

การวิเคราะห์ตัวชี้วัดภาวะผู้นำ ของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ Confirm Factor Analysis of Public Health Administrator's Leadership Model under Multicultural context of the Three Southernmost Provinces

มูทริกา จินากุล¹, รุ่งชัชดาพร เวหะชาติ² และ จรัส อติวิททยาภรณ์³

Mutharika Jinakul¹, Rungchatchadaporn Vehachart² and Jarus Ativitthayaporn³

บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน กำหนดกลุ่มตัวอย่างแบบเฉพาะเจาะจง ซึ่งเป็นผู้บริหารงานสาธารณสุขทุกระดับ ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ ผลการวิจัย พบว่า รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ ทั้งองค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลัก มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่า ค่าไค-สแควร์ (2) เท่ากับ 313.29 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 112 มีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ (2/df) เท่ากับ 2.80 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.86 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.79 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูปคะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.05 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.091 โดยมีองค์ประกอบหลักที่สำคัญเรียงตามลำดับ ดังนี้ ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล (Ethic and Good Governance) (L=1.07) ด้านบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) (L=0.99) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) (L=0.94) ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) (L=0.92) ด้านวิสัยทัศน์และออกแบบองค์กร (Vision and Direction) (L=0.89) และด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) (L=0.84)

คำสำคัญ: การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน, รูปแบบภาวะผู้นำ, ผู้บริหารงานสาธารณสุข, พหุวัฒนธรรม, สามจังหวัดชายแดนใต้

¹ นิสิตปริญญาเอก สาขาวิชาภาวะผู้นำทางการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยทักษิณ

² ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ: ประธานที่ปรึกษา

³ รองศาสตราจารย์ดร., ประจำสาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ : กรรมการที่ปรึกษา

* Corresponding author : e-mail : mutharika@hotmail.com

Abstract

This study aimed to confirmatory factor analysis of public health administrator's leadership model under multicultural context of the three southernmost provinces. The samples were 219 from the public health administrators at all levels by purposive sampling. The findings, there appeared to be as follows : The public health Administrator's leadership model under multicultural context of the three southernmost provinces in according to all main factors and sub-factors were consistent with the empirical data. The second order confirmatory factor analysis revealed the validation of fitted model yielded a Chi-square (2) of 313.29, (2/df = 2.80), at a degrees of freedom of 122 (GFI=0.86, AGFI=0.97, SRMR=0.05 and RMSEA=0.091. The key factors by priority that follows :Ethic and good governance (L=1.07), Organization Management (L=0.99), Change Management (L=0.94), HumanResource (L=0.92), Vision and Direction (L=0.89) and Idealized Influence (L=0.84)

Keywords : Confirm Factor Analysis, Leadership Model, Public Health Administrator, Multicultural, Three Southernmost Provinces

บทนำ

พื้นที่จังหวัดชายแดนภาคใต้ ประกอบด้วย ยะลา ปัตตานี และนราธิวาส เป็นพื้นที่ที่มีลักษณะพิเศษ ในด้านการดำรงชีวิต ประชาชนส่วนใหญ่ นับถือศาสนาอิสลาม มีวัฒนธรรมและวิถีชีวิตที่แตกต่างออกไป จากการเกิดเหตุการณ์ความไม่สงบในพื้นที่จังหวัดชายแดนใต้ ตั้งแต่ 4 มกราคม 2547 เป็นต้นมา มีการก่อเหตุร้ายรายวัน ทั้งวางเพลิง ระเบิดและยิงสถานการณ์ความไม่สงบมีต่อเนื่องยาวนาน ทำให้เกิดผลกระทบกับกระทรวงสาธารณสุข คือ สถานื่อนามัยถูกวางเพลิง วางระเบิด จำนวน 13 แห่ง เจ้าหน้าที่สาธารณสุขถูกทำร้ายบาดเจ็บ จำนวน 28 คน เสียชีวิต จำนวน 51 คน และพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ซึ่งเป็นกำลังภาคประชาชนในการเชื่อมต่อภาครัฐกับชุมชน ถูกทำร้ายบาดเจ็บจำนวน 28 คน และเสียชีวิต จำนวน 51 คน (ฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนภาคใต้. สืบค้นเมื่อ 27 กรกฎาคม 2559, จาก <http://wbns.oas.psu.ac.th/>)

จากปัญหาความไม่สงบทำให้บุคลากรทางด้านสาธารณสุขขาดแคลนอัตรากำลังในการปฏิบัติงาน เมื่อเทียบจากฐานข้อมูลการจัดสรรบุคลากรทางการแพทย์ ด้วยภูมิศาสตร์สารสนเทศ พบว่า ปี พ.ศ. 2547 ใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ มีอัตราากำลังแพทย์ปฏิบัติงานเพียง ร้อยละ 55.01 ทันตแพทย์ ร้อยละ 41.04 เกษีกร ร้อยละ 83.33 และ

พยาบาล ร้อยละ 96.82 ซึ่งเป็นอัตราที่ต่ำกว่ามาตรฐาน และจากที่มีอัตรากำลังไม่เพียงพอ ยังคงมีบุคลากรขอโอนย้าย และลาออก โดยเฉพาะสาขาวิชาชีพแพทย์ เมื่อจำแนกตามจังหวัด พบว่า แพทย์ขอโอน ย้าย และลาออกจากพื้นที่ จ.ยะลา จังหวัดปัตตานีและจังหวัดนราธิวาสถึงร้อยละ 30.43, 12.77 และ 12.50 ตามลำดับ (อมร รอดคล้าย. 2548 : 144) ส่วนตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ ซึ่งเป็นกลุ่มที่มีขนาดใหญ่ที่สุด พบว่า ถึงแม้จะมีอัตรากำลังต่ำกว่าเกณฑ์ไม่มากนักเมื่อเทียบกับตำแหน่งแพทย์และทันตแพทย์ แต่ปัญหาความเจ็บป่วยและความต้องการอัตรากำลังมีมากขึ้นเรื่อย ๆ โดยพยาบาล 1 คนทำงานเฉลี่ยสัปดาห์ละ 54 ชั่วโมง สูงกว่าข้าราชการกลุ่มอื่นที่ทำงานสัปดาห์ละ 40 ชั่วโมง โดยเฉพาะพยาบาลที่มีอายุต่ำกว่า 40 ปี ต้องทำงานวันละ 2 ผลักรวม 16 ชั่วโมง ส่งผลกระทบต่อสุขภาพและความสัมพันธ์ในครอบครัว จึงทำให้พยาบาลกลุ่มนี้มีความคิดโอนย้ายและลาออกมากที่สุด (วัชรเพ็งจันทร์. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2557, จาก <https://www.hfocus.org>)

