

ชื่อภาคนิพนธ์	: ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน : ศึกษากรณีจังหวัดยะลา
ชื่อผู้เขียน	: ปิณรลี เมธีอภิรักษ์
ชื่อปริญญา	: ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)
ปีการศึกษา	: 2549

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ 1) ศึกษารูปแบบภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน 2) ศึกษาระดับมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน และ 3) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงกับระดับมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน ประชากรที่ใช้ในการศึกษาเป็นเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดยะลา 83 แห่ง จำนวน 195 คน รวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป SPSS สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ทดสอบค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(Pearson's Product Moment Correlation Coefficient)

ผลการศึกษาพบว่า

1. หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดยะลา มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมากที่สุด โดยมีระดับภาวะผู้นำสูง มีภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนอยู่ในระดับปานกลาง และภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีอยู่ในระดับต่ำ
2. ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงโดยรวมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดยะลา อยู่ระดับสูง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีภาวะผู้นำในระดับสูงทั้งหมด ได้แก่ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล
3. ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนโดยรวมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า การบริหารงานแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขกเว้น และการแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล มีระดับผู้นำสูง ส่วนการบริหารแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขขกเว้น มีระดับผู้นำปานกลาง
4. ภาวะผู้นำแบบปล่อยเสรีของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดยะลา อยู่ในระดับต่ำ

5. ระดับมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนโดยรวมอยู่ในระดับสูง โดยมาตรฐานการบริหารจัดการ และมาตรฐานด้านบริการ มีระดับมาตรฐานสูง ส่วนมาตรฐานด้านวิชาการมีระดับมาตรฐานปานกลาง

6. ผลการทดสอบความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง กับระดับมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดยะลา พบว่า การใช้สิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การกระตุ้นทางปัญญา การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน การแลกเปลี่ยนโดยให้รางวัล และการบริหารแบบกระตือรือร้นภายใต้เงื่อนไขขกเว้น มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับระดับมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดยะลา ส่วนการสร้างแรงบันดาลใจ การบริหารแบบเฉื่อยชาภายใต้เงื่อนไขขกเว้น และผู้นำแบบปล่อยเสรีไม่มีความสัมพันธ์กับระดับมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดยะลา

ข้อเสนอแนะ

1. การพัฒนาหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนและผู้ที่จะเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ควรพัฒนา ลักษณะผู้นำที่เน้นความสำคัญกับกระบวนการวางแผน การป้องกันและแก้ไขปัญหที่อาจเกิดขึ้น การนำแผนสู่การปฏิบัติ การควบคุมกำกับและประเมินผล และพัฒนาผู้นำให้มีลักษณะการบริหารงานที่กำหนดเป้าหมายหรือเป้าประสงค์ในการทำงานที่ชัดเจน มีการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการทำงานอย่างเพียงพอ มีระบบการติดตามงานเป็นช่วงระยะเวลาและมีการพิจารณาความดีความชอบตามผลงานที่ปฏิบัติ

2. ในการพัฒนาให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนให้มีลักษณะภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยน และภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงนั้น จำเป็นต้องให้หัวหน้ารับทราบข้อมูลที่เป็นข้อค้นพบจากงานการศึกษาในองค์กรที่หลากหลายและชี้ให้เห็นถึงความสำคัญของภาวะผู้นำในแต่ละมิติที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพขององค์กร โดยนำเสนอข้อมูลดังกล่าว ในการอบรมผู้บริหารระดับต้น (ผบค.) หรือการประชุมเพื่อพัฒนาผู้บริหารระดับต้นในระดับจังหวัด

ABSTRACT

182065

Title of Research Paper : Change Leadership of the Heads of Community Health Centers and the Standard of the Community Health Centers
Author : Mrs.Panarasri Methe-Apirak
Degree : Master of Arts (Social Development)
Year : 2006

The study was conducted for the following objectives : 1) to investigate the change leadership of the heads of community health centers ; 2) to as certain the present standard of the community health centers ; and 3) to find out he relationship between change leadership and the standard of the community health centers. The population consisted of 195 officers working in 83 community health centers. A questionnaire was used as a research instrument. The SPSS program was employed for data analysis. Percentage, mean, standard deviation and Pearson's Product Moment Correlation Coefficient were used to analyze the data.

The findings were briefly stated as follows :

1. The heads of the community health centers in Yala Province had change leadership most. The level of leadership was high, the exchange leadership was moderated and the laissez – faire leadership was low
2. The overall change leadership of the heads of the community health centers in Yala Province was high. All the aspects of change leadership were found to be at a high level. They were using influence ideologically, building inspiration, stimulating intellect and considering individualistic difference
3. The overall exchange leadership of the heads of the community health centers in Yala Province was moderate. When the individual aspects were considered, enthusiastic management under exemption conditions and exchange by giving an

award was found to be high, while inert management under exemption condition was found to be moderate.

4. The laissez – faire leadership of the heads of the community health centers in Yala Province was low.

5. The standard of the community health centers as a whole was high. The administrative and managerial standard and the service standard were high, while the technical standard was moderate.

6. When the relationship between the change leadership and the standard of the community health centers in Yala Province was considered, a positive relationship was found between the standard of the community health centers and using influence ideologically, intellectual stimulation, consideration of individualism, exchange leadership, exchange by giving a reward, and enthusiastic management under exemption conditions. On the contrary, building inspiration, inert management under exemption conditions and laissez-faire leadership were all found to have no relationship with the standard of the community health centers in Yala Province.

Recommendations

1. The officers who will be promoted to be heads of the community health centers should be trained on leadership with emphasis on planning process, prevention and solution of problems, project and policy implementation, control and evaluation. They should be trained to set the objectives and the work target clearly. An adequate supply of resources necessary for work must be provided. The follow-up system should be established to follow each work periodically. The merit system should be used in giving a double rise or promotion.

2. For the heads of the community health centers to develop exchange leadership, it is necessary to train them with information from various sources, making them realize the importance of each dimension of leadership that affects the organizational effectiveness. The information should be presented in the training course for low-level administrators in the conference to develop low-level administrators at the provincial level.