

บทที่ 2

เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ในการศึกษาโมเดลสมการโครงสร้างพระหุระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องซึ่งนำเสนอตามลำดับ
ดังนี้

1. แนวคิดการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
2. แนวคิดประสิทธิผลการทำงาน
3. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำ
หมู่บ้าน (อสม.)
4. การวิเคราะห์พระหุระดับ
5. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

ความหมายของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

“อาสาสมัคร” เป็นคำที่เทียบเคียงความหมายกับศัพท์ภาษาอังกฤษว่า “Volunteer”
โดยที่คำว่า “Volunteer” นี้ ได้มีการใช้ครั้งแรกในช่วงศตวรรษที่ 17 ซึ่งหมายถึงผู้ที่สมัครเข้าเป็นทหาร
โดยไม่ได้ถูกบังคับให้เป็นตามปกติ กล่าวคือ สมัครใจที่จะเป็นเอง และความหมายนี้ยังรวมไปถึง
การสมัครใจทำงานใดๆ โดยไม่ได้รับค่าตอบแทน ในประเทศไทยใช้คำว่า อาสาสมัคร (Volunteer)
หมายถึง การทำสิ่งใด ๆ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน

เมธี จันทจักรภรณ์ (2552, หน้า 11) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัคร (Volunteer)
หมายถึง ผู้ที่สมัครใจทำงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคม โดยไม่คำนึงถึงผลตอบแทน
คุณสมบัติสำคัญของอาสาสมัคร มี 3 ประการ คือ

1. ทำงานด้วยความสมัครใจ ไม่ใช่ด้วยการถูกบังคับหรือเพราะเป็นหน้าที่
2. เป็นงานเพื่อประโยชน์แก่ประชาชนและสังคมหรือสาธารณประโยชน์
3. ทำโดยไม่หวังสิ่งตอบแทนเป็นเงิน ผลตอบแทนที่อาสาสมัครได้รับ คือ ความสุขใจ
ความภาคภูมิใจ ที่ได้ปฏิบัติงานที่เป็นประโยชน์แก่ประชาชน สังคม และประเทศชาติ

สุรรัตน์ รัตนบุญย์ (2553, หน้า 12 - 14) ได้ให้ความหมายของอาสาสมัคร (Volunteer)
หมายถึง เป็นการเลือกกระทำความต่าง ๆ ที่เห็นว่าเป็นสิ่งที่ควรกระทำและเป็นความรับผิดชอบต่อ
สังคม โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง และการกระทำนี้ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่
จากความหมายข้างต้นนี้จะเห็นถึงองค์ประกอบที่สำคัญของคำว่าอาสาสมัครอยู่ 4 ประการ คือ

1. การเลือก (Choose) หมายถึง การเลือกกระทำหรือไม่กระทำในสิ่งใด ๆ ภายใตเจตจำนงอิสระ
2. ความรับผิดชอบต่อสังคม (Social Responsibility) หมายถึง การกระทำที่มุ่งมั่นเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นซึ่งอาจเป็นได้ทั้งบุคคล กลุ่มคนหรือสังคมส่วนรวม
3. โดยไม่หวังผลตอบแทนเป็นเงินทอง (Without Monetary Parfit) หมายถึง ไม่ได้หวังผลรายได้ทางเศรษฐกิจ แต่อาจรับเป็นรางวัลหรือค่าใช้จ่ายทดแทนที่ตนเองได้ใช้จ่ายไป แต่อย่างไรก็ตามก็ไม่อาจเทียบได้กับค่าของสิ่งที่ได้กระทำลงไป
4. ไม่ใช่ภาระงานที่ต้องทำตามหน้าที่ (Beyond Basic Obligations) หมายถึง สิ่งที่ทำอยู่นั้นอยู่นอกเหนือความจำเป็น หรือการคาดหวังว่าจะต้องทำตามภาระหน้าที่ งานตามหน้าที่ประจำที่ได้รับค่าจ้าง การดูแลครอบครัวตนเอง ความรับผิดชอบต่อในฐานะพลเมือง เช่น การไปลงคะแนนเสียงเลือกตั้ง เป็นต้น

บัว ไช วระโท (2554, หน้า 11) ได้ศึกษาความหมายของอาสาสมัคร (Volunteer) จากนักวิชาการหลายท่านแล้วสรุปได้ว่า อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง บุคคลที่สมัครใจเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างเสียสละ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน แต่สิ่งที่ได้รับคือความสุขทางใจ ด้วยสิ่งที่ได้รับทางจิตใจนี้เอง ทำให้อาสาสมัครยังดำเนินอยู่ในสังคมต่อเนื่องเรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน

จึงสรุปได้ว่า อาสาสมัคร (Volunteer) หมายถึง บุคคลผู้สมัครทำงานเพื่อประโยชน์ประชาชนและสังคมส่วนรวม โดยไม่คำนึงถึงสิ่งตอบแทนและงานที่ทำไม่ได้อยู่ในงานหน้าที่ประจำ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) คือประชาชนในหมู่บ้านหรือในชุมชนที่มีจิตใจเสียสละต่อส่วนรวมมาทำหน้าที่ในการถ่ายทอดความรู้ด้านสุขภาพให้กับประชาชนและรณรงค์ให้ประชาชนในหมู่บ้านช่วยกันแก้ไขปัญาสุขภาพของชุมชน และในขณะเดียวกันก็ต้องดูแลสุขภาพของตนเองและครอบครัวให้เป็นตัวอย่างที่ดีด้วย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) นี้ถือเป็นรูปแบบหนึ่งของการมีส่วนร่วมของประชาชนที่กระทรวงสาธารณสุขได้ดำเนินการมาเป็นเวลายาวนานถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า 30 ปี มีการดำเนินงานครอบคลุมทุกหมู่บ้าน/ชุมชน เป็นหลักการของการสาธารณสุขมูลฐาน (Primary Health Care: PHC) ที่องค์การอนามัยโลก (WHO) ได้ประกาศให้ทุกประเทศทั่วโลกเร่งรัดและดำเนินการให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า (Health for ALL: HFA)

การพัฒนาระบบอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในงานสาธารณสุขมูลฐานเริ่มต้นจากการคัดเลือกผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผสส.) ด้วยวิธีการสังคมมิติครอบคลุมครอบครัว 8 - 15 หลังคาเรือนในละแวกบ้าน หรือคุ้มบ้านที่อยู่ใกล้กัน จำนวนผู้สื่อข่าวสาธารณสุข

ประจำหมู่บ้าน (ผส.) จึงขึ้นอยู่กับจำนวนหลังคาเรือนในหมู่บ้านนั้น หมู่บ้านใหญ่ก็จะมีผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.) มาก หมู่บ้านเล็กก็จะมีผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.) น้อย ผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.) จะแบ่งหน้าที่ตามละแวกบ้านของตน ทำหน้าที่ให้ข่าวสารแก่ประชาชน และนำปัญหาของประชาชนไปแจ้งต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ซึ่งในอดีตข่าวสารจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขไปสู่ประชาชนเป็นไปได้ยาก เนื่องจากความห่างไกลและการคมนาคมไม่สะดวก

ในระยะแรกจะมีเพียงผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.) เพียงกลุ่มเดียว แต่เนื่องจากกระทรวงสาธารณสุขพบว่าประชาชนมีความต้องการการรักษาพยาบาลเบื้องต้น เช่น การปฐมพยาบาล การทำแผลจากการบาดเจ็บเล็กน้อย การกินยาแก้ปวดหรือแก้ไอ เป็นต้น กระทรวงสาธารณสุขจึงจัดอบรมผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.) ให้มีความรู้ด้านการรักษาพยาบาลเบื้องต้นโดยคัดเลือกผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.) ซึ่งมีหลายคนในหมู่บ้านมาเพียง 1 คน และเข้ารับการอบรมระยะเวลา 15 วัน พร้อมทั้งฝึกปฏิบัติที่สถานีอนามัย เมื่ออบรมเสร็จแล้วจะได้รับประกาศนียบัตรในการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในแต่ละหมู่บ้านจึงมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เพียง 1 คน เท่านั้น

การดำเนินงานตั้งแต่ พ.ศ. 2520 - 2536 ในแต่ละหมู่บ้านจะมีอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) 2 ประเภท คือ ผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.) และอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) แต่เมื่อ พ.ศ. 2537 สมัยที่ ดร.อาทิตย์ อุไรรัตน์ เป็นรัฐมนตรีว่าการกระทรวงสาธารณสุข ได้ยกฐานะผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.) เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยให้ความรู้เพิ่มเติมกับผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.) ทั่วประเทศ เป็นการพัฒนาคุณภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขครั้งยิ่งใหญ่ครั้งหนึ่ง นับตั้งแต่ปี พ.ศ. 2537 เป็นต้นมา จึงยกเลิกผู้สื่อข่าวสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (ผส.)

เหลือแต่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ประเภทเดียว (เมธี จันทจักรุณณ์, 2552, หน้า 18)

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) กับงานสาธารณสุขมูลฐาน

อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หมายถึง บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากชาวบ้านไม่น้อยกว่า 10 หลังคาเรือน ในแต่ละคุ้มหรือละแวกบ้านและได้รับการอบรมตามหลักสูตรที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด โดยมีบทบาทหน้าที่สำคัญในฐานะผู้นำการเปลี่ยนแปลงด้านพฤติกรรมสุขภาพอนามัย การสื่อข่าวสาธารณสุข การแนะนำเผยแพร่ความรู้ การวางแผนและประสานกิจกรรมพัฒนาสาธารณสุขตลอดจนให้บริการสาธารณสุขด้านต่าง ๆ เช่น การส่งเสริมสุขภาพ การเฝ้าระวังและป้องกันโรค การช่วยเหลือและรักษาพยาบาลขั้นต้น โดยใช้ยาและเวชภัณฑ์ตามขอบเขต ระเบียบ

กระทรวงสาธารณสุขกำหนด การส่งต่อผู้ป่วยไปรับบริการ การฟื้นฟูสภาพและการคุ้มครองผู้บริโภค ด้านสุขภาพ สำหรับความรับผิดชอบดูแลครัวเรือนในหมู่บ้าน/ชุมชน กำหนดจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในหมู่บ้าน/ชุมชน โดยเฉลี่ย 1 คน รับผิดชอบ 10 - 15 ครัวเรือน (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2554, หน้า 11 - 12)

เมธี จันทจารุภรณ์ (2552, หน้า 25 - 35) ได้อธิบายถึงการมีส่วนร่วมของประชาชน ในงานสาธารณสุขมูลฐาน การพัฒนางานสาธารณสุขมูลฐานพัฒนาจากแนวคิด 3 ก. คือ กำลังคน งบประมาณ กองทุน มีประชาชนที่กระทรวงสาธารณสุขอบรมในรูปแบบแกนนำสุขภาพประจำครอบครัว อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้การดูแลสุขภาพของตนเองและคนในครอบครัว จะเห็นได้ว่าประชาชนได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน ในรูปของอาสาสมัครสาธารณสุข กิจกรรมสาธารณสุขมูลฐานในปัจจุบันที่ให้ประชาชนมีส่วนร่วม มี 14 องค์ประกอบ ดังนี้

1. การสุศึกษา เป็นการถ่ายทอดความรู้เกี่ยวกับการป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพแลประชาสัมพันธข้อมูลข่าวสารต่อชุมชน
2. การโภชนาการ เป็นการเฝ้าระวังภาวะโภชนาการของประชาชนในชุมชนโดยทำการสำรวจเฝ้าระวังและติดตามภาวะทุพโภชนาการในชุมชนตามกลุ่มเป้าหมาย คือ เด็กอายุ 0 - 4 ปี เด็กนักเรียนอายุ 5 - 16 ปี หญิงมีครรภ์ หญิงหลังคลอด กลุ่มปัญหาเฉพาะตามพื้นที่และการให้สุศึกษาเรื่องโภชนาการ อาหารหลัก 5 หมู่ อาหารเสริม ธาตุไอโอดีนแก่กลุ่มเป้าหมาย เป็นต้น
3. การจัดการน้ำสะอาด และการสุขาภิบาลเบื้องต้นในปัจจุบันการบริโภคน้ำสะอาดครอบคลุมแต่ราคาน้ำดื่มเพื่อบริโภคมีราคาสูงมาก ซึ่งภาครัฐหาแนวทางแก้ไขต่อไป
4. การอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัว ให้ความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพอนามัยของแม่และเด็กตั้งแต่ก่อนเริ่มตั้งครรภ์ ขณะตั้งครรภ์ คลอด จนกระทั่งหลังคลอด รวมทั้งการดูแลสุขภาพของทารกตั้งแต่อยู่ในครรภ์ การรณรงค์ให้ความสำคัญของการวางแผนครอบครัว โดยอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ช่วยประชาสัมพันธให้คำแนะนำอย่าเผลอคุมกำเนิดดูยางอนามัย และการเข้ามามีส่วนร่วมในโครงการสายใยรักครอบครัว
5. การเสริมสร้างภูมิคุ้มกันโรค อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทำหน้าที่ช่วยเหลือ ประชาสัมพันธแนะนำคนในหมู่บ้านให้รับบริการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ในกลุ่มเป้าหมายเด็กแรกเกิดถึง 5 ปี เด็กวัยเรียน หญิงตั้งครรภ์ เป็นต้น
6. การควบคุมและป้องกันโรคประจำท้องถิ่น โรคที่เป็นปัญหาเกิดขึ้นเป็นประจำในชุมชน เช่น ไข้เลือดออก ไข้มาลาเรีย โรคอุจจาระร่วง และโรคประจำถิ่นได้เปลี่ยนแปลงเกิดโรคไข้หวัดนกแพร่ระบาดอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ร่วมกับประชาชนในชุมชน รณรงค์กำจัด

แหล่งเพาะพันธุ์ยุง ประชาสัมพันธ์เผยแพร่ความรู้ และการเฝ้าระวังโรค เพื่อป้องกันการแพร่ระบาดของโรค

7. การรักษาพยาบาลเบื้องต้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นผู้ให้บริการตรวจรักษาโรคง่าย ๆ ที่ไม่ซับซ้อนและให้การปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่คนในชุมชน เช่น ไข้หวัด ท้องเดิน บาดแผลเล็กน้อย คัดกรองผู้ป่วย ส่งต่อไปรับการรักษาที่ถูกต้อง โดยให้บริการที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐาน (ศสมข.) นอกจากนั้น อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ยังคัดกรองผู้ป่วยโรคความดันโลหิต โรคเบาหวาน ด้วยการวัดความดันโลหิตและตรวจน้ำตาลในปัสสาวะ เพื่อให้คำแนะนำและส่งผู้ป่วยไปรับการรักษาได้ทันที่

8. การจัดหายาที่จำเป็นไว้ใช้ในหมู่บ้าน มีทั้งในรูปของยาสามัญประจำบ้านและยาสมุนไพรที่เป็นภูมิปัญญาท้องถิ่นทั้งการปลูกไว้ใช้เองหรือมีไว้เพื่อจำหน่าย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ร่วมมือกับประชาชนนำสมุนไพรมาใช้ให้เกิดประโยชน์ ด้วยการแนะนำบอกกล่าวการนำไปใช้

9. การทันตสาธารณสุข อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ประชาสัมพันธ์แนะนำให้ประชาชนรับรู้และตระหนักถึงความสำคัญการดูแลสุขภาพฟันของตนเอง คนในครอบครัว และเพื่อนบ้าน

10. การส่งเสริมสุขภาพจิต อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ช่วยสำรวจค้นหาติดตามผู้ป่วยใน 3 กลุ่มโรค คือ โรคจิต โรคซึมเศร้า และโรคปัญญาอ่อน และสำรวจผู้พิการในชุมชน ชักชวนให้ประชาชนเข้าร่วมกิจกรรมที่ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของสมาชิกทุกกลุ่มอายุ ส่งเสริมการดูแลสุขภาพกายและจิตของคนในชุมชน การจัดตั้งชมรมผู้สูงอายุในชุมชน และจัดตั้งแกนนำการดูแลสุขภาพจิตของบุคคลในครอบครัว

11. การป้องกันและควบคุมโรคเอดส์ อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้ความรู้เรื่องโรคเอดส์แก่คนในชุมชน แนะนำผู้นำสงฆ์ไปพบเจ้าหน้าที่สาธารณสุขให้คำแนะนำปรึกษาแก่ผู้ติดเชื้อเอดส์ ครอบครัวและชุมชน

12. การป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุ อุบัติภัยและโรคไม่ติดต่อ ให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการดูแลป้องกันตนเอง และครอบครัวให้ปลอดภัยจากโรคและอุบัติเหตุ อุบัติภัย

13. การป้องกันและแก้ไขมลภาวะสิ่งแวดล้อมที่เป็นพิษเป็นภัย อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ชักชวนให้ประชาชนในชุมชนเห็นความสำคัญและมีส่วนร่วมในกิจกรรมพิทักษ์และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมเฝ้าระวังสภาพแวดล้อม เช่น คุณภาพน้ำจากแหล่งน้ำในชุมชน การใช้สารเคมีกำจัดศัตรูพืช การรักษาสิ่งแวดล้อมเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม

14. การคุ้มครองผู้บริโภค อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จะเป็นคนช่วย สอดส่องดูแลและให้คำแนะนำแก่คนในหมู่บ้านรวมถึงการรักษาผลประโยชน์ไม่ให้มีการเอาเปรียบ ผู้บริโภคในการเลือกซื้อผลิตภัณฑ์ อาหาร เครื่องสำอาง ยา วัตถุอันตรายได้อย่างถูกต้อง ระวังภัย การเลิกละในชุมชน

สมรรถนะและบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

กระทรวงสาธารณสุขได้จัดหลักสูตรมาตรฐานฝึกอบรมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ปีพุทธศักราช 2550 และได้กำหนดมาตรฐานสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ดังนี้ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2553, หน้า 9)

1. สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับพื้นที่
2. สามารถเป็นผู้นำในงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รักษาพยาบาลเบื้องต้น ตลอดจนการเฝ้าระวังสุขภาพและคัดกรองผู้ป่วย
3. สามารถสร้างและบริหารเครือข่ายในการดำเนินงานสร้างสุขภาพแบบหุ้นส่วน
4. สามารถรณรงค์ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมให้ตื่นตัวและรับผิดชอบต่อตนเอง ชุมชน และสภาพแวดล้อมของสังคม
5. สามารถเตรียมและริเริ่มมาตรการทางสังคมใหม่ ๆ ที่จะมียผลต่อการจัดหรือลดปัญหาทางสุขภาพ
6. สามารถสร้างจิตสำนึกประชาชนในการเฝ้าระวังดูแลสุขภาพ
7. สามารถสร้างโอกาสให้เด็กและเยาวชนเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสุขภาพอนามัย และชุมชน

เพื่อให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สามารถดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามสมรรถนะอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) กระทรวงสาธารณสุขได้ปรับบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในทศวรรษใหม่ ทศวรรษที่ 4 ของการสาธารณสุขมูลฐาน โดยเน้นการพัฒนามากกว่าบริการดังนี้ (กรมสนับสนุนบริการ, 2553, หน้า 10)

1. ปรับพฤติกรรมสุขภาพโดยทำตนเป็นแบบอย่างและสร้างพฤติกรรมสุขภาพในชุมชน ทั้งด้านการส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมโรค และการป้องกันโรค โดยเป็นแกนนำในการขับเคลื่อน ชุมชน และชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาสุขภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน
2. ดูแลสิ่งแวดล้อมโดยการรณรงค์ลดโลกร้อน ป้องกันควบคุมโรคติดต่อ ความทั้งเป็นผู้นำ ในการขับเคลื่อนประเด็นสุขภาพในชุมชน การเฝ้าระวังป้องกันปัญหาสาธารณสุขในหมู่บ้านชุมชน เช่น กิจกรรมเฝ้าระวังทางโภชนาการ การเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ การฝากครรภ์ การเฝ้าระวัง ด้านการส่งเสริมภูมิคุ้มกันโรค การเฝ้าระวังป้องกัน และควบคุมโรคระบาดและโรคประจำถิ่น

3. บริหารจัดการวางแผนแก้ไขปัญหาและพัฒนาชุมชน ที่มีฐานมาจากแผนที่ทางเดินยุทธศาสตร์โดยใช้งบประมาณจากองค์การบริหารส่วนตำบลและจากแหล่งอื่น ๆ

4. สื่อข่าวสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในหมู่บ้าน ชุมชน หรือเป็นนักสื่อสารสุขภาพ

5. ประสานงานกับบุคคล องค์กร และเครือข่าย ทำงานเป็นทีมกับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และกลุ่มภาคีสุขภาพ ตลอดจนเป็นผู้นำในการจัดกระบวนการประชุมอย่างพร้อมสรรพ โดยเป็นวิทยากร กระบวนการและอำนวยความสะดวกการประชุม รวมถึงการจัดการความรู้

6. ดูแลให้สิทธิประโยชน์ด้านหลักประกันสุขภาพ และสาธารณสุขของประชาชนในหมู่บ้าน โดยเป็นแกนนำในการประสานงานกับผู้นำชุมชน องค์การบริหารส่วนตำบลและเครือข่ายของชุมชนกระตุ้นให้มีการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขของหมู่บ้านบนพื้นฐานของชุมชนและสอดคล้องกับเศรษฐกิจพอเพียง โดยเน้นพัฒนาและแก้ไขปัญหาด้านสังคมเศรษฐกิจและจิตใจควบคู่กันไป

7. ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน เช่น การรักษาพยาบาลเบื้องต้น การปฐมพยาบาลเบื้องต้น การจ่ายยุงฆาตอนามัย การตรวจวัดความดันโลหิต การตรวจน้ำตาลในเลือด การส่งต่อผู้ป่วย และการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อมาจากสถานบริการ

8. สถานที่ทำงานที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน (ศสมช.) หรือสถานที่ที่หมู่บ้านกำหนดการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตามโครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เจริญ

กระทรวงสาธารณสุขได้ออกประกาศเรื่องแนวทางและหลักเกณฑ์การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โครงการส่งเสริมอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เจริญ พ.ศ. 2552 เป็นต้นมา และให้เป็นนโยบายสำคัญของกระทรวงสาธารณสุข มีดังนี้ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2552, หน้า 37 - 41)

1. การดูแลหญิงตั้งครรภ์และหญิงหลังคลอด โดยสำรวจให้คำแนะนำและเฝ้าระวังในกลุ่มหญิงตั้งครรภ์

2. การสร้างเด็กไทยในอนาคตโดยส่งเสริมการเลี้ยงลูกด้วยนมแม่ ตั้งแต่แรกเกิดถึงหกเดือน ส่งเสริมการให้นมลูกให้เด็ก ดูแลส่งเสริมพัฒนาการเด็ก

3. การดูแลผู้สูงอายุและผู้พิการ โดยสำรวจประเมินสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการจัดกิจกรรมพัฒนาผู้สูงอายุและผู้พิการ เยี่ยมบ้าน และดำเนินการชมรมผู้สูงอายุและผู้พิการ

4. จัดรณรงค์ตามสภาพปัญหาของชุมชน ตามช่วงปฏิทินการรณรงค์ของกระทรวงสาธารณสุข

- 4.1 เดือนเมษายน เรื่องอุบัติเหตุในชุมชน
- 4.2 เดือนพฤษภาคม เรื่องการเฝ้าระวังและควบคุมวัณโรค
- 4.3 เดือนมิถุนายน เรื่องภาวะโลกร้อน
- 4.4 เดือนกรกฎาคม เรื่องการเฝ้าระวังยาเสพติดในชุมชน
- 4.5 เดือนกันยายน เรื่องโรคหัวใจ

และในระยะแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติฉบับที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) กระทรวงสาธารณสุข ยังให้ความสำคัญการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เชิงรุกโดยกำหนด เป็นยุทธศาสตร์การพัฒนาในแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 1: เสริมสร้างความเข้มแข็งของภาคีสุขภาพในการสร้างสุขภาพตลอดจนการพึ่งพาตนเองด้านสุขภาพบนพื้นฐานภูมิปัญญาไทย ตามกลวิธีและมาตรฐานพัฒนาศักยภาพแกนนำชุมชนและเครือข่ายสุขภาพ ให้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สามารถนำแนวคิดและประสานการดำเนินงานด้านสุขภาพเชิงรุกในพื้นที่

ในงานวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยเห็นว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ได้มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องเรื่อยมาจึงได้สนใจที่จะศึกษาโมเดลสมการ โครงสร้างประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยใช้มาตรฐานการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตามคู่มือ อสม.ยุคใหม่ ดังนี้ (กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ, 2554, หน้า 16 - 18)

บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตามมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน

1. เป็นผู้สื่อข่าวสาธารณสุขระหว่างเจ้าหน้าที่และประชาชนในหมู่บ้าน
2. เป็นผู้ให้คำแนะนำถ่ายทอดความรู้แก่เพื่อนบ้านและแกนนำสุขภาพประจำครอบครัวในเรื่องต่าง ๆ 14 องค์ประกอบของงานสาธารณสุขมูลฐาน
3. เป็นผู้ให้บริการสาธารณสุขแก่ประชาชน ได้แก่ การส่งต่อผู้ป่วยและการติดตามดูแลผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อมาจากสถานบริการ การถ่ายยาเม็ดคุมกำเนิด ถุงยางอนามัย การปฐมพยาบาลเบื้องต้น
4. หมุนเวียนกันปฏิบัติงานที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนในการ
 - 4.1 จัดทำศูนย์ข้อมูลข่าวสารของหมู่บ้าน
 - 4.2 ถ่ายทอดความรู้และจัดกิจกรรมตามปัญหาของหมู่บ้าน
 - 4.3 ให้บริการที่จำเป็นใน 14 กิจกรรมสาธารณสุขมูลฐาน
5. เฝ้าระวังและป้องกันปัญหาสาธารณสุขในหมู่บ้าน เช่น ในเรื่องโภชนาการขาดสารอาหารและขาดธาตุไอโอดีน เรื่องอนามัยแม่และเด็กโดยติดตามหญิงมีครรภ์ให้มาฝากท้องและตรวจครรภ์ตามกำหนด การสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค ติดตามให้มารดานำเด็กไปรับวัคซีนตามกำหนดและการเฝ้าระวังเรื่องโรคประจำถิ่น เป็นต้น

6. เป็นผู้นำในการบริหารจัดการวางแผนแก้ปัญหาและพัฒนาหมู่บ้าน/ ชุมชน โดยใช้งบประมาณที่ได้รับจากกระทรวงสาธารณสุข องค์การบริหารส่วนตำบล หรือแหล่งอื่น ๆ

7. เป็นแกนนำในการชักชวนเพื่อนบ้านเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนางานสาธารณสุขของชุมชน และพัฒนาคุณภาพชีวิตโดยใช้กระบวนการความจำเป็นพื้นฐาน (จปฐ.) และรวมกลุ่มในการพัฒนาสังคมด้านต่าง ๆ

8. คู่มือสิทธิประโยชน์ด้านสาธารณสุขของประชาชนในหมู่บ้าน โดยเป็นแกนนำในการประสานกับกลุ่มผู้นำชุมชน และองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) กระตุ้นให้มีการวางแผนและดำเนินงานเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขของหมู่บ้าน

บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตามมาตรฐานสมรรถนะ อสม.

1. สามารถนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเพื่อพัฒนาและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับพื้นที่
2. สามารถเป็นผู้นำในงานส่งเสริมสุขภาพและป้องกันโรค รักษาพยาบาลเบื้องต้นฟื้นฟูสมรรถภาพและคุ้มครองผู้บริโภค
3. สามารถสร้างและบริหารเครือข่ายในการดำเนินงานสร้างสุขภาพแบบหุ้นส่วน
4. สามารถรณรงค์ขับเคลื่อนชุมชนและสังคมให้ตื่นตัวและรับผิดชอบต่อตนเองชุมชนและสิ่งแวดล้อมของชุมชน
5. สามารถเตรียมและริเริ่มมาตรการทางสังคมใหม่ ๆ ที่จะมีผลกระทบต่อสุขภาพ
6. สามารถสร้างจิตสำนึกเรื่องจิตอาสาในการร่วมจัดการสุขภาพชุมชน
7. สามารถสร้างโอกาสให้เด็ก เยาวชน แกนนำอื่น ๆ เข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพชุมชน

บทบาทและหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก

1. ดูแลสุขภาพอนามัยเชิงรุกในกลุ่มแม่และเด็ก ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยเรื้อรังในชุมชน
2. เสริมสร้างสุขภาพและแก้ไขปัญหาสุขภาพชุมชน โดยแผนสุขภาพตำบลร่วมกับภาคีเครือข่ายต่าง ๆ ในชุมชน เพื่อลดโรคเบาหวาน ความดันโลหิตสูง มะเร็ง หัวใจและหลอดเลือด อัมพฤกษ์ อัมพาต และหนุนการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
3. เป็นทูตไอโอดีน ในการให้ความรู้เรื่องโรคขาดสารไอโอดีน ตรวจสอบไอโอดีนในเกลือ น้ำปลา ซอสปรุงรส และแนะนำหญิงตั้งครรภ์บริโภคเกลือไอโอดีน

แนวคิดประสิทธิผลการทำงาน

ความหมายของประสิทธิผลการทำงาน

ความหมายของคำว่า ประสิทธิภาพได้มีผู้ให้ความหมายไว้หลายประการแตกต่างกันไปตามแต่ทัศนะ ซึ่งอาจเป็นประสิทธิผลของบุคคล ของกลุ่มหรือของหน่วยงาน ดังนี้

ดิน ปรัชญพฤทธ์ (2550, หน้า 130) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึงระดับที่คนสามารถทำงานให้บรรลุเป้าหมายได้มากน้อยเพียงใด

ศิริชัย กาญจนวาสี (2552, หน้า 147) ประสิทธิภาพ (Effectiveness) หมายถึง การบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่พึงปรารถนาไม่ว่าจะเป็นผลผลิต ผลกระทบ ผลลัพธ์ ได้ผลตรงตามผลที่คาดหวังไว้และเป็นที่พึงพอใจของผู้ใช้หรือผู้รับ

รอบบินส์ (Robbins, 1996) ได้ให้ความหมายประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึงความสำเร็จตามเป้าหมายของการทำให้ปัจจัยนำเข้ากลายเป็นปัจจัยป้อนออก

นาฮาวานดี และเมเลกซาเดซ (Nahavandi & Malekzadeh, 1999) ได้ให้ความหมายของประสิทธิผล (Effectiveness) หมายถึง การที่บุคคลหรือองค์กรได้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ตามแผนซึ่งหมายถึงคุณภาพของงาน ความพึงพอใจของลูกค้า นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่ดีขึ้นกว่าเดิม และความพึงพอใจของบุคคลที่ทำงาน

กิบสัน, อิวานเนควิช (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 2000) กล่าวว่าประสิทธิผลมี 3 ระดับ ได้แก่ ระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับองค์กรในแต่ละระดับของประสิทธิผลจะมีปัจจัยที่เป็นเหตุแตกต่างกันดังนี้

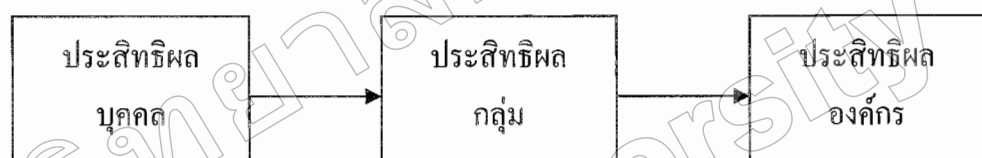
1. ประสิทธิภาพระดับบุคคล (Individual Effectiveness) เป็นการเน้นผลการทำงานเฉพาะบุคคลหรือสมาชิกในองค์กรที่ทำงานตามหน้าที่และตำแหน่งในองค์กรซึ่งโดยทั่วไปผู้บังคับบัญชาประเมินประสิทธิภาพระดับบุคคล โดยใช้กระบวนการประเมินผลการทำงานเพื่อพิจารณาการขึ้นค่าตอบแทนหรือการได้รับรางวัลตอบแทน ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับบุคคล ได้แก่ ความสามารถ (Ability) ทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) เจตคติ (Attitude) แรงจูงใจ (Motivation) และความเครียด (Stress)

2. ประสิทธิภาพระดับกลุ่ม (Group Effectiveness) เป็นภาพรวมของกลุ่มบุคคลที่เป็นสมาชิกในองค์กรที่ทำงานในหน้าที่และตำแหน่งในองค์กร ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับกลุ่ม ได้แก่ ความสามัคคี (Cohesiveness) ภาวะผู้นำ (Leadership) โครงสร้าง (Structure) สถานภาพ (Status) บทบาท (Role) และบรรทัดฐาน (Norms)

3. ประสิทธิภาพระดับองค์กร (Organizational Effectiveness) เป็นภาพรวมประสิทธิผลระดับบุคคลและระดับกลุ่ม ปัจจัยที่เป็นเหตุให้เกิดประสิทธิภาพระดับองค์กร ได้แก่ สภาพแวดล้อม

(Environment) เทคโนโลยี (Technology) กลยุทธ์ (Strategic Choices) โครงสร้าง (Structure) กระบวนการต่าง ๆ (Processes) และวัฒนธรรม (Culture)

ประสิทธิผลทั้ง 3 ระดับ จะมีความสัมพันธ์เชื่อมโยงกับประสิทธิผลระดับบุคคล ประสิทธิผลระดับกลุ่ม และประสิทธิผลระดับองค์กร แสดงให้เห็นว่าประสิทธิผลของกลุ่มจะขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคล ในขณะที่ประสิทธิผลขององค์กรขึ้นอยู่กับประสิทธิผลของบุคคลแต่ละกลุ่ม ความสัมพันธ์เชื่อมโยงกันทั้ง 3 ระดับ ดังนี้ จะมีพลังร่วม (Synergistic Effects) ซึ่งทำให้ประสิทธิผลของกลุ่มมีมากกว่าผลรวมของประสิทธิผลของบุคคลเพราะว่าการใช้พลังร่วมจะตระหนักถึงการใช้ความพยายามร่วมกับความสัมพันธ์เชื่อมโยงทั้ง 3 ระดับ มีลักษณะค้ำภาพ (Gibson, 2000)



ภาพที่ 2 ความสัมพันธ์เชื่อมโยงของประสิทธิผล

จะเห็นได้ว่าประสิทธิผลของบุคคลนั้นมีความอย่างยิ่งต่อการเกิดประสิทธิผลของกลุ่มและประสิทธิผลขององค์กร การที่บุคคลในองค์กร ได้แก่ ผู้บริหาร หัวหน้างานและผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพภายในหน้าที่เฉพาะของตน และความร่วมมือร่วมใจในการทำงานแล้วกลุ่มและองค์กรก็จะมีประสิทธิผลไปด้วย

จึงสรุปได้ว่าประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะของบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จตามเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่มีไว้

1. การวัดประสิทธิผลระดับบุคคล เป็นการวัดเกี่ยวกับทัศนคติ บุคลิกภาพ ความรู้และทักษะความชำนาญของบุคคลซึ่งเป็นผลที่เกิดขึ้นจากโครงการเก็บข้อมูล โดยใช้แบบทดสอบแบบสอบถาม และแบบสัมภาษณ์

2. การวัดประสิทธิผลระดับองค์กรเป็นการวัดผลการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในระดับองค์กร มาตราวัดที่ใช้จะเกี่ยวข้องกับลักษณะงานของแต่ละองค์กร

การวัดประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในการวิจัยครั้งนี้ได้ใช้แนวคิดของโรบบินส์ (Robbins, 2001) ที่อธิบายพฤติกรรมของสมาชิกในองค์กรมาจากปัจจัยในระดับต่าง ๆ ได้แก่ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับกลุ่ม และปัจจัยระดับ

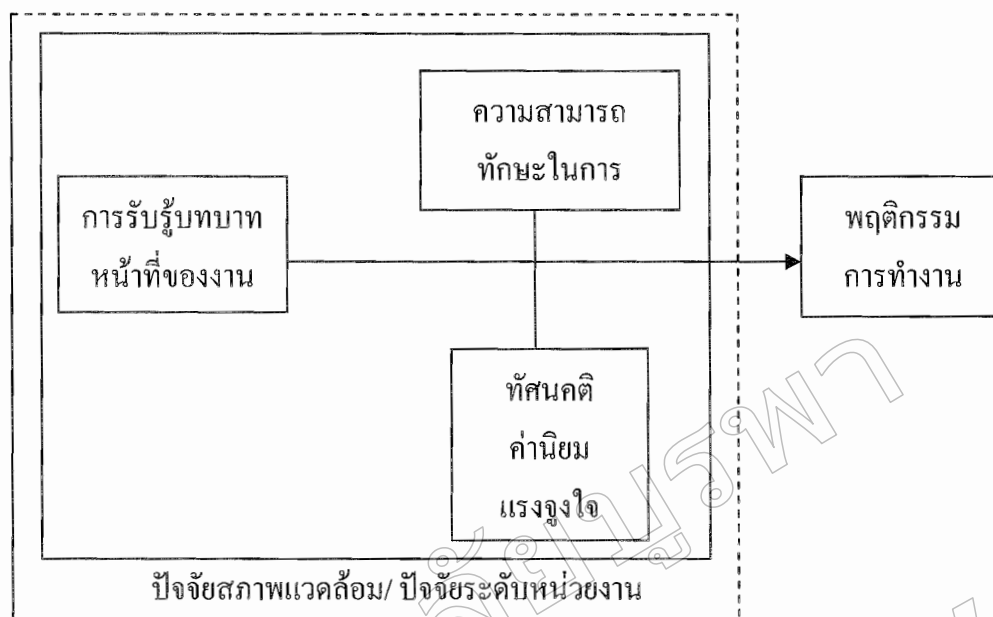
องค์กร โดยปัจจัยในแต่ละระดับนั้นเป็นทั้งเหตุและผลอันส่งผลและมีอิทธิพลต่อกันโดยปัจจัยในระดับบุคคล เช่น ความสามารถในการทำงาน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ความพึงพอใจในการทำงาน จะส่งผลต่อปัจจัยในระดับกลุ่มและระดับองค์กรขณะที่ปัจจัยระดับกลุ่ม เช่น บรรยากาศในที่ทำงาน การบริหารของหัวหน้า ก็ส่งผลไปยังปัจจัยในระดับบุคคลและปัจจัยระดับองค์กร และปัจจัยในระดับองค์กร เช่น นโยบายขององค์กร กฎระเบียบในการทำงาน ก็จะส่งผลกลับไปยังปัจจัยในระดับบุคคล ซึ่งอธิบายไว้คล้ายกับ Gibson (2000)

โรบินสัน (Robbins, 2001) ได้เสนอตัวแบบจำลองพฤติกรรมองค์กร (Basic Organizational Behavior Model) โดยแบ่งปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพในการทำงานออกเป็น 3 ระดับ คือ ปัจจัยระดับบุคคล ปัจจัยระดับกลุ่มและปัจจัยระดับองค์กร ปัจจัยแต่ละระดับนั้นต่างก็ส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงานโดยปัจจัยเหล่านั้นเป็นเสมือนกับสิ่งที่สมาชิกในองค์กรได้รับเข้าไปและสะท้อนออกมาเป็นพฤติกรรมการทำงาน โดยปัจจัยทั้ง 3 ระดับ มีดังนี้

1. ปัจจัยระดับบุคคล เช่น ลักษณะทางชีวสังคม อายุ เพศ และสถานภาพสมรส บุคลิกภาพ (Personality) ค่านิยมและทัศนคติ (Value and Attitude) ความสามารถ (Ability) การรับรู้ (Perception) แรงจูงใจ (Motivation) การเรียนรู้ของบุคคล (Individual Learning)
2. ปัจจัยระดับกลุ่ม เช่น การสื่อสาร (Communication) ลักษณะภาวะผู้นำ (Leadership) ความสัมพันธ์ภายในกลุ่ม (Intergroup Relations)
3. ปัจจัยระดับองค์กร เช่น นโยบายขององค์กรและการฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ (Humanresource Politics and Practices) วิธีประเมินผลการปฏิบัติงาน (Performance Appraisal Methods)

ในการศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จึงมีความสำคัญยิ่งต่อการพัฒนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน สำหรับการศึกษาที่ผู้วิจัยมุ่งที่จะอธิบายประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในลักษณะโมเดลเชิงสาเหตุซึ่งมีปัจจัยระดับบุคคลและปัจจัยระดับหน่วยงานหรือองค์กร โดยปัจจัยในระดับหน่วยงานจะส่งผลต่อปัจจัยในระดับบุคคล

Albanese (1981) ได้เสนอแนวคิดผลการทำงานของบุคคลโดยพฤติกรรมการทำงาน (Job Performance Behavior) เป็นผลมาจากปัจจัยหลักคือปัจจัยด้านบุคคลกับปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ซึ่งจะมีปฏิสัมพันธ์ซึ่งกันและส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงาน โดยตัวแปรสภาพแวดล้อมในการทำงานจะเป็นปัจจัยในระดับหน่วยงาน ในการวิจัยครั้งนี้ ซึ่งมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานดังนี้



ภาพที่ 3 ความสัมพันธ์ของปัจจัยตามแนวคิดของอัลมานอส

ปัจจัยระดับหน่วยงาน ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานประกอบด้วย

1. สภาพแวดล้อมระดับใกล้ (Immediate) เป็นสภาพของการทำงาน สถานที่ทำงาน ลักษณะงาน เพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ตลอดจนถึงเป้าหมายของการทำงานภายในหน่วยงานที่ทำอยู่
2. สภาพแวดล้อมระดับกลาง (Intermediate) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับจุดประสงค์เป้าหมายขององค์กรที่มีมากกว่าเป้าหมายภายในหน่วยงานที่บุคคลทำงานอยู่ตลอดถึงระบบการให้รางวัลขององค์กร ขนาดขององค์กรที่มีมากกว่าเป้าหมายภายในหน่วยงานที่บุคคลทำงานอยู่ตลอดถึงระบบการให้รางวัลขององค์กร ขนาดขององค์กร ประเภทของผู้บริหารองค์กร
3. สภาพแวดล้อมระดับไกล (External) เป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับระบบการเมืองและเศรษฐกิจ

ปัจจัยระดับบุคคลประกอบด้วย

1. ความสามารถและทักษะ เป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อการทำงานให้สำเร็จ ความสามารถเป็นลักษณะเฉพาะของบุคคล ที่ได้รับการสั่งสมมาจากวัยเยาว์และได้รับการฝึกฝนจนเกิดความชำนาญ ทักษะในการทำงาน
2. การรับรู้บทบาทและหน้าที่เป็นการที่บุคคลรับรู้หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายที่จะต้องทำอย่างไรให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการทำงาน
3. ทัศนคติ ค่านิยม และแรงจูงใจ ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะทางจิตใจซึ่งจะก่อให้เกิดความรู้สึกที่ต้องการหรืออยากจะทำงานนั้นให้สำเร็จคล่องตามวัตถุประสงค์ของงาน

บอร์แมน และ โมโตวิดโล (Borman & Motowidlo, 1997) ได้เสนอแบบจำลอง ประสิทธิภาพของพนักงาน ได้แสดงปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของพนักงานในองค์กร 3 ปัจจัย คือ

1. ความจงรักภักดี (Allegiance) เป็นการพิจารณาร่วมกันระหว่างปัจจัยความผูกพันต่อ องค์กรกับปัจจัยการถ่ายทอดทางสังคมในองค์กรที่ประกอบด้วย การทำงานตามคำสั่ง การทำงาน ตามกฎข้อบังคับ การเคารพต่อผู้มีอำนาจ การคำนึงในการทำงานและความผูกพัน
2. การทำงานเป็นทีม (Teamwork) เป็นการพิจารณาร่วมกันระหว่างปัจจัยการถ่ายทอด ทางสังคมกับปัจจัยขวัญกำลังใจที่ประกอบด้วย การร่วมมือ ความเป็นมิตร การตระหนักต่อ ความเป็นหนึ่งเดียวกันในขวัญและกำลังใจ การส่งเสริมความเป็นหนึ่งเดียวกันในขวัญกำลังใจและ ภาวะผู้นำ
3. ความมุ่งมั่นตั้งใจ (Determination) เป็นการพิจารณาร่วมกันระหว่างปัจจัยขวัญกำลังใจ กับปัจจัยความผูกพันต่อองค์กรที่ประกอบด้วยความขยัน ความอดทน การมีมโนสำนึก ความคิด ริเริ่ม และวินัย

จากการศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลในลักษณะที่มีความสอดคล้องกัน ซึ่งผู้วิจัยได้สรุปและจำแนกปัจจัยที่ส่งผลต่อการทำงานของบุคคลออกเป็น 2 ปัจจัยหลักดังนี้

1. ปัจจัยด้านบุคคล หมายถึง ลักษณะที่แสดงความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งจะส่งผลให้บุคคลมีพฤติกรรมการทำงานที่แตกต่างกัน ได้แก่ ความเชื่อ ค่านิยม ทักษะการทำงาน กล่าวคือ หากปัจจัยด้านบุคคลมีความเหมาะสมกับงานก็จะส่งผลให้เกิดความสามารถในการทำงาน ที่มีประสิทธิภาพได้ นอกจากนี้ยังรวมปัจจัยที่เป็นแรงจูงใจในการทำงานของบุคคล (Work Motivation) อันเป็นความพยายามในการทำงานของบุคคล เป็นความตั้งใจเต็มใจของบุคคลที่มีต่องานที่ทำอยู่ และมีความสัมพันธ์กับ ยินดีที่จะทำงานโดยขึ้นอยู่กับแรงจูงใจในการทำงาน หากบุคคลมีแรงจูงใจ ก็จะพยายามทำงานนั้นให้ประสบความสำเร็จ
2. ปัจจัยด้านหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของบุคคล ได้แก่ วิธีการทำงานสภาพของเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงาน ลักษณะ โครงสร้าง นโยบายของหน่วยงาน การบังคับบัญชา สภาพแวดล้อมในสังคม การช่วยเหลือ ซึ่งกันและกันในการทำงาน รวมถึงการสนับสนุนจากหน่วยงาน ได้แก่ คำตอบแทน วัสดุอุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็นในการทำงาน การบอชม การประเมินผลการทำงานอย่างยุติธรรม การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

จากปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ได้ทำการศึกษาเฉพาะปัจจัยที่ส่งผลโดยตรงและส่งผลทางอ้อมต่อประสิทธิภาพการทำงาน และสามารถที่จะพัฒนาได้ ได้กำหนด 2 ปัจจัยหลัก คือ ปัจจัยด้านบุคคลที่เกี่ยวข้องกับประสิทธิภาพ

การทำงานที่แสดงออกทางพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ และปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานหรือปัจจัยระดับหน่วยงาน สำหรับปัจจัยระดับบุคคล จำแนกเป็น แรงจูงใจในการทำงาน ความผูกพันในงาน จิตอาสา และสุขภาวะทางจิต ปัจจัยด้านหน่วยงาน จำแนกเป็น บรรยากาศในที่ทำงานหรือบรรยากาศของหน่วยงาน ภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของหัวหน้าหน่วยงาน และสิ่งสนับสนุนจากหน่วยงาน

ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ความหมายและแนวคิดเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิต

สุขภาวะหรือในภาษาอังกฤษใช้คำว่า Well - Being สอ เสถบุตร (2546, หน้า 919) ได้ให้ความหมายไว้ในพจนานุกรมว่า หมายถึง ความปลอดภัย ความเป็นอยู่ ความผาสุก

ภทรรณ สุธรรมพิทักษ์ (2550, หน้า 17 - 18) ได้ให้ความหมายของคำว่าสุขภาวะ หมายถึง การประเมินชีวิตของบุคคลในลักษณะที่เป็นบวก (ประเมินชีวิตตนในทางที่ดี) มีลักษณะการระบุดึงความพึงพอใจในชีวิต โดยต้องอาศัยเกณฑ์มาตรฐานในการตอบคำถามที่เกี่ยวข้องกับการมีชีวิตที่ดี ความสุขจึงเป็นการประเมินคุณภาพชีวิตในทุก ๆ ด้านของบุคคลตามเกณฑ์ที่บุคคลได้ตั้งไว้เอง ความสุขจึงเป็นสิ่งที่ทำให้เกิดความพึงพอใจสอดคล้องกับความปรารถนาและจุดมุ่งหมายที่บุคคลวางไว้ อีกทั้งยังต้องพิจารณาถึงอารมณ์ความรู้สึกทางบวกมากกว่าความรู้สึกในทางลบ

ส่วนองค์การอนามัยโลก (2553) ได้กล่าวถึงสุขภาวะในเรื่องสุขภาพไว้ว่า สุขภาพ หมายถึง สุขภาวะที่สมบูรณ์ทั้งทางกาย จิตใจ สังคมและปัญญา มิใช่เพียงการปราศจากโรคหรือความพิการเท่านั้น ตามนิยามสุขภาพขององค์การอนามัยโลก และพ.ร.บ.สุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550 หรือสุขภาวะที่สมบูรณ์ทุก ๆ ทางเชื่อมโยงกัน สะท้อนถึงความเป็นองค์รวมอย่างแท้จริงของสุขภาพ ที่เกื้อหนุนและเชื่อมโยงกันทั้ง 4 มิติ นำมาสู่คนไทยมีสุขภาวะยั่งยืน หมายถึง มีสุขภาวะดีครบทั้งสี่ด้าน ได้แก่ กาย จิต สังคม และปัญญา ได้แก่

1. สุขภาวะทางกาย หมายถึง การมีร่างกายที่สมบูรณ์แข็งแรง มีเศรษฐกิจพอเพียง มีสิ่งแวดล้อมดี ไม่มีอุบัติเหตุ เป็นต้น
2. สุขภาวะทางสังคม หมายถึง การอยู่ร่วมกันด้วยดีในครอบครัว ในชุมชน ในที่ทำงาน ในสังคมโลก ซึ่งรวมถึงการมีบริการทางสังคมที่ดี และมีสันติภาพ เป็นต้น
3. สุขภาวะทางปัญญา (จิตวิญญาณ) หมายถึง ความสุขอันประเสริฐที่เกิดจากมีจิตใจสูง เข้าถึงความจริงทั้งหมด ลดละความเห็นแก่ตัว มุ่งเข้าถึงสิ่งสูงสุด ซึ่งหมายถึงพระนิพพาน หรือ พระผู้เป็นเจ้า หรือความดีสูงสุด
4. สุขภาวะทางจิต หมายถึง จิตใจที่เป็นสุข ผ่อนคลาย ไม่เครียด คล่องแคล่ว มีความเมตตา กรุณา มีสติ มีสมาธิ เป็นต้น

ความหมายสุขภาวะทางจิต (Psychological Well - Being)

อภิชัย มงคล (2550, อ้างถึงใน กรมสุขภาพจิต, 2555) ได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิตว่า หมายถึง สภาพชีวิตที่เป็นสุขอันเป็นผลมาจากการมีความสามารถในการจัดการปัญหาในการดำเนินชีวิตมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองเพื่อคุณภาพชีวิตที่ดี โดยครอบคลุมถึงความดีงามภายในจิตใจภายใต้สภาพสังคมและสิ่งแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป

รูฟ และคีย์ (Ruff & Keyes, 1995 อ้างถึงใน พิศสมัย อรทัย, 2548, หน้า 13) ได้กล่าวว่า การศึกษาวิจัยเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตที่ผ่านมาให้ความสำคัญกับการปราศจากพยาธิสภาพทางจิตหรือความผิดปกติทางจิต เช่น ความวิตกกังวล (Anxiety) ความหดหู่ (Depression) และความรู้สึกเศร้าโศก (Distress) บุคคลที่มีสุขภาวะทางจิตไม่ดี เป็นบุคคลที่มีพยาธิสภาพทางจิตหรือความผิดปกติทางจิต จนไม่สามารถประกอบกิจกรรมต่าง ๆ หรือดำเนินชีวิตประจำวันได้อย่างปกติสุข การศึกษาเกี่ยวกับสุขภาวะทางจิตในปัจจุบันไม่ควรให้ความสำคัญอยู่แค่เพียงการปราศจากพยาธิสภาพทางจิตหรือความผิดปกติทางจิตเท่านั้นแต่ควรจะต้องพิจารณาถึงมิติทางสังคมเชิงบวกของบุคคลด้วย จึงได้ให้ความหมายของสุขภาวะทางจิตไว้ว่า สุขภาวะทางจิต หมายถึง คุณลักษณะเชิงบวกทางจิตที่มีลักษณะเป็นพหุมิติด้านการเจริญเติบโตและการพัฒนาการของบุคคล อันได้แก่ การยอมรับตนเอง การมีเป้าหมายในชีวิต ความรอบรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น และความเป็นอิสระ

การวัดสุขภาวะทางจิต มีผู้ศึกษาการวัดสุขภาวะทางจิตไว้มีลักษณะต่าง ๆ ดังนี้

1. การวัดสุขภาวะทางจิตตามแนวคิดการทำหน้าที่ทางจิตเชิงบวกของ Ruff and Keyes (1995) ได้ศึกษาการพัฒนาโมเดลการวัดตามแนวคิดการทำหน้าที่ทางจิตเชิงบวก (Positive Psychological Functioning) ได้เสนอว่าสุขภาวะทางจิตมีองค์ประกอบที่ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เกี่ยวกับการทำหน้าที่ทางจิตรวม 6 ตัวบ่งชี้ได้แก่

1.1 การยอมรับตนเอง (Self Acceptance) หมายถึง การมีทัศนคติที่ดีต่อตนเองและต่อชีวิตในอดีตที่ผ่านมา

1.2 การมีเป้าหมายชีวิต (Purposes in Life) หมายถึง การตั้งเป้าหมายในชีวิตของบุคคลเพื่อให้ชีวิตของบุคคลนั้นมีความหมาย

1.3 ความรอบรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม (Environment Mastery) หมายถึง การมีความสามารถในการจัดการเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตประจำวันที่ซับซ้อนได้

1.4 การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล (Personal Growth) หมายถึง การมีความต้องการที่จะพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

1.5 ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น (Positive Relation with Other) หมายถึง การมีความเอื้ออาทรและความไว้วางใจต่อผู้อื่น