ภาวะวิกฤตเช่นนี้ได้ส่งผลกระทบต่อระบบบริการสาธารณสุข ที่จะต้องรับภาระในการให้ความช่วยเหลือ ให้การดูแลรักษาผู้บาดเจ็บ ในขณะที่ด้านการส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค บุคลากรสาธารณสุขออกไปให้บริการเชิงรุกลดน้อยลงเนื่องจากความไม่ปลอดภัย บุคลากรมีความหวาดกลัว

และความเครียด ดังเช่น สถาบันวิจัยระบบสุขภาพภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ได้ศึกษาระบบสาธารณสุขในภาวะวิกฤติ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้โดยรวมพบปัญหาการเข้าถึงบริการสาธารณสุข พบว่า ปริมาณผู้ป่วยนอกและผู้ป่วยในโรงพยาบาล ไม่ได้เปลี่ยนแปลงอย่างมีนัยสำคัญ แต่ปริมาณผู้ป่วยที่มาใช้บริการที่สถานอนามัยลดลงอย่างมีนัยสำคัญ สาเหตุเนื่องจากในระดับสถานอนามัยมีการเปลี่ยนแปลงเวลาและประเภทของการให้บริการ โดยมีการเปลี่ยนแปลงระบบบริการในภาพรวม ดังนั้น ด้านการส่งเสริมสุขภาพ/ป้องกันโรค ลดลงร้อยละ 70.00 การเยี่ยมบ้าน ลดลงร้อยละ 60.00 การนิเทศติดตาม ลดลงร้อยละ 60.00 การสนับสนุนบุคลากรแก่เครือข่าย ลดลงร้อยละ 55.00 ด้านทันตกรรม ลดลงร้อยละ 50.00 บริการด้านการรักษา ลดลงร้อยละ 25.00 จากข้อมูลดังกล่าว ส่วนใหญ่เป็นการลดกิจกรรมและงดการออกพื้นที่ปัญหาที่จะเกิดขึ้นในระยะยาว คือ จะมีการซ่อมสุขภาพมากกว่าการสร้างสุขภาพ (พงศ์เทพ สุธีรัฐผิ. 2549 : 6-7)

เพื่อให้เกิดการขับเคลื่อนงานด้านสุขภาพอย่างครอบคลุม กลุ่มเป้าหมายและประชาชน สามารถ เข้าถึงบริการมากขึ้น ปลัดกระทรวงสาธารณสุข ณรงค์ สหเมธาพัฒน์. (2552 : 10) ได้มีนโยบายและแนวคิด การดำเนินงานที่แตกต่างจากการบริหารงานในภูมิภาคอื่น ๆ ดังนี้ 1) ใช้หลักการมีส่วนร่วมของชุมชนในการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน ในจังหวัดชายแดนภาคใต้บนพื้นฐานของความสอดคล้องกับวิถีชีวิตของชุมชน 2) หลักความเชื่อความศรัทธาของชุมชน ต่อผู้นำศาสนาศาสนสถานในฐานะผู้นำทางจิตวิญญาณสู่การพัฒนาและปรับเปลี่ยนพฤติกรรมด้านสุขภาพของชุมชน มุ่งเน้นกิจกรรมการสร้างความรู้ความเข้าใจและนำเสนอยุทธศาสตร์การพัฒนาและการแก้ไขปัญหาสุขภาพในพื้นที่ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน รวมถึงการใช้กระบวนการประชาคมเพื่อให้ชุมชนร่วมกันกำหนดแนวทางการพัฒนาและแก้ไขปัญหาสุขภาพของพื้นที่และการใช้หลักศาสนาในการเยียวยาจิตใจผู้ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ฯ รวมถึงการขาดแคลนบุคลากรด้านสุขภาพภายใต้สภาพแวดล้อมที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สิ่งสำคัญที่จะทำให้การทำงานเป็นไปอย่างราบรื่น คือ การที่ต้องมียุทธศาสตร์นำการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่มีอยู่ รวมทั้งการแปลงยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติซึ่งจะเป็นเครื่องมือในการทำให้การแก้ปัญหาเป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

ภาวะผู้นำจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญยิ่งในการบริหารจัดการ ผู้บริหารจะต้องดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายของทางราชการ จึงจำเป็นต้องเสริมสร้างภาวะผู้นำเพื่อให้อำนาจบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยต้องมีลักษณะของภาวะผู้นำ ทั้งในฐานะผู้บริหารและผู้อำนวยการความสะดวก จะต้องรู้จักการกระจายภาวะผู้นำทุกระดับชั้น เพื่อช่วยเป็นฟันเฟืองในการพัฒนาองค์กร แวนเดอร์ไฮเด็นท์ (Van der Heijden, Kees. 1997: 37) ได้เสนอมุมมองเกี่ยวกับการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อนำไปสู่ความเปลี่ยนแปลง ซึ่งต้องกระทำอย่างเป็นระบบและเพื่อเป็นการกำหนดทิศทางในการทำงานอย่างมีแบบแผน ผู้นำต้องเริ่มต้นด้วยการตัดสินใจร่วมกันโดยผ่านกระบวนการการคิดเชิงกลยุทธ์เพื่อที่จะได้คำตอบในการตอบสนองต่อ ความเปลี่ยนแปลงหรือให้สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมที่เป็นอยู่ทั้งนี้ รูปแบบการคิดเชิงกลยุทธ์ต้องมีลักษณะเป็นพลวัตผ่านกระบวนการของการสื่อสาร การกำหนดความมุ่งมั่นตั้งใจมีความคิดสร้างสรรค์และกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์เพื่อให้ได้ผลลัพธ์ตามที่มุ่งหวังนอกจากนี้ การคิดเชิงกลยุทธ์ต้องสะท้อนพันธกิจและวิสัยทัศน์รวมถึงแผนงานหรือโครงการขององค์กรเป็นหลักและสิ่งที่สำคัญอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้คือบริบทและพื้นฐานทางด้านวัฒนธรรมในการที่จะเป็นผู้นำที่มีคุณภาพในการบริหารงานสาธารณสุขพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้เป็นสังคมที่มีความหลากหลายและมีมิติทางสังคมที่ค่อนข้างซับซ้อนฉะนั้นผู้นำจึงต้องมีความเข้าใจความเป็นพหุวัฒนธรรมเป็นอย่างดี

จากเหตุผลดังกล่าว การพัฒนาองค์กรทางด้านสาธารณสุข ซึ่งมีบริบทพิเศษในความแตกต่างทางวัฒนธรรมให้มีความก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลง หลักสำคัญอันหนึ่งคือ จะต้องพัฒนาภาวะผู้นำให้มีคุณภาพในทุกระดับ โดยจะต้องเป็นผู้นำที่มีความรู้ความสามารถรอบด้าน รวมทั้ง จะต้องเข้าใจถึงความเป็น พหุวัฒนธรรมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนใต้ด้วย ผู้วิจัยจึงได้สังเคราะห์ความสอดคล้ององค์ประกอบหลัก ภาวะผู้นำภายใต้กรอบคิดรูปแบบภาวะผู้นำร่วมกัน 2 ทฤษฎี ระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) โดยได้รูปแบบที่มีความสอดคล้องกัน จำนวน 6 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) ด้านวิสัยทัศน์

