

ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

Leadership of Administrators Affecting the Work Performance Efficiency of Public Health Personnel at Subdistrict Health Promoting Hospitals, Watthana Nakhon District, Sa Kaeo Province

Citation: สมพงษ์ บุญฉะอินทร์ และ ปณิธาน กระสังข์. (2568). ภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว. วารสารสุขภาพสตรี. 1(3), 66-78.

สมพงษ์ บุญฉะอินทร์^{1*} และปณิธาน กระสังข์¹

Sompong Boonnain^{1*} and Panitan Grasung¹

¹หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสหเวชศาสตร์ มหาวิทยาลัยปทุมธานี

¹Master of Public Health, Faculty of Allied Health Sciences, Pathumthani University

*ผู้ประพันธ์บทความ; สมพงษ์ บุญฉะอินทร์, Email: s.boonnain2520@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล 3) ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยประยุกต์กรอบแนวคิด ทฤษฎีภาวะผู้นำของเบนนิส และนาไนส์ ระเบียบวิธีวิจัยเป็นวิจัยเชิงปริมาณ ประชากรจำนวน 120 คน กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน เลือกแบบเจาะจง เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถาม ค่าดัชนีความสอดคล้อง ได้เท่ากับ 0.92 และค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือทั้งฉบับได้เท่ากับ 0.87 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสถิติสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน

ผลการวิจัย พบว่า 1) ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข มีค่าเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับมาก 2) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก 3) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรม จริยธรรม บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์ ความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

Received: 11 November 2025;

Revised: 18 December 2025;

Accepted: 22 December 2025;

Published: 22 December 2025

บทความวิจัย

ข้อเสนอแนะ ส่งเสริมและพัฒนาทักษะผู้บริหารให้มีคุณธรรมจริยธรรม บุคลิกภาพ มนุษย์สัมพันธ์
ความเป็นผู้นำ และความรู้ความสามารถในการบริหารจะส่งผลให้การปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขมี
ประสิทธิภาพมากขึ้น

คำสำคัญ: ภาวะผู้นำของผู้บริหาร, ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน, โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

Abstract

The objectives of this study were to 1) assess the efficiency of healthcare personnel in performing their duties, 2) leadership of administrators in Subdistrict Health Promoting Hospitals, and 3) the relationship between executives' leadership and the performance efficiency of public health personnel. The conceptual framework was the applied leadership theory of Bennis & Nanus. The study methodology was quantitative research. The population consisted of 120 people, and a sample of 108 people was selected using purposive sampling. The tool for the research was a questionnaire. The index of consistency was 0.92, and the reliability coefficient of the entire instrument was 0.87. Statistics used for the data analysis include percentage, mean and standard deviation, and Pearson correlation coefficients.

The results of the study found that 1) the overall average performance of healthcare personnel is at a high level, 2) the overall leadership of sub-district health-promoting hospital administrators has an average score at a high level, and 3) the overall leadership of executives is significantly related to the performance efficiency of public health personnel at the 0.05 level of statistical significance. When classified by aspect, it was found that morality and ethics, personality, human relations, leadership, and knowledge and ability are significantly related to the performance efficiency of public health personnel at the 0.05 level of statistical significance.

Suggestions to promote and develop executives' skills in ethics, personality, interpersonal relations, leadership, and managerial knowledge and abilities will result in more efficient performance by public health personnel.

Keyword: Leadership of administrators, Management efficiency, Subdistrict health promoting hospital

บทความวิจัย

บทนำ (Introduction)

การกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเป็นแนวนโยบายพื้นฐานแห่งรัฐที่กำหนดไว้ในรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540 และได้มีบทบัญญัติตามรัฐธรรมนูญ ได้แก่ พระราชบัญญัติกำหนดแผน และขั้นตอนการกระจายอำนาจให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น พ.ศ. 2542 ซึ่งมีหลักการสำคัญในการ กำหนดขั้นตอนและระยะเวลาในการถ่ายโอนอำนาจจากรัฐส่วนกลางไปสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) อย่างเป็นระบบ โดยมีแผนการกระจายอำนาจให้ท้องถิ่นเป็นเครื่องมือสำคัญ แม้ว่าในภายหลังจะได้มีการ ประกาศใช้รัฐธรรมนูญฉบับใหม่ในปี พ.ศ. 2550 หลักการการกระจายอำนาจให้แกท้องถิ่นยังคงไม่มีการ เปลี่ยนแปลง และเป็นเหตุผลสำคัญที่ได้มีการกำหนดให้มีการกระจายอำนาจด้านสุขภาพเกิดขึ้น (สงครามชัย ลีทองดี, 2554) โดยในส่วนบริการ สุขภาพของกระทรวงสาธารณสุข ได้มีการถ่ายโอนภารกิจหน่วยบริการปฐมภูมิไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตั้งแต่ปี 2551-2565 จำนวน 3,264 แห่ง (สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี, 2564)

