวีราช. (2553). **การจัดการสมัยใหม่**. กรุงเทพฯ: ทริปเพิ้ลกรุ๊ป.
- บุญนริศ สายสุ่ม ภูษิตา อินทรประสงค์ จรรยา ภัทรอาชาชัย และชาญวิทย์ ทระเทพ. (2553)
ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของสถานอนามัยตามการรับรู้ของหัวหน้าสถานี
อนามัย กระทรวงสาธารณสุข ประเทศไทย. **วารสารสาธารณสุขศาสตร์**. 40(3), 257-267.
- ประภาพร จงใจภักดี. (2556). **ความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรามาริบัติ**.
วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเอกบริหารสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล. สืบค้น
จาก <http://ns2.ph.mahidol.ac.th/phklib/detail/counterfiles>.

- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2535). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ: สหมิตรออฟเซต.
- ภคพร ภูไพบูลย์. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำแบบปฏิรูป การรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรและความพึงพอใจในงาน กรณีศึกษา : กลุ่มงานสนับสนุนและบริการของหน่วยงานรัฐวิสาหกิจแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. สืบค้นจาก <http://digi.library.tu.ac.th/thesis/lib/1042/title-appendices.pdf>.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2556). **ภาวะผู้นำ : ทฤษฎี การวิจัย และแนวทางสู่การพัฒนา**. ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- โรเบิร์ต เค.กรีนลีฟ. (2553). **สุดยอดผู้นำ คือผู้รับใช้ [Servant Leadership]**. แปลโดย อัญชลีชัยชนะวิจิตร. กรุงเทพฯ: สยามอินเตอร์บุ๊คส์.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2554). **พฤติกรรมองค์กร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. นนทบุรี: อีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- วิโรจน์ ตั้งเจริญเสถียร และคณะ. (2560). การศึกษาภาระงานและผลิดภาพกำลังคนในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล. **สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข**. สืบค้นจาก <https://kb.hsri.or.th/dspace/handle/11228/4893>.
- ศุจินตรา ชูเจริญพิพัฒน์ ภูษิตา อินทรประสงค์ จุฑาธิป ศีลบุตร และยุวณัฐ สัตยสมบูรณ์. (2561). ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. **วารสารวิชาการสาธารณสุข**. 27(6), 1117-1129.
- สกุลนารี เวทยะเวทิน. (2554). **ความสัมพันธ์ระหว่างการเสริมสร้างพลังอำนาจ ลักษณะงาน กับความผูกพันในงานของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลเอกชน**. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. สืบค้นจาก <http://cuir.car.chula.ac.th/handle/123456789/28296>
- สมบูรณ์ สุวรรณทေးคุปต์ ภูษิตา อินทรประสงค์ และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2558). แรงจูงใจที่มีผลต่อความพึงพอใจในงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เขตสุขภาพเครือข่ายบริการที่ 6 กระทรวงสาธารณสุข. **วารสารการพยาบาล**. 17(1), 100-111.
- สมยศ นาวิการ. (2544). **การบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: อักษรไทย.
- สมศักดิ์ พรหมชาย และสุนทรี วรรณไพเราะ. (2561). ภาวะผู้นำแบบผู้รับใช้ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสงขลา เขต 3. ใน **การประชุมมหาดใหญ่วิชาการระดับชาติและนานาชาติ ครั้งที่ 9**. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่. สืบค้นจาก <http://www.hu.ac.th/conference/proceedings/contents.html>.
- สรายุทธ กันหลง สมาน งามสนิท และบุญเชิด ภิญโญอนันตพงษ์. (2553). ยุทธศาสตร์การพัฒนาภาวะ

- ผู้นำไฝบริการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.
วารสารบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยขอนแก่น. 6(2), 83-98. สืบค้นจาก
<https://opac.kku.ac.th/catalog/BibItem.aspx?BibID =b00397799>.
- สัมพันธ์ กางเพ็ง. (2557). **ภาวะผู้นำแบบบริการ แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัย**. มหาสารคาม:
อภิชาติการพิมพ์.
- สิกันต์ เอี้ยวเล็ก. (2553). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพห้าองค์ประกอบ การสนับสนุนจากองค์การ
กับความผูกพันในงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลเอกชน เขตกรุงเทพมหานคร**.
วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาลจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
สืบค้นจาก <https://cuir.car.chula.ac.th/bitstream /123456789 /20940>.
- สุภาพร ดาวดี. (2549). **ภาวะผู้นำการพยาบาลทางคลินิก**. กรุงเทพฯ: ประชุมทองพรีนติ้งกรุ๊ป.
- สุภารัตน์ ศรีแสง ธนายุ ภูวิทย์ และวรรณวิชนี ทองอินทราช. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการ
การเป็นสมาชิกที่ดีของพนักงานธนาคารแห่งหนึ่ง. **วารสารวิชาการมหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต**.
14(2), 25-40. สืบค้นจาก [https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pkrujo
/article/view/111446](https://so05.tci-thaijo.org/index.php/pkrujo
/article/view/111446).
- สุภาวดี แสงเรือง ภูษิตา อินทรประสงค์ ยุวบุษ สัตยสมบูรณ์ และจุฑาธิป ศีลบุตร. (2561).
ความพึงพอใจในงานของบุคลากรสายงานหลัก กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวง
สาธารณสุข. **วารสารวิชาการสาธารณสุข**. 27(3), 531-539.
- อุไรพร จันทะอุ่มเม้า ดนุลดา จามจรี และศิริมา ลีละวงศ์. (2558). **การประเมินความพึงพอใจในงาน
ความสมดุลระหว่างชีวิต และการทำงานของบุคลากรสุขภาพในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข**.
พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สำนักการพยาบาล กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข.
- Abu-Shamaa, R., Al-Rabayah, W. A., & Khasawneh, R. T. (2015). The effect of job
satisfaction and work engagement on organizational commitment. **The IUP
Journal of Organizational Behavior**. 14(4), 7-27. Retrieved from
[https://ajmeier.expressions.syr.edu/wp-content/uploads/2017/03/
Job-satisfaction-and-work-engagement-.pdf](https://ajmeier.expressions.syr.edu/wp-content/uploads/2017/03/
Job-satisfaction-and-work-engagement-.pdf).
- Ahmed, S., Akkadechanunt, T., & Chontawan, R. (2015). Servant leadership of head
nurses and job satisfaction among staff nurses in Medical College Hospitals,
Dhaka, the People's Republic of Bangladesh. **Nursing Journal**. 42(Special),
136-148. Retrieved from [http://www.researchgate.net /profile /Sammir_
Ahmed/publication/333867466](http://www.researchgate.net /profile /Sammir_
Ahmed/publication/333867466).
- Akbari, M., Kashani, S. H., Nikookar, H., & Ghaemi, J. (2014). Servant leadership and