และออกแบบองค์กร (Vision and Direction) 3) ด้านบริหาร การเปลี่ยนแปลง (Change Management) 4) ด้านจริยธรรม และธรรมาภิบาล (Ethic and Good Governance) 5) ด้าน บริหารจัดการองค์กร (Organization Management) และ 6) ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ภายใต้ มิติสังคมพหุวัฒนธรรม 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติวิถีชีวิต (Life Style) 2) มิติมรดกทางสังคม (Social Heritage) และ 3) มิติภาคี เครือข่าย (Stake Holder) ดังนั้น รูปแบบภาวะผู้นำของ การบริหารงานสาธารณสุขภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสาม จังหวัดชายแดนใต้ ซึ่งเป็นแนวคิดที่ผู้วิจัยสนใจและคาดว่าจะ เป็นทางออกของการแก้ไขปัญหาดังกล่าวจึงดำเนินการสร้าง และพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำที่สอดคล้องกับบริบทสังคมพหุ วัฒนธรรมในพื้นที่โดยอาศัยเทคนิคการวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยันเข้ามาช่วยเพื่อตรวจสอบว่ารูปแบบที่จะนำไปใช้นั้น จะมีความสอดคล้องกับบริบทเชิงพื้นที่หรือความเหมาะสมกับ การนำไปประยุกต์ใช้อย่างไร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้

สมมุติฐานการวิจัย

โมเดลองค์ประกอบเชิงยืนยันรูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสาม จังหวัดชายแดนใต้ มีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

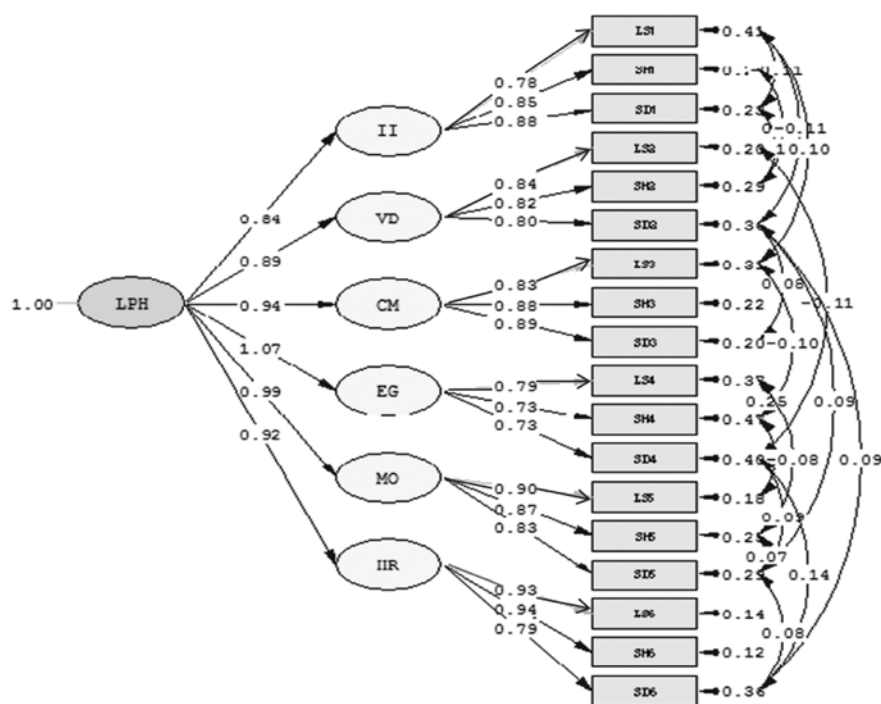
วิธีการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อวิเคราะห์องค์ประกอบ เชิงยืนยัน (Confirm Factor Analysis) รูปแบบภาวะผู้นำ ของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรม สามจังหวัดชายแดนใต้จากกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 219 คน

ประกอบด้วย นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด ผู้อำนวยการ โรงพยาบาล สาธารณสุขอำเภอ จำนวน 29 คน รองนายแพทย์ สาธารณสุขจังหวัด และรองผู้อำนวยการโรงพยาบาล จำนวน 2 คน หัวหน้ากลุ่มงาน จำนวน 52 คน และ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน หัวหน้าตึก จำนวน 136 คน อาศัยเทคนิคการ วิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง (Second Order Confirmatory Factor Analysis) ประกอบด้วยองค์ ประกอบหลัก ได้แก่ 1) อิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) 2) วิสัยทัศน์และออกแบบองค์กร (Vision and Direction) 3) บริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) 4) จริยธรรมและธรรมาภิบาล (Ethic and Good Governance) 5) บริหารจัดการองค์กร (Organization Management) และ 6) พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) และองค์ ประกอบย่อยของแต่ละด้าน ได้แก่ 1) มิติวิถีชีวิต (Life Style) 2) มิติมรดกทางสังคม (Social Heritage) และ 3) มิติภาคี เครือข่าย (Stake Holder) ส่วนเครื่องมือวิจัยเป็น แบบสอบถาม มาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จำนวน 97 ข้อและใช้สถิติเพื่อ ตรวจสอบความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ประกอบด้วย ค่าสถิติไค-สแควร์ ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ดัชนี GFI AGFI CFI SRMR และ RMSEA ดังนี้

การประเมินความสอดคล้องของโมเดล (Evaluating the Data-Model Fit) เป็นการพิจารณาค่าสถิติต่าง ๆ จาก ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อเป็นหลักฐานสนับสนุนว่าโมเดลมี ความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ประกอบด้วย ค่าสถิติไค-สแควร์ ค่าสถิติไค-สแควร์สัมพัทธ์ ดัชนี GFI AGFI CFI SRMR และ RMSEA ซึ่งจะพิจารณาโดยใช้เกณฑ์ในการ พิจารณาร่วมกัน ดังนี้ 2 ไม่ควรมีนัยสำคัญหรือถ้ามีนัยสำคัญ ให้พิจารณาค่าอื่น ๆ ประกอบ, 2/df ไม่ควรเกิน 3, GFI มีค่า มากกว่า 0.90, AGFI มีค่ามากกว่า 0.90, CFI มีค่ามากกว่า 0.95, SRMR มีค่าน้อยกว่า 0.08, RMSEA มีค่าน้อยกว่า 0.08 (Bentler. 1990 : 238-246 ; Kline. 1998 : 130)

