

ภาวะผู้นำตามระบบบริหาร 4 แบบ ที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน  
ของหัวหน้าสถานีนอนามัยสาธารณสุขเขต 9, ประเทศไทย



วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร  
ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล  
พ.ศ. 2553

ลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยมหิดล

Copyright by Mahidol University

ภาวะผู้นำตามระบบบริหาร 4 แบบที่มีผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมาภัย  
สาธารณสุขเขต 9, ประเทศไทย

LEADERSHIP STYLE IN SYSTEM 4 MANAGEMENT AFFECTING TO PERFORMANCE  
MOTIVATION OF HEAD OF PUBLIC HEALTH CENTER'S REGION 9, THAILAND

อนุสรณ์ จันดาแสง 4837692 PHPH/M

วท.ม.(สาธารณสุขศาสตร์)สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข

คณะกรรมการที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์: ภูษิตา อินทรประสงค์, พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา), จรรยา กัทธ  
อาชาชัย, Sc.D.(Bios), ชวลิต หมั่นนุช, พบ.ด.(การบริหารการพัฒนา)

#### บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเชิงอธิบายแบบภาคตัดขวาง เพื่อวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของ  
ภาวะผู้นำตามระบบบริหาร 4 แบบ กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสถานีนอมาภัยสาธารณสุข  
เขต 9 จำนวน 212 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม ซึ่งประกอบด้วย คุณลักษณะส่วนบุคคล  
แบบสอบถามแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และแบบประเมินภาวะผู้นำของลิเคอร์ท วิเคราะห์ข้อมูลด้วย ร้อย  
ละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ใช้สถิติทดสอบ Pearson's product-moment correlation coefficient  
และ Logistic Regression Analysis

ผลการวิจัยพบว่า หัวหน้าสถานีนอมาภัยสาธารณสุขเขต 9 มีระดับแรงจูงใจในการทำงาน  
ระดับปานกลาง ภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีนอมาภัยสาธารณสุขเขต 9 ส่วนมากเป็นแบบปรึกษาหารือ แบบ  
เผด็จการอย่างมีศิลป์และแบบมีส่วนร่วม ตามลำดับ ไม่มีหัวหน้าสถานีนอมาภัยคนใดมีภาวะผู้นำแบบเผด็จ  
การ ภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีนอมาภัยมีความสัมพันธ์เชิงบวกระดับปานกลางกับแรงจูงใจในการ  
ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับ 0.05 และภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีนอมาภัยสาธารณสุขเขต  
9 สามารถอธิบายความผันแปรแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมาภัยสาธารณสุขเขต 9 ได้  
ร้อยละ 0.48 และหัวหน้าสถานีนอมาภัยที่มีภาวะผู้นำแบบปรึกษาหารือมีระดับแรงจูงใจเป็น 4.11 เท่าเมื่อ  
เทียบกับหัวหน้าสถานีนอมาภัยที่มีภาวะผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลป์

ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งนี้ ผู้บริหารน่าจะจัดทำหลักสูตรการอบรมด้านภาวะผู้นำให้กับ  
หัวหน้าสถานีนอมาภัยทุกคน โดยจัดทำเป็นแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัด ผู้บริหารน่าจะปฐมนิเทศหัวหน้า  
สถานีนอมาภัยคนใหม่ที่ได้รับตำแหน่ง เพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างเสริมความมั่นใจ

คำสำคัญ: แรงจูงใจในการปฏิบัติงาน / ภาวะผู้นำตามระบบบริหาร 4 แบบ / หัวหน้าสถานีนอมาภัยสาธารณสุข  
เขต 9

LEADERSHIP STYLE IN SYSTEM 4 MANAGEMENT AFFECTING THE PERFORMANCE  
MOTIVATION OF HEAD OF PUBLIC HEALTH CENTERS IN REGION 9, THAILAND

ANUSORN JANDASAENG 4837692 PPH/M

M.Sc.(PUBLIC HEALTH) MAJOR IN PUBLIC HEALTH ADMINISTRATION

THESIS ADVISORY COMMITTEE: BHUSITA INTARAPRASONG Ph.D.  
(Dev.Adm.), JANYA PATARAACHACHAI Sc.D.(Bios.), CHAWALIT MUENNUCH,  
Ph.D.(Dev.Adm.)

ABSTRACT

This research is an explanatory research and cross-sectional study to find the relationship of leadership style in System 4 management and performance motivation of heads of public health centers in Region 9, a total of 212 heads of public health centers. Data was collected by using a questionnaire. The research analyzed data by Pearson's product-moment correlation coefficient and Logistic Regression Analysis.

The results showed that heads of public health centers in Region 9 had performance motivation at the moderate level. Most of the heads of public health centers in Region 9 used consultative leadership and benevolent authoritative leadership respectively. There were no heads of public health centers who used exploitative authoritative leadership. Leadership style of heads of public health centers had a moderate positive relationship to the performance motivation at a significance level of  $p < 0.05$  and leadership of heads of public health centers in region 9 can explain 0.48% (Nagelkerke  $R^2$ ) of the performance motivation variance of heads of public health centers in Region 9. Heads of public health centers who had consultative leadership had a performance motivation 4.11 times higher (OR) compared with the heads of public health centers who used benevolent authoritative leadership.

Research recommendations: Administrators should conduct training courses in leadership for the heads of public health centers. Training should be done as a strategic plan of the province. Administrators should orient the newly promoted heads of public health centers to prepare for their readiness and build up their self-confidence.

KEY WORDS: PERFORMANCE MOTIVATION / LEADERSHIP STYLE IN SYSTEM  
4 MANAGEMENT / HEADS OF PUBLIC HEALTH CENTERS IN  
REGION 9

173 pages