- organizational identity: The mediating role of job involvement. **International Journal of Organizational Leadership**. 3(2), 41-55. Retrieved from <http://www.aimijournal.com//Pages/DownloadHandler.ashx?Download+Object=Article&Id=61c2ad8f-4900-4cb9-af32-575549081768>.
- Amadeo, C. A. (2008). **A Correlational study of servant leadership and registered nurse job satisfaction in acute health-care settings**. Doctoral dissertation. University of Phoenix. Retrieved from <https://search.proquest.com/openview/a2ecdd90b5ce9771672ba42c17c47e4f/1?pqorigsite=gscholar&cbl=18750&diss=y>.
- Barbuto, J. E., & Wheeler, D. W. (2006). Scale development and construct clarification of servant leadership. **Group & Organization Management**. 31(3), 300-326. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/251427150>.
- Blanchard, K. (2008). Situational leadership. **Leadership Excellence**. 25(5), 19. Retrieved from <http://search.proquest.com>
- Burns, J. M. (1978). **Leadership**. 1st ed. New York: Harper & Row.
- Cronbach, L. J. (1974). **Essential of psychological testing**. 3rd ed. New York: Harper & Row.
- Clercq, D. D., Bouckenoghe, D., Raja, U., & Matsyborska, G. (2014). Servant leadership and work engagement: The contingency effect of leader-follower social capital. **Human Resource Development Quarterly**. 25(2), 183-212. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/260192647_Servant_Leadership_and_Work_Engagement_The_Contingency_Effects_of_Leader-Follower_Social_Capital.
- Daniel, W. W. (1995). **Biostatistic: A foundations for analysis in the health sciences**. 6th ed. New York: Wiley & Sons.
- Delobelle, P., Rawlinson, J. L., Ntuli, S., Malatsi, I., Decock R., & Depoorter, A. M. (2010). Job satisfaction and turnover intent of primary healthcare nurses in rural South Africa: a questionnaire survey. **Journal of Advance Nursing**. 67(2), 371-383. Retrieved from <https://www.academia.edu/22395491>.
- Demerouti, E., Nachreiner, F., Bakker, A. B. & Schaufeli, W. B. (2001) The job demands-resources model of burnout. **Journal of Applied Psychology**. 86(3), 499-512. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/11920243>.

- DeRue, D. S., Nahrgang, J. D., Wellman, N., & Humphrey, S. E. (2011). Trait and behavioral theories of leadership: An integration and meta-analytic test of their relative validity. **Personnel Psychology**. 64(1), 7-52. Retrieved from [http://www.personal.psu.edu/seh25/DeRue Nahrgang Wellman Humphrey 2011.pdf](http://www.personal.psu.edu/seh25/DeRue%20Nahrgang%20Wellman%20Humphrey%202011.pdf).
- Dixon, M. L., & Hart, L. K. (2010). The impact of path-goal leadership styles on work group effectiveness and turnover intention. **Journal of Managerial Issues**. 22(1), 52-69. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/261738212_The_Impact_of_Path-Goal_Leadership_Styles_on_Work_Group_Effectiveness_and_Turnover_Intention.
- Drath, W. H., & Palus, C. J. (1994). **Making common sense: Leadership as meaning-making in a community of practice**. Published as CCL Report No. 156. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/268212980>.
- Elifson, K. W., Runy, R. P., & Haber, A. (1990). **Fundamentals of social statistics**. 2nd ed. New York: McGraw-Hill.
- Haar, J., Brougham, D., Roche, M., & Barney, A. (2017). Servant leadership and work engagement: The mediating role of work-life balance. **The New Zealand Journal of Human Resources Management**. 17(2), 56-72. Retrieved from <http://www.researchgate.net/publication/321869086>.
- Hackman, J. R., & Oldham, G.R. (1980). **Work redesign**. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Harter, J. K., Schmidt, F. L., & Hayes, T. L. (2002). Business-unit-level relationship between employee satisfaction, employee engagement, and business outcomes: A Meta-Analysis. **Journal of Applied Psychology**. 87(2), 268-279. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Business-unit-level-relationship-between-employee-a-Harter-Schmidt/ef4784551509456237a2ba2926e30eecf485a456>.
- Havens, D. S., Gittell, J. H., & Vasey, J. (2018). Impact of relational coordination on nurse job satisfaction, work engagement and burnout: Achieving the quadruple aim. **The journal of nursing administration**. 48(3), 132-140. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/322882002>.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. (1959). **The motivation to work**. 2nd ed. New York: John Wiley and Sons.
- Holloway, K. (2012). **An examination of the relationship between charismatic**