ผลการวิจัยและอภิปรายผลการวิจัย



Chi-Square=313.29, df=112, P-value=0.00000, RMSEA=0.091

ภาพประกอบ 1 โมเดลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองของรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงาน
สาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ ทั้งองค์ประกอบย่อยและองค์ประกอบหลักมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสองพบว่า มีค่าไค-สแควร์ (2) เท่ากับ 313.29 ที่องศาอิสระ (df) เท่ากับ 112 มีค่าไค-สแควร์สัมพัทธ์เท่ากับ $(2/df)$ เท่ากับ 2.80 ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) เท่ากับ 0.86 ดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) เท่ากับ 0.79 ค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของเศษเหลือในรูป คะแนนมาตรฐาน (SRMR) เท่ากับ 0.05 และค่ารากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อนโดยประมาณ (RMSEA) เท่ากับ 0.091 โดยภาพรวมค่าสถิติผ่านเกณฑ์ตามที่กำหนด แสดงว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ที่สร้างขึ้นสอดคล้อง

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีองค์ประกอบหลักที่ส่งผลต่อรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ จำแนกตามน้ำหนักองค์ประกอบ ดังนี้ ด้านจริยธรรมและ ธรรมาภิบาล (Ethic and Good Governance) ($L=1.07$) ด้านบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) ($L=0.99$) องค์ประกอบหลักด้านการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) ($L=0.94$) ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) ($L=0.92$) ด้านวิสัยทัศน์และออกแบบองค์กร (Vision and Direction) ($L=0.89$) และด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ($L=0.84$)

เมื่อพิจารณาตามลำดับองค์ประกอบหลักภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ทั้ง 6 ด้าน ที่ได้ค้นพบจากการศึกษาครั้งนี้

สามารถอภิปรายผลในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

1. ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล (Ethic and Good Governance) จากการวิจัยพบว่า ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล (Ethic and Good Governance) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำ ของ ผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ ในลำดับที่หนึ่ง โดยมีมิติที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ มิติวิถีชีวิต (Life style) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ภายใต้ มิติ วิถีชีวิต (Life style) ผู้บริหารงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารมีศีลธรรมและหลักธรรมทางศาสนาในการดำรงชีวิตเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญโดยได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้เป็นพื้นที่พิเศษที่มีการผสมผสานทางวัฒนธรรมของชาวไทยพุทธชาวไทยมุสลิม และชาวไทยเชื้อสายอื่น ๆ ซึ่งมีวิถีชีวิตของกลุ่มชนที่มีความแตกต่างกันทางเชื้อชาติ ศาสนาและมรดกทางวัฒนธรรมซึ่งสามารถอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข บนพื้นฐานของศีลธรรมและจริยธรรมในแต่ละศาสนา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ นอร์ทเฮาส์ (Northouse.2003 : 310-316) ซึ่งกล่าวว่า ลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรม ประกอบด้วย 5 ประการ คือ การให้ความเคารพผู้อื่น การบริการผู้อื่น การแสดงถึงความเที่ยงธรรม ยืนหยัดความซื่อสัตย์ และสรรสร้างความเป็นทีมงาน นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับงานวิจัยของมานิตย์ สะสมทรัพย์ และ ยุพิน อังสุโรจน์. (2552 : 99-107) พบว่า บรรยาภาศจริยธรรมในการทำงานเป็นสิ่งสำคัญ มีผลกระทบต่อการทำงานและ ความพึงพอใจของบุคลากรในองค์กร การสร้างบรรยาภาศในการปฏิบัติกรพยาบาลอย่างมีความสุขจะส่งเสริมให้พยาบาลมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์ (2552:ง) ได้กล่าวว่า สภาพการส่งเสริมจรรยาบรรณวิชาชีพผู้บริหารสถานศึกษาจากต้นสังกัด ในปัจจุบันได้ดำเนินงานตามโครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้บริหารสถานศึกษาที่สนใจเข้ารับการพัฒนา ซึ่งผู้บริหารสถานศึกษาส่วนใหญ่จะได้รับการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมก่อนเข้าสู่ตำแหน่งผู้อำนวยการโรงเรียน นอกจากนี้เมื่อพิจารณาคุณลักษณะย่อย พบว่า คุณลักษณะภาวะผู้นำเชิงจริยธรรมสำหรับผู้บริหารโรงเรียนเอกชน ด้านความสามารถในการประสานงาน ประสานผลประโยชน์ ประสานน้ำใจกับหน่วยงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี มีค่าดัชนีความต้องการจำเป็นในการ

พัฒนา (Priority Needs Index modified : PNI modified) มากเป็นอันดับ 1 คิดเป็นร้อยละ 26.12 รวมถึง วรรภาส ประสมสุข. (2549 : 41) ศึกษาหลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม อันเป็นสมรรถนะที่สำคัญต่อนักบริหารการศึกษาโดยการนำหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารด้านการครองตน ครองคน และการครองงาน มาเป็นเครื่องกำกับในการบริหารการศึกษาเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร และยังสอดคล้องกับ เกณฑ์การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่นอีกด้วย

2. ด้านบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) จากการวิจัยพบว่า ด้านบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร งานสาธารณสุข ภายใต้บริบทวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ในลำดับที่สอง โดยมีมิติที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ มิติวิถีชีวิต (Life style) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ภายใต้ มิติวิถีชีวิต (Life style) ผู้บริหารงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมที่สามารถยอมรับความหลากหลายได้ เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญโดยได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด การบริหารจัดการถือว่าเป็นบทบาทที่สำคัญของผู้บริหารองค์กรในฐานะเป็นผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน รับผิดชอบต่อบุคลากรทุกระดับในโรงพยาบาล จึงมีบทบาทสำคัญในการนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย สนับสนุนให้บุคลากรทางด้านสาธารณสุขให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดแรงจูงใจในการทำงาน ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ มีการใช้ความรู้ในการพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นการใช้ทรัพยากรบุคคลอย่างคุ้มค่า ทำให้เกิดประสิทธิผลของงานและประโยชน์สูงสุดแก่ผู้รับบริการ จากการปฏิรูประบบบริการให้สอดคล้องกับระบบปฏิรูประบบบริการสุขภาพส่งผลต่อการบริหารในอนาคต โดยแนวโน้มการบริหารจะอยู่ในลักษณะการกระจายอำนาจให้บุคลากรมีส่วนร่วมมากขึ้น สายบังคับบัญชาสั้นลง และมีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศเข้ามาใช้มากขึ้น รวมทั้งให้ความสำคัญกับทรัพยากรบุคคลมากขึ้น โดยมุ่งหวังให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ซึ่งผลกระทบจาก ปัจจัยต่าง ๆ เหล่านี้ส่งผลให้ผู้บริหารทุกระดับจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทตนเองให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อเป็นการสร้างคุณค่าให้เป็นที่ยอมรับ ทั้งในวิชาชีพ และระหว่างวิชาชีพ และเป็นการ