จากการศึกษาผลกระทบจากการถ่ายโอนภารกิจสถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษานวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัด พบว่ายังประสบปัญหา ในภาพรวม ทั้งปัญหาเชิงโครงสร้าง ปัญหาเชิงระบบ ปัญหาทางการเงินการคลัง ดังนั้น ที่ผ่านมากกว่า 24 ปี การถ่ายโอนสถานีนอนามัย ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ยังมีจำนวนน้อยอยู่ แต่ในปี พ.ศ.2565 ที่ผ่านมามีการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่องค์การบริหารส่วนจังหวัดจำนวนมาก รวมทั้งที่กำลังจะถ่ายโอนในปี พ.ศ. 2566 ประกอบกับในปัจจุบันได้มีพระราชบัญญัติระบบสุขภาพปฐมภูมิ พ.ศ. 2562 ที่มีผลบังคับใช้ ดังนั้นหน่วยงานที่ดำเนินการจัดบริการในระดับปฐมภูมิ จึงมีความจำเป็นที่ต้องปฏิบัติ ให้สอดคล้องและที่สำคัญกว่าถ่ายโอนไป คือ การที่จะทำให้เกิดระบบบริการสุขภาพที่มีประสิทธิภาพ ตอบโจทย์ ปัญหาสุขภาพในพื้นที่ (กระทรวงสาธารณสุข, 2565)

จังหวัดสระแก้วได้เตรียมความพร้อมสำหรับการถ่ายโอนภารกิจโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.)ไปยังองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ตามนโยบายการกระจายอำนาจของรัฐ โดยมุ่งเน้นการจัดสรรงบประมาณ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารให้สอดคล้องกับภารกิจที่ได้รับถ่ายโอน ปัจจุบันจังหวัดสระแก้วมีโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำนวน 108 แห่ง ซึ่งต้องดำเนินการถ่ายโอนให้แล้วเสร็จภายใน ปี พ.ศ. 2570 ตามข้อกำหนดของกระทรวงสาธารณสุขและกฎหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานท้องถิ่นสามารถบริหารจัดการด้านสาธารณสุขได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต่อไป (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว, 2566) หลังการถ่ายโอนภารกิจสู่องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เป็นนโยบายภาครัฐ ต้องการให้มีการกระจายการให้บริการสู่ท้องถิ่น บุคลากรที่มีคุณภาพเป็นทรัพยากรที่สำคัญ

บทความวิจัย

ที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืน ซึ่งหลักการบริหารควรมุ่งเน้นการจัดการ คน เงิน และของ อย่างมีประสิทธิภาพ

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) เป็นหน่วยบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิที่มีบทบาทสำคัญในการดูแลสุขภาพประชาชน แต่การบริหารจัดการในพื้นที่อำเภอพัฒนานครยังเผชิญปัญหาข้อจำกัดด้านบุคลากร งบประมาณ และโครงสร้างการบริหาร ส่งผลให้การดำเนินงานล่าช้าและไม่บรรลุตามเป้าหมาย การถ่ายโอนภารกิจจากกระทรวงสาธารณสุขสู่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นยังขาดความชัดเจน ทำให้ผู้บริหารขาดความมั่นใจและเกิดความไม่ต่อเนื่องในการดำเนินงาน อีกทั้งยังมีปัญหาการขาดแคลนบุคลากรเฉพาะทาง งบประมาณไม่แน่นอน และการประสานงานระหว่างหน่วยงานซ้ำซ้อน ภาวะผู้นำของผู้บริหารจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรและความสำเร็จของการบริหาร รพ.สต. จากการทบทวนวรรณกรรม และข้อมูลดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ซึ่งผลการศึกษาจะเป็นประโยชน์ต่อการกำหนดแนวทางการพัฒนาผู้นำในระดับปฐมภูมิ ตลอดจนการจัดสรรทรัพยากรบุคคลและงบประมาณให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อยกระดับคุณภาพบริการสาธารณสุขและตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนในพื้นที่ได้อย่างยั่งยืน