- leadership and job satisfaction.** Doctoral dissertation. Capella University
Retrieved from <https://search.proquest.com /openview /27c87d6bfdaf5c9c543d4664c5eef5e8/1?pq-origsite= gscholar&cbl=18750 &diss=y>.
- House, R. J. (1996). Path-Goal Theory of Leadership: Lessons, Legacy, and a reformulated theory. **Leadership Quarterly**. 7(3), 323-352. Retrieved from http://static.tongtianta.site/paper_pdf/f287545c-d21c-11e9-9ea1-00163e08bb86.pdf.
- Jacobs, T. O., & Jaques, E. (1990). "Military executive leadership". In K. E. Clark and M. B. Clark. **Measures of leadership**. West Orange, NJ: Leadership Library of America.
- Jafai, M., Moghadam, E., Hosseini, S. M. (2016). The relationship between servant leadership style and work engagement with managers' efficiency in Zahedan Medical Sciences University hospitals. **International Journal of Humanities and Cultural Studies**. Special May, 1835-1847. Retrieved from http://www.ijhcs.com/index.php/ijhcs/article /viewFile /1230/1872_
- Joo, B. K., Lim, D. H., & Kim, S. (2016). Enhancing work engagement The roles of psychological capital, authentic Leadership, and work empowerment. **Leadership & Organization Development Journal**. 37(8), 1117-1134. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication /304596169>.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological Conditions of Personal Engagement and Disengagement at work. **The Academy of Management Journal**. 4(33), 692-724. Retrieved form <https://www.semanticscholar.org/paper /Psychological-Conditions-of-Personal-Engagement-and-Kahn/ cbb3887590de9e5dc702b5d2655fbe804669fea0>.
- Kang, D., Stewart, J., Kim, H., & Lim, J. (2012). Unravelling the impact of psychological empowerment on customer service behaviors as a consequence of "Leader-Member Exchange". **The Service Industries Journal**. 32(11), 1791-1809. Retrieved from <https://www.researchgate.net /publication/232992930> August 2012 Service Industries Journal 32(11) : 1791-1809.
- Kinicki, A., & Kreitner, R. (2008). **Organizational behavior: key concepts, skills and best practice**. 3rd ed. Boston, MA: McGraw-Hill.
- Laub, J. (1999). **Assessing the Servant Organization Development of the Servant**

- Organizational Leadership Assessment (SOLA) Instrument.** Doctoral dissertation. Florida Atlantic University. Retrieved from <https://olagroup.com/Images/mmDocument/Laub%20Dissertation%20Complete%20099.pdf>.
- Laub, J. (2004). Defining Servant Leadership: A Recommended Typology for Servant Leadership Studies. **Paper presented at the Regent University Servant Leadership Research Roundtable.** Virginia Beach: School of Leadership Studies Regent University, VA, 1-10. Retrieved from https://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2004/laub_defining_servant.pdf.
- Macdonald, J. M., & Levy S. R. (2016). Ageism in the workplace: The role of psychosocial factors in predicting job satisfaction, commitment, and engagement. **Journal of Social Issue.** 72(1), 169-190. Retrieved from <https://www.semanticscholar.org/paper/Ageism-in-the-Workplace%3A-The-Role-of-Psychosocial-Macdonald-Levy/2e855260eae51eb828a2c2c17942f7c1724b2d46>.
- Maslach, C., & Leiter, M. P. (1997). **The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it.** San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Maslow, A. B. (1954). **Motivation and personality.** New York: Harper & Row.
- Masvaure, P., Ruggunan, S., & Maharaj, A. (2014). Work engagement, Intrinsic motivation and job satisfaction among employees of a Diamond Mining Company in Zimbabwe. **Journal of Economics and Behavioral Studies.** 6(6), 488-499. Retrieved from <http://www.researchgate.net/publication/280154093>.
- McCann, J. T., Graves, D., & Cox, L. (2014). Servant Leadership, employee satisfaction, and organizational performance in rural community hospitals. **International Journal of Business and Management.** 9(10), 28-38. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/287454652>.
- Mitterer, D. (2017). **Servant Leadership and Its effect on employee job satisfaction and turnover intent.** Doctoral dissertation. Walden University. Retrieved from <https://scholarworks.waldenu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=5184&context=dissertations>.
- Northouse, P. G. (2013). **Leadership theory and practice.** 6th ed. Thousand Oaks, CA: Sage Publication, Inc.
- Nunnally, J. C. (1978). **Psychometric theory.** 2nd ed. New York: McGraw-Hill.

- Patterson, K. A. (2003). **Servant Leadership: A theoretical model. Paper presented at the Regent University Servant Leadership Research Roundtable.** Virginia Beach: School of Leadership Studies Regent University, VA, 1-10. Retrieved from https://www.regent.edu/acad/global/publications/sl_proceedings/2003/patterson_servant_leadership.pdf.
- Penger, S., & Cerne, M. (2014). Authentic leadership, employees' job satisfaction, and work engagement: a hierarchical linear modelling approach. **Economic Research-Ekonomska Istrazivanja.** 27(1), 508-526. Retrieved from <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/1331677X.2014.974340>.
- Persaud, D. (2015). **A Correlational study of servant leadership and employee job satisfaction in New York City Public Hospital Emergency Rooms.** Doctoral dissertation. Grand Canyon University. Retrieved from <https://pqdtopen.proquest.com/doc/1678948625.html>.
- Prins, J. T., et al. (2010). Burnout and engagement among resident doctors in the Netherlands: a national study. **Medical Education.** 44(1), 236-247. Retrieved from https://www.academia.edu/2795646/Burnout_and_engagement_among_resident_doctors_in_the_Netherlands_a_national_study.
- Rauch, C. F., & Behling, O. (1984). Functionalism: Basis for an alternate approach to the study of leadership. **Leaders and managers: International perspectives on managerial behavior and leadership.** 45-62 NY: Pergamon Press. Retrieved from <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/B9780080309439500127?via%3Dihub>.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Utrecht work engagement scale: version 1.1 **In: Preliminary manual, Occupational health psychology unit, Utrecht University.** Retrieved from https://www.wilmarschaufeli.nl/publications/Schaufeli/Test%20Manuals/Test_manual_UWES_English.pdf.
- Schein, E. H. (1992). **Organizational culture and leadership.** 2nd ed. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Smith, C. (2005). **Servant Leadership: The Leadership Theory of Robert K. Greenleaf.** Retrieved from <https://www.carolsmith.us/downloads/640greenleaf.pdf>.

- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). **The measurement of satisfaction in the work and retirement.** Chicago, IL: Rand McNally & Company.
- Spears, L. C. (2004). Practicing servant Leadership. **Leader to Leader.** 34(Fall 2004), 7-11. Retrieved from <https://apscommunicationpublic.wordpress.com/2012/12/larry-spears-practicing-servant-leadership.pdf>.
- Spector, P. E. (2012). **Industries and Organizational Psychology Research and Practice.** 6th ed. New York: John Wiley & Sons.
- Storey, J. (2016). **Leadership in organization current issue and key trend** 3rd ed. London: Routledge.
- Wang, G., Oh, I. S., Courtright, S. H., & Colbert, A. E. (2011). Transformational leadership and performance across criteria and levels: A meta-analytic review of 25 years of research. **Group & Organization Management.** 36(2), 223-270. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/211395774>.
- Weiss, D., J., Dawis, R., V., England, G., W., & Lofquist, L., H. (1967). **Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire.** Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relation Center. Retrieved from <http://vpr.psych.umn.edu/sites/vpr.dl.umn.edu/>.
- Yukl, G. A. (2010). **Leadership in organizations.** 7th ed. Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.