1.6 ความเป็นอิสระ (Autonomy) หมายถึง การมีความมั่นใจในตนเองและสามารถที่จะตัดสินใจได้ด้วยตนเอง

2. การวัดสุขภาวะทางจิตของ รูเดอร์แมน (Ruderman, 2000) ได้อธิบายการวัดสุขภาวะทางจิต ประกอบด้วยตัวบ่งชี้เกี่ยวกับจิตลักษณะรวม 3 ตัวบ่งชี้ ได้แก่

2.1 ความพึงพอใจในชีวิต (Life Satisfaction) หมายถึง การมีความพึงพอใจต่อการดำเนินชีวิตโดยทั่วไปของตนเอง

2.2 ความภาคภูมิใจในตนเอง (Self Esteem) หมายถึง การมีความรู้สึกเห็นคุณค่าและความสำคัญของตนเอง

2.3 การยอมรับตนเอง (Self Acceptance) หมายถึง การยอมรับแง่มุมที่หลากหลายเกี่ยวกับตนเอง

3. การวัดสุขภาวะทางจิต พิศสมัย อรทัย (2548) ได้บูรณาการแบบวัดสุขภาวะทางจิตของ Ruff and Keyes (1995) และ Ruderman (2002) โดยนำแบบวัดทั้งสองมารวมกันเป็นองค์ประกอบกรวัดสุขภาวะทางจิตใน 8 มิติ ได้แก่ การยอมรับตนเอง การมีเป้าหมายในชีวิต ความรอบรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น ความเป็นอิสระ ความพึงพอใจในชีวิต และความภาคภูมิใจในตนเอง ลักษณะของแบบวัดเป็นมาตรประมาณค่าแบบ Likert ชนิด 5 ระดับ แบบวัดนี้นำมาใช้วัดสุขภาวะทางจิต ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) โดยให้ผู้ตอบรายงานตนเอง ผู้ตอบที่ได้คะแนนสูงในมิติใดแสดงว่ามีสุขภาวะทางจิตดีในมิตินั้น ซึ่ง Ruderman (2002) ได้เสนอว่าบุคคลที่มีสุขภาวะจิตที่ดีก็จะทำให้บุคคลมีความต้องการ ความสนใจและความเต็มใจที่จะแสดงพฤติกรรมตามบทบาทต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และบุคคลก็จะมีความรู้สึกที่ดีต่อการทำงาน ตั้งใจและทุ่มเทความสามารถให้กับการทำงานอย่างเต็มที่ ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลในการทำงาน (พิศสมัย อรทัย, 2548, หน้า 27 - 28)

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความผูกพันในงาน

ความหมายของความผูกพันในงาน

Schaufeli and Bakker (2003) ได้ให้ความหมายของความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงานมีความผูกพันกับงานอย่างสูง ทุ่มเทให้กับงานไม่ว่างานนั้นจะมีความยากลำบากเพียงใด มีใจจดจ่ออย่างเต็มที่กับงานที่ทำ โดยผู้ปฏิบัติงานจะรู้สึกว่าเวลาในการทำงานนั้นผ่านไปอย่างรวดเร็วและมีความรู้สึกอยากที่จะผลจากงานนั้น ความผูกพันในงานเป็นสภาพทางจิตใจในอารมณ์และความคิดเชิงบวกต่องานที่ได้รับมอบหมาย บุคคลที่เกิดความผูกพันในงานจะมีความพยายามและขยันทำงานไม่ย่อท้อต่อปัญหาหรือพลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และมองว่างานนั้นมีความสำคัญ มีความท้าทายตลอดจนมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีใจจดจ่ออยู่กับงาน

ลอสโคคโค (Loscocco, 1989) ได้ให้แนวคิดและความหมายของความผูกพันในงาน หมายถึง ความรู้สึกคุ้นเคยและรับรู้ถึงความสำคัญของงานนั้น ในการดำเนินชีวิตบุคคลต้องแสดงหลายบทบาทด้วยกันงานก็เป็นอีกบทบาทหนึ่งที่บุคคลต้องเลือกกระทำ แต่ไม่ใช่ทุกคนเสมอไปที่จะรู้สึกผูกพันกับงานที่ตนเองทำ ส่วนใหญ่เกิดจากการถ่ายทอดทางสังคมเกี่ยวกับงานนั้น นักวิจัยและนักวิชาการได้ขยายแนวความคิดความผูกพันในแง่ที่เกี่ยวกับความผูกพันในองค์กร กลุ่มงาน อาชีพและภาระหน้าที่เกี่ยวกับงาน (Cohen, 1999, 2000, Marrow, 1993; Randall & Cote, 1991) และได้กล่าวถึงความผูกพันในงาน โดยแบ่งออกเป็น 4 มิติ

1. ค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work Values) Elizur (1984) ได้อธิบายค่านิยมว่าเป็นสิ่งที่เกี่ยวข้องกับชีวิตความเป็นอยู่ของบุคคล ค่านิยมเป็นบรรทัดฐานในการตัดสินใจหรือเลือกที่จะดำเนินพฤติกรรมซึ่งจะแตกต่างไปจากเป้าหมายหรือทัศนคติเนื่องจากค่านิยมจะเป็นระดับของการคาดคะเนถึงความสำคัญของการดำเนินพฤติกรรมในแต่ละพฤติกรรม

ซูเปอร์ และเซฟโก (Super & Sverko, 1995) ได้ให้ความหมายค่านิยมว่าเป็นการสร้าง ความเชื่ออย่างเป็นระบบเป็นความคิดเห็นและทัศนคติเกี่ยวกับการตัดสินใจว่าสิ่งใดดีหรือสิ่งใด สมบูรณ์

เกร็ก และ โจนส์ (George & Jones, 1997) ได้ให้ความหมายของค่านิยมเป็นโครงสร้าง ความรู้หรือกรอบแนวคิดในการพิจารณาว่าสิ่งใดเป็นสิ่งดีหรือเป็นสิ่งที่บุคคลต้องการ โดยบุคคล จะสร้างหรือตัดสินใจค่านิยมจากลักษณะการกระทำหรือเหตุการณ์ว่าสิ่งใดเป็นสิ่งที่ต้องการหรือไม่ ต้องการซึ่งแตกต่างไปจากเป้าหมาย เนื่องจากค่านิยมไม่ใช่ความตั้งใจทั้งหมดที่เกิดขึ้น แต่เป็นแนวทาง ที่ค่อนข้างถาวรในการดำเนินพฤติกรรมค่านิยมโดยทั่วไปกับค่านิยมเกี่ยวกับงานมีความหมายร่วมกัน ในแง่ของสิ่งที่แสดงถึงความเชื่อในสิ่งที่ปรารถนาหรือพฤติกรรมที่ต้องการแต่ความแตกต่างกันนั้น อยู่ที่ค่านิยมเกี่ยวกับงานนั้น ไม่ใช่บรรทัดฐานในการดำเนินชีวิต แต่เป็นสิ่งที่เฉพาะเจาะจงเกี่ยวกับ งาน โดยให้ความสำคัญกับผลที่ได้จากการทำงานขณะที่บรรทัดฐานจะเกี่ยวกับสิ่งที่ควรจะทำสิ่งใด ที่บุคคลอื่น ๆ คาดหวังให้บุคคลนั้นทำ และอะไรคือสิ่งที่บุคคลนั้นคาดหวังจะได้จากคนอื่น ๆ ดังนั้นค่านิยมเกี่ยวกับงานจึงมีความเฉพาะเจาะจงมากกว่าค่านิยมทั่ว ๆ ไปที่บุคคลมีอยู่ การศึกษา ในมิติของค่านิยมเกี่ยวกับงานในวิจัยครั้งนี้จึงเป็นการศึกษาโดยมีความเชื่อว่าบุคคลสร้างพันธะสัญญา หรือแสดงถึงความจำเป็นเกี่ยวกับงานของเขาอย่างไร โดยแสดงให้เห็นโดยการอุทิศเวลาในการทำงาน เท่าที่เป็นไปได้

2. ความทุ่มเทในงาน (Job Invokvement) Kanungo (1982) ได้อธิบายถึงความหมายของ ความทุ่มเทในงานว่า เป็นการรู้จักหรือความเชื่อของบุคคลเกี่ยวกับงานที่ตนเองทำอยู่ในปัจจุบันเป็น เรื่องที่เกี่ยวกับลักษณะทางจิตที่แสดงออกทางการรู้จักและความเชื่อที่มีลักษณะเฉพาะเกี่ยวกับงาน โดยอยู่บนพื้นฐานของความต้องการ (Needs) ทั้งภายในและภายนอก ซึ่งบุคคลจะรับรู้เกี่ยวกับ

ความต้องการความพึงพอใจ (Needs Satisfying) เกี่ยวกับงานของตน ความทุ่มเทในงานจึงหมายถึง การที่บุคคลรู้สึกพึงพอใจและมีความต้องการในงานที่ตนเองทำอยู่ นอกจากนั้น Blau (1985) ยังได้ ให้ความหมายของของความทุ่มเทในงานว่า หมายถึง ระดับความรู้สึกมีส่วนร่วมในการทำงานและ Morrow (1983) ยังได้กล่าวว่าความทุ่มเทในงาน หมายถึง ความหมกมุ่นของบุคคลในกิจกรรม ที่เกี่ยวกับงานที่ทำอยู่ และบุคคลจะเกิดความทุ่มเทในงาน เมื่อเขารู้สึกว่าตนเองมีส่วนร่วมในงานนั้น และให้ความสนใจว่างานนั้นเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต ซึ่งทำให้เกิดความรู้สึกเห็นคุณค่าแห่งตน (Self - Esteem) และกลายเป็นการรับรู้ตน (Self - Concept) ที่คงอยู่อย่างต่อเนื่องโดยการทุ่มเทในงานนั้น เป็นการทุ่มเทในงานที่มีความเฉพาะเจาะจงในงานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน และหมายรวมถึงระดับ ความพึงพอใจในงานที่ทำอยู่เพื่อตอบสนองความต้องการของตนเอง ซึ่งจะแตกต่างจากความรู้สึก มีส่วนร่วมหรือความทุ่มเทในงานทั่ว ๆ ไป ซึ่งจะเป็นความเชื่อเกี่ยวกับคุณค่าของงานในชีวิต ที่มักเกี่ยวเนื่องกับวัฒนธรรมและการถ่ายทอดทางสังคมที่บุคคลได้รับ (Kanungo, 1982) ดังนั้น การทุ่มเทในงานจึงหมายถึงความเชื่อและการรับรู้เกี่ยวกับงานที่เกิดขึ้นอย่างชั่วคราว แม้ว่าจะเกี่ยวกับ อิทธิพลจากความเชื่อเป็นบรรทัดฐานหรือเกิดจากอิทธิพลของประสบการณ์ในอดีต ในวิจัยครั้งนี้ ความทุ่มเทในงานเป็นลักษณะทางจิตของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่เกี่ยวกับ งานที่ทำอยู่ในปัจจุบัน

3. ความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) Blau (1985) ได้ให้แนวคิดเกี่ยวกับ ความผูกพันในอาชีพว่าเป็นเจตคติของบุคคลเกี่ยวกับวิชาชีพหรืออาชีพของตน ตามนิยามของ Blau เป็นเจตคติของบุคคลเกี่ยวกับอาชีพซึ่งรวมไปถึงวิชาชีพที่บุคคลทำอยู่โดยวิชาชีพนั้นเป็นลักษณะเฉพาะ ของอาชีพอีกทีหนึ่ง Carson and Bedeian (1994) ได้ให้คำนิยามความผูกพันในอาชีพว่าเป็นแรงจูงใจ ของบุคคลที่จะทำงานในลักษณะอาชีพที่ตนเลือกและสนใจและดำรงอยู่ในบทบาทอาชีพที่ตนเอง เลือกโดยองค์ประกอบของความผูกพันในอาชีพนี้ประกอบไปด้วยความรู้สึกใกล้ชิดผูกพันกับอาชีพ ที่ตนเองทำความต้องการความก้าวหน้าและบรรลุดตามเป้าหมายในอาชีพนั้น และการต่อต้านหรือ อุปสรรคในอาชีพที่มีอยู่

4. ความผูกพันในองค์กร (Organizational Commitment) Buchanan (1974) ได้ให้ความหมาย ของความผูกพันในองค์กรไว้ว่าเป็นความเกี่ยวพันยึดติดกับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร 3 องค์ประกอบ คือ การแสดงตน (Identification) มีความภูมิใจในองค์กร และการยอมรับจุดมุ่งหมายขององค์กร ความรู้สึกมีส่วนร่วมกับองค์กร (Involvement) มีความเต็มใจที่จะทำงานเพื่อความก้าวหน้าและ ประโยชน์ขององค์กรมีความภักดีต่อองค์กร การยึดมั่นในองค์กรและปรารถนาที่จะเป็นสมาชิก ขององค์กรต่อไป Steers and Porter (1979) ได้ศึกษาเรื่องความผูกพันต่อองค์กรพบว่ามีผู้ศึกษา ความผูกพันขององค์กรไว้ 2 แนวคิด คือ การศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment)

Gree and Ford (1978) กล่าวว่า แนวคิดการศึกษาความผูกพันทางเจตคติ (Attitudinal Commitment) เป็นการศึกษาด้านความรู้สึกที่บุคคลมีต่อองค์กร คือ บุคคลมีความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับองค์กรและเป้าหมายขององค์กร มีความผูกพันในฐานะเป็นสมาชิกขององค์กร เพื่อนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร ส่วนแนวคิดการศึกษาความผูกพันเชิงพฤติกรรม (Behavioral Commitment) เป็นการศึกษาความผูกพันต่อองค์กรเชิงพฤติกรรม อันเป็นผลเนื่องมาจากการกระทำในอดีต ซึ่งบุคคลได้ลงทุนลงแรงในองค์กรได้สร้างผลงานไว้แล้วไม่สามารถนำกลับคืนมาได้ จึงไม่ยอมเสียผลประโยชน์ที่จะได้รับจากองค์กรถ้าจะไปทำงานที่อื่น โดยคิดว่าไม่คุ้มค่าที่จะจากองค์กรไป ทำให้บุคคลนั้นมีความผูกพันต่อองค์กร

การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เป็นการทำงานเสมือนการทำหน้าที่ผู้เสียสละที่กระทำเพื่อประโยชน์ต่อชุมชนและสังคมอย่างแท้จริง การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) การทำงานเพื่อสังคมซึ่งเป็นการทำงานโดยอาสาสมัคร (Volunteer) จะเห็นว่าการทำงานของพวกเขาเหล่านั้นทำงานมานานจนเกิดความผูกพันในงาน (Work Commitment) ซึ่งเกิดจากแรงกระตุ้นและสนับสนุนให้เขาเหล่านั้นทำงานได้อย่างมีความสุข เกิดความพึงพอใจในงานซึ่งจะช่วยทำให้การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) บรรลุผลสำเร็จได้ง่ายขึ้น (วรกร ทรัพย์จิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม, 2551, หน้า 61 - 62) การศึกษาครั้งนี้ความผูกพันในงานจะเกี่ยวข้องโดยตรงกับการทำงานในลักษณะของการเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ที่เกี่ยวข้องกับลักษณะของงานมากกว่าเป็นองค์กร จึงได้ศึกษาความผูกพันในงานที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบในเรื่องค่านิยมเกี่ยวกับงาน (Work Values) ความทุ่มเทในงาน (Job Involvement) และความผูกพันในอาชีพ (Career Commitment) ที่เกี่ยวข้องกับงานที่ทำอยู่จึงใช้ความผูกพันในหน้าที่ดังกล่าว

แนวคิดและทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ความหมายแรงจูงใจในการทำงาน

นักจิตวิทยาเชื่อว่าการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์จะสัมพันธ์กับแรงจูงใจ ดังนั้นบุคคลที่ทำงานจึงต้องมีแรงจูงใจในการทำงาน เพื่อให้การทำงานอย่างทุ่มเทเต็มศักยภาพ สำหรับอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จะทำงานตามบทบาทหน้าที่ได้เพียงใดต้องเริ่มจากการมีแรงจูงใจในการทำงานให้เต็มใจและตั้งใจกระทำบทบาทหน้าที่การเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

روبินส์ (Robbins, 1996) ได้ให้ความหมายของแรงจูงใจ หมายถึง ความปรารถนา ความต้องการและความสนใจที่มารื้อหรือกระตุ้นเราให้แสดงพฤติกรรมตอบสนองอย่างเต็มความสามารถเพื่อไปยังจุดหมายปลายทางหรือเป้าหมายที่ตั้งไว้

รายน และเซคิ (Ryan & Seci, 2000) ได้ให้ความหมายของการจูงใจ หมายถึง การถูกเคลื่อนที่หรือกระทำให้บางอย่างโดยบุคคลที่รู้สึกไม่มีแรงกระตุ้นหรือไม่มีแรงบันดาลใจให้กระทำให้สิ่งใดคือลักษณะของการไม่มีแรงจูงใจในขณะที่บุคคลที่มีพลังหรือมีแรงกระตุ้นให้ทำงานจนจบจะเป็นลักษณะของการมีแรงจูงใจ

โรบบินส์ และคูลเตอร์ (Robbins & Coulter, 2005) ยังได้กล่าวถึงการจูงใจว่าเป็นกระบวนการที่ทำให้บุคคลเกิดความเต็มใจที่จะเพิ่มความพยายามให้สูงขึ้นเพื่อให้บรรลุเป้าประสงค์ขององค์กร โดยที่ความสามารถในการพยายามต่อความต้องการของแต่ละบุคคลนั้นอย่างพึงพอใจ

เดลดัน, ฮอย และวอลล์ (Dalton, Hoyle & Walls, 2000) ได้ให้ความหมายของการจูงใจเป็นการกระตุ้นทางอารมณ์ที่เป็นเหตุให้กระทำ การกระตุ้นอาจเป็นความจำเป็นหรือการขับเคลื่อนที่ให้พลังแก่พฤติกรรมในที่ทำงาน การจูงใจเป็นการผสมผสานขององค์ประกอบทั้งหลายในสภาพแวดล้อมการทำงานที่นำไปสู่แรงพลังทางบวกหรือทางลบ ถ้าองค์กรรู้วิธีการจูงใจผู้ปฏิบัติงานก็สามารถเพิ่มประสิทธิภาพได้

จึงสรุปได้ว่าแรงจูงใจเป็นกระบวนการทางกายและจิตที่มารื้อหรือกระตุ้นให้บุคคลเกิดความรู้สึกต้องการหรือความอยาก และนำสิ่งนี้มาเป็นตัวขับเคลื่อนการกระทำหรือพฤติกรรมเพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

องค์ประกอบของแรงจูงใจ ประกอบด้วย ความต้องการ (Need) แรงขับ (Drives) การตื่นตัว (Arousal) การคาดหวัง (Expectency) และสิ่งล่อใจ (Incentives) แบ่งเป็น 2 ประเภท คือ แรงจูงใจทางกายภาพหรือแรงจูงใจทางสรีระ (Physiological Motives) เกิดจากความต้องการจำเป็นทางร่างกาย เมื่อเกิดความบกพร่องคนนั้นจะแสดงพฤติกรรมที่มีเป้าหมายเพื่อลดสภาวะบกพร่องและทำให้ร่างกายกลับเข้าสู่สภาพปกติหรือสภาพสมดุล แรงจูงใจทางสังคมจิตวิทยา (Psychological - Social Motives) เกิดจากความต้องการทางด้านจิตใจและสังคมโดยทั่วไปเกิดจากการเรียนรู้จากการอบรมสั่งสอน ประสบการณ์ชีวิตและสภาวะแวดล้อม

ส่วนการจูงใจแบ่งออกเป็น 2 ประเภท คือ การจูงใจภายใน (Intrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่มีความต้องการจะทำบางสิ่งบางอย่างด้วยจิตใจของตนเอง โดยไม่ต้องใช้สิ่งใด ๆ มากระตุ้น การจูงใจประเภทนี้ได้แก่ ความต้องการ (Needs) ความสนใจพิเศษ (Special Interest) และทัศนคติหรือเจตคติ (Attitude) การจูงใจภายนอก (Extrinsic Motivation) หมายถึง สภาวะของบุคคลที่ได้รับการกระตุ้นจากภายนอก เพื่อนำไปสู่การแสดงพฤติกรรมตามจุดมุ่งหมายของผู้กระตุ้น การจูงใจประเภทนี้ได้แก่ เป้าหมาย หรือความคาดหวังของบุคคล ความก้าวหน้าและเครื่องล่อต่าง ๆ เช่น การชมเชย การติเตียน การให้รางวัล การประกวด การลงโทษ และการแบ่งปัน

ความสำคัญของการจูงใจในการทำงาน

1. การจูงใจช่วยเพิ่มพลังในการทำงานให้บุคคล พลัง (Energy) เป็นแรงขับเคลื่อนที่สำคัญต่อการกระทำหรือพฤติกรรมของมนุษย์ในการทำงานใด ๆ ถ้าบุคคลมีแรงจูงใจในการทำงานสูง ย่อมทำให้ขยันขันแข็ง กระตือรือร้น กระทำให้สำเร็จ

2. การจงใจช่วยเพิ่มความพยายามในการทำงานให้บุคคล ความพยายาม (Persistence) ทำให้บุคคลมีความมานะ อดทน บากบั่น คิดหาวิธีการนำความรู้ความสามารถและประสบการณ์ของตนมาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่องานให้มากที่สุดไม่ท้อถอย หรือละความพยายามง่าย ๆ แม้งานจะมีอุปสรรคขัดขวาง และเมื่องานได้รับผลสำเร็จด้วยดีก็มักคิดหาวิธีการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้นเรื่อย ๆ

3. การจงใจช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานของบุคคล การเปลี่ยนแปลง (Variability) รูปแบบการทำงานหรือวิธีการทำงานในบางครั้งก่อให้เกิดการค้นพบช่องทางดำเนินงานที่ดีกว่าหรือประสบผลสำเร็จมากกว่า นักจิตวิทยาบางคนเชื่อว่าการเปลี่ยนแปลงเป็นเครื่องหมายของความเจริญก้าวหน้าของบุคคล แสดงให้เห็นว่าบุคคลกำลังแสวงหาการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ให้ชีวิต บุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงานสูง เพื่อดำเนินการเพื่อจะบรรลุวัตถุประสงค์ใด ๆ หากไม่สำเร็จบุคคลก็มักพยายามค้นหาสิ่งผิดพลาดและพยายามแก้ไขให้ดีขึ้นทุกวิถีทาง ซึ่งทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงการทำงานจนในที่สุดทำให้ค้นพบแนวทางที่เหมาะสม

4. การจงใจในการทำงานช่วยเสริมสร้างคุณค่าของความเป็นคนที่สมบูรณ์ให้บุคคลบุคคลที่มีแรงจูงใจในการทำงาน จะเป็นคนที่มุ่งมั่นทำงานให้เกิดความเจริญก้าวหน้า และการมุ่งมั่นทำงานที่ตนรับผิดชอบให้เจริญก้าวหน้า จัดว่าบุคคลผู้นั้นมีจรรยาบรรณในการทำงาน (Work Ethics) ผู้มีจรรยาบรรณในการทำงานจะเป็นบุคคลที่มีความรับผิดชอบ มั่นคงในหน้าที่ มีวินัยในการทำงาน ซึ่งลักษณะดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงความสมบูรณ์

ทฤษฎีแรงจูงใจในการทำงาน

ทฤษฎีแรงจูงใจการจงใจที่เน้นการกระตุ้นแรงจูงใจจากความต้องการเชื่อว่าแรงจูงใจเกิดจากการกระตุ้นความต้องการของบุคคล โดยทฤษฎีที่รู้จักแพร่หลาย คือ

1. ทฤษฎีลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory)

Abraham Maslow cited in Robbins & Coulter, 2005, pp. 393 - 394) ได้เสนอทฤษฎีลำดับความต้องการ (Maslow's Hierarchy of Needs Theory) ว่าบุคคลมีความต้องการที่เรียงลำดับจากต่ำไปสูงเป็น 5 ขั้น (A Hierarchy of Five Needs) คือ

ขั้นที่ 1 ความต้องการทางร่างกาย (Physiological needs) ได้แก่ ความต้องการอาหาร (Food) น้ำ (Drink) ออกซิเจน (Oxygen) ที่อยู่อาศัย (Shelter) ความต้องการทางเพศ (Sexual Satisfaction) และความต้องการทางกายภาพอื่น ๆ (Other Physical Requirements)

ขั้นที่ 2 ความต้องการความมั่นคงปลอดภัย (Safety Needs) เป็นความต้องการความปลอดภัย (Security) และการปกป้องจากภาวะคุกคาม (Protection from Physical) และความรู้สึกที่เป็นอันตราย (Emotional Harm)

ขั้นที่ 3 ความต้องการด้านสังคม (Social Needs) ได้แก่ ความรัก (Affection) ความเป็นเจ้าของ (Belongingness) การยอมรับ (Acceptance) และสัมพันธภาพ (Friendship)

ขั้นที่ 4 ความต้องการในการได้รับการยกย่อง (Esteem Needs): ปัจจัยภายในบุคคล (Internal Esteem Factors) เช่น การได้รับความเคารพ (Self - Respect) ความเป็นอิสระ (Autonomy) การประสบความสำเร็จในงาน (Achievement) ปัจจัยภายนอกบุคคล (External Esteem Factors) เช่น สถานภาพสมรส (Status) การได้รับการยกย่อง (Recognition) และการเอาใจใส่ (Attention)

ขั้นที่ 5 ความต้องการที่จะได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self - Actualization Needs) เป็นความต้องการที่จะกระทำสิ่งที่ตั้งใจไว้ให้สำเร็จ ได้แก่ ความต้องการความเจริญก้าวหน้า (Growth) การได้รับความสำเร็จอย่างเต็มศักยภาพ (Achieving one's Potential) ลำดับความต้องการของมาสโลว์ ดังแสดงตามแผนภาพที่ 4



ภาพที่ 4 ลำดับความต้องการของมาสโลว์ (Robbins & Coulter, 2005, p. 394)

2. ทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory)

(Herzberg, Mausner and Snyderman, 1959, pp. 44 - 50) ได้ทำการศึกษาวិจัยคนทำงานในเมือง Pittsburg ประเทศสหรัฐอเมริกาและเสนอทฤษฎีสองปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งสามารถสรุปได้เป็น 2 ปัจจัยดังนี้

1. ปัจจัยจูงใจ (Motivating Factor) เป็นปัจจัยก่อให้เกิดแรงจูงใจโดยตรง ถ้าบุคคลได้รับจะก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าไม่ได้รับก็ไม่ได้หมายความว่าคนจะไม่พอใจ

ในงานที่ทำ ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) หมายถึง การได้รับการยอมรับนับถือ ไม่ว่าจะจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงาน หรือจากบุคคลอื่น โดยทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการยกย่องชมเชย

ความสำเร็จของงาน (Achievement) หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้น และประสบความสำเร็จอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดงสิ่งหนึ่งสิ่งใดที่ส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

โอกาสในการพัฒนา (Possibility of Growth) หมายถึง การที่แต่ละบุคคลในองค์การมีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ความชำนาญใหม่ ๆ ให้กับตนเอง การได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน (Advancement) หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะ หรือตำแหน่งของบุคคลในองค์การ โดยมีการเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้น

ความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ (Work it Self) หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น อาจจะเป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความรู้เริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

2. ปัจจัยบำรุง (Maintenance Factors) เป็นปัจจัยในการทำงาน ถ้าบุคคลได้รับน้อย จะก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน แต่ถ้าได้รับจะช่วยป้องกันมิให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน ได้แก่

นโยบาย และการบริหารของหน่วยงาน (Company Policy and Administration) หมายถึง การจัดการและการบริหารขององค์การ เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมถึงการติดต่อภายในองค์การ นั่นคือนโยบายขององค์การจะต้องเป็นที่แน่ชัดเพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้ถูกต้อง

วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงานอาจรวมหมายถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่ให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) ได้แก่ การติดต่อพบปะกัน ไม่ว่าจะเป็นทางทวิภาคีหรือจากที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) และเพื่อนร่วมงาน (Peers)

วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision - Technical) หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงานอาจรวมหมายถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชาในการที่ให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ ให้แก่ลูกน้อง

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relationships) ได้แก่ การติดต่อพบปะกัน ไม่ว่าจะเป็นทางกิริยาหรือวาจาที่แสดงถึงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) และเพื่อนร่วมงาน (Peers)

สภาพการทำงาน (Working Condition) หมายถึง สภาพทางกายภาพอันได้แก่ แสง การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์หรือเครื่องมือต่าง ๆ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงาน ตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

เงินเดือน และค่าตอบแทน (Salary and Compensation) หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือนหรือความพึงพอใจหรือไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

ความมั่นคงในงาน (Job Security) หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน (Tenure) ความมั่นคงหรือไม่มั่นคงขององค์การ

สถานภาพในการทำงาน (Status) หมายถึง ลักษณะของสถานที่เป็นองค์ประกอบทำให้บุคคลเกิดความรู้สึกต่องาน เช่น การมีเลขานุการ การมีรถประจำตำแหน่งการมีอภิสิทธิ์ต่าง ๆ

จากแนวคิดและทฤษฎีสองปัจจัยของเฮิร์ซเบอร์ก (Herzberg's Two - Factor Theory) ดังได้กล่าวมาแล้วพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการทำงาน คือ ปัจจัยกระตุ้น หรือปัจจัยจูงใจ (Motivator) ซึ่งเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญต่อการทำงาน

แรงจูงใจในการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) การทำงานใด ๆ ก็ตามถ้าจะให้ได้ประสิทธิภาพและประสิทธิผล Steers and Parter (1979) กล่าวว่าการทำงานของบุคคลขึ้นกับองค์ประกอบ 3 ประการ คือ ระดับของแรงจูงใจ ความรู้ความสามารถหรือลักษณะส่วนตัวและความเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของตน และแรงจูงใจในการทำงานจะเป็นตัวกระตุ้นและชักนำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมไปสู่เป้าหมายการทำงานและเป็นพฤติกรรมที่มีความคงทน แรงจูงใจยังเป็นสิ่งสำคัญที่เป็นพลังผลักดันให้คนต้องการทำงาน เมื่อบุคคลมีความต้องการสูงจะส่งผลต่อแรงจูงใจในการทำงานซึ่งนำไปสู่ความพึงพอใจในการทำงาน (Gibson, Ivancevich & Domrelly, 1997, 135; citing Me Clelland, 1962) ดังนั้นแรงจูงใจในการทำงานจึงเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลความสำเร็จของบุคคลในการทำงาน ในการศึกษาครั้งนี้แรงจูงใจจึงเป็นปัจจัยชักจูง กระตุ้นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้มีความกระตือรือร้นในการทำงานให้สำเร็จซึ่งประกอบด้วยสิ่งจูงใจภายในและสิ่งจูงใจภายนอก

แนวคิดและทฤษฎีจิตอาสา

การทำงานในรูปแบบอาสาสมัคร (Volunteer) เป็นการทำงานที่บุคคลสมัครใจ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมด้วยวิธีต่าง ๆ อย่างเสียสละ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน แต่สิ่งที่ได้รับคือ ความสุขทางใจ การทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ดำเนินอยู่ในสังคม เรื่อยมาจนถึงปัจจุบัน และมีการใช้คำว่าจิตอาสา เป็นแนวคิดการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุข ประจำหมู่บ้าน (อสม.)

ความหมายของจิตอาสา

ศูนย์คุณธรรม (2548, หน้า 41) ได้ให้ความหมายจิตอาสา หมายถึง จิตที่พร้อมจะสละเวลา แรงกาย สติปัญญาเพื่อสาธารณประโยชน์ เป็นจิตที่มีความสุขเพื่อได้ทำความดี อันเกิดจากพื้นฐาน ความคิด 4 ประการหลัง ได้แก่

1. เป็นการบำเพ็ญประโยชน์ต่อส่วนรวมมิใช่เพื่อส่วนตัว
2. เป็นการกระทำที่เป็นไปโดยความสมัครใจ
3. เป็นการกระทำที่ไม่มุ่งหวังผลตอบแทนในรูปสินจ้างรางวัล
4. เป็นการอุทิศกำลังกาย กำลังใจ และเวลาให้ส่วนรวมไม่ใช่อุทิศกำลังทรัพย์แต่เพียง

อย่างเดียว

ณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550, หน้า 19 - 22) ได้ให้ความหมายจิตอาสา คำว่า “จิตอาสา” ตามพจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2542 ได้ให้ความหมายของคำว่า “จิต” หมายถึง ใจ สิ่งที่มีหน้าที่รู้คิดและนึก ส่วนคำว่า “อาสา” หมายถึง เสนอตัวเข้ารับทำ ดังนั้นจิตอาสาจึงพอจะสรุปความหมายได้ว่า การเสนอตัวเพื่อทำสิ่งที่คิดและนึกเพื่อสังคม ซึ่งจากเวทีการให้และอาสาสมัคร โดยตัวแทนจากศาสนาคริสต์ ตัวแทนสตรีและเยาวชนมุสลิม ศาสนาพุทธเถรวาท ศาสนาพุทธนิกาย และสันติอโศก ได้ระดมความคิดเพื่อให้ความหมายของคำว่า “จิตอาสา” แล้วสรุปได้ว่าจิตอาสา หมายถึง จิตที่ต้องการให้ผู้อื่น ตั้งแต่การให้เงิน สิ่งของ แรงงาน แรงสมอง เพื่อช่วยให้ผู้อื่นหรือสังคมมีความสุขมากขึ้น เป็นความสำนึกของบุคคลที่มีต่อสังคม ส่วนรวม โดยการเอาใจใส่และการช่วยเหลือ ผู้ที่มีจิตอาสาจะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่อาสาทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม เช่น การเสียสละเงิน สิ่งของ เวลา แรงกาย และสติปัญญาเพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคมโดยไม่หวังผลตอบแทน

นันทรัตน์ ปรีวัชรธรรม (2553, หน้า 23) ได้ให้ความหมายจิตอาสาในทำนองเดียวกันว่า คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การเสียสละเวลา สิ่งของ เงินทอง แรงกาย สติปัญญา เพื่อสาธารณะประโยชน์ เป็นจิตใจที่มีความสุขเมื่อได้ทำความดี การช่วยเหลือผู้อื่น และสังคมเพื่อให้ผู้อื่นมีความสุขด้วยความสมัครใจและไม่หวังผลตอบแทน เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นสาธารณะประโยชน์ สำนึกของบุคคลที่มีต่อส่วนรวม เอาใจใส่ป้องกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว

บัวไข วีระโท (2554, หน้า 15) ได้ให้ความหมายจิตอาสา คือจิตที่มีการสำนึกรู้ และพร้อมเสียสละเวลา แรงกาย แรงใจ สติปัญญาหรือสิ่งที่มีเพื่อสาธารณะประโยชน์เพื่อผู้อื่นด้วยความเต็มใจ เป็นผู้ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน แต่สิ่งที่ได้รับตอบแทนคือความสุขที่แท้จริง

กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ (2553, หน้า 70) ได้นำแนวคิดจิตอาสาไว้ในหลักสูตรการอบรมฟื้นฟูความรู้อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) หมวดวิชาแนวคิดและอุดมการณ์ อสม. ซึ่งได้ให้ความหมายจิตอาสา หมายถึง พฤติกรรมหรือคุณลักษณะการแสดงออกของบุคคลเพื่อพัฒนาไปในทางที่ดีและสร้างสรรค์เรียกว่าเกิดการเรียนรู้ที่เกิดขึ้นด้วยความสมัครใจแสดงออกด้วยการอาสาไม่มีใครบังคับ เพื่อผลประโยชน์ต่อสังคม ตลอดจนการให้ความเอื้ออาทรลดความขัดแย้ง และการให้ขวัญและกำลังใจต่อกันเพื่อให้สังคมเป็นสุข ซึ่งรวมถึงอารมณ์ความรู้สึกนึกคิด จิตสำนึกที่เป็นไปเพื่อเป็นประโยชน์เกื้อกูล ส่งเสริมสนับสนุนสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสาธารณะในคนหมู่มาก ให้กำลังใจให้ความอบอุ่น ให้แรงบันดาลใจแก่ผู้คนในการต่อสู้เพื่อเอาตัวรอดให้เกิดขึ้นแก่ชนในวงกว้าง ในขณะที่เดียวกันอาจจะหมายรวมถึงบทบาทในการลดทอนโทษะ โมหะของปัจเจกชน ที่มีอยู่มากจนก่อให้เกิดการเบียดเบียนตัวเองและผู้อื่น ซึ่งก็คือสังคมหรือสาธารณชนให้เกิดความเดือดร้อนอย่างไม่มีที่สิ้นสุด ในขณะที่เดียวกันก็จะกล่าวถึงขบวนการถึงสังคมอุดมการณ์หรือสภาพอันเป็นที่พึงปรารถนาร่วมกันของมนุษยชาติโดยรวมทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันอย่างอยู่เย็นเป็นสุข ไม่มีการเบียดเบียนกัน มีความอุดมสมบูรณ์ในโภคทรัพย์ทุกคนต่างมีจิตใจสำนึกที่สูงส่งโดยสรุปจิตอาสาหมายถึง การที่บุคคลมีจิตใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อบุคคลอื่นและช่วยเหลือสังคมให้มีความสุขโดยไม่หวังผลตอบแทน

ลักษณะพฤติกรรมจิตอาสา

การศึกษาลักษณะที่แสดงออกซึ่งพฤติกรรมจิตอาสา ตามแนวคิดของนักวิชาการ แนวคิดพุทธศาสนาด้านจริยธรรม และแนวคิดนักพัฒนา ได้ระบุถึงลักษณะที่แสดงถึงพฤติกรรมจิตอาสาไว้ดังนี้

ฉฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550, หน้า 23) เห็นว่าคุณลักษณะของจิตอาสาตามแนวคิดของพระเวที (ประยุทธ์ ปยุตโต) เป็นคุณลักษณะภายในจิตใจ และสิ่งที่แสดงออกภายนอก ซึ่งควรมีพฤติกรรมที่วัดได้จากพรหมวิหาร 4 ดังนี้

1. เมตตา (ความรัก) คือ ความปรารถนาดีมีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้บุคคลประสบประโยชน์และความสุข
2. กรุณา (ความสงสาร) คือ อยากช่วยเหลือผู้อื่น ให้พ้นจากความทุกข์
3. มุทิตา ความเบิกบานพลอยยินดี ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข
4. อุเบกขา (ความมีใจเป็นกลาง) คือการมองโลกตามความเป็นจริง โดยวางจิตใจเรียบสม่ำเสมอ มั่นคง เทียงตรง การมองเห็นคนที่จะได้รับผลดีหรือชั่ว สมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ

นอกจากนี้ยังต้องมีการสงเคราะห์ผู้อื่น ที่เรียกว่าสังคหวัตถุ 4 ได้แก่

1. ทาน (ให้ปัน) คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือ สงเคราะห์ด้วยปัจจัยสี่ ทานหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ ความเข้าใจ ศิลปวิทยา

2. ปิยวาจา (พูดอย่างรักกัน) คือการกล่าวคำสุภาพ ไพเราะ น่าฟัง ชี้แจงแนะนำสิ่งที่มีประโยชน์ มีเหตุผลเป็นหลักฐานชักจูงใจสิ่งที่ดีงาม หรือคำแสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้กำลังใจ รู้จักพูดให้เกิดความเข้าใจที่ดี สมานสามัคคี เกิดไมตรี ทำให้รักใคร่นับถือและช่วยเหลือเกื้อกูลกัน

3. อตถจริยา (ทำประโยชน์แก่เขา) คือช่วยเหลือร่างกาย และชวนช่วยช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วงแก้ไขปัญหาและช่วยปรับปรุงส่งเสริมในด้านจริยธรรม

4. สมานัตตตา (เอาตัวเข้าสมาน) คือ ทำตัวให้เข้ากันได้ วางตนเสมอต้นเสมอปลาย ให้ความเสมอภาค ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อคนทั้งหลาย ไม่เอาเปรียบ และเสมอในสุข ทุกข์ คือร่วมทุกข์ร่วมรับรู่ร่วมแก้ไขปัญหาเพื่อให้เกิดประโยชน์สู่ร่วมกัน

กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ (2542 อ้างถึงใน ธรรมนูญการ ศิริบริบูรณ์, หน้า 25)

ได้กำหนดคุณลักษณะพื้นฐานที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ของนักเรียนชั้นประถมศึกษาและชั้นมัธยมศึกษา ออกเป็น 3 ด้าน ดังนี้

1. การช่วยเหลือผู้อื่น หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความมีน้ำใจเอื้ออาทร มีใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และให้ความช่วยเหลือผู้อื่นโดยไม่หวังผลตอบแทน แสดงออกซึ่งพฤติกรรมดังนี้

- 1.1 ช่วยแนะนำสิ่งที่ถูกที่ควรแก่ผู้อื่น
- 1.2 ร่วมมือกับผู้อื่นในการพัฒนาสังคม
- 1.3 อำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น
- 1.4 แบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น

2. การเสียสละต่อสังคม หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงการใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม การเสียสละเวลา กำลังกาย กำลังทรัพย์ เพื่อช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม รวมทั้งการเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว พฤติกรรมเสียสละต่อสังคม ได้แก่

- 2.1 สละกำลังกาย กำลังทรัพย์ และเวลาช่วยเหลือผู้อื่นและสังคม
- 2.2 เห็นประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตัว รู้จักเป็นผู้ให้มากกว่าผู้รับ
- 2.3 สละประโยชน์ที่ตนพึงได้รับเพื่อแลกกับประโยชน์ของคนหมู่มากหรือคนที่อ่อนแอกว่า
- 2.4 ใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

3. ความมุ่งมั่นพัฒนา หมายถึง พฤติกรรมที่แสดงถึงความมุ่งมั่นและคิดริเริ่มในการพัฒนาตน สังคม เพื่อให้อยู่ในสังคมไทยได้อย่างมีความสุขดังพฤติกรรมต่อไปนี้

3.1 สนใจในปัญหาและการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม

3.2 ตั้งใจทำงานอย่างหนึ่งอย่างใด ให้สำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้และ
เป็นประโยชน์ต่อสังคม

3.3 ตั้งใจที่จะทำงานส่วนรวมจนสำเร็จ

3.4 ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ เพื่อพัฒนาสังคมจนสำเร็จ

ดังนั้นจึงสามารถสรุปตัวชี้วัดคุณลักษณะพื้นฐานตามแนวคิดของกรมวิชาการออกไว้
3 ด้าน คือ ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น ด้านการเสียสละต่อสังคม และด้านความมุ่งมั่นพัฒนา ซึ่งเป็นทั้ง
รูปธรรม และนามธรรม

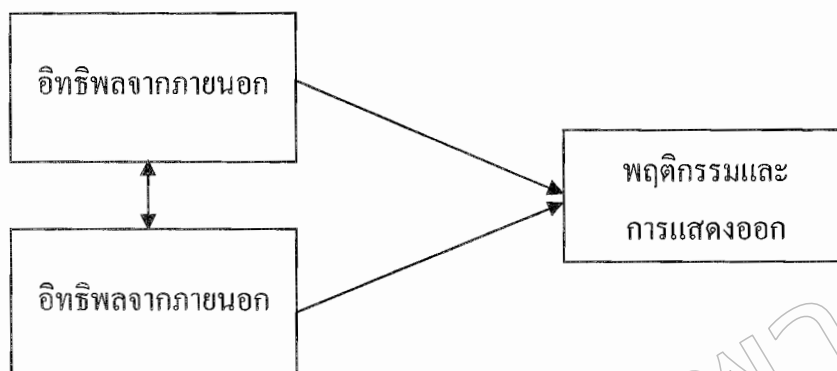
ปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตอาสา

การศึกษาปัจจัยที่ก่อให้เกิดจิตอาสา นั้น ชัยวัฒน์ สุธธีรัตน์ (2552, หน้า 75 - 76) ได้สรุป
ปัจจัยที่มีผลต่อการเกิดจิตอาสาไว้ 2 ปัจจัย คือ

1. ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบภายในตนเอง หมายถึง ลักษณะเฉพาะของบุคคลแต่ละ
บุคคลที่ทำให้ความสำนึกของบุคคลแตกต่างกันได้แก่ ลักษณะทางกายภาพ ความสามารถทั่วไป
สมรรถภาพ ภาวะทางอารมณ์ ค่านิยมส่วนบุคคล ความปรารถนาและเพศ ความสำนึกที่เกิดจาก
ปัจจัยภายใน หมายถึง การครุ่นคิดไตร่ตรองของแต่ละบุคคล ในการพิจารณาตัดสินคุณค่าและ
ความดีงามซึ่งส่งผลต่อพฤติกรรมและการประพฤติปฏิบัติ โดยเฉพาะการปฏิบัติทางจิต เพื่อขัดเกลา
ตนเองให้เป็นไปในทางใดทางหนึ่งโดยเกิดจากการรับรู้จากการเรียนรู้ การมองเห็น การคิด แล้วนำมา
พิจารณาเพื่อตัดสินใจว่าต้องการสร้างสำนึกแบบใด ก็จะมีการฝึกฝน และสร้างความสำนึกเหล่านั้น

2. ปัจจัยที่เป็นส่วนประกอบภายนอกหมายถึงสภาพแวดล้อมภายนอกที่บุคคลมีปฏิสัมพันธ์
ด้วย ซึ่งจะส่งผลให้เกิดจิตสำนึกในแต่ละคนที่แตกต่างกันได้แก่ ความสัมพันธ์ในครอบครัว
สภาพทางสังคมและกลุ่มเพื่อน โรงเรียน และการศึกษา เป็นต้น เป็นปัจจัยที่เกี่ยวกับภาวะทาง
สัมพันธ์สภาพของมนุษย์ ภาวะทางสังคม เป็นภาวะที่ลึกซึ้งที่มีผลต่อจิตสำนึกด้านต่าง ๆ ของมนุษย์
เป็นภาวะที่ได้อบรมกล่อมเกลาและสะสมอยู่ในส่วนของการรับรู้ที่ละเอียดละน้อยทำให้เกิดสำนึกที่
มีรูปแบบหลากหลาย ภาวะแวดล้อมทางสังคมนี้เริ่มตั้งแต่พ่อแม่ พี่น้อง ญาติ เพื่อน ครู สื่อมวลชน
บุคคลทั่วไป ตลอดจนระดับองค์กร วัฒนธรรม ประเพณี ความเชื่อ กฎหมาย ศาสนา รวมทั้งภาวะ
แวดล้อมด้านสื่อสารมวลชน และส่วนที่กำกับสำนึกของบุคคลคือการได้สัมผัส การใช้ชีวิตที่มีพลัง
ต่อการเกิดสำนึก อาทิ การทำงาน ฟังผู้คนสนทนากัน เป็นต้น

อย่างไรก็ตามทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ล้วนมีผลลัพท์ซึ่งกันและกันในการสร้าง
จิตสำนึก และต้องกระทำไปพร้อม ๆ กันทั้งสองทาง โดยต้องเชื่อมโยงกับเนื้อหาที่มีความเหมาะสม
และเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ซึ่งการมีสำนึกของบุคคลมีความสัมพันธ์กับการแสดงออกมานั้น
ได้รับอิทธิพลทั้งจากปัจจัยภายนอกและปัจจัยภายใน จนทำให้พฤติกรรมแสดงออกมามีภาพที่ 5



ภาพที่ 5 ปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมและการแสดงออก (ชัยวัฒน์ สุทธิรัตน์, 2552)

จิตอาสาเกิดขึ้นมาแล้วจะต้องกระทำซ้ำเสมอเพื่อป้องกันการเลือนหายหรือเปลี่ยนแปลง ให้จิตสำนึกมีความคงทน โดยต้องได้รับแรงเสริมจากสถาบันหรือทางสังคม จิตสำนึกจำนวนหนึ่ง ยังคงอยู่ในตัวเราเนื่องจากการได้รับการปลูกฝังขัดเกลา จากครอบครัว ชุมชน โรงเรียน สังคม การเกิดจิตอาสาซึ่งเกิดจากปัจจัยทั้งภายในหรือปัจจัยจากภายนอกมีส่วนช่วยและสัมพันธ์กัน จิตอาสาที่เกิดจากปัจจัยภายในเป็นความตั้งใจเลือกสรรบุคคลระดับที่รู้ตนเองเป็นอย่างดี เป็นสำนึกที่สร้างขึ้นเอง ระหว่างปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกเป็นปฏิสัมพันธ์ที่มีความต่อเนื่องกันจึงควรให้มีอยู่ยาวนานในตัวตน การวิจัยครั้งนี้จึงได้สนใจในปัจจัยที่ทำให้เกิดจิตอาสาในตัวของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และจะส่งผลให้เกิดพฤติกรรมการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ให้มีผลสำเร็จ

แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับผู้นำ

โดยทั่วไปนักวิชาการมักจะถือว่า “ผู้นำ” (Leaders) เป็นตัวบุคคลหรือกลุ่มบุคคล (Persons) ส่วน “ภาวะผู้นำ” (Leadership) นั้นเป็นสิ่งที่แสดงออกมา (Actions) จากบุคคลที่เป็นผู้นำอย่างเป็นทางการ ในปัจจุบันเป็นที่ยอมรับกันว่าผู้นำหรือเรียกว่าผู้บริหารเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งประการหนึ่งต่อความสำเร็จของหน่วยงานเพราะผู้นำมีภาระหน้าที่โดยตรงที่จะต้องวางแผน สั่งการ ดูแล และควบคุมให้บุคคลในหน่วยงานทำให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของผู้นำและภาวะผู้นำ

คำว่าผู้นำมีนักวิชาการหลายคนให้ความหมายไว้ดังนี้

คูบริน (Dubrin, 1998, p. 431) กล่าวว่าผู้นำหมายถึงบุคคลที่ทำให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ โดยเป็นผู้ที่มีบทบาทและแสดงความสัมพันธ์กับผู้อื่นได้บังคับบัญชา หรือก่อให้เกิดความมั่นคง และช่วยเหลือบุคคลต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่ม

ทอมสัน (Thompson, 2003, p. 45) กล่าวว่าผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับการคัดเลือกจากบุคคลอื่น ๆ ในกลุ่มและเป็นผู้ที่มีความสามารถช่วยเหลือผู้อื่นในสิ่งที่ผู้อื่นร้องขอ สามารถชี้แนะทางให้ผู้อื่นทำตามโดยผู้ตามให้ความเชื่อฟัง

สุภาพ พงศ์ศรีวัฒน์ (2550, หน้า 2) กล่าวว่า ผู้นำหมายถึงบุคคลที่ได้รับมอบหมายซึ่งอาจโดยการเลือกตั้งหรือแต่งตั้ง และเป็นที่ยอมรับของสมาชิกให้มีอิทธิพลและบทบาทเหนือกลุ่มสามารถที่จะจูงใจชักนำ หรือชี้แนะให้สมาชิกของกลุ่มรวมพลังเพื่อปฏิบัติการกิจต่าง ๆ ของกลุ่มได้สำเร็จ

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณขันธ (2552, หน้า 24) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง ผู้ดำรงตำแหน่ง มีอำนาจ อิทธิพล แสดงบทบาทหน้าที่ จูงใจให้คนอื่นปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ

อิสรา ศุภตระกูล (2553, หน้า 19) ได้ให้ความหมายผู้นำ หมายถึง บุคคลที่มีอิทธิพลสูงสุดในกลุ่มและเป็นผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำที่ได้รับมอบหมายและได้รับการแต่งตั้งหรือการเลือกตั้งหรือยกย่องจากกลุ่มให้ทำหน้าที่ของตำแหน่งผู้นำ

จึงสรุปได้ว่าผู้นำหมายถึง บุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่น ๆ ภายในกลุ่มว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ ประสาน ช่วยเหลือ การทำงานภายในกลุ่มให้สำเร็จตามเป้าหมายจากการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำจะพบว่าผู้นำสามารถแสดงบทบาท พฤติกรรม และคุณลักษณะออกมาหรือนำมาให้นับนำให้บุคคลอื่นทำงานตามได้ เรียกภาวะดังกล่าวว่า ภาวะผู้นำ ได้มีนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความของคำว่าภาวะผู้นำดังนี้

กิบสัน (Gibson, 1997, p. 272) ได้ให้ความหมายภาวะผู้นำคือการพยายามใช้อิทธิพลในการชักจูงผู้อื่นเพื่อการบรรลุความสำเร็จในเป้าหมาย

ยัคส์ (Yukl, 1998, p. 12) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำหมายถึง 1) กระบวนการใช้อิทธิพลโน้มน้าวที่มีผลต่อการตัดสินใจของกลุ่มหรือวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน 2) กระบวนการกระตุ้นพฤติกรรมการทำงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ 3) กระบวนการโน้มน้าวหรือใช้อิทธิพลต่อกลุ่ม และ 4) กระบวนการรักษาสภาพและวัฒนธรรมของกลุ่ม

ดาร์ฟ (Daft, 1998, p. 15) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำหมายถึง ความสัมพันธ์ที่มีต่ออิทธิพลระหว่างผู้นำและผู้ตามก่อเกิดการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของงาน

เนตร์พัฒนา ขาววิราช (2546, หน้า 1) ได้กล่าวถึงภาวะผู้นำหมายถึง บุคคลที่มีความสามารถในการบังคับบัญชาบุคคลอื่น โดยได้รับการยอมรับและยกย่องจากบุคคลอื่นเป็นผู้ทำให้บุคคลอื่นไว้วางใจ และร่วมมือเป็นผู้มีหน้าที่ในการอำนวยความสะดวกหรือสั่งการบังคับบัญชาประสานงานโดยอาศัยอำนาจหน้าที่ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการ

วิธีธิ ธรรมนารถสกุล (2547, หน้า 16) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำหมายถึง การใช้ความรู้ และทักษะต่าง ๆ ในการเป็นผู้นำได้อย่างเหมาะสมในสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเป็นแบบอย่างใน การทำงานที่ดี นำความรู้และวิทยาการสมัยใหม่มาเสนอให้สมาชิกในทีมงานทราบรวมถึงการให้ กำลังใจกับผู้ร่วมงานทุกคน และเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานได้แสดงความคิดเห็นต่าง ๆ