พัฒนาวิชาชีพต่อไปสอดคล้องกับวิถาวรรณ บงสรวง (2550:ง) ได้ศึกษาบทบาทหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่พึงประสงค์ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2551-2560) พบว่า บทบาทที่ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันประกอบด้วย บทบาทย่อย 69 ข้อ จำแนกเป็น 9 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านภาวะผู้นำ ประกอบด้วยบทบาท 10 ข้อ 2) ด้านการบริหารจัดการ ประกอบด้วยบทบาท 12 ข้อ 3) ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการ โรงพยาบาล ประกอบด้วยบทบาท 9 ข้อ 4) ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประกอบด้วยบทบาท 10 ข้อ 5) ด้านการพัฒนาวิชาชีพ ประกอบด้วยบทบาท 6 ข้อ 6) ด้านวิชาการและการวิจัย ประกอบด้วยบทบาท 5 ข้อ 7) ด้านการจัดการการเงิน ประกอบด้วยบทบาท 8 ข้อ 8) ด้านการจัดการสารสนเทศ ทางโรงพยาบาล ประกอบด้วยบทบาท 4 ข้อ และ 9) ด้านการอำนวยความสะดวก ประกอบด้วยบทบาท 5 ข้อรวมทั้งคอนเนอเล (Connerley.2005 : 72) ได้ชี้ว่าผู้บริหารที่จะสามารถบริหารจัดการองค์กรในสังคมพหุวัฒนธรรมนั้นจะต้องประกอบด้วย 1) ความสามารถในการเข้าใจและการสื่อสารข้ามวัฒนธรรม 2) ความสามารถด้านเทคโนโลยีท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว 3) ความคิดสร้างสรรค์และความยั่งยืนของทีมบริหาร และ 4) ความสามารถที่จะรองรับความซับซ้อนของการทำงานเป็นทีม

3. ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) จากการวิจัย พบว่า ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ในลำดับที่สาม โดยมีมิติที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ มิติภาคีเครือข่าย (Stake Holder) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ภายใต้ มิติภาคีเครือข่าย (Stake Holder) ผู้บริหารงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้บุคลากรสามารถให้บริการเชิงรุกเข้าถึงชุมชน โดยคำนึงถึงวิถีชีวิตของคนในท้องถิ่นเป็นที่ตั้ง เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญโดยได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด การบริหารจัดการในปัจจุบันต้องมีการเปลี่ยนแปลงเพื่อความอยู่รอดขององค์กรและบุคลากรในองค์กรต้องเตรียมพร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลง ภายใต้การนำของผู้บริหารองค์กร สอดคล้องกับ ปราณ มีหาญพงษ์ และสุชาติ รัชชกุล (2549 : 101-114) พบว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสัมพันธ์ทางบวกกับประสิทธิผลของ

หอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป นอกจากนี้ เกตุศรีนทร์ ฉิมพลี (2552 : บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารกับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พบว่า ประธานอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงอยู่ในระดับสูง รวมถึง ทิชี่ และดีแวนนา (Tichy & Devanna 1990 : 11) ได้ศึกษาพฤติกรรมของผู้นำระดับสูงของบริษัท 12 แห่งในสหรัฐอเมริกา ผลการศึกษา พบว่า ผู้นำเหล่านี้มีกระบวนการดำเนินการ 3 ระยะ ในการเริ่มสร้างและเปลี่ยนแปลงธุรกิจ คือ ระยะแรกเริ่มต้นโดยผู้นำต้องให้การยอมรับถึงความจำเป็นที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง ระยะที่สอง คือ การสร้างวิสัยทัศน์ใหม่และระยะสุดท้าย คือ การดำเนินการเปลี่ยนแปลงภายในองค์กร โดยได้สรุปคุณลักษณะผู้นำการเปลี่ยนแปลงว่าประกอบด้วย การยอมรับว่าตนเองเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงการเป็นผู้ที่ ชอบเสี่ยงมีความศรัทธาในตัวผู้อื่นและ ใฝ่ต่อการรับรู้ความต้องการของบุคคลอื่นสามารถสร้างค่านิยมที่ชัดเจนให้เป็นการรอบพฤติกรรมของบุคคลในองค์กรได้ และมีความยืดหยุ่น เปิดใจกว้างให้ทุกคนได้เรียนรู้ประสบการณ์มีทักษะด้านความคิดและเชื่อถือวิธีการคิดที่องหลักวิชาการมีความรอบคอบในการคิดวิเคราะห์และเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกลมีมุมมองใหม่หลากหลาย

4. ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) จากการวิจัยพบว่า ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ ในลำดับที่สี่ โดยมีมิติที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ มิติมรดกทางสังคม (Social Heritage) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ภายใต้ มิติมรดกทางสังคม (Social Heritage) ผู้บริหารงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดี และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานที่เป็นสังคมพหุวัฒนธรรมเป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญโดยได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด ในการที่ผู้บริหารจะสามารถวางแผนการบริหารจัดการและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้นั้น ผู้บริหารจะต้องมีความเข้าใจ และเข้าถึงในเรื่องของพหุวัฒนธรรมของพื้นที่เป็นอย่างดี เนื่องจากจะต้องเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร และสามารถเข้าถึงความเป็นอยู่

ของชาวบ้านในชุมชนได้ด้วย จึงจะสามารถวางแผนพัฒนาบุคลากร และองค์กรต่อไปได้สอดคล้องกับแนวคิดของพรทิพย์ กวินสุพร (2557 : 4) ได้แนวทางในการสร้างเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนในสังกัดมูลนิธิการกุศล และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาลโดยควรให้ความสำคัญกับการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีเป็นอันดับแรก การบริหารและการพัฒนาบุคลากรเป็นอันดับสอง รวมทั้งการจัดการเทคโนโลยีการวิจัยและการจัดการความรู้รวมถึงการจัดการการเงินและงบประมาณ การคำนึงถึงผลลัพธ์ทางการพยาบาล และการบริหารงานตามความเชื่อและปรัชญาของฝ่ายการพยาบาลเพื่อบริหารผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนในสังกัดมูลนิธิการกุศลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ส่วนในเรื่องของการที่ผู้บริหารจะต้อง มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทัศนคติที่ดี และมีคุณสมบัติที่เหมาะสมกับบริบทของหน่วยงานที่เป็นสังคม พหุวัฒนธรรม เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีคุณภาพและมีคุณสมบัติที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในบริบท พหุวัฒนธรรม จากงานวิจัย พบว่า บุคลากรจะต้องมีความรู้ความเข้าใจในวิถีชีวิตของคนท้องถิ่นและมีทัศนคติการสร้างสังคมเชิงสร้างสรรค์โดยยึดหลักความหลากหลายเป็นสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อากุม ไจแก้ว (2551 : 1003) พบว่า คุณสมบัติของข้าราชการและบุคลากรที่ควรได้รับการคัดเลือกให้ปฏิบัติงาน ในองค์กรระดับพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ ต้องให้ความสำคัญกับความเข้าใจประเพณีวัฒนธรรมของท้องถิ่น นอกจากนั้นยังสอดคล้องกับผลการวิจัยของชาลี ไตรจันทร์ (2551 : 109) เกี่ยวกับการกำหนดและการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ องค์ประกอบหนึ่งที่สำคัญ คือ บุคลากรต้องมีความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมและความเข้าใจผู้อื่นและการสร้างความศรัทธา