GRAD VRU



ภาคผนวก

GRAD VRU



ภาคผนวก ก
แบบสอบถามในการวิจัย

GRAD VRU

แบบสอบถาม



ชื่อวิทยานิพนธ์ภาษาไทย

ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท

Director's Servant Leadership and Job Satisfaction
Towards Work Engagement Among Public Health Personnel
in Tumbon Health Promoting Hospital, Chainat Province

GRAD VRU

ชื่อนักศึกษา นายประเสริฐ สิทธิผลวนิชกุล รหัส 61G54810105

หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ
คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แบบสอบถาม

เรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท

คำชี้แจง : แบบสอบถาม เรื่อง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท ฉบับนี้ แบ่งออกเป็น 4 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามความผูกใจในงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามด้านการรับรู้ภาวะผู้นำใ้บริการ ของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่วัดโดยบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจังหวัดชัยนาท

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

เพื่อก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดทางการศึกษา ผู้วิจัยจึงขอความกรุณาท่านกรอกแบบสอบถามครบทุกข้อ และตามความคิดเห็นของท่าน โดยข้อมูลที่ได้รับจากแบบสอบถามทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และจะนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในทางวิชาการหรือการวิจัยทางด้านสาธารณสุข เท่านั้น

ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อการปฏิบัติงานของท่านเนื่องจากการวิเคราะห์ และนำเสนอ ผู้วิจัยจะจัดทำในภาพรวมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาทเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ความผูกใจในงาน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความรู้สึกเกี่ยวกับความผูกใจในงานที่ตรงหรือสอดคล้อง
ท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

6 = ทุกๆวัน	5 = สัปดาห์ละ 2-3 ครั้ง	4 = สัปดาห์ ละ 1 ครั้ง
3 = เดือนละ 2-3 ครั้ง	2 = อย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง หรือน้อยกว่า	1 = ปีละ 2-3 ครั้ง

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก					
		6	5	4	3	2	1
1.	ท่านรู้สึกมีพลังเต็มเปี่ยมในงานที่ท่านทำ						
2.	ท่านรู้สึกคล่องแคล่วและกระตือรือร้นในงานที่ท่านทำ						
3.	เมื่อท่านตื่นนอนตอนเช้าท่านรู้สึกอยากไปทำงาน						
4.	ในการทำงานแต่ละครั้ง ท่านสามารถทำได้อย่างต่อเนื่อง เป็นเวลานาน						
5.	ท่านมีสมาธิในขณะที่ทำงานของท่าน						
6.	ท่านมุ่งมั่นในการทำงานเสมอแม้ว่างานจะมีอุปสรรค						
7.	ท่านพบว่างานที่ท่านทำเต็มไปด้วยความหมายและมี จุดมุ่งหมาย						
8.	ท่านกระตือรือร้นในงาน						
9.	งานที่ท่านทำสร้างแรงบันดาลใจให้ท่าน						
10.	ท่านภาคภูมิใจในงานที่ท่านทำ						
11.	สำหรับท่านงานของท่านมีความท้าทาย						
12.	เวลาผ่านไปอย่างรวดเร็ว ขณะที่ท่านทำงาน						
13.	ขณะที่ท่านทำงาน ท่านลืมทุกอย่างที่อยู่รอบตัวท่าน						
14.	ท่านรู้สึกมีความสุข ขณะที่กำลังทำงานอย่างตั้งใจ						
15.	ท่านหมกมุ่นอยู่กับงานของท่าน						
16.	ท่านเพลิดเพลินไปกับงานที่กำลังทำอยู่						
17.	มันเป็นการยาก ที่ท่านจะแยกชีวิตส่วนตัวกับงานของท่าน ออกจากกัน						

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำให้บริการ ที่ตรงหรือสอดคล้องกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ระดับความคิดเห็น ด้านภาวะผู้นำให้บริการ ที่ตรงหรือสอดคล้องกับผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่านมากที่สุด โดยมีเกณฑ์ดังนี้

1=เห็นด้วยน้อยที่สุด 2=เห็นด้วยน้อย 3=เห็นด้วยปานกลาง 4=เห็นด้วยมาก 5=เห็นด้วยมากที่สุด

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		1	2	3	4	5
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่าน.....						
1.	คำนึงถึงประโยชน์ของลูกน้องก่อนผลประโยชน์ตน					
2.	ทำทุกอย่างที่ทำได้เพื่อให้ความช่วยเหลือลูกน้อง					
3.	เสียสละผลประโยชน์ของตนเองเพื่อให้ลูกน้องได้ในสิ่งที่ต้องการ					
4.	ปฏิบัติงานนอกเหนือขอบเขตหน้าที่ เพื่อให้ลูกน้องได้ในสิ่งที่ต้องการ					
5.	ท่านนึกถึง ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่านเป็นคนแรก เมื่อท่านมีความทุกข์แสนสาหัส					
6.	ช่วยเหลือลูกน้องที่มีปัญหาด้านอารมณ์ได้เป็นอย่างดี					
7.	มีพรสวรรค์ในการช่วยเยียวยาจิตใจให้กับลูกน้อง					
8.	สามารถช่วยบรรเทาความรู้สึกหนักใจของลูกน้องได้					
9.	ตื่นตัว พร้อมรับสิ่งต่างๆที่กำลังจะเกิดขึ้น					
10.	สามารถคาดการณ์ผลที่เกิดขึ้นจากการตัดสินใจของตนเองได้เป็นอย่างดี					
11.	สามารถคาดการณ์ได้ว่า ต่อจากนี้ไปกำลังจะมีอะไรเกิดขึ้น					
12.	ดูเหมือนจะสามารถสัมผัสได้ว่า เกิดอะไรขึ้น (โดยที่ เกิดขึ้นไปแล้ว)					
13.	เหมือนกับจะรู้ว่า จะเกิดเหตุการณ์อะไรขึ้นบ้าง					
14.	ให้เหตุผลที่กระตุ้นให้ท่านทำสิ่งต่าง ๆ					