วัตถุประสงค์ (Objective)

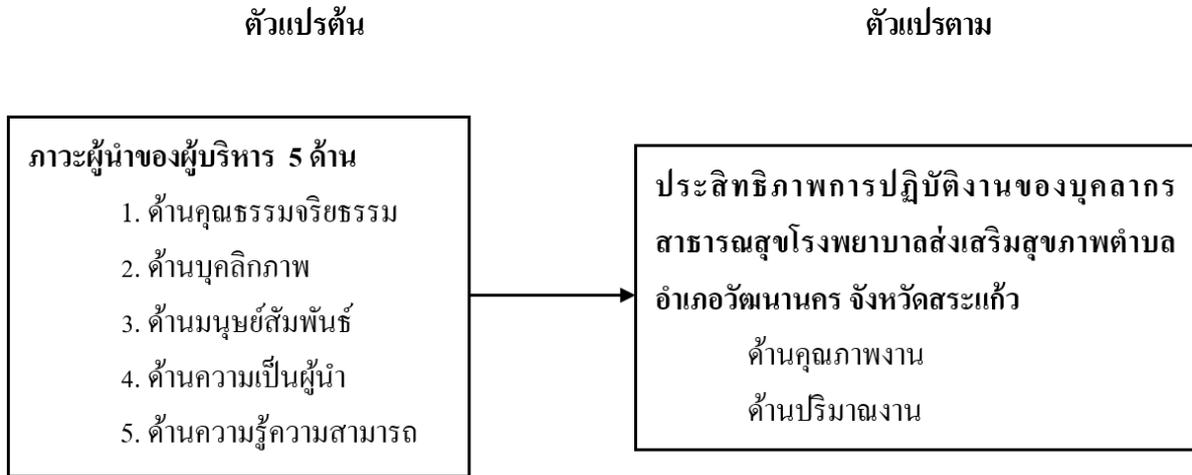
1. เพื่อศึกษาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
2. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

สมมติฐาน (Hypothesis)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอพัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว

บทความวิจัย

กรอบแนวคิด (Research Framework)



ภาพประกอบที่ 1 กรอบแนวคิด

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

รูปแบบการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive research) ศึกษาแบบ Cross-sectional Study) ผู้วิจัยทบทวน แนวคิด ทฤษฎี นำมาประยุกต์เพื่อการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย 1) ทฤษฎี การบริหารที่มีประสิทธิภาพ 2) ทฤษฎีเกี่ยวกับภาวะผู้นำ 3) ทฤษฎีเกี่ยวกับคุณลักษณะผู้นำ 4) ทฤษฎีและหลักการบริหารจัดการ

ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และบุคลากรที่ปฏิบัติงาน ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเขตอำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว จำนวน 120 คน (ฐานข้อมูลกลุ่มงานทรัพยากรบุคคล 1 กรกฎาคม 2567) กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 108 คน เลือกแบบเจาะจง โดยใช้เกณฑ์ในการคัดเลือก (Inclusion criteria) เป็นผู้บริหาร และบุคลากรที่ปฏิบัติงานในงานวิชาชีพพยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข ทันตสาธารณสุข แพทย์แผนไทย และเทคนิคเภสัชกรรม ปฏิบัติงานมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษารั้งนี้ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนแนวคิดทฤษฎี เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ประกอบด้วย 3 ส่วน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา เงินเดือน ประสบการณ์ทำงานที่ดำรงตำแหน่ง และขนาดของ รพ.สต. แบบสอบถามเป็นแบบให้เลือกตอบ (Check list) และเติมข้อความ (Open ended) จำนวน 5 ข้อ

บทความวิจัย

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2549) คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุด จำนวน 25 ข้อ เกณฑ์ในการประเมินระดับคุณลักษณะใช้เกณฑ์แบ่งอัตรภาคชั้น (Class Interval) อิงกลุ่มของ Best (1970)