5. ด้านวิสัยทัศน์และออกแบบขององค์กร (Vision and Direction) จากการวิจัยพบว่า ด้านวิสัยทัศน์และออกแบบองค์กร (Vision and Direction) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ในลำดับที่ห้า โดยมีมิติที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ มิติวิถีชีวิต (Life style) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ภายใต้ มิติวิถีชีวิต (Life

style) ผู้บริหารงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นว่า ตัวบ่งชี้ผู้บริหารกำหนดวิสัยทัศน์ที่ชัดเจน มีจุดเด่นเป็นเอกลักษณ์ของหน่วยงานสอดคล้องเป้าหมายกลยุทธ์ภาครัฐและบริบท พหุวัฒนธรรม เป็นตัวบ่งชี้ที่สำคัญโดยได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด การที่จะขับเคลื่อนองค์กรไปในทิศทางใด ก็ตาม ผู้นำองค์กรจำเป็นต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ก่อนเป็นอันดับแรก เพราะวิสัยทัศน์ คือ เป้าหมายขององค์กร เป็นการบอกทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งส่งผลให้การออกแบบองค์กรและการบริหารงานบรรลุความสำเร็จ ตามเป้าหมายสอดคล้องกับพรทิพย์ กวินสุพร (2557 : 4) ได้ดำเนินการวิเคราะห์องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ ของผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลเอกชนสังกัดมูลนิธิการกุศล เพื่อใช้เป็นแนวทาง ในการสร้างเครื่องมือวัดผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาล และผู้บริหารฝ่ายการพยาบาล สามารถนำผลการวิจัยไปกำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารงานของฝ่ายการพยาบาล โดยควรให้ความสำคัญกับ การวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีเป็นอันดับแรก การบริหารและการพัฒนาบุคลากรเป็น อันดับสอง รวมทั้งการจัดการเทคโนโลยีการวิจัยและการจัดการความรู้รวมถึงการจัดการการเงินและ งบประมาณ การคำนึงถึงผลลัพธ์ทางการพยาบาล และการบริหารงานตามความเชื่อและปรัชญาของฝ่ายการพยาบาลเพื่อบริหารผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาลของโรงพยาบาลเอกชนในสังกัดมูลนิธิการกุศลให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้ง สติชเชอร์ (Stichler, 2006 : 71-73) กล่าวว่า หัวหน้าพยาบาลจะต้องมีวิสัยทัศน์ เพราะจะช่วยให้สามารถทำนายหรือพยากรณ์เหตุการณ์ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้โดยต้องมีวิธีการ คิดเชิงกลยุทธ์และต้องมีการสื่อสารเชิงกลยุทธ์สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ตามรับรู้และปฏิบัติได้จริงตลอดจนเป็นผู้ให้ทิศทาง ชี้แนวทางวิสัยทัศน์ เป้าหมายองค์กร รวมทั้ง มีกลยุทธ์จูงใจผู้ตามให้ปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร ให้ผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจในการทำงานสูง เกิดความภูมิใจ มีความยึดมั่นผูกพันกับองค์กร จงรักภักดี ซึ่งสิ่งเหล่านี้ น่าจะช่วยให้ผลลัพธ์ของงานสูงขึ้น ตลอดจนอรอุมา วงษ์พานิช (2551: 105-116) ที่ได้ทำการศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ. 2551-2560 โดยการรวบรวมความคิดเห็นที่เป็นฉันทามติของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ พบว่า ภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ. 2551-2560 ประกอบด้วย 9 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะและบุคลิกภาพ

2) ด้านความรู้ความสามารถ 3) ด้านการมีจริยธรรมและคุณธรรมในการปฏิบัติงาน 4) ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและ การสร้างเครือข่าย 5) ด้านการสร้างแรงจูงใจการเสริมสร้างพลังอำนาจ และการสร้างบรรยากาศในงาน 6) ด้านการมีวิสัยทัศน์และการจัดการเชิงกลยุทธ์ 7) ด้านการพัฒนาคุณภาพบริการและการตลาด 8) ด้านการจัดการความรู้และการบริหารการเปลี่ยนแปลง และ 9) ด้านการบริหารงานทั่วไปและการบริหารทรัพยากรมนุษย์

6. ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) จากการวิจัยพบว่า ด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นองค์ประกอบที่สำคัญในการพัฒนารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบททหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ในลำดับที่หก ซึ่งเป็นลำดับท้ายสุด โดยมีมิติ ที่มีน้ำหนักองค์ประกอบสูงสุด คือ มิติภาคีเครือข่าย (Stake Holder) ซึ่งเมื่อพิจารณาจากค่าเฉลี่ยตัวบ่งชี้ ภายใต้มิติภาคีเครือข่าย (Stake Holder) ผู้บริหารงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ มีความเห็นในตัวบ่งชี้ผู้บริหารเน้นความเข้าใจ เข้าถึง และการพัฒนาที่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่เป็น ตัวบ่งชี้ที่สำคัญโดยได้รับคะแนนเฉลี่ยสูงสุด การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ในทางที่ชอบ ที่ผู้บริหารจะได้รับมา ต้องมีการส่งเสริมคุณค่าได้รับการยอมรับจากชาวบ้านในชุมชน เนื่องจากผู้บริหารจะต้องเข้าใจวัฒนธรรมขององค์กร และสามารถถึงความอยู่ของชาวบ้านในชุมชนได้ด้วย จึงจะได้รับการยอมรับยกย่อง หากมีปัญหาเกิดขึ้นในพื้นที่ชาวบ้านจะเป็นผู้มาคอยช่วยเหลือ เจริญ และปกป้องหน่วยงานสาธารณสุขในชุมชน เปรียบเสมือนกำแพงป้องกันอีกหนึ่งชั้น หากผู้บริหารไม่สามารถเข้าถึงเครือข่ายได้ เมื่อเกิดปัญหา อาจจะทำให้เรื่องราวต่าง ๆ ลูกกลามบานปลายได้ สอดคล้องกับ ผลการวิจัยอับราฮัม ณรงค์รักษาเขต. (2548 : 405-406) พบว่า ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ คือ ความต้องการการมีส่วนร่วม ความต้องการการยอมรับ ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ความต้องการความยุติธรรม และความเท่าเทียมกัน และความต้องการให้ยอมรับความ เป็นอัตลักษณ์พิเศษของคนในพื้นที่ โดยใช้องค์ประกอบหลักด้านอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence) เป็นองค์ประกอบหลักที่ผู้บริหารจะต้องประพฤติตัวเป็นแบบอย่างที่ดีสำหรับผู้ตาม และเป็นที่ยกย่อง เคารพนับถือ ศรัทธา ไว้