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความรู้สึก				
		1	2	3	4	5
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่าน.....						
15.	กระตุ้นให้ท่านมีความฝันถึงเป้าหมายที่ยิ่งใหญ่เกี่ยวกับองค์กร					
16.	โน้มน้าวจิตใจท่านได้ดีมาก					
17.	เก่งในการโน้มน้าวให้ท่านทำสิ่งต่าง ๆ					
18.	มีพรสวรรค์ในการจูงใจท่าน					
19.	เชื่อว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องแสดงบทบาทการเป็นองค์กรที่มีคุณธรรมในสังคม					
20.	เชื่อว่า โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลต้องมีภาระงานเสมือนเป็นชุมชนหนึ่ง					
21.	มอง โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลว่า มีศักยภาพในการทำประโยชน์ให้สังคมได้					
22.	ส่งเสริมให้ลูกน้องสร้างจิตวิญญาณของชุมชนในที่ทำงาน ให้เกิดขึ้น					
23.	กำลังเตรียมพัฒนา โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ดีขึ้นในอนาคต					

ส่วนที่ 3 ความพึงพอใจในงาน ของบุคลากรสาธารณสุข

โปรดทำเครื่องหมายหน้าข้อความ

√ = ใช้ลักษณะงานที่ทำ x = ไม่ใช่ลักษณะงานที่ทำ ? = ไม่แน่ใจในลักษณะงานที่ทำ

งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงานของท่าน
.....1. น่าสนใจมาก1. มีการขอ ข้อเสนอแนะจากท่าน1. ช่วยกระตุ้นซึ่ง กันและกัน
.....2. จำเจซ้ำซาก2. เอาใจยาก2. นำเปื้อน่าย
.....3. น่าพอใจ3. ไม่สุขภาพ3. เชื่องช้า
.....4. เป็นงานที่น่าเบื่อ4. ซื่นชมเมื่อทำงานดี4. ทะเยอทะยาน
.....5. มีเกียรติ5. มีไหวพริบดี5. ง่าย
.....6. เป็นงานสร้างสรรค์6. สามารถทำให้ผู้อื่น6. มีความ

งานที่ท่านทำอยู่ในปัจจุบัน	ผู้บังคับบัญชา	เพื่อนร่วมงานของท่าน
.....7. เป็นงานที่น่านับถือ7. ทันท่วงทีเหตุการณ์7. ทำงานรวดเร็ว
.....8. เร่งด่วน8. ไม่ให้คำแนะนำ8. ฉลาดหลักแหลม
.....9. สบายใจ9. อารมณ์เปลี่ยนเร็ว9. สร้างศรัทธา
.....10. มีประโยชน์10. คอยบอกว่าเป็นอย่างไร10. พุดมาก
.....11. เห็นดีเห็นงาม11. นำราคา11. เก่งกาจ
.....12. ไม่ส่งผลต่อสุขภาพ12. ดื้อรั้น12. ขี้เกียจ
.....13. ทำหาย13. รอบรู้งานดี13. ไม่น่าร่วมงาน
.....14. ทำได้ด้วยตนเอง14. ต่ำกว่ามาตรฐาน14. ชอบยุ่งเรื่องคนอื่น
.....15. นำข้อเท็จ15. ฉลาดในงาน15. กระตือรือร้น
.....16. ง่ายๆ16. ปล่อยให้ท่านได้ทำงานคนเดียว16. มีความคิดคับแคบ
.....17. เป็นงานไม่มีวันจบ17. เกียจคร้าน17. มีความจงรักภักดี
.....18. ให้ความรู้สึกประสบความสำเร็จ18. อยู่ด้วยเมื่อต้องการ18. คบด้วยยาก

โอกาสก้าวหน้าในงาน	ผลตอบแทน
.....1. มีโอกาสสำหรับการเลื่อนขั้น1. รายได้พอกับรายจ่าย
.....2. โอกาสก้าวหน้ามีขีดจำกัด2. พึงพอใจในรายได้ที่ได้รับ
.....3. ความก้าวหน้าขึ้นกับความสามารถ3. รายได้เกือบไม่พอกับรายจ่าย
.....4. ตำแหน่งไม่มีความก้าวหน้า4. รายได้ไม่ดี
.....5. พอมือโอกาสก้าวหน้าบ้าง5. มีรายได้พอที่จะซื้อของฟุ่มเฟือยได้

โอกาสก้าวหน้าในงาน	ผลตอบแทน
.....6. นโยบายเลื่อนตำแหน่งไม่ยุติธรรม6. รายได้ไม่มั่นคง
.....7. ไม่ค่อยได้เลื่อนขั้น7. รายได้น้อยกว่าที่ควรได้
.....8. ได้เลื่อนขั้นตามปกติ8. รายได้สูงมาก
.....9. ได้รับโอกาสการเลื่อนตำแหน่งอย่าง ความยุติธรรม9. รายได้น้อยไป

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามปัจจัยส่วนบุคคล

- 4.1 ปัจจุบัน ท่านอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือน ปัดเป็น 1 ปี)
- 4.2 อายุงานใน รพ.สต. แห่งนี้ปีเดือน
- 4.2 ระดับการศึกษา
- ต่ำกว่าปริญญาตรี ปริญญาตรี ปริญญาโท
- 4.4 ตำแหน่งงานของท่าน
- พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข แพทย์แผนไทย
- เจ้าพนักงานสาธารณสุข เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข

*ผู้วิจัยขอขอบคุณที่ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์
ในครั้งนี้ มา ณ โอกาสนี้ด้วย*

GRAD VRU



ภาคผนวก ข

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบแบบสอบถามในการวิจัย

GRAD VRU

รายชื่อผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วันเพ็ญ แก้วปาน อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. อาจารย์ ดร.ยุวณู สัตยสมบูรณ์ อาจารย์ภาควิชาบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. รองศาสตราจารย์ ดร.สมชาย ดุรงค์เดช อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทศพร ชูศักดิ์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
5. อาจารย์ ดร.รัฐพล ศิลปะรัมย์ อาจารย์ประจำหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

GRAD VRU

การตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา (Content Validity)
 สรุปการทดสอบดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์
 (Testability of Item-Objective Congruence Index)