กัลยรัตน์ เมืองสง (2550, หน้า 22) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำหมายถึงความสามารถใน การชักจูงหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้คนหาหนทางที่จะบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดให้อย่างกระตือรือร้น และเป็นการผูกมัด หรือหลอมรวมกลุ่มเข้าเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันแล้วกระตุ้นให้ดำเนินไปสู่เป้าหมาย

สมหวัง ของทอง (2553, หน้า 62) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึงกระบวนการใช้อิทธิพล และอำนาจต่อกิจกรรมของบุคคลหรือกลุ่มเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

อิสรา ตุงตระกูล (2553, หน้า 21) ได้กล่าวว่า ภาวะผู้นำหมายถึง ความสามารถในการ นำของผู้บริหารให้เกิดการเปลี่ยนแปลง ใช้อิทธิพลในการจูงใจให้บุคคลทำงานตามความคิดเห็น ความต้องการด้วยความเต็มใจ เพื่อจะนำไปสู่การบรรลุวัตถุประสงค์ของกลุ่มตามที่กำหนดไว้

จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำ หมายถึง ความสามารถของบุคคลที่ได้รับการยอมรับและยกย่อง จากกลุ่มแสดงความสามารถ ชักจูง โน้มน้าวให้บุคคลในกลุ่มทำงานด้วยความเต็มใจ เพื่อให้งาน สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของกลุ่มที่กำหนดไว้

จากการศึกษาผู้นำที่ผ่านมาพบว่ามีการศึกษาเกี่ยวกับผู้นำอย่างกว้างขวางเกี่ยวกับ แบบของผู้นำจำนวน 3 แบบ และแนวทางในการศึกษาผู้นำจำนวน 4 แนวทาง ดังนี้ (อิสรา ตุงตระกูล, 2553, หน้า 21- 22)

1. แบบของผู้นำ ประกอบด้วย รูปแบบ 3 ประการคือ

1.1 ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocratic Leader) หรือแบบอดินิยมผู้นำแบบนี้เน้นเรื่อง การบังคับบัญชาและการออกคำสั่ง มีการสั่งการเป็นสำคัญ ใช้อำนาจวินิจฉัยสั่งการโดยพลการถือว่า ตนมีอำนาจสูงสุดในการวินิจฉัยสั่งการแก้ไขปัญหา ซึ่งลักษณะผู้นำประเภทนี้เป็นไปในลักษณะ ที่เป็นเจ้านายอย่างชัดเจน ผู้นำแบบนี้มักจะเน้นที่ประสิทธิภาพของงานและต้องการขยายอำนาจ ของตนออกไปในทุกทางด้วยวิธีการต่าง ๆ

1.2 ผู้นำแบบประชาธิปไตย (Democratic Leader) ผู้นำชนิดนี้จะมีลักษณะตรงกัน ข้ามกับแบบเผด็จการ ให้ความสำคัญกับผู้ใต้บังคับบัญชามากกว่าและจะ ไม่เน้นการใช้อำนาจหน้าที่ หรือก่อให้เกิดความเกรงกลัวในตัวผู้นำ หากแต่จะเปิด โอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีโอกาสแสดง ความคิดเห็นและพุดคุยด้วยในการบริหารงานให้โอกาสทุกฝ่ายเข้าร่วมพิจารณาซึ่งอาจกระทำ ได้ โดยมีการประชุมหรือจัดตั้งคณะกรรมการ ผู้นำชนิดนี้พยายามส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานออกความคิดเห็น และร่วมตัดสินใจในปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น

1.3 ผู้นำแบบเสรีนิยม (Laisses - Fair Leader) ผู้นำชนิดนี้จะแตกต่างไปจากผู้นำแบบประชาธิปไตย ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระเต็มที่ หรือปล่อยให้ตัดสินใจเองอย่างเต็มที่ ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นถูกมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีอำนาจทำตามใจชอบได้รับสิทธิให้กำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์และแผนงานด้วยตนเอง

2. แนวทางการศึกษาผู้นำประกอบด้วย 4 ประการ ดังนี้ (Yukl, 2006, pp. 7 - 8)

2.1 การศึกษาอำนาจ - อิทธิพล (Power - Influence Approach) เป็นการศึกษาผู้นำจากการใช้อำนาจ - อิทธิพลของตัวผู้นำเอง ส่วนใหญ่เน้นที่ขนาด ชนิด และการใช้อำนาจซึ่งอำนาจมีอิทธิพลต่อลูกน้อง ต่อเพื่อนผู้นำในระดับเดียวกัน ต่อผู้บังคับบัญชาในระดับสูง แหล่งของอำนาจผู้นำ ลักษณะเฉพาะและสถานการณ์ที่ทำให้ผู้นำมีอำนาจ ทิศทางการเพิ่มและลดอำนาจของผู้นำ

2.2 การศึกษาพฤติกรรม (Behavior Approach) การศึกษาผู้นำจากพฤติกรรมมักมุ่งไปที่พฤติกรรมของผู้นำในงานประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาพฤติกรรมของผู้นำแบ่งได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ กลุ่มแรกศึกษาเวลาและกิจกรรมต่าง ๆ ในการบริหารงาน ปัจจุบันมุ่งเน้นศึกษาเกี่ยวกับหน้าที่ของผู้นำ สำหรับในกลุ่มที่สองจะมุ่งเน้นไปที่พฤติกรรมกับประสิทธิภาพของผู้นำ โดยหาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำกับความพึงพอใจและผลการปฏิบัติงานของผู้ตาม

2.3 การศึกษาคุณลักษณะ (Trait approach) การศึกษาผู้นำแบบนี้มุ่งเน้นที่คุณลักษณะเฉพาะของผู้นำ ซึ่งในอดีตที่ผ่านมาเชื่อว่าผู้นำที่ประสบความสำเร็จจะมีคุณสมบัติพิเศษเหนือกว่าผู้ตามพบมากในระหว่างปี ค.ศ. 1930 - 1940 แต่ไม่มีงานวิจัยใดยืนยันได้ว่าเป็นคุณลักษณะของผู้นำ และคุณลักษณะผู้นำมีความสัมพันธ์กับความสำเร็จของผู้นำได้อย่างไร

2.4 การศึกษาสถานการณ์ (Situation Approach) การศึกษาแบบนี้มุ่งเน้นศึกษาสถานการณ์ที่สำคัญ ๆ เช่น อำนาจหน้าที่และความมั่นคงของผู้นำ ลักษณะงาน ความสามารถและแรงจูงใจของผู้ตาม สภาพแวดล้อมภายนอก ความคาดหวังและข้อเรียกร้องแบ่งออกได้เป็น 2 กลุ่มใหญ่ ๆ กลุ่มแรกมุ่งเน้นว่าสถานการณ์ใดที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้นำ กลุ่มที่สองมุ่งที่จะศึกษาว่าสถานการณ์ใดมีส่วนทำให้เกิดพฤติกรรมของผู้นำรวมทั้งประสิทธิภาพของงาน

บทบาทและหน้าที่ของผู้นำ

ผู้นำมีหน้าที่ประสานสมาชิกภายในกลุ่มให้มีความสัมพันธ์กลมเกลียวกันสามารถปฏิบัติหน้าที่ของกลุ่มให้บรรลุวัตถุประสงค์ตลอดจนอำนวยความสะดวก กำกับ ผู้ที่อยู่ในความรับผิดชอบดำเนินงานให้สำเร็จลุล่วงตามวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพจึงเห็นว่าผู้นำเป็นตัวแปรที่สำคัญที่จะทำให้งานเกิดสัมฤทธิ์ผล และสามารถบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน ผู้นำจึงต้องมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบที่จะทำให้งานบรรลุผลสำเร็จ ได้มีผู้ศึกษาและให้แนวคิดบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ที่สำคัญคือ

ยัคส์ (Yukl, 2006, pp. 130 - 133) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำ 11 บทบาทดังนี้

1. บทบาทการสร้างเครือข่าย (Networking) คือ การพยายามเข้าสังคมเพื่อจะได้พบปะกับบุคคลที่เป็นแหล่งข้อมูล และพยายามรักษามิตรภาพนั้นไว้อย่างต่อเนื่อง โดยการเขียน พุดคุยทางโทรศัพท์ให้ความร่วมมือในสิ่งที่เขาร้องขอ ให้ความสนใจเข้าร่วมประชุมต่าง ๆ และกิจกรรมทางสังคมที่สำคัญ

2. บทบาทการให้การสนับสนุน (Supporting) คือ การที่ผู้นำให้ความสนใจและความเป็นเพื่อนแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาหรือเพื่อนร่วมงาน แสดงให้เห็นถึงความเข้าใจ เห็นใจ และให้การสนับสนุนให้ผู้ที่มีความวิตกกังวลในการปฏิบัติงาน ยินดีรับฟังการปรึกษาหารือและปัญหาต่าง ๆ รู้ความสนใจของคนอื่น พยายามส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพ

3. บทบาทการจัดความขัดแย้งและการสร้างทีมงาน (Managing Conflict and Team Building) คือ การกระตุ้นและอำนวยความสะดวกในการหาหนทางในการแก้ไขความขัดแย้ง ผลักดันให้มีการสร้างทีมงานและความร่วมมือ และสร้างความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันขององค์กรและทีมงาน

4. บทบาทการติดตาม (Monitoring) คือ บทบาทในการติดตามดูแลการดำเนินการ และการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อม ทำได้โดยการติดตามดูความก้าวหน้า และคุณภาพของการปฏิบัติงาน ดูความสำเร็จหรือล้มเหลวในแต่ละ โครงการ ผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา สำรวจความต้องการและค่านิยมของลูกจ้าง ติดตามและวิเคราะห์ปัจจัยของสิ่งแวดล้อมที่จะเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินการและโอกาสต่าง ๆ

5. บทบาทการให้ข้อมูล (Informing) คือ การบอกให้ทราบถึงข้อมูลและผลการตัดสินใจที่จำเป็นแก่การปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา จัดหาเอกสารทางวิชาการที่จำเป็น ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับเทคนิควิธีการในการปฏิบัติการ และวิธีการที่จะเพิ่มพูนภาพพจน์หรือชื่อเสียงที่ดีขององค์กร

6. บทบาทในการสร้างความชัดเจน (Clarifying) คือ การที่ผู้นำต้องสร้างความชัดเจนในภาระหน้าที่และวัตถุประสงค์ของงานต่อผู้ปฏิบัติงาน โดยการมอบหมายงานให้คำชี้แนะวิธีการทำงานและความรับผิดชอบต่องานนั้น เน้นวัตถุประสงค์ของงาน กำหนดเวลาในการทำงาน และความคาดหวังต่อผลงานให้ผู้ปฏิบัติงานได้ทราบอย่างชัดเจน

7. บทบาทในการวางแผนและจัดองค์การ (Planning and Organizing) คือ บทบาทหน้าที่ของผู้ผู้นำในการเป็นผู้กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนระยะยาว และกลยุทธ์ในการปรับตัวขององค์กรต่อการเปลี่ยนแปลงของสิ่งแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก เสนอกิจกรรมทุกขั้นตอนของการดำเนินการของโครงการต่าง ๆ จัดแบ่งทรัพยากรตามลำดับความสำคัญของกิจกรรมหรือโครงการ ตัดสินวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพผลิตผลและความร่วมมือระหว่างหน่วยงานในองค์กร

8. บทบาทในการแก้ปัญหา (Problem Solving) คือ การชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์หรือผลของปัญหาต่องาน วิเคราะห์ปัญหาต่าง ๆ เพื่อหาสาเหตุและทางเลือกในการแก้ปัญหาจัดการแก้ปัญหา และวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น

9. บทบาทในการปรึกษาและมอบหมายงาน (Consulting and Delegating) คือ บทบาทในการที่จะต้องถามความรู้สึกของผู้ปฏิบัติงาน ก่อนจะมีการเปลี่ยนแปลงที่ส่งผลกระทบต่อพวกเขา กระตุ้นให้เสนอแนะวิธีการปรับปรุง เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจและมอบหมายอำนาจหน้าที่ในการดำเนินงานที่สำคัญ และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยตนเอง

10. บทบาทในการสร้างแรงจูงใจ (Motivating) คือ การใช้เทคนิคในการมีอิทธิพลต่อความรู้สึก ค่านิยม อันทำให้คนปฏิบัติงานตั้งใจและทุ่มเทความสามารถในการทำงาน และยอมรับในวัตถุประสงค์ของงาน ชักจูงให้บุคคลต่าง ๆ ให้การสนับสนุนร่วมมือ ช่วยเหลือ และทรัพยากรที่จำเป็น รวมทั้งการกำหนดพฤติกรรมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

11. บทบาทในการประกาศเกียรติคุณและให้รางวัล (Recognizing and Rewarding) คือ การยกย่อง ประกาศเกียรติคุณให้ทราบกันทั่ว และมอบรางวัลสำหรับผลการปฏิบัติงานที่ดีเยี่ยมความสำเร็จตามเป้าหมาย การทำผลประโยชน์พิเศษแก่องค์กร แสดงการยอมรับและซาบซึ้งในความสำเร็จของการปฏิบัติงาน

กวี วงศ์วุฒิ (2542, หน้า 31 - 39) ได้สรุปบทบาทหน้าที่ของผู้นำไว้ดังนี้

1. ผู้นำในฐานะผู้บริหาร (The Leader as Executive) บทบาทที่เห็นได้ชัดที่สุดของผู้นำก็คือบทบาทในฐานะผู้บริหารซึ่งประสานงานระหว่างกลุ่มต่าง ๆ ในองค์กรหรือในฐานะผู้ประสานงานภายในกลุ่มที่ตนเป็นผู้บริหาร ผู้นำประเภทนี้คอยช่วยให้งานของบุคลากรทุกคนดำเนินไปได้ด้วยดี ผู้นำจะคอยเป็นผู้คุมนโยบายและกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม และรับผิดชอบคอยดูแลนโยบายและวัตถุประสงค์ของกลุ่มให้มีการปฏิบัติโดยครบถ้วนถูกต้อง

2. ผู้นำในฐานะผู้วางแผน (The Leader and Planner) โดยปกติผู้นำมักทำหน้าที่วางแผนการปฏิบัติงานทุกชนิด เป็นผู้ตัดสินใจว่าบุคลากรในหน่วยงานของตนควรใช้วิธีการอย่างไร และใช้อะไรมาประกอบบ้างเพื่อให้บรรลุผลตามความต้องการ ผู้นำมักทำหน้าที่เป็นผู้ดูแลด้วยว่าแผนที่วางไว้นั้นมีการดำเนินงานตรงตามวัตถุประสงค์หรือไม่ ผู้นำมักจะเป็นผู้เดียวที่ทราบแผนทั้งหมด คนอื่นในกลุ่มอาจรู้เรื่องเฉพาะส่วนที่ตนได้รับมอบหมายหรือรับผิดชอบเท่านั้น

3. ผู้นำในฐานะผู้กำหนดนโยบาย (The Leader as Policy Maker) งานสำคัญที่สุดอย่างหนึ่งของผู้นำ คือ การกำหนดเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ของหมู่คณะ และการวางนโยบายส่วนมากนโยบายมาจากที่ 3 แห่ง คือ

3.1 มาจากเบื้องบน หรือผู้บริหารระดับสูง

3.2 มาจากเบื้องล่าง คือ ได้มาจากคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชา

3.3 มาจากผู้นำของหมู่คณะนั้น ๆ

4. ผู้นำในฐานะผู้ชำนาญการ (The Leader as Expert) ผู้ได้บังคับบัญชาส่วนมากหวังพึ่งผู้นำเมื่อมีปัญหาเกี่ยวกับความรู้และความชำนาญในการปฏิบัติงาน ผู้นำจะกระทำหน้าที่เป็นผู้ชำนาญการในสายวิชาชีพนั้น ๆ แต่ผู้นำจะรู้เรื่องต่าง ๆ ในด้านเทคนิคไปเสียหมดทุกอย่างไม่ได้ ผู้นำอาจอาศัยผู้ช่วยและที่ปรึกษาต่าง ๆ คอยทำหน้าที่ให้คำแนะนำในด้านเทคนิคแก่ผู้นำอีกทอดหนึ่งในองค์การนอกแบบหรือองค์การอรูปนัย บุคลากรที่มีความรู้ความชำนาญในสายวิชาชีพมักจะมีบุคคลอื่นมาหาเพื่อปรึกษาขอความช่วยเหลืออยู่เสมอ โดยเป็นการขอความช่วยเหลือส่วนตัวบุคคลผู้นั้นจะเป็นผู้นำอย่างไม่เป็นทางการอยู่ในองค์การนั้น ๆ

5. ผู้นำในฐานะตัวแทนของกลุ่มเพื่อติดต่อกับภายนอก (The Leader as External Group Representative) เนื่องจากสมาชิกของกลุ่มหรือองค์การใดก็ตามจะติดต่อกับภายนอกหมดทุกคนโดยตรงไม่ได้ ผู้นำจึงมักจะได้รับเลือกให้ไปทำหน้าที่แทน เป็นเจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ของกลุ่มไม่เพียงแต่ผู้นำจะมีหน้าที่ติดต่อกับบุคคลภายนอกแทนกลุ่มเท่านั้น แต่เมื่อบุคคลภายนอกมาเจรจาอะไรกับกลุ่มก็ต้องเข้ามาเจรจากับผู้นำด้วย ผู้นำประเภทนี้กลายเป็นผู้รักษาประตู (Gatekeeper) ของบุคลากรในกลุ่มหรือในองค์การนั้นโดยปริยาย

6. ผู้นำในฐานะผู้ควบคุมความสัมพันธ์ภายใน (The Leader as Controller of Internal Relations) ผู้นำมักจะทำหน้าที่ควบคุมดูแลรายละเอียดต่าง ๆ ภายในกลุ่ม และเรื่องสำคัญมากเรื่องหนึ่งภายในกลุ่มก็คือ ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรที่เป็นสมาชิกของกลุ่มนั่นเอง ดังนั้นในบางกลุ่มไม่ว่าจะมีอะไรเกิดขึ้น สมาชิกเป็นต้องเจรจากับผู้นำ ในบางกลุ่มผู้นำจะเจรจาให้หรือจะเอาใจใส่เฉพาะสมาชิกบางคน แต่ผู้นำบางคนก็ไม่สนใจเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกภายในกลุ่มเลยก็มี ทั้งนี้แล้วแต่ลักษณะของผู้นำแต่ละคน

7. ผู้นำในฐานะผู้ให้รางวัลและให้โทษ (The Leader as Purveyor of Rewards and Punishments) บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการเสนอให้รางวัลและให้โทษแก่บุคลากรอื่นหรือมีอำนาจให้รางวัลให้โทษจะกลายเป็นผู้ทรงอำนาจสำคัญและกลายเป็นผู้นำในที่สุดคุณและโทษที่ว่านี้อาจจะเป็นการขึ้นเงินเดือน ตัดเงินเดือน หรือการมอบหมายงานให้มากให้น้อยหรือให้งานที่ยาก ๆ หรือง่าย ๆ ทำก็ได้ทั้งนั้น

8. ผู้นำในฐานะผู้ไกล่เกลี่ย (The Leader as Arbitrator and Mediator) เมื่อมีการขัดแย้งใด ๆ เกิดขึ้นในองค์การ ผู้นำก็ต้องทำหน้าที่เป็นผู้ประนีประนอมไกล่เกลี่ยหรือบางทีก็อาจต้องตัดสินความบางความด้วยตนเอง บุคลากรคนใดคอยไกล่เกลี่ยให้สงบและเข้าใจกันได้ บุคลากรผู้นั้นมักจะกลายเป็นผู้นำในภายหลัง

9. ผู้นำในฐานะที่เป็นบุคคลตัวอย่าง (The Leader as Exemplary) บุคลากรที่มีความประพฤติดีหรือปฏิบัติงานดีจนได้รับการยกย่องอยู่เสมอว่าเป็นตัวอย่างที่ดีขององค์กร มักจะกลายเป็นผู้นำของบุคลากรอื่นได้โดยง่าย เพราะเป็นคนที่ได้รับการนับถือจากบุคลากรสำคัญในองค์กร

10. ผู้นำในฐานะสัญลักษณ์ของกลุ่ม (The Leader as Symbol of The Group) ความสามัคคีเป็นอันหนึ่งอันเดียวของกลุ่มคนทุกชนิดมีความสำคัญต่อการดำรงอยู่ของกลุ่ม แต่คนหมู่มากอยู่ด้วยกันจะให้สามัคคีกันตลอดเวลา ย่อมลำบากมาก กลุ่มจึงมักจะมีคน ๆ หนึ่งหรือบางคนที่ได้รับการยกย่องจากบุคลากรทั้งหลายว่าเป็นตัวแทน และเป็นคนที่หาที่ติไม่ได้ จึงจะดีเสมอไม่ว่าจะในโอกาสใดและจะดีด้วยกับคนทุกคน ขณะเดียวกันคน ๆ นี้รักและยึดกลุ่มอย่างที่สุด ไม่มีทางกระทำการใดอันจะเป็นภัยต่อกลุ่ม คน ๆ นี้จึงกลายเป็นสัญลักษณ์ของกลุ่ม และมีอำนาจเหนือจิตใจคนภายในกลุ่มทุกคนและทุกฝ่าย

11. ผู้นำในฐานะผู้รับผิดชอบ (The Leader as Substitute for Individual responsibility) กลุ่มคนบางกลุ่มหรือองค์กรบางแห่งมีผู้นำคนหนึ่งหรือหลายคนอาสารับผิดชอบต่อการตัดสินใจและการกระทำบางอย่างของบุคลากรบางคนในกลุ่มหรือรับผิดชอบต่อกิจการทั้งหมดที่คนกลุ่มนั้นกระทำลงไป โดยเหตุนี้บางทีในโอกาสต่อมาบุคลากรในกลุ่มจะมอบหมายให้ผู้นำมีอำนาจตัดสินใจกระทำการใด ๆ แทนตนได้เพื่อป้องกันความผิดพลาด ซึ่งอาจเป็นเหตุให้ผู้นำต้องพลอยรับผิดชอบโดยไม่ได้กระทำผิดใด ๆ

12. ผู้นำในฐานะผู้มีอุดมคติ (The Leader an Ideologist) บางทีผู้นำบางคนเป็นผู้กำหนดอุดมคติ สร้างความเชื่อหรือศรัทธาต่าง ๆ ให้แก่บุคลากรอื่น แม้กระทั่งคุณธรรมประจำใจ และขนบธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ของกลุ่ม อุดมคติดังกล่าวในตอนแรกอาจเป็นเพียงคำพูดที่ใคร ๆ พากันนิยมและปฏิบัติตาม ต่อมาก็กลายเป็นอุดมคติทางการ (Official Ideology) ของกลุ่ม ผู้นำประเภทนี้มักเป็นนักพูดและคิดคิดที่สมาชิกทุกคนในกลุ่มนับถือ

13. ผู้นำในฐานะบิดาผู้มีแต่ความกรุณา (The Leader as Father Figure) ผู้นำชนิดนี้วางตัวเป็นผู้ใหญ่มีอาวุโสที่สุดในกลุ่ม และมีบุคลิกลักษณะที่น่านับถือในฐานะเป็นบิดาของกลุ่ม ซึ่งจะดูว่าใครก็ตามการดูค่านั้นไม่มีใครโกรธ เพราะทุกคนทราบดีว่าเบื้องหลังคำดูค่านั้นมีความรักความหวังดีอยู่ด้วยเสมอไป และเป็นที่พักพิงใจแก่คนทุกคนเมื่อมีความทุกข์เสมอ

14. ผู้นำในฐานะเป็นผู้รับความผิดแทน (The Leader and Scapegoat) ผู้นำที่รับผิดชอบทุกคนย่อมหวังว่าได้เมื่อความเสียหายเกิดขึ้น จะถูกลงโทษแทนบุคลากรจำนวนมากไม่ต้องการรับผิดชอบเมื่อความผิดเกิดขึ้น แต่จะพากันชดทอนบุคลากรคนใดคนหนึ่ง การชดทอนเช่นนี้ทำให้คนถูกชดทอนกลายเป็นผู้นำขึ้นมาในภายหลังได้เหมือนกัน เพราะเมื่อเหตุการณ์ร้ายผ่านไปผู้คนพากันเห็นอกเห็นใจที่เคยได้รับเคราะห์กรรมแทนแต่เพียงผู้เดียว

จะเห็นว่าบทบาทของผู้นำมีความสำคัญต่อการนำให้หน่วยงานไปสู่จุดมุ่งหมาย ผู้ที่จะเป็นผู้นำได้ต้องมีหน้าที่สำคัญหลายประการ มีความสามารถมากกว่าบุคคลในกลุ่มใช้อิทธิพลในความสัมพันธ์ซึ่งมีอยู่ต่อบุคคลในหน่วยงานเพื่ออำนวยความสะดวก โดยใช้กระบวนการติดต่อซึ่งกันและกันและใช้ความสามารถในการตัดสินใจที่ถูกต้อง การใช้แรงจูงใจ การสร้างอุปนิสัยเป็นผู้รู้ มีความรับผิดชอบ เพราะจะสนองความต้องการของบุคคลในหน่วยงานเพื่อนำกลุ่มจากแบบหนึ่งไปสู่อีกแบบหนึ่ง แต่การนำต้องให้กลุ่มทำอย่างมีเป้าหมายให้ความหมายได้อย่างชัดเจนเหมาะสม

ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหาร (Strategic Leadership)

ความหมายของภาวะผู้นำกลยุทธ์นี้ มีนักทฤษฎีและนักวิชาการได้ให้คำจำกัดความไว้หลากหลายดังนี้

ทรศนะ บุญขวัญ (2548, หน้า 3) เสนอว่า ภาวะผู้นำกลยุทธ์ หมายถึง ความสามารถในการทำนายอนาคต ด้วยมีสายตาทะลุไกล รักษาความยืดหยุ่น และใจกว้างพอที่จะให้อำนาจหรือรับฟังบุคคลอื่นในการสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงกลยุทธ์เท่าที่จำเป็น

เนตร์พัฒนา ยาวีราข (2552, หน้า 43) กล่าวถึงภาวะผู้นำกลยุทธ์ว่า หมายถึง รูปแบบของผู้นำเชิงกลยุทธ์เริ่มต้นจากการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ หมายถึง ผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในระยะยาวข้างหน้า เช่น 5 - 10 ปี และวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ ผู้นำกลยุทธ์มีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการกำหนดกลยุทธ์

พระมหาไกรวรรณ ปุณฺณพันธ์ (2552, หน้า 37) ได้สรุปภาวะผู้นำกลยุทธ์ หมายถึง ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล และนำวิสัยทัศน์มาสู่การปฏิบัติได้อย่างเป็นผลสำเร็จตามขั้นตอนโดยผู้นำเชิงกลยุทธ์จะต้องเป็นผู้นำที่มองการณ์ไกลในอนาคตถึงสิ่งที่ต้องการให้เกิดขึ้นในหน่วยงานในระยะยาวข้างหน้า และมีการบริหารเชิงกลยุทธ์หรือการวางแผนกลยุทธ์เพื่อไปสู่จุดมุ่งหมายปลายทางที่ตั้งใจไว้ รวมถึงมีความสนใจต่อสภาพแวดล้อมภายนอกที่มีผลกระทบต่อการดำเนินกลยุทธ์ด้วย