วางใจและทำให้ผู้ตามเกิดความภาคภูมิใจ เมื่อร่วมงานผู้ตามจะพยายามประพฤติ ปฏิบัติเหมือนกับผู้นำและต้องการพยายามเลียนแบบ สอดคล้องกับ รัตติกรณ์ จงวิศาล (2543: 5-6) ได้ศึกษาผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยได้ให้นิยามเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงไว้ว่า ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) เป็นเรื่องของระดับพฤติกรรมที่ผู้นำแสดงให้เห็นในการจัดการหรือการทำงานเป็นกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตาม โดยการเปลี่ยนสภาพหรือเปลี่ยนแปลงความพยายามของผู้ร่วมงานหรือผู้ตามให้สูงขึ้นกว่าความพยายามที่คาดหวัง พัฒนาความสามารถของผู้ร่วมงานหรือ ผู้ตามไปสู่ระดับที่สูงขึ้นและมีศักยภาพมากขึ้น ทำให้เกิดการตระหนักรู้ในการกิจและวิสัยทัศน์ของกลุ่ม จูงใจให้ผู้ร่วมงานหรือผู้ตามมองไกลเกินกว่าความสนใจของพวกเขาไปสู่ประโยชน์ของกลุ่มหรือสังคม ซึ่งกระบวนการที่ผู้นำมีอิทธิพลต่อผู้ร่วมงานหรือผู้ตามจะกระทำ โดยผ่านองค์ประกอบพฤติกรรมเฉพาะ 4 ประการ (4I's) คือ การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นทางปัญญา และการคำนึงถึงความเป็นเอกลักษณ์บุคคลรวมทั้ง ประยุทธ์ ชูสอน (2548:77-79) ได้ศึกษาพฤติกรรมภาวะผู้นำและ แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือและได้ สรุปจากทัศนะเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนักวิชาการและ ผลการวิจัย ได้องค์ประกอบของพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงเพื่อใช้เป็นกรอบวิจัยพฤติกรรมภาวะผู้นำและ แนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือได้ 4 องค์ประกอบคือ 1) การมีอิทธิพลอย่างมีอุดมการณ์ (Idealized Influence or Charisma Leadership: II or CL) 2) การสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration Motivation: IM) 3)การกระตุ้นทางปัญญา (Intellectual Stimulation: IS) และ 4) การคำนึงถึงความเป็นปัจเจกบุคคล (Individualized Consideration: IC)

สรุปผลการวิจัย

องค์ประกอบหลัก องค์ประกอบย่อย และตัวบ่งชี้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบททหุ

วัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ที่พัฒนาขึ้น โดยผ่านกระบวนการตรวจสอบความเหมาะสมได้รับความคิดเห็นจากกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิ ได้รับฉันทานุมัติจากกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ และผลการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันอันดับสอง พบว่ามีความเหมาะสมสำหรับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ โดยประกอบด้วย องค์ประกอบหลัก จำนวน 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านจริยธรรมและธรรมาภิบาล (Ethic and Good Governance) 2) ด้านบริหารจัดการองค์กร (Organization Management) 3) ด้านบริหารการเปลี่ยนแปลง (Change Management) 4) ด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource) 5) ด้านวิสัยทัศน์และออกแบขององค์กร (Vision and Direction) และ 6) ด้านอิทธิพลอย่าง มีอุดมการณ์ (Idealized Influence) ภายใต้มิติสังคมพหุวัฒนธรรม 3 มิติ ได้แก่ 1) มิติวิถีชีวิต (Life Style) 2) มิติมรดกทางสังคม (Social Heritage) และ 3) มิติภาคีเครือข่าย (Stake Holder) รวมทั้งสิ้น 97 ตัวบ่งชี้ จึงทำให้ได้ตัวบ่งชี้รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้ ที่มีความเหมาะสมในการนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง ทั้งนี้ เพราะการบริหารองค์กรในยุคปัจจุบัน มีสภาพสังคมที่มีความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงขององค์กร รวมทั้งการขยายตัวของภาคเอกชน ดังนั้น ความเข้าใจในความเป็นพหุวัฒนธรรมถือเป็นปัจจัยหนึ่งที่จะช่วยให้การปฏิรูประบบราชการ ของหน่วยงานสาธารณสุขใน 3 จังหวัดชายแดนใต้ ให้ดำเนินการไปได้อย่างคล่องตัว รวมทั้งสภาวะการเปิดนโยบายเสรี ที่มุ่งเน้น เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน เกิดการทำความตกลงร่วมกันในการดำเนินงานด้านสาธารณสุขระหว่างประเทศร่วมกับประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาค ดังนั้น ภาวะผู้นำของผู้บริหาร ด้านสาธารณสุข ในบริบทพหุวัฒนธรรม ที่มีความเฉพาะและเหมาะสมกับบริบทสามจังหวัดชายแดนใต้ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่ง เพื่อนำพาองค์กรก้าวไปสู่การได้รับการยอมรับทั้งระดับภายในประเทศ และระดับนานาชาติ

ข้อเสนอแนะ

1. รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ภายใต้บริบทพหุวัฒนธรรมสามจังหวัดชายแดนใต้เป็นรูปแบบที่พัฒนาขึ้นจากฐานคิด การสังเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำร่วมกันระหว่างทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership) และทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ (Strategic Leadership) เนื่องจากทั้ง 2 ทฤษฎีมีความแข็งแกร่ง และสามารถปรับใช้ได้กับทุกงาน รวมทั้ง บริบทความเป็นพหุวัฒนธรรม ซึ่งเป็นเรื่องละเอียดอ่อนภายในพื้นที่ กล่าวคือ เพื่อให้ผู้บริหารงานทางด้านสาธารณสุขสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถ ถูกต้องตามหลักวิชาการและไม่ขัดแย้งต่อบริบทพหุวัฒนธรรมภายในพื้นที่ ดังนั้น แนวทางดังกล่าวจึงน่าจะถูกหยิบยกหรือผลักดันไปสู่การปรับใช้หรือการกำหนดนโยบายในการพัฒนาภาวะผู้นำของ ผู้บริหารงานสาธารณสุขในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