ความผูกใจในงาน

ข้อถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ความกระตือรือร้นในงาน								
1	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
2	+1	-1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
3	-1	+1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
4	-1	+1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
5	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
6	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
การทุ่มเทอุทิศตนเพื่องาน								
7	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
8	-1	-1	-1	+1	+1	-1	-0.2	ปรับปรุง
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	-1	+1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
การจดจ่อมุ่งมั่นในงาน								
12	0	+1	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
15	+1	-1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
16	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
17	+1	+1	-1	+1	-1	1	0.2	ปรับปรุง

ภาวะผู้นำใ้บริการ

ข้อถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
การเสี่ยสละรับใช้อย่างไม่เห็นแก่ตัว								
1	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
2	-1	+1	-1	-1	+1	-1	-0.2	ปรับปรุง
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ปรับปรุง
4	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
การเสี่ยยารักษาอาารมณั้								
5	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ภูมิปัญญา								
9	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
11	+1	+1	-1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
12	+1	+1	-1	-1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
13	+1	0	+1	+1	+1	4	0.8	ใช้ได้
การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ								
14	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
16	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
18	-1	+1	+1	-1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
การพิทักษ์รักษาองค์การ								
19	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
20	-1	+1	+1	-1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
21	-1	+1	+1	-1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
22	+1	+1	0	0	+1	3	0.6	ใช้ได้

23	+1	+1	+1	0	+1	4	0.8	ใช้ได้
----	----	----	----	---	----	---	-----	--------

ความพึงพอใจในงาน

ข้อถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
ลักษณะงาน								
1	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
2	-1	+1	+1	-1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
3	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
5	+1	+1	-1	-1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
6	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
12	-1	0	-1	+1	+1	0	0	ปรับปรุง
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
15	+1	-1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
16	-1	+1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
17	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
18	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ผลตอบแทน								
1	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	-1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง

ข้อถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
8	+1	-1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
9	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
โอกาสความก้าวหน้าในงาน								
1	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
2	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
5	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
ผู้บังคับบัญชา								
1	-1	+1	+1	-1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
2	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	-1	-1	-1	+1	+1	-1	-0.2	ปรับปรุง
7	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
8	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
9	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
10	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้

ข้อถาม	ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญคนที่					รวม	IOC	สรุปผล
	1	2	3	4	5			
14	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
15	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
16	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
17	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
18	+1	+1	-1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
เพื่อนร่วมงาน								
1	+1	-1	+1	-1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
2	+1	+1	+1	-1	+1	3	0.6	ใช้ได้
3	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
4	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
5	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
6	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
7	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
8	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
9	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
10	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
11	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
12	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
13	+1	+1	+1	+1	+1	5	1.0	ใช้ได้
14	-1	-1	-1	+1	+1	-1	-0.2	ปรับปรุง
15	+1	-1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
16	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้
17	-1	+1	-1	+1	+1	1	0.2	ปรับปรุง
18	-1	+1	+1	+1	+1	3	0.6	ใช้ได้



ภาคผนวก ค
ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม

GRAD VRU

ตารางภาคผนวกที่ 1 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

ข้อถาม	Mean	SD	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach 's Alpha if Item Deleted
WE1	4.23	0.858	69.00	160.48	0.54	0.91
WE2	4.03	1.098	69.20	160.58	0.40	0.91
WE3	3.97	1.829	69.27	147.03	0.51	0.91
WE4	4.47	1.332	68.77	149.29	0.67	0.91
WE5	4.23	1.478	69.00	142.07	0.82	0.90
WE6	4.30	1.368	68.93	144.00	0.83	0.90
WE7	4.50	1.137	68.73	153.24	0.66	0.91
WE8	4.50	1.042	68.73	155.03	0.65	0.91
WE9	4.40	1.276	68.83	146.21	0.82	0.90
WE10	4.30	1.343	68.93	144.48	0.83	0.90
WE11	4.47	1.167	68.77	149.91	0.76	0.90
WE12	4.63	1.098	68.60	153.63	0.67	0.91
WE13	4.40	1.276	68.83	146.07	0.82	0.90
WE14	4.17	1.020	69.07	164.00	0.31	0.92
WE15	3.80	0.925	69.43	161.50	0.45	0.91
WE16	4.43	0.817	68.80	173.13	-0.04	0.92
WE17	4.40	0.814	68.83	168.90	0.16	0.92

สรุปผลความเชื่อมั่นความผูกใจในงานเท่ากับ 0.913

ตารางภาคผนวกที่ 2 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามด้านการรับรู้ภาวะผู้นำใฝ่บริการของ
ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลตามความคิดเห็นของบุคลากรสาธารณสุขใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

ข้อถาม	Mean	SD	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
SL1	4.63	0.67	78.93	46.13	0.12	0.72
SL2	4.03	0.93	79.53	43.71	0.26	0.71
SL3	3.60	1.33	79.97	45.76	0.01	0.74
SL4	3.90	1.40	79.67	43.54	0.12	0.73
SL5	3.77	0.63	79.80	45.13	0.26	0.71
SL6	3.93	0.64	79.63	44.17	0.37	0.70
SL7	3.80	0.76	79.77	42.12	0.51	0.69
SL8	3.70	0.70	79.87	41.77	0.60	0.68
SL9	3.63	0.81	79.93	41.72	0.51	0.69
SL10	3.53	0.57	80.03	42.72	0.62	0.69
SL11	3.37	0.81	80.20	41.48	0.53	0.68
SL12	3.40	0.67	80.17	43.73	0.39	0.70
SL13	3.57	0.68	80.00	43.31	0.44	0.69
SL14	3.60	0.67	79.97	43.14	0.46	0.69
SL15	3.60	0.81	79.97	45.14	0.17	0.71
SL16	3.40	0.72	80.17	46.14	0.11	0.72
SL17	3.27	0.58	80.30	43.53	0.50	0.69
SL18	3.03	0.76	80.53	43.91	0.32	0.70
SL19	3.23	0.57	80.33	44.85	0.33	0.70
SL20	3.33	0.55	80.23	45.56	0.25	0.71
SL21	3.63	0.85	79.93	46.55	0.04	0.72
SL22	3.60	0.77	79.97	47.76	-0.06	0.73