ฟินเคลเตียน และแฮมบริค (Finkelstein & Hambrick, 1996, p. 7) ให้ความหมายภาวะผู้นำกลยุทธ์หมายถึงผู้นำกลุ่มหรือผู้นำระดับสูงที่มีความสามารถในการคาดการณ์มีมุมมองระยะยาวและสร้างความยืดหยุ่นให้หน่วยงานบรรลุเป้าหมาย โดยมีขอบเขตความรับผิดชอบงานทั้งหน่วยงาน

คูบริน (Dubrin, 1958, p. 335) ได้กล่าวว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นภาวะการนำโดยกำหนดทิศทางและกระตุ้นสร้างแรงบันดาลใจให้แก่หน่วยงานในการริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งต่าง ๆ เพื่อให้หน่วยงานอยู่รอดและมีความก้าวหน้า ภาวะผู้นำกลยุทธ์เป็นภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูง คล้ายคลึงกับภาวะผู้นำมุ่งมั่นเป้าหมาย ซึ่งจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา ด้วยรางวัลอันเกิดจากการบรรลุผลสำเร็จในงาน

จึงสรุปได้ว่าภาวะผู้นำกลยุทธ์ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถการคาดการณ์ มีวิสัยทัศน์ นำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติด้วยการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน

ภาวะผู้นำกลยุทธ์ถือเป็นปัจจัยสำคัญต่อหน่วยงานเพราะช่วยสนับสนุนในการวางแผน กลยุทธ์สร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน ตลอดจนการส่งเสริมให้การดำเนินงานไปสู่เป้าหมาย รูปแบบของภาวะผู้นำกลยุทธ์มี 5 ด้าน ดังนี้ (Farkas & Wetlanfer, 1996, pp. 74 - 110 อ้างถึงใน สมชาย เทพแสง และทัศนาศา แสงศักดิ์, 2552 หน้า 14 - 15)

1. ด้านกลยุทธ์ (The Strategic Approach) เน้นปัจจัยภายนอกสู่ภายในหน่วยงานรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและสภาพเงื่อนไขของหน่วยงานภายนอกและการตลาด แนวโน้มเศรษฐกิจลูกค้า การแข่งขันใหม่ ๆ บทบาทของสถาบัน กฎหมาย นโยบายรัฐบาล ศึกษาจุดแข็งจุดอ่อน ใช้การวิเคราะห์ SWOT หาข้อได้เปรียบในการแข่งขัน ปรับปรุงกลยุทธ์และการตัดสินใจ

2. ด้านการเน้นการประเมินทรัพยากรมนุษย์ (The Human - Assets Approach) เน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเชื่อว่าความสำเร็จอยู่ที่บุคลากรในหน่วยงาน การสร้างความสัมพันธ์กับ ลูกค้า สร้างผลิตผลเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้า ออกแบบหน่วยงานให้ตอบสนองลูกค้า เน้นการจ้างงานบุคลากรที่เก่ง ๆ เน้นคุณค่า คุณธรรม และวัฒนธรรม สร้างความแตกต่างในการทำงานด้วยความภาคภูมิใจ ซื่อสัตย์ ทำงานอย่างทุ่มเท เสียสละ

3. ด้านความเชี่ยวชาญ (The Expertise Approach) สร้างผู้เชี่ยวชาญในหน่วยงาน ให้แตกต่างจากหน่วยงานอื่น และรักษาหน่วยงานให้มีชื่อเสียงในตลาดไม่ได้เน้นรายละเอียด แต่มุ่งนโยบายที่เป็นจุดแข็งสำคัญของหน่วยงานให้แบ่งปันความรู้และกระจายความเชี่ยวชาญ และสารถิให้เพื่อนร่วมงานให้มีความรู้ความสามารถใกล้เคียงกัน

4. ด้านกระบวนการ (The Box Approach) สร้างหน่วยงานในสถานการณ์ที่แตกต่างกัน ด้วยกิจกรรม จูงใจให้คิดงานและปฏิบัติอย่างอิสระ ภายใต้กรอบของกระบวนการผลิตอย่างมี มาตรฐาน เน้นการสื่อสารใกล้ชิดกับบุคลากร

5. ด้านการเปลี่ยนแปลง (The Change Approach) การเปลี่ยนแปลงเป็นหนทางที่ดีที่สุด ช่วยขับเคลื่อนไปสู่ผลผลิตที่พิเศษ ปรับปรุงหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง

ยังมีนักวิชาการที่นำเสนอแนวคิดลักษณะภาวะผู้นำและบอกกล่าวนำเสนอดังนี้

ภาวะผู้นำกลยุทธ์ตามแนวคิดของดูบริน (Dubrin, 1998, p. 335 อ้างถึงใน กัลยรัตน์ เมืองสง, 2550, หน้า 47 - 50) ประกอบด้วย 5 องค์ประกอบคือ

1. ผู้นำที่มีความคิดความเข้าใจระดับสูง (Highlevel Gognitive Activity) การคิดเชิง กลยุทธ์นั้นต้องอาศัยทักษะด้านความเข้าใจที่เกิดขึ้นในระดับสูง เช่น ความสามารถในการคิด

เชิงมโนภาพ (Conceptually) ในการซึมซับและการเรียนรู้แนวโน้มนៃของสิ่งต่าง ๆ จำนวนมาก ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการสรุปข้อมูลต่าง ๆ เพื่อนำไปกำหนดเป็นแผนปฏิบัติการ ตลอดจนสามารถประมวลข้อมูลต่าง ๆ และผลที่เข้าใจตามมา สำหรับหน่วยงานที่มีปฏิสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมนี้เรียกว่าการคิดเชิงระบบ (Systems Thinking)

2. ความสามารถในการนำปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ มากำหนดกลยุทธ์ ผู้นำเชิงกลยุทธ์นั้น อาจเปรียบเทียบกับผู้ที่มีความสูงในการทำงานโดยอิสระ และสามารถกำหนดอนาคตได้ ในทางปฏิบัติแล้วผู้นำก็จะปรึกษาหารือกับบรรดาผู้ที่เกี่ยวข้องหลาย ๆ ฝ่าย ซึ่งเป็นลักษณะของ ความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกันเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ

3. การมีความคาดหวังและการสร้างโอกาสสำหรับอนาคต ซึ่งต้องอาศัยทักษะการคาดคะเน อนาคตที่เป็นการคาดคะเนทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นสำหรับหน่วยงานในอนาคต

4. วิธีการคิดเชิงปฏิบัติ เป็นการ ใช้ความคิดสร้างสรรค์เพื่อการเปลี่ยนแปลงทั้งระบบ ซึ่งมีลักษณะคล้ายคลึงกับคำว่าสร้างสรรค์อนาคตใหม่ หลายหน่วยงานที่ไม่ประสบความสำเร็จ เพราะกลยุทธ์ไม่สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้เหนือกว่าคู่แข่ง

5. การกำหนดวิสัยทัศน์ วิสัยทัศน์หมายถึงสภาพของหน่วยงานที่ต้องการจะเป็นในอนาคต หรือเป็นเป้าหมายที่มีลักษณะกว้าง ๆ ซึ่งเป็นความต้องการในอนาคต โดยยังไม่ได้กำหนดวิธีการ เอาไว้เป็นการสร้างความคิดโดยการ ใช้คำถาม เช่น คำถามถึงสิ่งที่ดีที่สุดในอนาคต ยิ่งใหญ่ที่สุด บริการที่ดีที่สุด และวิสัยทัศน์ซึ่งเป็นรูปแบบของข้อเสนอแนะแบบไม่เจาะจงและเป็นตำแหน่งของทิศทางที่จะไป

สำหรับภาวะผู้นำกลยุทธ์ตามแนวคิดสภาพบริบทของสังคมไทย ธงชัย สันติวงษ์ (2546, หน้า 65 - 66) ได้กล่าวว่า ผู้บริหารระดับสูงในฐานะผู้บริหารทางกลยุทธ์ ต้องเป็นนักกลยุทธ์ที่มี บทบาทในการปฏิบัติดังนี้

1. การเป็นผู้บริหารทั่วไปที่จะต้องทำการบริหารเรื่องราวทั้งหมดของหน่วยงานตลอดเวลา โดยไม่ขาดตอน

2. การเป็นผู้ใช้ทักษะวิสัย ที่จะต้องติดตามความเป็นไปของสภาพแวดล้อมต่าง ๆ หรือ การมองโลกกว้างรอบตัวนั่นเอง

3. การจะต้องเป็นผู้จัดทำกลยุทธ์ คือ การวิเคราะห์โอกาสและข้อจำกัดต่าง ๆ เพื่อนำมา เปรียบเทียบกับทรัพยากรที่ประเมินได้ภายในหน่วยงาน และทำการจัดคู่ปัจจัยระหว่างโอกาสและ ทรัพยากรที่มีอยู่จนสามารถจัดทำเป็นนโยบายและแผนดำเนินงานต่าง ๆ ออกมา

4. การเป็นสถาปนิกออกแบบโครงสร้างและระบบงาน

5. การเป็นผู้จัดแบ่งสรรทรัพยากรและเป็นผู้ควบคุมการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ

6. การเป็นผู้นำสร้างทีมงาน กระตุ้นให้เกิดความเชื่อมั่นและมีการผูกพันจากทุกฝ่าย

การเป็นผู้ประเมินผลงานและการรู้จักใช้คน

7. การเป็นผู้ชักจูงใจ
8. การเป็นผู้นำชุมชนสัมพันธ์
9. การเป็นผู้ช่วยให้เกิดการเปลี่ยนแปลง

สมชาย เทพแสง และทัศนาศ แสงศักดิ์ (2552, หน้า 21 - 60) ได้สรุปองค์ประกอบที่สำคัญของภาวะผู้นำกลยุทธ์โดยเน้นด้านความสามารถของผู้นำกลยุทธ์ 6 ด้านดังนี้

1. การวางแผนกลยุทธ์ เป็นกระบวนการที่มุ่งให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายโดยมีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคามและการกำหนดวิสัยทัศน์อย่างชัดเจน การวางแผนกลยุทธ์ช่วยส่งเสริมให้ผู้นำสามารถบริหารงานได้ประสบผลสำเร็จโดยปรับปรุงการบริการให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ทำให้ผลผลิตเกิดคุณภาพ
2. การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ หมายถึงการใช้ความคิดเพื่อการเปลี่ยนแปลงและแก้ปัญหาได้ทันทั่วทั้งที่มีความคิดแบบยืดหยุ่นเพื่อปรับให้เข้ากับสภาพแวดล้อม และเหตุการณ์ ใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์สังเคราะห์และใช้ความคิดเชิงประยุกต์เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ตลอดจนสามารถใช้ความคิดสร้างสรรค์และค้นหาแนวทางหลายๆ ด้านในการบริหารงาน เพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ
3. การใช้แรงจูงใจ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกำหนดวัตถุประสงค์ในการใช้แรงจูงใจสามารถใช้แรงจูงใจโดยเน้นกระบวนการอย่างสร้างสรรค์และเน้นแรงจูงใจทางบวกรวมถึงสร้างความพึงพอใจแก่บุคลากร เพื่อตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละคนที่สำคัญใช้เทคนิคและวิธีการใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้บุคลากรทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย
4. มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึงความสามารถของผู้นำในการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์การพัฒนาบุคลิกภาพให้เป็นคนยิ้มแย้มแจ่มใสการจดจำชื่อคนอื่น ๆ ได้ การมองโลกในแง่ดี การยอมรับนับถือผู้อื่นด้วยความเต็มใจ การรู้จักยกย่องบุคคลอื่น การเป็นผู้ฟังที่ดี การมีกิริยามารยาทอ่อนโยน
5. การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง หมายถึงความสามารถของผู้นำในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการสื่อสารและการเจรจาต่อรองเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสามารถเลือกวิธีการสื่อสารและการเจรจาต่อรองได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์แต่ละครั้งใช้การสื่อสารและการเจรจาต่อรองทั้งการฟัง การพูด การอ่าน และการเขียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยที่มีการเน้นประสิทธิผลในการสื่อสารที่สำคัญสามารถนำเทคนิคและกลยุทธ์ในการสื่อสารและการเจรจาต่อรองมาใช้เพื่อประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

6. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ หมายถึง ความสามารถของผู้นำในการรวบรวมปัญหาสำคัญหรือปัญหาเร่งด่วน เพื่อใช้ในการแก้ปัญหาและการตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ กำหนดประเด็นปัญหาสำคัญหรือปัญหาเร่งด่วนได้อย่างชัดเจน ใช้เทคนิคในการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน มีการตัดสินใจเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหาสำคัญหรือเร่งด่วน โดยเน้นการตัดสินใจอย่างรวดเร็ว เป็นระบบและต่อเนื่องรวมถึงมีการตรวจสอบปรับปรุงแก้ปัญหา และการตัดสินใจทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความรอบคอบในการบริหารงาน

จากแนวคิดที่กล่าวมาเป็นภาวะผู้นำกลยุทธ์ที่ผู้บริหารควรมีในการบริหารงานโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลเพื่อให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงในยุคปัจจุบัน สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ผู้วิจัยยึดแนวคิดภาวะผู้นำกลยุทธ์ของสมชาย เทพแสง และทัศนีย์ แสงศักดิ์ (2552) ตามองค์ประกอบ 6 ด้าน คือ 1) การวางแผนกลยุทธ์ 2) การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์ 3) การใช้แรงจูงใจ 4) มนุษยสัมพันธ์ 5) การสื่อสารเจรจาต่อรอง และ 6) การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ

บรรยากาศการทำงานในหน่วยงาน

ความหมายของบรรยากาศหรือบรรยากาศหน่วยงาน (Organizational Climate) เป็นคำที่นำมาใช้กล่าวถึงโครงสร้างของหน่วยงานทางด้านจิตวิทยา ซึ่งทำให้บุคคลในหน่วยงานมีความรู้สึกว่าบรรยากาศหน่วยงานเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่ตนเองทำงานอยู่ ซึ่งมีคุณลักษณะพิเศษที่เป็นของหน่วยงานเอง (Dubrin, 1973, p. 331) นอกจากนั้นบราวน์ และ โมเบอร์ก (Brown & Moberg, 1980, p. 667) กล่าวถึงบรรยากาศหน่วยงานว่าเป็นกลุ่มของลักษณะต่างๆ ภายในหน่วยงานซึ่งบุคคลของหน่วยงานนั้นรับรู้โดยคุณลักษณะดังกล่าวจะต้องบรรยายถึงสภาพของหน่วยงาน เป็นเครื่องชี้ให้เห็นความแตกต่างระหว่างหน่วยงานหนึ่งกับอีกหน่วยงานหนึ่ง เป็นคุณลักษณะที่คงทน และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของคนในหน่วยงานในขณะที่ยังคงมี (Grigsby, pp. 81 - 82) กล่าวว่างบรรยากาศหน่วยงานเป็นสภาพแวดล้อมภายในกับการทำงานของบุคคล คือความผูกพันต่อหน่วยงาน การสนับสนุนจากการบริหาร การกำหนดงาน ความกดดันจากงาน ความชัดเจน การควบคุมและนวัตกรรม ซึ่งบุคคลในหน่วยงานได้รับรู้และได้รับการจูงใจจากผู้บริหาร หากหน่วยงานมีบรรยากาศการทำงานที่ดีก็จะส่งเสริมสนับสนุนการทำงานของบุคลากรทำให้เกิดแรงจูงใจและทำให้ระดับผลการทำงานของบุคลากรดีขึ้นในทางตรงข้ามหากบรรยากาศการทำงานไม่ดีจะทำให้ผลการทำงานของสมาชิกลดต่ำลงตามไปด้วย

สเตียร์ (Steers, 1977, pp. 101 - 102) ได้ให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับบรรยากาศหน่วยงาน 3 ประการ คือ บรรยากาศหน่วยงานที่แท้จริง ย่อมขึ้นอยู่กับความเชื่อของสมาชิกในหน่วยงานที่มีความเชื่อว่าจะจะเป็นมากกว่าที่เป็นอยู่จริง ความสัมพันธ์ลักษณะต่างๆ ของหน่วยงานและการกระทำและผลที่เกิดขึ้นในด้านบรรยากาศและในแต่ละหน่วยงานจะมีบรรยากาศที่ไม่ซ้ำกัน บรรยากาศที่แสดงออกมาให้เห็นภายในหน่วยงานย่อมเป็นตัวกำหนดพฤติกรรมที่สำคัญของคนทำงานในหน่วยงาน

ลิเคิร์ต และลิเคิร์ต (Likert & Likert, 1976, p. 73) ได้ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับบรรยากาศ
หน่วยงานว่ามีคุณลักษณะ 6 ประการ ดังนี้

1. การติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน หมายถึง การที่บุคคลรับรู้ความเป็นไปในหน่วยงาน
โดยผู้บังคับบัญชามีการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทราบข่าวสารที่ถูกต้องเพื่อให้เกิด
ประสิทธิภาพในการทำงาน
2. การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ หมายถึง การที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชา
มีส่วนร่วมในการวางแผนการทำงาน การตัดสินใจเกี่ยวกับงานในทุกระดับ
3. การคำนึงถึงบุคคลในหน่วยงาน หมายถึง การที่หน่วยงานเอาใจใส่ในด้านสวัสดิการ
การปรับปรุงสถานที่ทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคคลในหน่วยงานเพื่อให้บุคคลเกิด
ความพึงพอใจในการทำงาน
4. อำนาจและอิทธิพลในหน่วยงาน หมายถึง อำนาจและอิทธิพลจากผู้บริหารและ
จากผู้ใต้บังคับบัญชา ที่ส่งผลกระทบต่อสภาพการทำงาน และการบังคับบัญชาของผู้บริหาร เช่น หากผู้บริหาร
และฝ่ายทำงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ฝ่ายทำงานก็จะคล้อยตามได้ง่ายและไม่ต่อต้านในการบริหาร
เป็นต้น
5. วิทยาการที่ใช้ในหน่วยงาน หมายถึง การที่หน่วยงานมีการจัดหาวัสดุและทรัพยากร
ที่ใช้ในหน่วยงาน มีการปรับปรุงเทคนิควิทยาการให้เป็นไปตามสภาพแวดล้อมเพื่อสร้างความพึงพอใจ
ในการทำงาน เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน
6. การจูงใจ หมายถึง การที่หน่วยงานให้การสนับสนุนแก่บุคคลที่มีความสามารถยอดเยี่ยม
ให้ได้รับสิ่งตอบแทนที่เหมาะสมเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงานต่อไป

วิธีวิธี ธรรมนารถสกุล (2547, หน้า 89) ได้ให้ความหมายบรรยากาศหน่วยงาน หมายถึง
การรับรู้ของผู้ปฏิบัติงานที่มีต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานในหน่วยงานที่ตนเองทำอยู่โดยการรับรู้
และประเมินจาก 8 ด้าน คือ ด้านความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ด้านความผูกพันกับหน่วยงาน
ด้านการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงาน ด้านกฎระเบียบ ด้านการยกย่องชมเชย ด้านความรับผิดชอบ
ด้านความอบอุ่นในการปฏิบัติงาน และด้านการทำงานเป็นทีม

ภัทราวดี มากมี (2552, หน้า 83) ได้ให้ความหมายบรรยากาศหน่วยงาน หมายถึง
การรับรู้ของบุคคลในหน่วยงานที่มีต่อพฤติกรรมการบริหาร การทำงานของบุคคลในหน่วยงาน
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในหน่วยงานและสภาพแวดล้อมในการทำงานด้านอื่น ๆ ที่มีอิทธิพล
ต่อพฤติกรรมของบุคคล และบรรยากาศหน่วยงานของแต่ละหน่วยงานจะมีลักษณะเฉพาะหรือ
เอกลักษณ์ของหน่วยงานนั้น ๆ บรรยากาศหน่วยงานที่ดีจะส่งผลต่อการทำงานของบุคลากร
ไปในทิศทางที่พึงประสงค์ เพื่อตอบสนองต่อการบรรลุเป้าหมายของหน่วยงาน จะทำให้นุคคลเกิด
แรงจูงใจและพึงพอใจต่องาน

จึงสรุปได้ว่าบรรยากาศหน่วยงาน หมายถึง สภาพบรรยากาศของหน่วยงานที่บุคคล
ในหน่วยงานรับรู้ ที่มีผลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคคล

1. มิติโครงสร้างหน่วยงาน (Organization Structure) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับกฎเกณฑ์
ข้อบังคับ ขั้นตอนการดำเนินงาน กฎระเบียบ การติดต่อสื่อสาร ตามสายบังคับบัญชา
2. มิติความรับผิดชอบ (Responsibility) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ
ของตนเอง ไม่จำเป็นต้องตรวจสอบการตัดสินใจในทุก ๆ เรื่อง เมื่อบุคคลมีงานที่จะทำก็ดำเนินการ
ด้วยความรู้สึกผิดชอบในงาน
3. มิติความอบอุ่น (Warmth) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับมิตรภาพที่ดีภายในหน่วยงาน
ซึ่งเกิดขึ้นในการทำงานเป็นกลุ่ม เน้นความรู้สึกที่ดี ความเป็นเพื่อน และกลุ่มที่ไม่เป็นทางการ
4. มิติการสนับสนุน (Support) หมายถึง การรับรู้ถึงความช่วยเหลือของผู้บริหารและ
ผู้ทำงานอื่นในกลุ่ม เป็นการสนับสนุนซึ่งกันและกันทั้งจากระดับบนและระดับล่าง
5. มิติการให้รางวัลและลงโทษ (Reward and Punishment) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับ
การได้รับรางวัลสำหรับงานที่ตนได้ทำตามเป้าหมายของหน่วยงาน ระบบการให้รางวัลของหน่วยงาน
มีลักษณะทางกระบวนการมากกว่าลงโทษ รวมทั้งการรับรู้ในความยุติธรรมของนโยบายการจ่าย
เงินเดือนและการสนับสนุนด้านความก้าวหน้า
6. มิติความขัดแย้ง (Conflict) หมายถึง การรับรู้ว่าผู้บริหารและผู้ทำงานในหน่วยงาน
ต้องการรับฟังความคิดเห็นที่แตกต่างไปจากความเห็นของฝ่ายบริหาร และบุคคลในหน่วยงานเน้น
การแก้ปัญหามากกว่าการไม่สนใจปัญหา
7. มิติมาตรฐานการทำงาน (Standard) หมายถึง การรับรู้ถึงความสัมพันธ์ของเป้าประสงค์
ซึ่งกำหนดไว้ในลักษณะที่ชัดเจนไม่คลุมเครือ มาตรฐานของการทำงานเน้นการทำงานตามเป้าหมาย
ของหน่วยงาน บุคคลและกลุ่ม

8. มิติความผูกพันต่อหน่วยงาน (Commitment) หมายถึง การรับรู้ว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง
ของหน่วยงานตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดี มีคุณค่าต่อทีมงานและที่สำคัญคือความมีน้ำใจ
9. มิติความเสี่ยง (Risk) หมายถึง การรับรู้เกี่ยวกับการเสี่ยงและความท้าทายในงานและ
หน่วยงานโดยเป็นการเสี่ยงที่จะช่วยให้ได้ทางเลือกที่ดีในการดำเนินงาน

วิริทธิ์ ธรรมนารถสกุล (2547, หน้า 88 - 89) ได้ปรับแนวคิดเกี่ยวกับมิติบรรยากาศ
หน่วยงานของลิทวิน และเบอร์มิสเตอร์ (Litwin & Burmeister, 1992) มาใช้ในบริบทของพยาบาล
วิชาชีพ โรงพยาบาลเอกชน โดยกำหนดบรรยากาศของหน่วยงานเป็น 8 ด้านดังนี้

1. ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย หมายถึงหน่วยงานมีเป้าหมายและนโยบาย
ที่กำหนดไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการทำงานของหน่วยงานซึ่งมีความกระชับง่ายต่อความเข้าใจ
สามารถนำมาเป็นแนวทางการทำงานได้อย่างเป็นรูปธรรม มีความสอดคล้องกับพันธกิจของหน่วยงาน

2. ความผูกพันกับหน่วยงานหมายถึงหน่วยงานได้มีการส่งเสริมให้บุคคลในหน่วยงานเกิดความผูกพันต่อหน่วยงาน โดยบุคคลได้มีการอุทิศตนในการทำงานเพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จในงานและรู้สึกเป็นเจ้าของหน่วยงาน

3. การสร้างมาตรฐานการทำงานหมายถึงหน่วยงานได้กำหนดขั้นตอนและแนวทางในการทำงานสำหรับให้บุคคลใช้เป็นแนวทางในการทำงาน มีการตรวจสอบและประเมินคุณภาพและนำผลจากการตรวจสอบประเมินคุณภาพมาปรับปรุงพัฒนางานเพื่อให้ได้คุณภาพมาตรฐานเพิ่มสูงขึ้น

4. ภาวะเบียบ หมายถึง หน่วยงานมีการกำหนดกฎระเบียบและข้อปฏิบัติเป็นลายลักษณ์อักษรให้บุคคลในหน่วยงานได้รับทราบอย่างทั่วถึง สามารถทำงานตามได้ และเป็นกฎระเบียบที่ใช้กับบุคคลได้อย่างเท่าเทียมกัน

5. การยกย่องชมเชย หมายถึง หน่วยงานให้แรงกระตุ้นใจโดยกล่าวคำยกย่องชมเชยเมื่อบุคคลทำงานเป็นที่พึงพอใจ ตามความเหมาะสม มีการประเมินผลการทำงานและแจ้งให้ผู้ที่ทำงานได้รับทราบ

6. ความรับผิดชอบ หมายถึง หน่วยงานได้มอบหมายภาระความรับผิดชอบให้กับบุคคลในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมกับหน้าที่ในแต่ละตำแหน่งงาน

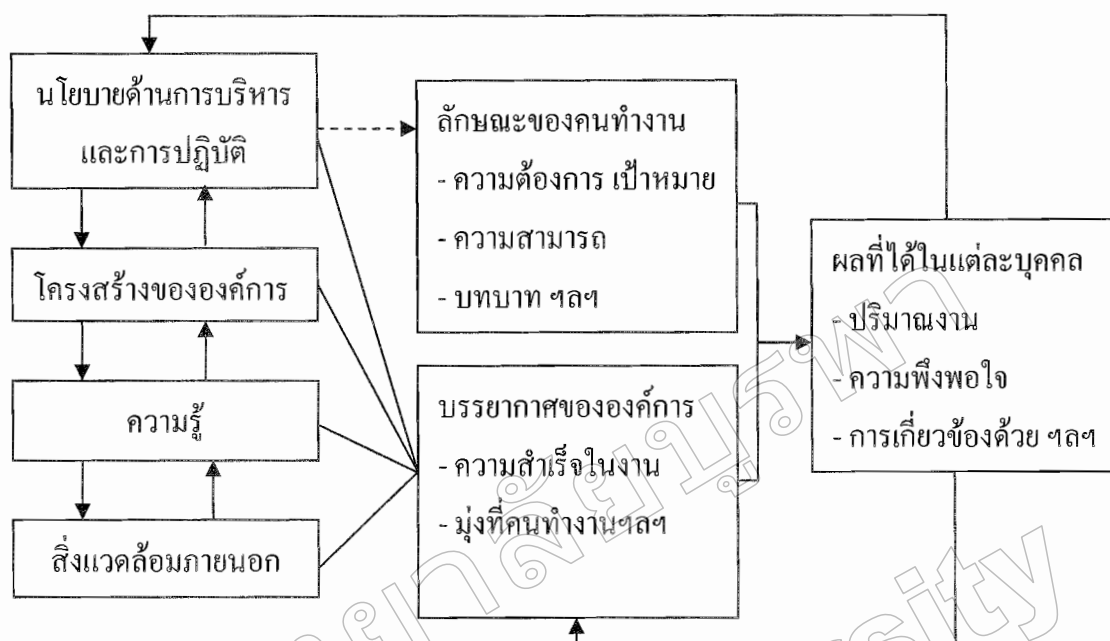
7. ความอบอุ่นในการทำงาน หมายถึง หัวหน้าให้ความสำคัญเป็นกันเองกับผู้ใต้บังคับบัญชา โดยผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถของคำปรึกษาหารือกับหัวหน้าได้เมื่อมีปัญหาหรือต้องการคำแนะนำ รวมทั้งการได้รับความไว้วางใจจากหัวหน้า