2. การบริหารจัดการหน่วยงานสาธารณสุขแบบพหุวัฒนธรรมภายใต้กรอบคิดทฤษฎีที่อยู่บนพื้นฐานและหลักการของวิถีชีวิต มรดกทางวัฒนธรรม และภาคีเครือข่ายนั้น ญ่กญ่สำคัญก็คือ การเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องไม่ว่าจะเป็นภาคเอกชน ผู้นำศาสนาในพื้นที่ หน่วยงานวิชาการ ใกล้เคียง ทีมงานผู้บริหาร รวมทั้งประชาชน ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเป็นที่ปรึกษา และกำหนดรายละเอียดการบริหารองค์กรตามความเหมาะสม

3. ควรให้ความสำคัญกับการจัดการภาวะผู้นำของผู้บริหารงานสาธารณสุข ในพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้ เป็นกรณีพิเศษ โดยเฉพาะผู้ที่จะมีเข้ามารับตำแหน่งที่สูงขึ้นหรือดำรงตำแหน่งทางการบริหารใหม่ เช่น แพทย์ที่พึ่งสำเร็จการศึกษาแพทยศาสตรบัณฑิต ซึ่งจะมีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องการตรวจรักษาแต่จะขาดประสบการณ์ในการบริหารงาน และด้วยบริบทความเป็นพหุวัฒนธรรมจำเป็นต้องใช้ทักษะพิเศษในการบริหารงาน เพื่อเข้าใจ เข้าถึง และพัฒนาองค์กรได้อย่างมีคุณภาพ ต่อไป

เอกสารอ้างอิง

- เกตุศิริพันธ์ ฉิมพลี. (2552). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและปัจจัยสนับสนุนทางการบริหารกับการทำงานเป็นทีมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน**. วิทยานิพนธ์ สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- ชาลี ไตรจันทร์. (2551). **การกำหนดและการประเมินสมรรถนะบุคลากรภาครัฐที่เหมาะสมในพื้นที่สามจังหวัดภาคใต้**. รายงานการวิจัย. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.
- ฐานข้อมูลข่าวจังหวัดชายแดนภาคใต้. (2555). **สถานการณ์ไฟใต้**. สืบค้นเมื่อ 25 พฤศจิกายน 2555, จาก <http://wbns.oas.psu.ac.th/>.
- ณรงค์ สหเมธาพัฒน์. (2552). **จดหมายข่าว ศบ.สต. ศูนย์บริหารการพัฒนาสุขภาพจังหวัดชายแดนภาคใต้**. 3 (พิเศษ). สงขลา : ร้านลายเส้น.
- ประยูทธ ชูสอน. (2548). **พฤติกรรมภาวะผู้นำและแนวทางการพัฒนาสู่ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษาในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. ดุษฎีนิพนธ์ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปราณี มีหาญพงษ์ และสุชาดา รัชชกุล. (2549). “ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย พฤติกรรมการเป็นสมาชิกขององค์กร กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลทั่วไป,” **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**, 18(1), 101 - 114.
- พงศ์เทพ สุธีรวิทย์. (2549). **ระบบสาธารณสุขในภาวะวิกฤต 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. สงขลา : สถาบันวิจัยระบบสุขภาพภาคใต้ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์.
- พรทิพย์ กวินสุพร. (2557). **องค์ประกอบและตัวบ่งชี้ของผลการดำเนินงานของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนในสังกัดมูลนิธิการกุศล**. ดุษฎีนิพนธ์ ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยคริสเตียน.
- มานิตย์ สะสมทรัพย์ และยุพิน อังสุโรจน์. (2552). “ความสัมพันธ์ระหว่างการมีคุณค่าในตน บรรยายากาจริยธรรมในการทำงาน กับความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชนในกำกับมูลนิธิ เขตกรุงเทพมหานคร,” **วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**. 21(3), 97-111.
- รพีพรรณ เอกสุภาพันธุ์. (2552). **การพัฒนายุทธศาสตร์การเสริมสร้างจรรยาบรรณของวิชาชีพ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน**. ดุษฎีนิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2543). **ผลการฝึกอบรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของนิสิตมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์**. ดุษฎีนิพนธ์ วิทยาศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- วรภาส ประสมสุข. (2549). **หลักการบริหารการศึกษาตามแนวพุทธธรรม**. ดุษฎีนิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร.
- วชิระ เพ็งจันทร์. (2547). **ปี 58 สธ.เสนอ ก.พ. ขยับ ‘ซี’ พยาบาลวิชาชีพสูงขึ้นกว่า 1 หมื่นตำแหน่ง เจาะลิกระบบสุขภาพ**. สืบค้นเมื่อ 23 มิถุนายน 2557, จาก <https://www.hfocus.org/content/2014/11/8746>.
- วิภาวรรณ บวงสรวง. (2550). **บทบาทหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐที่พึงประสงค์ ในทศวรรษหน้า (พ.ศ. 2551 - 2560)**. วิทยานิพนธ์ พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อมร รอดคล้าย. (2548). **การจัดระบบบริการสุขภาพในภาวะวิกฤติ 3 จังหวัดชายแดนภาคใต้**. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข.
- อรอุมา วงษ์พานิช. (2551). “การศึกษาภาวะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในช่วงปี พ.ศ.2551-2560,” **Thai Journal of Nursing Council**. 23(2), 115-116.
- อาคม ใจแก้ว. (2551). **รูปแบบการบริหารพื้นที่สามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. เอกสารวิชาการ. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่.

- อิบราเฮ็ม ณรงค์รักษาเขต. (2548). **ความต้องการที่แท้จริงของประชาชนในสามจังหวัดชายแดนภาคใต้**. เอกสารวิชาการ. ปัตตานี : วิทยาลัยอิสลาม มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตปัตตานี.
- Bentler, P. M. (1990). "Comparative Fit Indexes in Structural Models," **Psychological Bulletin**.170(2), 238-246.
- Connerley, M. L. (2005). **Leadership in a Diverse and Multicultural Environment : Developing Awareness, Knowledge, and Skills**. Thousand Oaks, Calif: Sage.
- Kline, R. B. (1998). **Principles and Practice of Structural Equation Modeling**. New York : Guilford Press.
- Northouse, P.G. (2003). **Leadership Theory and Practice**. (3rd edition). New York : Sage.
- Stichler, J. F. (2006). "The Emerging Nurse Executive," **AWHONN Lifelines**, 10(1), 71-73.
- Tichy, N.M. and Devanna, M.A. (1990). "The Transformational Leader," **Training and Development**. 19(1), 11.
- Van der Heijden, K. (1997). **Scenarios : The Art of Strategic Management**. New York : John Wiley and Sons.