SL23	4.00	1.05	79.57	44.94	0.12	0.72
------	------	------	-------	-------	------	------

สรุปผลความเชื่อมั่นความผูกใจในงานเท่ากับ 0.715

ตารางภาคผนวกที่ 3 ผลความเชื่อมั่นของแบบสอบถามความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข
ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

ข้อถาม	Mean	SD	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JW1	1.80	1.35	157.20	317.27	0.28	0.70
JW2	1.93	1.44	157.07	307.31	0.46	0.69
JW3	2.30	1.29	156.70	322.63	0.17	0.71
JW4	2.23	1.30	156.77	324.60	0.13	0.71
JW5	2.93	0.37	156.07	331.65	0.04	0.71
JW6	1.90	1.40	157.10	319.61	0.22	0.70
JW7	2.93	0.37	156.07	331.65	0.04	0.71
JW8	2.03	1.25	156.97	329.90	0.02	0.71
JW9	2.33	1.15	156.67	328.30	0.06	0.71
JW10	3.00	0.00	156.00	332.34	0.00	0.71
JW11	1.90	1.40	157.10	322.71	0.15	0.71
JW12	1.57	1.33	157.43	319.77	0.23	0.70
JW13	2.40	1.13	156.60	327.21	0.09	0.71
JW14	1.97	1.40	157.03	325.55	0.10	0.71
JW15	2.17	1.23	156.83	314.21	0.38	0.70
JW16	2.73	0.83	156.27	322.27	0.32	0.70
JW17	2.07	1.28	156.93	312.06	0.41	0.70
JW18	2.30	1.12	156.70	324.42	0.17	0.71
JSU1	2.13	1.36	156.87	323.77	0.14	0.71
JSU2	2.47	1.11	156.53	319.09	0.30	0.70

ข้อถาม	Mean	SD	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JSU3	2.53	1.07	156.47	322.95	0.21	0.71
JSU4	2.67	0.88	156.33	336.71	-0.16	0.72
JSU5	2.47	1.01	156.53	331.29	0.00	0.71
JSU6	1.97	1.25	157.03	326.31	0.10	0.71
JSU7	2.17	1.23	156.83	316.07	0.34	0.70
JSU8	2.13	1.36	156.87	316.05	0.30	0.70
JSU9	2.60	0.81	156.40	336.04	-0.15	0.72
JSU10	2.17	1.32	156.83	318.63	0.26	0.70
JSU11	2.77	0.73	156.23	328.74	0.12	0.71
JSU12	1.90	1.40	157.10	299.68	0.63	0.68
JSU13	2.13	1.20	156.87	331.29	-0.01	0.71
JSU14	2.33	1.06	156.67	340.57	-0.24	0.72
JSU15	2.77	0.73	156.23	333.43	-0.06	0.71
JSU16	1.97	1.40	157.03	323.90	0.13	0.71
JSU17	2.63	0.85	156.37	332.93	-0.04	0.71
JSU18	2.60	0.93	156.40	323.01	0.25	0.70
JCO1	2.37	1.19	156.63	339.69	-0.20	0.72
JCO2	2.57	1.01	156.43	324.60	0.19	0.71
JCO3	2.63	0.96	156.37	327.83	0.10	0.71
JCO4	1.77	1.45	157.23	325.56	0.09	0.71
JCO5	2.30	1.29	156.70	321.18	0.21	0.71
JCO6	2.67	0.88	156.33	332.57	-0.03	0.71
JCO7	2.07	1.28	156.93	330.75	0.00	0.71
JCO8	1.60	1.22	157.40	318.32	0.29	0.70
JCO9	2.60	0.93	156.40	332.94	-0.04	0.71
JCO10	2.13	1.36	156.87	326.12	0.09	0.71

ข้อถาม	Mean	SD	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
JCO11	1.60	1.04	157.40	331.63	-0.01	0.71
JCO12	2.67	0.88	156.33	337.47	-0.18	0.72
JCO13	2.73	0.83	156.27	333.03	-0.05	0.71
JCO14	2.03	1.25	156.97	323.21	0.17	0.71
JCO15	2.07	1.28	156.93	313.72	0.37	0.70
JCO16	2.43	1.07	156.57	338.05	-0.17	0.72
JCO17	2.67	0.76	156.33	336.09	-0.16	0.72
JCO18	2.50	1.04	156.50	333.91	-0.07	0.72
JPO1	2.30	1.29	156.70	336.49	-0.12	0.72
JPO2	1.73	1.41	157.27	298.06	0.66	0.68
JPO3	1.73	1.26	157.27	321.31	0.21	0.71
JPO4	1.57	1.48	157.43	300.87	0.57	0.69
JPO5	2.67	0.88	156.33	335.26	-0.11	0.72
JPO6	2.23	1.22	156.77	308.32	0.52	0.69
JPO7	2.17	1.32	156.83	335.18	-0.09	0.72
JPO8	2.40	1.22	156.60	330.73	0.00	0.71
JPO9	1.77	1.22	157.23	318.74	0.28	0.70
JPA1	1.97	1.40	157.03	314.93	0.31	0.70
JPA2	1.90	1.47	157.10	314.64	0.30	0.70
JPA3	1.93	1.44	157.07	313.24	0.34	0.70
JPA4	2.07	1.36	156.93	315.93	0.30	0.70
JPA5	1.33	1.49	157.67	319.06	0.21	0.71
JPA6	3.00	0.00	156.00	332.34	0.00	0.71
JPA7	1.83	1.46	157.17	310.97	0.37	0.70
JPA8	0.40	1.04	158.60	333.01	-0.05	0.71
JPA9	1.70	1.51	157.30	323.87	0.11	0.71

สรุปผลความเชื่อมั่นความผูกใจในงานเท่ากับ 0.711

หมายเหตุ

WE หมายถึง ความผูกใจในงาน

SL หมายถึง ภาวะผู้นำใ้บริการ

JW หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านลักษณะงาน

JSU หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านผู้บังคับบัญชา

JCO หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านเพื่อนร่วมงาน

JPO หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านโอกาสก้าวหน้าในงาน

JPA หมายถึง ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทน

ตารางภาคผนวกที่ 4 สรุปค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่าง ภาวะผู้นำใ้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและความพึงพอใจในงาน กับความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