ส่วนที่ 3 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล อำเภอวัฒนานคร จังหวัดสระแก้ว ประกอบด้วย ด้านคุณภาพงาน และด้านปริมาณงาน ลักษณะเป็นแบบประมาณค่า (Rating Scale) ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert) 5 ระดับ (บุญชม ศรีสะอาด, 2549) ข้อ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด ให้ผู้ตอบเลือกคำตอบที่ตรงกับความคิดเห็นของผู้ตอบมากที่สุดจำนวน 10 ข้อ เกณฑ์ในการประเมินระดับคุณลักษณะใช้เกณฑ์แบ่งอัตรภาคชั้น (Class Interval) อิงกลุ่มของ Best (1970)

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

การตรวจสอบเครื่องมือโดยผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน ค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) ได้เท่ากับ 0.918 และค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ได้เท่ากับ 0.87

วิธีเก็บรวบรวมข้อมูล

การวิจัยครั้งนี้ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการเก็บข้อมูล ตามวิธีการ ดังนี้

1. ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์เพื่อขอความร่วมมือในการเก็บข้อมูลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลทุกแห่ง และบุคลากรสาธารณสุขที่ปฏิบัติงาน จำนวน 108 คน
2. ผู้วิจัยทำการอบรมและชี้แจงเนื้อหาและวิธีการทำแบบสอบถามแก่ผู้ช่วยวิจัย 1 ท่านและประสานงานกับสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เพื่อชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัย
3. ผู้วิจัยชี้แจงวัตถุประสงค์ของการวิจัยและสอบถามความยินยอมในการเข้าทำแบบสอบถามจากนั้นให้กลุ่มตัวอย่างลงชื่อในใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย ผู้วิจัยและผู้ช่วยทำการแจกแบบสอบถามแก่กลุ่มตัวอย่างโดยผู้วิจัยเป็นผู้อ่านแบบสอบถามให้กลุ่มตัวอย่างตอบทีละข้อไป พร้อม ๆ กัน ช่วงเวลาที่ทำการเก็บข้อมูลจะเป็นช่วงวันจันทร์ - ศุกร์ เวลา 15.30 – 16.30 น. ตามความสะดวกของกลุ่มตัวอย่าง
4. ผู้วิจัยตรวจสอบความถูกต้อง และความสมบูรณ์ของแบบสอบถามทั้งหมด จากนั้นนำข้อมูลไปวิเคราะห์ทางสถิติต่อไป

บทความวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติพื้นฐานเชิงพรรณนา ได้แก่ จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
2. สถิติเชิงอนุมาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยใช้การทดสอบสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

การพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่างการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยขออนุมัติจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ จากคณะกรรมการพิจารณาการวิจัยในมนุษย์จากสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว เลขที่รับรอง 25/2568 วันที่ออกเอกสารรับรอง 15 พฤษภาคม 2568 หมดอายุ 14 พฤษภาคม 2569

ผลการวิจัย (Result)

การวิเคราะห์ข้อมูลส่วนบุคคล พบว่า ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 66.70 ส่วนใหญ่มีระหว่าง อายุ 31 - 40 ปี ร้อยละ 36.11 ส่วนใหญ่ระดับการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต ร้อยละ 31.50 ส่วนใหญ่มีระดับเงินเดือน 20,001 – 30,000 บาท ร้อยละ 35.19 ส่วนใหญ่ประสบการณ์ทำงาน 6 – 10 ปี ร้อยละ 27.80 และส่วนใหญ่อยู่ รพ.สต. ขนาดเล็ก (ประชากร 3,000-5,000 คน) ร้อยละ 54.60

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เฉลี่ยรวมภาวะผู้นำของผู้บริหาร (n=108)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	3.93	1.18	มาก
ด้านบุคลิกภาพ	3.64	1.35	มาก
ด้านมนุษยสัมพันธ์	3.81	1.23	มาก
ด้านความเป็นผู้นำ	3.66	1.28	มาก
ด้านความรู้ความสามารถ	3.75	1.24	มาก
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.78	1.08	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหารโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.78$, S.D. = 1.08) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.93$, S.D. = 1.18) ด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.64$, S.D. = 1.35) ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.81$, S.D. = 1.23) ด้านความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.66$, S.D. = 1.28) ด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.24)

บทความวิจัย

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข (n=108)