8. การทำงานเป็นทีม หมายถึง หัวหน้าสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีการทำงานร่วมกันมีความเอื้อเฟื้อ แบ่งปันในทีมงาน พร้อมทั้งเผยแพร่และให้ความรู้ที่เป็นประโยชน์แก่กัน มีความสุขเป็นเจ้าของทีม เต็มใจ และเสียสละ เพื่อความสำเร็จของทีม

ในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ได้นำแนวคิดของวิริทธิ์ ธรรมนารสกุล (2547) มาใช้กับบริบทของบุคลากรสาธารณสุขที่ทำงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลโดยกำหนดบรรยากาศของหน่วยงานเป็น 7 ด้าน คือ ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย ความผูกพันกับหน่วยงาน การสร้างมาตรฐานการทำงาน ภาวะเบียบ การยกย่องชมเชย ความรับผิดชอบและความอบอุ่นในการทำงาน รวมการทำงานเป็นทีมอยู่ในด้านความอบอุ่นในการทำงาน

บรรยากาศหน่วยงานส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงาน

สเตียร์ (Steers, 1977, p. 103) ได้เสนอแบบความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศหน่วยงานกับประสิทธิภาพการทำงานหน่วยงานดังภาพที่ 6



ภาพที่ 6 ประสิทธิภาพของงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับผลที่ได้รับในแต่ละบุคคล

จากภาพที่ 6 จะพบว่าบรรยากาศของหน่วยงานมีความสัมพันธ์กับนโยบายหน่วยงาน โครงสร้างหน่วยงาน ความรู้และเทคโนโลยีของหน่วยงานและปัจจัยจากสิ่งแวดล้อม สิ่งเหล่านี้ล้วนเป็นตัวกำหนดเงื่อนไขลักษณะการทำงานของคน และบรรยากาศของหน่วยงานและลักษณะการทำงานรวมทั้งบรรยากาศของหน่วยงานจะมีอิทธิพลต่อผลการทำงานในภาพรวมของหน่วยงานและสอดคล้องกับแนวคิดของกิบสัน, อีวานวิช และดอนเนลลี (Gibson, Ivancevich & Donnelly, 1979, p. 525) ที่กล่าวว่าบรรยากาศหน่วยงานเกิดจากพฤติกรรมของบุคคลในหน่วยงานในระดับบุคคล ระดับกลุ่ม การจูงใจ และภาวะผู้นำรวมทั้งโครงสร้างหน่วยงาน และกระบวนการบริหารของหน่วยงานและบรรยากาศหน่วยงานที่เกิดขึ้นเป็นปัจจัยเอื้อต่อการทำงานของบุคลากรและจะสะท้อนไปสู่ผลการทำงานของหน่วยงาน

สิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน (Organization Support)

การทำงานของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล การได้รับสิ่งสนับสนุนช่วยเหลือการทำงานจากหน่วยงานนั้นที่ตรงกับความเป็นของงาน และได้รับการจูงใจในการทำงานในระดับสูงอาจจะไม่เป็นผู้ที่ทำงานได้ดีหากได้รับการสนับสนุนที่ไม่เพียงพอจากหน่วยงาน หรือที่เรียกว่าข้อจำกัดด้านสถานการณ์ เช่นขาดเวลาที่จะทำงาน ขาดงบประมาณ

เครื่องมือเครื่องใช้ และวัสดุอุปกรณ์ไม่เพียงพอ ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับงานไม่ชัดเจน ระดับความคาดหวังของผลการดำเนินงานที่ไม่เหมาะสม ขาดอำนาจหน้าที่เกี่ยวกับงาน ขาดการช่วยเหลือจากผู้ที่เกี่ยวข้อง และขั้นตอนการทำงานที่ไม่ยืดหยุ่น เป็นต้น

สตีเยร์ (Steers, 1977, pp. 45 - 46) ให้ความหมาย การสนับสนุนจากหน่วยงานหมายถึง บุคลากรของหน่วยงานได้รับความอบอุ่นมีมิตรภาพที่ดี ได้รับการยอมรับ และความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน รวมถึงการสนับสนุนจากหัวหน้างานเพื่อความก้าวหน้า

การสนับสนุนจากหน่วยงานเป็นแบบแผนการสนับสนุนทางสังคมกับบุคคลที่ทำงานในหน่วยงานรูปแบบหนึ่ง (Due, 1999, p. 663 อ้างถึงใน นันธมณ เจียบแหลม, 2544, หน้า 31) ได้แบ่งรูปแบบของพฤติกรรมในการให้แรงสนับสนุนทางสังคมออกเป็น 4 รูปแบบคือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ (Emotional Support) เช่นการให้ความพอใจ ยอมรับนับถือ ความห่วงใย การกระตุ้นเตือน
2. การสนับสนุนจากการประเมิน (Appraisal Support) เช่นการให้ข้อมูลย้อนกลับ การเห็นพ้องกัน การให้การรับรองหรือยอมรับในสิ่งที่คนอื่น ได้แสดงออกมารวมถึงการสนับสนุนทางสังคมซึ่งอาจเป็นการช่วยเหลือโดยตรงหรือโดยอ้อมก็ได้
3. การให้ข้อมูลข่าวสาร (Informational Support) เช่นการให้คำแนะนำตักเตือน การให้คำปรึกษาและการให้ข่าวสาร
4. การให้การสนับสนุนทางด้านเครื่องมือ (Instrumental Support) เช่นแรงงาน เงิน เวลา เป็นต้น

วัชรชัย ทิวากรกฎ (2552, หน้า 10) ได้ให้ความหมาย การสนับสนุนของหน่วยงาน หมายถึงการที่บุคคลในหน่วยงานได้รับความช่วยเหลือจากบุคคลหรือกลุ่มบุคคลที่ติดต่อสัมพันธ์กันในหน่วยงาน ด้านวัตถุประสงค์ของ ข้อมูลข่าวสาร ความรู้จากสื่อต่าง ๆ หรือการให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษาแนะนำ รวมไปถึงการสนับสนุนในด้านการยอมรับ การยกย่อง และการเห็นคุณค่าในสิ่งที่บุคคลของหน่วยงานได้ทำอยู่ เพื่อทำให้เกิดกำลังใจ และเกิดความรู้สึกมั่นคงปลอดภัย

เฟเบอร์ (Faber (1983, pp. 156 - 157) ได้อธิบายลักษณะของการสนับสนุนทางสังคมที่เป็นความยึดเหนี่ยวระหว่างบุคคลที่สามารถให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันทั้งทางอารมณ์และทรัพยากรอื่น ๆ ได้กำหนดลักษณะการสนับสนุนทางสังคมไว้ 3 ประการคือ

1. การสนับสนุนทางอารมณ์ เป็นการยอมรับการให้ความสนใจ การให้กำลังใจ
2. การสนับสนุนทางการเงินและวัตถุประสงค์ของ
3. การได้รับการปรึกษาหารือแนะนำแก้ไขปัญหาทั้งงานในหน้าที่และเรื่องส่วนตัว

ในการวิจัยครั้งนี้ใช้การสนับสนุนทางสังคมที่เรียกว่าการสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานเป็นตัวแปรตัวหนึ่ง ในปัจจัยระดับหน่วยงานที่ใช้สนับสนุนการทำงานของบุคลากรโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ร่วมกับการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

การวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis)

การวิเคราะห์พหุระดับ มีชื่อเรียกที่แตกต่างกันออกไป เช่น การวิเคราะห์โมเดลเชิงเส้นแบบพหุระดับ (Multilevel Linear Model Analysis) การวิเคราะห์โมเดลลดหลั่นเชิงเส้น (Hierarchical Linear Model Analysis) หรือการวิเคราะห์โมเดลสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบสุ่ม (Random Coefficient Regression Model Analysis) หรือการวิเคราะห์โมเดลสัมประสิทธิ์ถดถอยแบบสุ่มของการวิเคราะห์พหุระดับ หมายถึง เทคนิคทางสถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์อิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตาม ซึ่งตัวแปรทำนายมีโครงสร้างเป็นระดับลดหลั่น (Hierarchical) อย่างน้อย 2 ระดับ โดยตัวแปรทำนายและตัวแปรตามที่อยู่ระดับล่างต่างมีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกันและได้รับอิทธิพลร่วมกันจากตัวแปรทำนายที่อยู่ระดับบน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 85)

การวิเคราะห์พหุระดับมีวัตถุประสงค์เพื่ออธิบายและทำนายความสัมพันธ์ของตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตาม ที่อยู่ในระดับเดียวกัน และตัวแปรต้นที่มีต่อตัวแปรตามที่อยู่ต่างระดับกัน (Bryk & Raudenbush, 1992; ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554)

โครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นพหุระดับ การวิจัยทางสังคมศาสตร์ส่วนใหญ่ โครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลมักเกี่ยวข้องกับข้อมูลหลายระดับ เช่น หน่วยของการศึกษา ที่เรียกว่า ครุว์เรือน รวมตัวกันอยู่ในหน่วยใหญ่ขึ้นเรียกว่าชุมชน และชุมชน รวมกันเป็นหน่วยที่ใหญ่ขึ้นตามลำดับ เรียกว่าจังหวัด ภาค และประเทศ เป็นต้น ข้อมูลพื้นฐานเหล่านี้มีความสัมพันธ์กันเป็นโครงสร้างที่มีระดับชั้นที่ลดหลั่นเช่นเดียวกัน หรือข้อมูลที่มีโครงสร้างประกอบด้วยบุคคลจำนวนหนึ่งภายในองค์กรหลายองค์กร ซึ่งตั้งอยู่ในพื้นที่หลายพื้นที่ หน่วยของการวิเคราะห์จะเป็นทั้งองค์กรและคนในองค์กร ข้อมูลที่เก็บรวบรวมจึงเกี่ยวข้องกับตัวแปรระดับองค์กร และระดับบุคคล เป็นต้น การวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมที่ทำการวิเคราะห์ข้อมูลแบบระดับเดียว จึงไม่สามารถให้ผลสรุปที่ถูกต้อง การเลือกใช้เทคนิควิธีทางสถิติที่เหมาะสมจึงต้องคำนึงถึงความสอดคล้องกับโครงสร้างและธรรมชาติของข้อมูลที่ทำการศึกษา ลักษณะความสัมพันธ์ของตัวแปรพหุระดับ มีหลายแบบ เช่น ความสัมพันธ์เชิงบริบท ความสัมพันธ์เชิงตัวแบบ ความสัมพันธ์เชิงถ่ายโยงและความสัมพันธ์เชิงจงใจ ในงานวิจัยครั้งนี้ต้องการศึกษาเกี่ยวกับความสัมพันธ์เชิงถ่ายโยงกล่าวคือ ตัวแปรที่อยู่ในระดับบนจำนวนหนึ่ง ซึ่งเหมือนเป็นการกำหนดแนวทางมาตรฐานหรือสิ่งที่คาดหวังไว้

อย่างชัดเจน ตัวแปรระดับบนลักษณะนี้ย่อมสร้างเงื่อนไขหรือสถานะแรงกระตุ้นถ่ายโยงต่อการปฏิบัติของตัวแปรระดับล่างเพื่อให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่พึงปรารถนาร่วมกัน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 85 - 90)

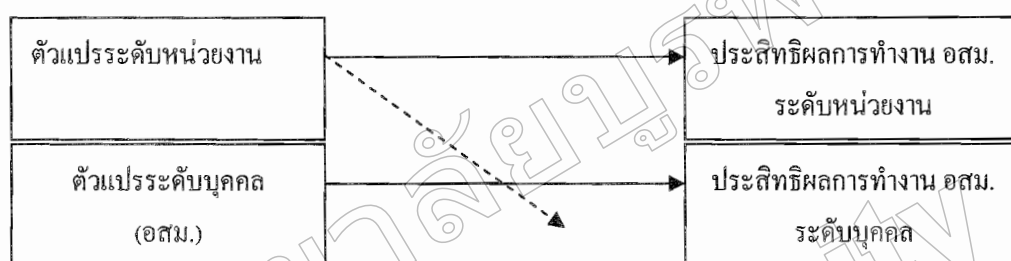
ปัญหาทางเทคนิคของการวิเคราะห์แบบระดับเดียวกับข้อมูลที่มีหลายระดับสามารถแก้ไขได้โดยใช้แนวทางการวิเคราะห์พหุระดับ (Multilevel Analysis) ที่สามารถแก้ปัญหาทางเทคนิคที่วิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยม มี 3 ประการ ดังนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 113 - 114)

ประการแรก การวิเคราะห์พหุระดับสามารถแก้ปัญหาความคลาดเอียง (Aggregation Bias) ของการสรุปข้ามระดับเนื่องจากตัวแปรแต่ละตัวเมื่ออยู่ต่างระดับกันก็มีความหมายต่างกันและย่อมส่งผลต่อตัวแปรตามในลักษณะที่ต่างกัน ตัวอย่างเช่น แรงงูใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) แต่ละคนส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในลักษณะหนึ่งแต่แรงงูใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เหลือระดับหน่วยงานย่อมส่งผลต่อประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในอีกลักษณะหนึ่ง กล่าวคือ แรงงูใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ระดับบุคคลสะท้อนถึงแรงกระตุ้นการทำงานในตัวของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในขณะที่แรงงูใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) เหลือระดับหน่วยงานสะท้อนถึงแรงกระตุ้นการทำงานจากสภาพแวดล้อมของหน่วยงานที่อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ทำงานอยู่ การวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยศึกษาส่วนประกอบของความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่สังเกตได้ จำแนกเป็นความผันแปรในระดับบุคคล หรือระดับที่ 1 กับความผันแปรระดับหน่วยงาน หรือระดับที่ 2 เป็นต้น

ประการที่สอง การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหาค่าความผิดพลาดในการคำนวณความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Misestimated Standard Error) ความผิดพลาดในการคำนวณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานเกิดขึ้นกับข้อมูลพหุระดับที่ไม่คำนึงถึงความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันภายในกลุ่มหรือหน่วยการวิเคราะห์การสุ่มตัวอย่างของกลุ่มจะทำให้ได้กลุ่มที่มีความแตกต่างกัน ความสัมพันธ์ภายในแต่ละกลุ่มจึงมีลักษณะเฉพาะและมีความแตกต่างจากกลุ่มอื่น การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหานี้โดยใช้โมเดลทางสถิติที่มีอิทธิพลสุ่ม ซึ่งเปิดโอกาสให้มีความผันแปรที่เป็นลักษณะเฉพาะของแต่ละกลุ่มได้ความผันแปรของอิทธิพลสุ่มระหว่างกลุ่มจะช่วยให้การประมาณค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่ปรับค่าสำหรับความสัมพันธ์ภายในชั้น (Intraclass Correlation) ของระดับข้อมูลแล้ว

ประการที่สาม การวิเคราะห์พหุระดับแก้ปัญหาค่าความผันแปรของสัมประสิทธิ์ถดถอย (Heterogeneity of Regression) ที่เกิดจากความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายกับตัวแปรตามมีความ

แตกต่างระหว่างกลุ่มที่ทำการวิเคราะห์ ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าวจึงเป็นสิ่งที่นักวิจัยให้ความสนใจติดตามนักศึกษา การวิเคราะห์พหุระดับจะช่วยวิเคราะห์สัมประสิทธิ์การถดถอยภายในแต่ละกลุ่ม จะถูกนำไปใช้เป็นตัวแปรตามในระดับที่สูงขึ้นเพื่อศึกษาตัวแปรทำนายระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าว เช่น โครงสร้างตัวแปรตามในระดับที่สูงขึ้นเพื่อศึกษาตัวแปรทำนายระดับกลุ่มที่ส่งผลต่อความผันแปรดังกล่าว เช่น โครงสร้างตัวแปร 2 ระดับ ของการวิเคราะห์พหุระดับ แสดงดังภาพที่ 7



ภาพที่ 7 โครงสร้างตัวแปร 2 ระดับของการวิเคราะห์พหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับของการวิเคราะห์ถดถอยเป็นการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับ (Multilevel Data) ด้วยการสร้างจากสมการถดถอย (Regression Equation) หรือสมการทำนาย แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์ของตัวแปรทำนาย ที่มีต่อตัวแปรตามในแต่ละระดับของข้อมูลที่จัดระดับอย่างน้อย 2 ระดับขึ้นไป

เทคนิคการวิเคราะห์โมเดลพหุระดับประกอบด้วย ขั้นตอนแรกเป็นการประมาณค่าของพารามิเตอร์ในโมเดลระดับที่ 1 คือ โมเดลระดับบุคคลซึ่งอยู่ภายใต้หน่วยที่ใหญ่กว่า ต่อจากนั้นประมาณค่าพารามิเตอร์ในชุดของโมเดลระหว่างหน่วย (Between Unit) โดยนำค่าประมาณพารามิเตอร์ภายในหน่วย (Within Unit) ซึ่งได้แก่ค่าจุดตัดแทน (Intercept) และค่าความชัน (Slope) มาเป็นตัวแปรตามสำหรับการวิเคราะห์ใน โมเดลระหว่างหน่วยหรือโมเดลระดับที่ 2 และ 3 ต่อไป (Health & Thomas, 2000)

รูปแบบสมการของข้อมูลระดับที่ 1 การวิเคราะห์ระดับบุคคล (Micro Level หรือ Within - Group Model)

$$Y_{ij} = b_{0j} + \beta_{1j} X_{ij} + e_{ij}$$

โดย Y_{ij} แทน ตัวแปรตามของบุคคลแต่ละคน (i) ในหน่วยงานที่ j
 b_{0j} แทน ค่าเฉลี่ยของตัวแปรตาม Y ในหน่วยงานที่ j

β_{ij} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวแปรทำนายตัวที่ i (X_i) ที่มีต่อ Y_{ij}
 X_{ij} แทน ตัวแปรทำนายตัวที่ i ของบุคคลแต่ละคน i ในองค์กรที่ j
 e_{ij} แทน ค่าความคลาดเคลื่อนแบบสุ่ม (Random Error) ของบุคคลแต่ละคน
 ในหน่วยงานที่ j หรือความคลาดเคลื่อนระดับบุคคลในการทำนาย Y_{ij}

จากสมการแสดงให้เห็นว่าในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับบุคคลนี้จะได้ค่า b_{oj} และ β_{ij}
 ในการอธิบายอิทธิพลของตัวแปร X_{ij} ที่มีต่อ Y ในแต่ละหน่วยงานนั้นจากนั้นจะใช้ b_{oj} และ β_{ij}
 ของแต่ละหน่วยงานเป็นตัวแปรตาม สำหรับการวิเคราะห์ข้อมูลในระดับที่ 2 ระดับหน่วยงาน
 (Macro Level หรือ Between - Group Model)

$$b_{oj} = C_{qo} + C_{pj}G_{pj} + r_{oj}$$

โดย b_{oj} แทน b_{oj} (Intercept) หรือ β_{ij} (Slope) ของสมการในโมเดลระดับที่ 1
 C_{qo} แทน ค่าเฉลี่ย b_{oj} หรือค่าเฉลี่ยของ β_{ij}
 C_{pj} แทน ค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยของตัวทำนาย G_{pj} ที่มีต่อ b_{oj} หรือ β_{ij}
 G_{pj} แทน ตัวทำนายระดับหน่วยงานตัวที่ j ของแต่ละหน่วยงานที่ j
 r_{oj} แทน ค่า b ความคลาดเคลื่อนแบบสุ่ม (Random Error) ของ b_{oj}

จากสมการแสดงให้เห็นว่าในการวิเคราะห์ข้อมูลระดับหน่วยงานนี้จะได้ค่า G_{qo}
 ในการอธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_{pj} ที่มีต่อ b_{oj} (Intercept) ในแต่ละหน่วยงานนั้นนอกจากจะใช้
 C_{pj} ในการอธิบายอิทธิพลของตัวแปร G_{pj} ที่มีต่อ β_{ij} (Slope) ของสมการในโมเดลระดับที่ 1
 นักวิจัยทางการวิจัยหลายท่านได้เสนอเทคนิคการประมาณค่าพารามิเตอร์ ตลอดจน
 โปรแกรมคอมพิวเตอร์ที่ใช้วิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับหลายวิธี ได้แก่ Bryk and Raudenbush พัฒนา
 โปรแกรม HLM (Hierarch Linear Model) พารามิเตอร์ที่สำคัญของการวิเคราะห์พหุระดับ ได้แก่
 การวิเคราะห์ประมาณ 5 ส่วนประกอบความแปรปรวน (Analysis of Variance Component Estimation)
 วิธีกำลังสองน้อยที่สุดแบบสมการเดียว OLS (Ordinary Least Squares) Separate Equation Approach
 วิธีการประมาณค่าความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) วิธีการประมาณค่าของเบย์ส์
 (Bayesian Estimation) (สมถวิล วิจิตรวรรณ, 2553, หน้า 54)

ในปัจจุบันนอกจากการวิเคราะห์พหุระดับจะสามารถวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรตามตัวเดียว
 (Univariate Model) แล้วยังได้รับการพัฒนาให้สามารถวิเคราะห์โมเดลที่มีตัวแปรตามหลายตัว
 (Multivariate Model) ได้ในหลายลักษณะ เช่น การวิเคราะห์หองค์ประกอบพหุระดับ การวิเคราะห์
 โค้งพัฒนาการชนิดตัวแปรแฝง การวิเคราะห์ถดถอยพหุระดับชนิดตัวแปรพหุและการวิเคราะห์
 โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ ซึ่งเทคนิคการวิเคราะห์โมเดลสมการ โครงสร้างพหุระดับนี้

ผู้วิจัยสนใจเพื่อนำมาใช้วิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ และจะขอกล่าวถึงรายละเอียดเทคนิควิธีนี้รายละเอียดต่อไป

โมเดลสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel Structural Equation Modeling)

เนื่องจากเทคนิคการวิเคราะห์พหุระดับ (Multi - Level Modeling: MLM) มีผลที่สำคัญต่อการวัดรูปแบบพฤติกรรมในหลายสาขา เช่น การวิจัยทางการศึกษา อาชีววิทยา จิตวิทยาองค์กร เศรษฐศาสตร์และการบำบัดครอบครัว (Randelbush & Bryk, 2002; Hox, 1995; Raudenbush, 1995) การวิเคราะห์พหุระดับมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลที่มีหลายระดับได้และสามารถแก้ปัญหาเชิงเทคนิคในการวิเคราะห์ข้อมูลแบบประเพณีนิยมแบบเดิมแต่ยังไม่ได้ให้ความสำคัญต่อโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554) ส่วนการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) มีข้อจำกัดตรงที่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่น (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) นักวิจัยที่เป็นนักสถิติได้พัฒนาสถิติวิเคราะห์ SEM และ MLM ไปคนละทาง ทำให้ได้ลักษณะพิเศษเฉพาะตัวที่เป็นจุดเด่นของ SEM และ MLM แตกต่างกันในขณะที่ SEM สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับตัวแปรแฝง (Latent Variables) ที่มีการแยกแยะความคลาดเคลื่อนในการวัดออกจากคะแนนจริงทำให้ผลการวิเคราะห์ถูกต้องมากขึ้น ตอบคำถามวิจัยเรื่องรูปแบบอิทธิพลได้ทั้งอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมโดยการวิเคราะห์อิทธิพลส่งผ่าน (Mediation Analysis) และตอบคำถามเรื่องการเปรียบเทียบรูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุว่ามีความไม่แปรเปลี่ยน (Invariance) ระหว่างกลุ่มประชากรหรือมีความคงที่ (Seasonality) ระหว่างช่วงเวลาได้ ส่วน MLM สามารถวิเคราะห์ข้อมูลตอบคำถามวิจัยเกี่ยวกับปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่มีการวัดต่างระดับและการวิเคราะห์รูปแบบที่มีอิทธิพลหรือสัมประสิทธิ์แบบสุ่ม โดยการวิเคราะห์อิทธิพลกำกับ (Moderation Analysis) ได้ในช่วงทศวรรษที่ผ่านมา นักวิจัยที่เป็นนักสถิติหลายคนได้พิจารณาบูรณาการสถิติวิเคราะห์ SEM และ MLM เข้าด้วยกันทำให้ได้สถิติวิเคราะห์ที่มีศักยภาพสูงมากขึ้นการบูรณาการ SEM และ MLM ทำกันเป็น 2 แนว แนวทางแรกเป็นการขยายขอบเขตของ SEM ให้สามารถวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับได้ นักวิจัยที่ทำงานตามแนวคิดนี้ได้แก่ Muthin and Multhin (2004) ผู้พัฒนาโปรแกรม Mplus, Joreskog and Sorbom (1989) Jareskog and Sorbom (1999) ผู้พัฒนาโปรแกรม LISREL ผลการพัฒนาของ Muthin and Muthin (2004) เป็นที่รู้จักกันในชื่อ “Multilevel SEM” หรือ “Multilevel Causal Analysis” โดย Muthin and Muthin (2004) ได้พัฒนาสถิติวิเคราะห์ SEM สำหรับข้อมูลพหุระดับในปี ค.ศ. 1990 สำหรับการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับในปี ค.ศ. 1991 และได้เสนอบทความการวิเคราะห์ข้อมูลด้วย SEM แบบมีตัวแปรแฝงที่สมบูรณ์ในปี ค.ศ. 1994

ในปัจจุบันแนวคิดตามวิธีของ Muthin and Muthin (2004) สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้โดยใช้โปรแกรม Mplus ของ Muthin and Muthin (2004) โปรแกรม LISREL ของ Joreskog and Sarbom และโปรแกรม STREAM ของ Gustafsson & Stahl (Hos, 2002) แนวทางที่สองเป็นการขยายขอบเขตของ MLM ให้สามารถวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบมีตัวแปรส่งผ่าน (Mediated Multiple Regression: MMR) และการวิเคราะห์องค์ประกอบ (Factor Analysis) ได้นักวิจัยที่ทำงานตามแนวคิดนี้ได้แก่ Goldstein ผู้พัฒนาโปรแกรม MLwiN และ Bryk & Raudenbush (2002); Raudenbush, Bryk & Congdon (2004) ผู้พัฒนาโปรแกรม HLM ใช้วิเคราะห์ MLM (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2552)