ตัวแปรอิสระ	ความผูกใจในงาน	
	r	p-value
ภาวะผู้นำใ้บริการ	0.377	<0.01
การเสียสละรับใช้โดยไม่เห็นแก่ตัว	0.331	<0.01
การเสียयरักษาทางอารมณ์	0.384	<0.01
ภูมิปัญญา	0.312	<0.01
การสร้างแนวทางโน้มน้าวใจ	0.404	<0.01
การพิทักษ์รักษาองค์การ	0.309	<0.01
ความพึงพอใจในงาน	0.359	<0.01
ด้านลักษณะงาน	0.460	<0.01
ด้านผู้บังคับบัญชา	0.263	<0.01
ด้านเพื่อนร่วมงาน	0.051	-
ด้านโอกาสก้าวหน้า	0.174	<0.05
ด้านผลตอบแทน	0.219	<0.01



ภาคผนวก ง
จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

GRAD VRU

COA No. 0017/2562

REC No. 0019/2562



คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
Valaya Alongkorn Rajabhat University under the Royal Patronage Research Ethics Committee

เอกสารรับรองโครงการวิจัย

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดำเนินการให้การรับรองโครงการวิจัยตามแนวทางหลักจริยธรรมการวิจัยในคนที่เป็นมาตรฐานสากลได้แก่ Declaration of Helsinki, The Belmont Report, CIOMS Guideline และ International Conference on Harmonization in Good Clinical Practice หรือ ICH-GCP

ชื่อโครงการ : ภาวะผู้นำให้บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกพันในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท

Study Title : DIRECTOR'S SERVANT LEADERSHIP AND JOB SATISFACTION TOWARDS WORK ENGAGEMENT AMONG PUBLIC HEALTH PERSONNEL IN TUMBON HEALTH PROMOTING HOSPITAL, CHAINAT PROVINCE

ผู้วิจัยหลัก : นายประเสริฐ สิทธิผลวนิชกุล

Principal investigator : Mr.Prasert Sitthiphonwanidkun

สังกัดหน่วยงาน : คณะสาธารณสุขศาสตร์

ผู้ร่วมวิจัย : รองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์

Co-investigators : Assoc. Prof. Dr.Bhusita Intaraprasong

สังกัดหน่วยงาน : คณะสาธารณสุขศาสตร์

ผู้ร่วมวิจัย : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุฑาธิป ศิลบุตร

Co-investigators : Assist. Prof. Dr.Jutatip Sillabutra

สังกัดหน่วยงาน : คณะสาธารณสุขศาสตร์

วิธีทบทวน : แบบเรียงรัด

รายงานความก้าวหน้า : ส่งรายงานความก้าวหน้าอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี หรือ ส่งรายงานฉบับสมบูรณ์หากดำเนินโครงการเสร็จสิ้นก่อน 1 ปี

เอกสารรับรอง

- AF 01-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
- AF 02-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
- AF 03-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
- AF 04-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
- AF 05-10 เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
- สรุปโครงการเพื่อการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
- โครงการวิจัยฉบับเต็ม เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
- ประวัติผู้วิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562
- เครื่องมือวิจัย เวอร์ชัน 1.0 วันที่ 20 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562

ลงนาม:

(รองศาสตราจารย์ ดร.ศศมล ภาสุข)



รองประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (ประจำสาขาวิทยาศาสตร์และวิทยาศาสตร์สุขภาพ)
มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

วันที่รับรอง : 20 พฤศจิกายน 2562
Date of Approval : 20 November 2019
วันหมดอายุ : 20 พฤศจิกายน 2563

เลขที่	1811
วันที่	24 ก.พ. 2563
เวลา	13.22 น.



ที่ อว ๐๖๓๐.๑๒/๐๐๕

บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์
 ในพระบรมราชูปถัมภ์
 ปณ.ประตุน้ำพระอินทร์
 จ.ปทุมธานี ๑๓๑๘๐ กลุ่มงานบริหารทรัพยากรบุคคล
 วันที่ 4/3
 วันที่ 24 ก.พ. 2563

๓ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูล
 เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดชัยนาท

ด้วยนายประเสริฐ สิทธิผลวนิชกุล รหัสนักศึกษา ๖๑G๕๔๘๑๐๑๐๕ นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการระบบสุขภาพ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ภาวะผู้นำใฝ่บริการของผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และความพึงพอใจในงาน มีผลต่อความผูกใจในงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดชัยนาท” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.ภูษิตา อินทรประสงค์ เป็นประธานที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ มีความจำเป็นต้องทำการเก็บข้อมูลด้วยแบบสอบถามในหน่วยงานของท่านเพื่อประกอบการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว

ในการนี้ บัณฑิตวิทยาลัย จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดำเนินการเก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวพัชพร เรียงวงษ์ เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๐-๐๗๔๔๑๔๕ เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และขอขอบคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธีรธนิษฐ์ ศิริโวหาร)
 คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี
 ๕. ราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
 ขอความอนุเคราะห์ เก็บข้อมูลวิจัย ภาวะผู้นำใฝ่บริการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
 เก็บข้อมูลวิจัยด้วยแบบสอบถาม โดยมอบให้ นางสาวพัชพร เรียงวงษ์ เบอร์โทรศัพท์ ๐๘๐-๐๗๔๔๑๔๕
 เป็นผู้ติดต่อประสานงานโดยตรง

บัณฑิตวิทยาลัย
 โทรศัพท์ ๐-๒๕๒๙ ๑๖๓๘ ต่อ ๔๐๑, ๔๐๒, ๔๐๓

ขอดำเนินการ

(นายพลลภ ยอดศิริจินดา)

ประวัติผู้วิจัย

ชื่อ-สกุล	นายประเสริฐ สิทธิผลวนิชกุล
วัน เดือน ปี เกิด	5 พฤศจิกายน 2519
สถานที่เกิด	จังหวัดพิษณุโลก
วุฒิการศึกษา	พ.ศ. 2544 ทันตแพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ที่อยู่ปัจจุบัน	108 หมู่ที่ 8 ตำบลแพรภคศรีราชา อำเภอสรรคบุรี จังหวัดชัยนาท 17140



GRAD VRU