ตัวแปร	\bar{X}	S.D.	ระดับ
ด้านคุณภาพงาน	3.63	1.32	มาก
ด้านปริมาณงาน	3.75	1.26	มาก
เฉลี่ยรวมทุกด้าน	3.69	1.29	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.69$, S.D. = 1.29) เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.63$, S.D. = 1.32) ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.75$, S.D. = 1.26)

ตารางที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข (n=108)

ตัวแปร	ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	P - value
	สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy})	
ด้านคุณธรรมจริยธรรม	0.704**	0.003
ด้านบุคลิกภาพ	0.688**	0.000
ด้านมนุษยสัมพันธ์	0.607**	0.001
ด้านความเป็นผู้นำ	0.660**	0.013
ด้านความรู้ความสามารถ	0.714**	0.000
ภาวะผู้นำโดยรวม	0.626**	0.000

**p< .01

จากตารางที่ 3 พบว่า ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

บทความวิจัย

สรุปผลการวิจัย (Conclusion)

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณภาพงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านปริมาณงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ในบริบทการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานตามขอบเขตหน้าที่รับผิดชอบตามวิชาชีพของแต่ละบุคคล มีโครงสร้างการบริหารของระบบราชการที่ชัดเจนส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานโดยรวมอยู่ในระดับมาก ถึงแม้โดยรวมประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกรายข้อพบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยสุดคือสร้างแรงจูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจบุคคลในหน่วยงาน สอดคล้องกับทฤษฎี หลักประสิทธิภาพ คือ การบริหารราชการตามแนวทาง การกำกับดูแลที่ดีที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสมให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนในพื้นที่ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ทั้งนี้ เหนือหลักประสิทธิภาพมุ่งเน้นการประเมินว่าการบริหารราชการตามแนวทางการกำกับดูแลที่ดี ที่มีการออกแบบกระบวนการปฏิบัติงาน โดยการใช้เทคนิคและเครื่องมือการบริหารจัดการที่เหมาะสม ให้องค์กรสามารถใช้ทรัพยากรทั้งด้านต้นทุน แรงงาน และระยะเวลาให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการพัฒนาขีดความสามารถในการปฏิบัติราชการตามภารกิจ เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม และสอดคล้องกับการศึกษาของบรรพต อนุศรี (2563) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับประสิทธิภาพ, ระดับปัจจัยภายในองค์กร และระดับปัจจัยแรงจูงในการปฏิบัติงานของบุคลากรในภาพรวม อยู่ระดับมาก

ภาวะผู้นำของผู้บริหาร โดยรวมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณธรรมจริยธรรมมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านบุคลิกภาพมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านมนุษยสัมพันธ์มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความเป็นผู้นำมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับ ด้านความรู้ความสามารถมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก อธิบายได้ว่า (เบนนิส และ นานัส, 1985) กล่าวว่า ผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีบทบาทสำคัญ การส่งเสริมสร้างความคิดสร้างสรรค์ เป็นสัญลักษณ์ของความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในสังคม ผู้นำเป็นผู้ที่จูงนำกลุ่มให้พ้นจากความทุกข์ยาก ขจัดปัญหา ขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในกลุ่มและฟันฝ่าอุปสรรคต่าง ๆ จนบรรลุตามเป้าหมายของสังคมที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สอดคล้องกับการศึกษาของ ศศิธร ไกรรัตน์ (2567) ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจของหัวหน้าทีมต่อประสิทธิผลในการรับรู้ของพยาบาล งานอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช โรงพยาบาลไชยา ผลการวิจัย: ค่าเฉลี่ยคะแนนระดับภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจของหัวหน้าทีมโดยรวม อยู่ในระดับมาก

บทความวิจัย

บุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่าด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิกภาพ ด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านความเป็นผู้นำ และด้านความรู้ความสามารถ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ด้านบุคลิกภาพ มี เนื่องจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว มีการแต่งกายสะอาด สุภาพ เรียบร้อย เหมาะสมต่อกาลเทศะและความเป็นผู้นำรวมถึงมีกริยามารยาท และการวางตัวที่เหมาะสมต่อการเป็นผู้นำหน่วยงานในการทำงาน นำไปสู่การปรับปรุงคุณภาพและเข้มงวดกับคุณภาพจะกำหนดมาตรฐานการทำงานที่สูง จึงมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานเพิ่มขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของประไพพรรณ เวชรักษ์ (2555) กล่าวว่า รูปลักษณ์ภายนอกของผู้บริหารเป็นประการแรกที่ปรากฏแก่สายตาผู้คน ความสะอาดของร่างกายเป็นความสำคัญอันดับแรกการแต่งกายเรียบร้อยเหมาะสมกับตำแหน่ง วัย และสถานการณ์ รวมทั้งบุคลิกภายในผู้บริหารต้องมีความสามารถในการพูดการโต้ตอบที่ดีมีความฉลาด ย่อมสามารถประสานความร่วมมือในการพัฒนาคุณภาพงานภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี ด้านมนุษยสัมพันธ์ เนื่องจากผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว มีการให้เกียรติผู้ร่วมงานและผู้อื่น รวมทั้งมีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น ได้ดีและใช้ถ้อยคำที่เหมาะสม รับฟังความคิดเห็นและปัญหาของผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน มีความสัมพันธ์ต่อคุณภาพของงานที่เพิ่มขึ้น สอดคล้องกับแนวคิดของ Katz (1978) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นความสามารถในการบริหารงาน อย่างมีประสิทธิภาพ โดยสะท้อนถึงพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภทที่นำไปสู่การพัฒนาคุณภาพงานขององค์กรและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ศศิธร ไกรรัตน์ (2567) ศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจของหัวหน้าทีมต่อประสิทธิผลในการรับรู้ ของพยาบาลงานอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช โรงพยาบาลไชยา พบว่า ผู้อำนวยการที่มีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานที่ดีร่วมกับประสบการณ์การเป็นหัวหน้าทีมการพยาบาลฉุกเฉินมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของทีมในระดับสูง ด้านความรู้ความสามารถ ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว มีประสบการณ์ในการทำงานในตำแหน่งผู้บริหารสามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้ ทั้งมีการใช้ความรู้และใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ผู้นำ รวมทั้งมีกระบวนการวางแผน ควบคุม กำกับและติดตามงานอย่างสม่ำเสมอ ย่อมมีความสัมพันธ์กับคุณภาพของงานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Knezewich (1984) กล่าวว่า ผู้นำที่มีความรู้ ความสามารถย่อมสามารถเป็นผู้กำหนดทิศทาง การปฏิบัติงานที่ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายทั้งเป็นผู้ประสาน ทั้งการพูดและการเขียน การใช้สื่อต่างๆ เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับการศึกษาของ บรรพต อนุศรี (2563) ศึกษา ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี พบว่า และปัจจัยภายในองค์กรสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงาน

บทความวิจัย

สาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี ได้ร้อยละ 52.94 ($R^2=0.5294$) โดยเฉพาะปัจจัยด้านกลยุทธ์ และด้านความสามารถ ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรมุ่งเน้นในการเสริมศักยภาพของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว โดยเฉพาะระดับการศึกษาและเงินเดือน โดยการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถและความเชี่ยวชาญเฉพาะในการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ และการจ่ายค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน เพื่อสร้างการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของโรงพยาบาลให้รองรับภาระงานที่เพิ่มขึ้นได้

2. ด้านคุณธรรมจริยธรรม ควรมีการบริหารงบประมาณเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการจัดทำแผนการใช้งบประมาณที่ชัดเจนที่สามารถตรวจสอบได้ โดยจัดทำข้อมูลสำหรับเผยแพร่ข้อมูลการใช้งบประมาณได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว และประชาชนทั่วไป

3. ด้านมนุษยสัมพันธ์ ควรมีการสร้างสามารถปรับตัวให้เข้ากับบุคคลที่หลากหลายและสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลง รวมทั้งการสร้างมิตรและเป็นกันเองต่อชุมชนผ่านการประชุมชุมชน หรือการลงพื้นที่เพื่อเยี่ยมชมหรือตรวจสอบสุขภาพประชาชนในพื้นที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์และความร่วมมือของประชาชนในชุมชน

4. ด้านความรู้ความสามารถ ควรมีกระบวนการวางแผน ควบคุม กำกับและติดตามงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อเป็นการทบทวนและแก้ไขกระบวนการปฏิบัติงานที่สอดคล้องกับองค์กร รวมทั้งสามารถปฏิบัติงานบรรลุตามเป้าหมายที่หน่วยงานตั้งไว้

5. ด้านคุณภาพงาน ควรมีการจัดฝึกอบรมแนวทางการปฏิบัติงานสำหรับผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดสระแก้ว อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง เพื่อสร้างความเข้าใจและการปรับแผนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความสำเร็จตามเกณฑ์คุณภาพ และปฏิบัติงานถูกต้องตามระเบียบหลักเกณฑ์

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงสาธารณสุข. (2565). *คู่มือแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีอนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่ อบจ. นนทบุรี* : กระทรวงสาธารณสุข.
- จิววัลย์ ภักดีวุฒิ. (2552). ศักยภาพในการแข่งขันทางธุรกิจของกลุ่มอาชีพทอผ้าพื้นเมืองในจังหวัดร้อยเอ็ด. *วารสารมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม*. 41(5), 1-18.
- ฐาปนี เสนทอง. (2562). ประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่:กรณีศึกษาโรงพยาบาลสิชล จังหวัดนครศรีธรรมราช. *วารสารวิชาการวิทยาลัยบริหารศาสตร์*. 2(3), 31-42.

บทความวิจัย

- ธีระ รัชเจริญ. (2555). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษา ยุคปฏิรูปการศึกษา*. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : แอล.ที.เพรส.
- บรรพต อนุศรี. (2563). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุดรธานี. *วารสารมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตร้อยเอ็ด*. 10(2), 1-15.
- บุญเชิด ภิญโญนันตพงษ์. (2545). *การวัดประเมินการเรียนรู้*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. คณะศึกษาศาสตร์. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2545). *การวิจัยเบื้องต้น*. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น.
- ประไพพรรณ เวชรักษ์. (2541). การพัฒนาบุคลิกภาพของผู้บริหาร. *วารสารสถาบันพัฒนาผู้บริหารการศึกษา*. 15(2), 1-13.
- ประภัสสร เจริญนาม. (2561). ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานของโรงพยาบาลชุมชน ในเขตบริการสุขภาพที่ 3. *วารสารวิชาการมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์*. 26(51), 316-341.
- พวงผกา คลายนาท. (2564). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานโรงพยาบาลสู่อัตลักษณ์แห่งความสุข. *วารสารโรงพยาบาลสิงห์บุรี*. 30(1), 91-104.
- ศศิธร ไกรรัตน์. (2567). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำด้านการตัดสินใจของหัวหน้าทีมต่อประสิทธิผลในการรับรู้ของพยาบาล งานอุบัติเหตุฉุกเฉินและนิติเวช โรงพยาบาลไซยา. *Academic Research Innovation*. 1(1), 1-13.
- สงครามชัย ลีทองดี และคณะ . (2554). *ผลของกองทุนหลักประกันสุขภาพตำบลต่อการเสริมพลังอำนาจองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและองค์กรชุมชนในการจัดการปัญหาสุขภาพชุมชน “กรณีศึกษาอำเภอเมืองสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์”*. งานวิจัยเสนอสำนักงานวิจัยเพื่อพัฒนาหลักประกันสุขภาพไทย (สวปก.)
- สุदारณ เต็มเปี่ยม. (2553). *คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารโรงเรียน ตามทัศนะของครู สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาระยอง เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี. (2564). *รายงานประจำปีสำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564*. กรุงเทพฯ : สำนักงานปลัดสำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสระแก้ว. (2566). *การถ่ายโอนให้แล้วเสร็จภายใน ปี พ.ศ. 2570 ตามข้อกำหนดของกระทรวงสาธารณสุข*. (2565). คู่มือแนวทางการดำเนินการถ่ายโอนภารกิจสถานีนามัยเฉลิมพระเกียรติ 60 พรรษา นวมินทราชินี และโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้แก่ อบจ.

บทความวิจัย

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2551). *พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551*.

สำนักงานกฤษฎีกา.

Best, J.W. (1997). *Research in Education (3rded.)*. Eagle Wood Clift, NJ: Prentic Hall.

Katz R.L. 1978. *The social psychology of organization*. New York : John Wiley and sons.

Knezevich, S. J. (1984). *Administration of Public Education*. New York: Harper and Row.