จะเห็นได้ว่าเทคนิคการวิเคราะห์ MLM ไม่สามารถวิเคราะห์รูปแบบการวิจัยที่มีลักษณะความสัมพันธ์แบบรูปแบบสมการโครงสร้าง (Structural Equation Model: SEM) ซึ่งเป็นรูปแบบที่สร้างขึ้นมาจากทฤษฎีเพื่อแสดงความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรแฝงด้วยกัน รวมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรแฝงกับตัวแปรสังเกตได้ (Diamantopoulos & Siguaw, 2000) ซึ่งนักวิจัยก็ยอมรับข้อจำกัดของ MLM ซึ่งมีข้อจำกัดตรงที่ไม่ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่น จึงได้บูรณาการแนวคิดของ MLM กับ SEM (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ไปเป็นเทคนิคการวิเคราะห์รูปแบบสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) หรือบางที่เรียกว่ารูปแบบโครงสร้างความแปรปรวนร่วมพหุระดับ (Multilevel Covariance Structure Model) หรือรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel Causal Model) จึงเป็นการบูรณาการแนวคิดของรูปแบบสมการโครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเด่นในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปรแฝงกับรูปแบบเชิงเส้นระดับลดหลั่น (HLM) ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542) ไปเป็นเทคนิคการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel SEM) โดยลักษณะของคำที่ใช้อธิบายหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) และหน่วยตัวอย่างกรณีลักษณะข้อมูลมีสองระดับเป็นดังนี้ (Snijder & Basker, 1999)

ตารางที่ 1 ตัวอย่างลักษณะของคำที่ใช้อธิบายหน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis) หน่วยตัวอย่าง
ลักษณะของมูลสองระดับ

ระดับกลุ่ม (Within Level)	ระหว่างกลุ่ม (Between Level)
หน่วยการวิเคราะห์ (Unit of Analysis)	
ระดับจุลภาค (Micro Level Units)	ระดับมหภาค (Macro Level Units)
ระดับหนึ่ง (Level - 1 Units)	ระดับสอง (Level - 2 Units)
ระดับบุคคล (Individual Levels)	ระดับส่วนงาน/ องค์กร (Department/ Organization)
ภายในหน่วย (Within Unit)	ระหว่างหน่วย (Between Units)
หน่วยตัวอย่าง	
ครู (Teacher)	โรงเรียน (Schools)
นักเรียน (Pupils)	ห้องเรียน (Classrooms)
ครอบครัว (Families)	ละแวกที่อยู่ (Neighborhoods)
ลูกจ้าง (Employees)	บริษัท (Firms)
คณาจารย์ (Faculty Members)	คณะวิชา (Faculties)

มูเทน (Muthen, 1989, 1994) ได้พัฒนาการวิเคราะห์พหุระดับในรูปแบบสมการโครงสร้าง ความแปรปรวนร่วม เรียกว่า รูปแบบสมการโครงสร้างพหุระดับ (Multilevel SEM) หรือบางทีเรียก รูปแบบโครงสร้างความแปรปรวนร่วมพหุระดับ (Multilevel Covariance Structure Model) หรือ รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel Causal Model) ซึ่งเป็นการบูรณาการแนวคิดของรูปแบบ สมการโครงสร้าง (SEM) ที่มีจุดเด่นในด้านการวิเคราะห์ความสัมพันธ์เชิงสาเหตุและการใช้ตัวแปร แฝงกับรูปแบบพหุระดับ MLM ซึ่งมีจุดเด่นในการวิเคราะห์ข้อมูลหลายระดับ (นงลักษณ์ วิรัชชัย, 2542)

การนำเสนอวิธีการทางสถิติผู้วิจัยนำเสนอจำแนกออกเป็น 3 หัวข้อ คือ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ
2. การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับ
3. การใช้โปรแกรม Mplus ในการวิเคราะห์พหุระดับ

1. การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (Multilevel Confirmatory Factor Analysis: MCFA) โดยทั่วไปแล้วการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันนักวิจัยส่วนใหญ่จะทำการ วิเคราะห์ในระดับบุคคล (Individual Level) เพียงระดับเดียวเท่านั้น ซึ่งเป็นการวิเคราะห์

องค์ประกอบในระดับเดียว (Single - Level Confirmatory Factor Analysis) โดยไม่ได้นำลักษณะธรรมชาติของข้อมูลที่มีความเป็นระดับชั้นหรือโครงสร้างขององค์การมาพิจารณา (Heck & Thomas, 2000) อย่างไรก็ตามการวิเคราะห์ Single - Level CFA สามารถนำมาดัดแปลงให้เหมาะสมเพื่อนำมาใช้กับข้อมูลในลักษณะที่เป็นลำดับชั้นได้ โดยการวิเคราะห์ Multilevel CFA ซึ่งเป็นการนำรูปแบบการวิเคราะห์ระดับเดียวที่ใช้เมทริกซ์ความแปรปรวน ข ความแปรปรวนร่วมมาคิดสูตรใหม่สำหรับการวิเคราะห์สองระดับ เพื่อตรวจสอบแหล่งของความผันแปรในตัวแปรสังเกตได้ทั้งระดับบุคคลและระดับกลุ่มรวมทั้งความคลาดเคลื่อนทั้งสองระดับ (Muthen, 1994) การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับ (MCFA) ถูกพัฒนาขึ้นใหม่จากการทดสอบโครงสร้างขององค์ประกอบที่เกิดจากการแยกค่าเฉลี่ยในแต่ละกลุ่มได้ (Hox, 2002) รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับถูกอธิบายจากการรวบรวมการวิเคราะห์ในระดับเดียวที่สังเกตได้จากข้อมูลของแต่ละบุคคลและรูปแบบการวิเคราะห์ที่สังเกตได้จากค่าเฉลี่ยของแต่ละกลุ่ม ซึ่งเป็นการรวมการวิเคราะห์องค์ประกอบแบบดั้งเดิมทั้งระหว่างกลุ่ม (Between - Group) และภายในกลุ่ม (Within - Group) ซึ่งสามารถตรวจสอบแหล่งของความแปรปรวนร่วมในตัวแปรสังเกตได้ทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มรวมทั้งความคลาดเคลื่อนทั้งสองระดับ (Muthen, 1994) การพัฒนาการวิเคราะห์พหุระดับจากการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันในลักษณะนี้ทำให้สามารถตรวจสอบลักษณะของรูปแบบการวัดทั้งในระดับบุคคลและระดับกลุ่มไปพร้อม ๆ กันได้รูปแบบการวิเคราะห์ระดับเดียว (Single - Level) ความเป็นอิสระของตัวแปรต้นจะพิจารณาจากจำนวนกลุ่มตัวอย่าง แต่ในการวิเคราะห์พหุระดับความเป็นอิสระจะประมาณจากจำนวนกลุ่มหน่วยงาน (Muthen, 1994)

มูเทน (Muthen (1994) ได้เสนอขั้นตอนในการตรวจสอบองค์ประกอบเชิงยืนยันพหุระดับไว้ 4 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่หนึ่ง การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันโดยใช้รูปแบบโครงสร้างความแปรปรวนร่วมรวม (Conventional Confirmatory Factor Analysis of the Total Covariance Structure) เป็นการวิเคราะห์โดยใช้เมทริกซ์โครงสร้างความแปรปรวนร่วมรวม (ST) การวิเคราะห์ดังกล่าวนี้จะประมาณค่าไม่ถูกต้องเมื่อข้อมูลมีความสัมพันธ์แบบลดหลั่น ผลการทดสอบอาจผิดพลาดได้เมื่อค่าสหสัมพันธ์มีขนาดใหญ่และตัวแปรมีความสัมพันธ์กันสูง

ขั้นตอนที่สอง การประมาณค่าความผันแปรระหว่างหน่วยหรือการวิเคราะห์สหสัมพันธ์ภายในชั้น (Estimation of Between Level Variation or Intraclass Correlation: ICC) เป็นขั้นตอนแรกที่ใช้สำหรับตรวจสอบการวิเคราะห์ข้อมูลพหุระดับมีวัตถุประสงค์เพื่อพิจารณาว่าตัวแปรต่าง ๆ ในรูปแบบการวิเคราะห์มีความผันแปรระหว่างหน่วยเพียงพอที่จะวิเคราะห์พหุระดับหรือไม่ โดยค่า ICC ของทุกตัวแปรควรมีค่ามากกว่าศูนย์จึงเหมาะสมที่จะทำการวิเคราะห์พหุระดับเกณฑ์

การพิจารณาค่า *ICC* ควรมีค่ามากกว่า .05 (Snijders & Bosker, 1999) ถ้าค่า *ICC* มีขนาดใหญ่แสดงว่าตัวแปรมีความสอดคล้องกันสูง แต่ถ้า *ICC* มีขนาดเล็ก < .05 แสดงว่าข้อมูลในระดับล่างไม่มีความผันแปรในระดับบนจึงไม่จำเป็นที่จะนำข้อมูลไปวิเคราะห์พหุระดับ

ขั้นตอนที่สาม การประมาณค่าโครงสร้างความผันแปรภายในหน่วย (Estimation of Within Level Covariance Structure) ถ้ารูปแบบพหุระดับมีความต้องการวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างจะคล้ายกับการวิเคราะห์องค์ประกอบพหุระดับที่ไม่ได้จำกัดเมทริกซ์ขององค์ประกอบระหว่างกลุ่ม (Between Group Component) การวิเคราะห์ในส่วนนี้ประมาณค่าเฉพาะพารามิเตอร์ในระดับล่างหรือระดับบุคคลเท่านั้น การวิเคราะห์จะใช้ขนาดกลุ่มตัวอย่างเท่ากับจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับล่างด้วยจำนวนกลุ่มตัวอย่างในระดับบนและใช้วิธีการประมาณค่า Maximum Likelihood (*ML*) หรือ Generalized Least Squares (*GLS*) ดังนั้นการวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมภายในกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างดังกล่าวนี้จึงไม่ถูกบิดเบือนจากความแปรปรวนร่วมระหว่างกลุ่ม ซึ่งถูกคาดหวังว่ารูปแบบจะมีความเหมาะสมกว่าการวิเคราะห์เมทริกซ์ความแปรปรวนร่วมโดยรวม (*ST*) ดังนั้นในการวิเคราะห์ในส่วนนี้จึงเป็นการวิเคราะห์ที่เหมาะสมที่ใช้เพื่อสำรวจความแปรปรวนในระดับบุคคล

ขั้นตอนที่สี่ การประมาณค่าโครงสร้างความผันแปรระหว่างกลุ่ม (Estimation of Between Structure) ขั้นตอนนี้ใช้วิธีการวิเคราะห์พหุระดับเป็นการนำโมเดลระดับจุลภาคและโมเดลระดับมหภาคมาวิเคราะห์ร่วมกันเป็น โมเดลระดับจุลภาคและโมเดลระดับมหภาคเข้าด้วยกัน

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับ (Multilevel Causal Analysis)

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ เป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติขั้นสูงที่เกิดจากการบูรณาการแนวคิดของการวิเคราะห์สมการ โครงสร้างเชิงสาเหตุกับการวิเคราะห์ตัวแปรพหุระดับสำหรับทำการศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรทำนายหลายระดับ ซึ่งเป็นตัวแปรเหตุกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นตัวแปรผลในแต่ละระดับชั้นที่ลดหลั่นกันของข้อมูล

หลักการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

การวิเคราะห์พหุระดับเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ศึกษาอิทธิพลของตัวแปรทำนายหลายระดับที่มีต่อตัวแปรตามที่สนใจ โดยคำนึงถึงโครงสร้างที่เป็นระดับลดหลั่นกันของข้อมูลให้ความสำคัญต่อความผันแปรของตัวแปรภายในระดับและต่างระดับตลอดจนสนใจศึกษาปฏิสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรทำนายต่างระดับที่ส่งผลต่อตัวแปรตามจึงทำให้สามารถอธิบายหรือทำนายตัวแปรตามได้อย่างครอบคลุม และลึกซึ้งกว่าการวิเคราะห์แบบประเพณีนิยมที่ใช้กัน แต่อย่างไรก็ตาม การวิเคราะห์พหุระดับเป็นการศึกษาในเชิงทำนายตัวแปรตาม ยังไม่ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร

ในขณะที่การวิเคราะห์เชิงสาเหตุหรือการวิเคราะห์เส้นทางความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระหว่างตัวแปรเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ทางสถิติที่ใช้ศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เกี่ยวข้องเชื่อมโยงเชิงสาเหตุระหว่างตัวแปร ทั้งอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรทำนายที่เป็นตัวแปรเหตุ ต่อตัวแปรตามที่เป็นตัวแปรผล โดยถือว่าตัวแปรอยู่ในระดับเดียวกันทั้งหมด จึงยังไม่ได้ให้ความสนใจต่อโครงสร้างตามธรรมชาติของข้อมูลที่เป็นระดับลดหลั่นกัน

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับจึงเป็นเทคนิคการวิเคราะห์ขั้นสูงที่สนใจวิเคราะห์ความเป็นสาเหตุระหว่างตัวแปร โดยศึกษาโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามระดับลดหลั่นกันของข้อมูล ระหว่างตัวแปรทำนาย ซึ่งเป็นเหตุกับตัวแปรตาม ซึ่งเป็นผลในแต่ละระดับชั้นของข้อมูล

ดังนั้นการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับจึงเป็นการบูรณาการแนวคิดของการวิเคราะห์เชิงสาเหตุและการวิเคราะห์พหุระดับเข้าด้วยกัน (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 193 - 194)

ขั้นตอนการวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุแบบพหุระดับสำหรับกรณีข้อมูล 2 ระดับ ประกอบด้วยขั้นตอนดังต่อไปนี้ (ศิริชัย กาญจนวาสี, 2554, หน้า 195 - 199)

1. พัฒนาระบบโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับ (Multilevel Causal Model)

ผู้วิจัยมีความจำเป็นด้านศึกษาแนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับความเป็นสาเหตุของตัวแปรตามเป้าหมายที่สนใจ เพื่อศึกษาคัดเลือกตัวแปรหรือปัจจัยสำคัญที่เกี่ยวข้อง เนื่องจากตัวแปรต้นหรือตัวแปรทำนาย ประกอบด้วยตัวแปรต่างระดับ โมเดลเชิงสาเหตุตามสมมติฐาน จึงจำเป็นต้องมีลักษณะเป็นโมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

2. การวิเคราะห์ตัวแปรตามด้วยโมเดลไร้ตัวแปรทำนาย (Analysis of Null Model)

วิเคราะห์โมเดลศูนย์ หรือโมเดลไร้ตัวแปรทำนาย ซึ่งเป็นโมเดลที่มีเฉพาะตัวแปรตามที่สนใจไม่มีตัวแปรทำนายใด ๆ ในทุกระดับ เพื่อศึกษาถึงความผันแปรของตัวแปรตามในระดับชั้นต่าง ๆ จะทำให้ทราบถึงปริมาณ สัดส่วนความผันแปรของตัวแปรตามว่าอยู่ในแต่ละระดับชั้นมากน้อยเพียงใดอันจะเป็นประโยชน์สำหรับการจัดเตรียมตัวแปรทำนายในแต่ละระดับชั้น ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาโมเดลที่เหมาะสมของแต่ละระดับชั้น

3. วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุระดับที่ 1 (Analysis of Causal Level - 1 Model)

วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุระดับที่ 1 หรือระดับจุลภาค (Causal Micro Model) ซึ่งเป็นโมเดลเชิงสาเหตุระหว่างสมาชิกภายในหน่วยเดียวกัน ดังนี้

3.1 วิเคราะห์โมเดลพื้นฐาน (Simple Model)

โมเดลพื้นฐานประกอบด้วยโมเดลระดับที่ 1 ซึ่งมีตัวแปรตามและตัวแปรทำนายตามสมมติฐาน ส่วนโมเดลระดับที่ 2 มีเฉพาะตัวแปรตามยังไม่ต้องใส่ตัวแปรทำนาย เพื่อศึกษาอิทธิพล

ที่ของตัวแปรทำนายในระดับที่ 1 ว่าโดยเฉลี่ยระหว่างหน่วยในระดับที่ 2 แล้วค่าเฉลี่ยอิทธิพลคงที่มีอิทธิพลอย่างมีนัยสำคัญต่อตัวแปรตามที่ศึกษาหรือไม่ โดยใช้สถิติทดสอบที (t -test) และในขณะเดียวกันก็เป็นการศึกษาอิทธิพลร่วมของสัมประสิทธิ์ในระดับที่ 2 ด้วยว่ามีความผันแปรระหว่างหน่วยหรือไม่ โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (X^2 -test) อันเป็นสารสนเทศสำคัญที่ช่วยในการพิจารณาคัดสรรตัวแปรทำนายระดับที่ 2 ตลอดจนการปรับปรุงและพัฒนาโมเดลระดับที่ 2

การวิเคราะห์โมเดลพื้นฐานสามารถกระทำได้ตามจำนวนโครงสร้างหรือจำนวนตัวแปรตามของโครงสร้างความสัมพันธ์เชิงสาเหตุตามสมมติฐานของโมเดลเชิงสาเหตุระดับที่ 1

3.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางและค่า R^2

คำนวณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง (Path Coefficient) หรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นมาตรฐาน (β) ของแต่ละเส้นทางเพื่อประเมินผลรวมของอิทธิพลทั้งหมดอันประกอบด้วยอิทธิพลทางตรงและอิทธิพลทางอ้อมของตัวแปรทำนายในระดับที่ 1 และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ของแต่ละสมการโครงสร้างในระดับที่ 1

3.3 ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุระดับที่ 1 ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (X^2 -test) ด้วยวิธีของสเปคท์

4. วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุระดับที่ 2 (Analysis of Causal Level - 2 Model)

วิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุระดับที่ 2 หรือระดับมหัพภาค (Causal Macro Model) ซึ่งเป็นโมเดลเชิงสาเหตุระหว่างหน่วยดังนี้

4.1 วิเคราะห์โมเดลตามสมมติฐาน (Hypothetical Model)

โมเดลตามสมมติฐานประกอบด้วยโมเดลระดับที่ 1 และโมเดลระดับที่ 2 ซึ่งมีตัวแปรตามและตัวแปรทำนายทั้ง 2 ระดับ ตามสมมติฐานของการวิจัย เพื่อศึกษาอิทธิพลคงที่และอิทธิพลร่วมของตัวแปรในระดับที่ 1 และระดับที่ 2

สำหรับอิทธิพลคงที่ในระดับที่ 2 แสดงถึงอิทธิพลของตัวแปรทำนายระดับที่ 2 ต่อตัวแปรตาม ส่วนอิทธิพลร่วมในระดับที่ 2 แสดงถึงความแปรปรวนส่วนที่เหลือของตัวแปรตามและสัมประสิทธิ์ในระดับที่ 2

สำหรับโมเดลเชิงสาเหตุระดับที่ 2 การวิเคราะห์ผลของตัวแปรทำนายระดับที่ 2 ต่อตัวแปรตามที่เป็นมาจากการวิเคราะห์ในระดับที่ 1 สามารถวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรม HLM แต่ถ้าเป็นการวิเคราะห์ตัวแปรทำนายระดับที่ 2 ต่อตัวแปรตามที่มีอยู่ภายในระดับที่ 2 (Endogeneous Variables) จำเป็นต้องวิเคราะห์เสริมเพิ่มเติมโดยใช้โปรแกรมการวิเคราะห์แบบประเพณีนิยมที่ใช้กันทั่วไป

4.2 คำนวณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทางและค่า R^2

คำนวณค่าสัมประสิทธิ์เส้นทาง หรือค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยที่เป็นมาตรฐานของแต่ละเส้นทางในระดับที่ 2 เพื่อประเมินอิทธิพลทั้งหมดอันประกอบด้วยอิทธิพลทางตรงและทางอ้อมของตัวแปรทำนายในระดับที่ 2 และคำนวณค่าสัมประสิทธิ์การทำนาย (R^2) ของแต่ละสมการโครงสร้างในระดับที่ 2

4.3 ทดสอบความสอดคล้องของโมเดลกับข้อมูลเชิงประจักษ์

ตรวจสอบความสอดคล้องของโมเดลเชิงสาเหตุระดับที่ 2 ตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์โดยใช้สถิติทดสอบไคสแควร์ (χ^2 - test) ด้วยวิธีของสเปคท์

5. สรุปผลการวิเคราะห์โมเดลเชิงสาเหตุแบบพหุระดับ

5.1 เมื่อพัฒนาและตรวจสอบจนได้โมเดลเชิงสาเหตุทั้งระดับที่ 1 และระดับที่ 2 ซึ่งสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์แล้ว คำนวณค่าอิทธิพลทางตรง (Direct Effect) อิทธิพลทางอ้อม (Indirect Effect) และอิทธิพลรวม (Total Effect) ของตัวแปรทำนายทั้ง 2 ระดับต่อตัวแปรตาม

5.2 สรุปผล (อิทธิพลรวม) ของตัวแปรทำนาย ระดับที่ 1 และระดับที่ 2 ต่อตัวแปรตามเป้าหมายที่สนใจ (ตัวแปรตามระดับที่ 1) และค่า Intercept ของตัวแปรตามในระดับที่ 2

5.3 สรุปผล (อิทธิพลรวม) ของตัวแปรทำนายระดับที่ 1 และระดับที่ 2 ต่อค่าสัมประสิทธิ์ที่สนใจ (ค่า Slopes) ที่แสดงผลของตัวแปรทำนายที่ระดับ 1 และค่า Slope ที่แสดงผลของตัวทำนายต่อระดับที่ 2 ต่อ Slopes ระดับที่ 1)

การใช้โปรแกรม Mplus ในการวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับ

การวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับของการวิจัยครั้งนี้ใช้โปรแกรม Mplus 5 จะใช้วิธีการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood: ML) หรือวิธีความเป็นไปได้สูงสุดแบบให้ข้อมูลเต็ม (Full Information Maximum Likelihood: FIML) สำหรับจำนวนตัวอย่างในแต่ละกลุ่มเท่ากัน (Balanced Group Sizes) ส่วนกรณีจำนวนกลุ่มตัวอย่างในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน (Unbalanced Group Sizes) และมีการแจกแจงที่ไม่เป็นโค้งปกติ สามารถประมาณค่าได้ด้วยวิธีกึ่งความเป็นไปได้สูงสุดของ Muthin (Muthin & Muthin's Quasi - maximum Likelihood: MUML) หรือเรียกว่าวิธีความเป็นไปได้สูงสุดบางส่วน (Partial Maximum Likelihood) และวิธี Maximum Likelihood with Robust Standard Errors and Chi - square (MLR) (Wong & Mason, 1985; Goldstein, 1995; Morris, 1995; Heck & Thomas, 2000; Muthin & Muthin, 2004)

ถ้าหากกลุ่มตัวอย่างมีขนาดใหญ่การประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธี ML และวิธี MUML จะให้ค่าที่ใกล้เคียงกับ (Hox & Maas, 2001) ส่วนการแปลงค่าพารามิเตอร์ให้เป็นคะแนนมาตรฐาน (Standardization) โปรแกรม Mplus จะใช้หลัก Within Group and Between Group Standardization

ซึ่งถ้าหากเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบภายในกลุ่มจะพิจารณาที่ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มและถึงเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบระหว่างกลุ่มจะพิจารณาที่ค่าความแปรปรวนภายในกลุ่มและถ้าเป็นการประมาณค่าพารามิเตอร์ของรูปแบบระหว่างกลุ่มจะพิจารณาที่ค่าความแปรปรวนระหว่างกลุ่มซึ่งจะเป็นวิธีการที่เหมาะสมกับข้อมูลทุกระดับข้อดีของการวิเคราะห์ทุกระดับด้วยโปรแกรม Mplus คือ เนื่องจากโปรแกรมที่ออกแบบสำหรับการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุทุกระดับที่มีอยู่โดยทั่วไปมีข้อจำกัดในเรื่องการวิเคราะห์องค์ประกอบทุกระดับซึ่ง Mplus สามารถทำได้ (Muthin & Muthin, 1998) โดย Mplus มีลักษณะพิเศษที่สามารถใช้ในการสร้าง (Formulate) Multilevel Covariance Structure Model เพื่อตรวจสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย (Mean) และ Intercepts ระหว่างกลุ่ม (Muthin, 1989) นอกจากนี้ Mplus ยังสามารถให้ค่าองศาอิสระ (*df*) ของการวิเคราะห์ทุกระดับที่ถูกต้องได้ กรณีข้อมูลที่น่าสนใจมาพิจารณาถ้ามีขนาดไม่เท่ากัน (Unbalanced Group Size) Mplus จะคำนวณค่า X^2 และความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน (Standard Errors) ที่ถูกต้องสำหรับกรณีข้อมูลมีขนาดไม่เท่ากันดีกว่า (Muthin & Muthin, 1998; Hox, 2002) ข้อดีอีกด้านของการใช้โปรแกรม Mplus ในการวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุระดับคือ ถ้าหากจำนวนตัวอย่างที่ใช้ศึกษามีจำนวนภายในแต่ละกลุ่มไม่เท่ากัน และตัวแปรมีการแจกแจงไม่ปกติพหุนาม (Multivariate Nonnormality) จะใช้ฟังก์ชันความกลมกลืน (Fitting function) ในการประมาณค่าพารามิเตอร์ด้วยวิธีความเป็นไปได้สูงสุด (Maximum Likelihood) ที่ให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานและค่า X^2 ที่ไม่ลำเอียง (Muthin, 1998, 2004; Hox, 2002) โดยค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานโปรแกรมจะใช้วิธีการประมาณค่าแบบ Huber Sandwich Estimator หรือบางทีเรียกว่า Robust Covariance Matrix Estimator ซึ่งจะให้ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานที่แกร่ง (Robust Standard Errors) (Carroll, 1998; Muthin, 2004; Freedman, 2005) ส่วนค่า X^2 สำหรับทดสอบความกลมกลืนประมาณค่าโดยใช้ค่าเฉลี่ยและค่าความแปรปรวนที่ปรับแก้แล้ว (Mean and Variance Adjustments) ร่วมกับวิธีไคสแควร์ ตามแนวทาง Satorra - Bentler Sealed Chi - Square (Muthin, 2004) ส่วนการพิจารณาว่ารูปแบบที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์หรือไม่ การวิเคราะห์เพื่อตรวจสอบความตรงโดยทั่วไปจะพิจารณาจากค่า X^2 ที่ไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ อย่างไรก็ตามเนื่องจากค่า X^2 มีความไวต่อขนาดของกลุ่มตัวอย่างจึงควรระมัดระวังในการใช้ค่า X^2 ตัดสินรูปแบบว่ามีความตรงหรือไม่ หรือกล่าวอีกทางหนึ่งคือ สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่มีขนาดใหญ่ (มากกว่า 250) การทดสอบด้วยค่า X^2 มีแนวโน้มที่จะปฏิเสธสมมติฐาน (Anderson & Gerbing, 1994 cited in Yu & Muthin, 2002) แล้วถ้าหากการแจกแจงพหุนามของตัวแปรสังเกตได้มีลักษณะการกระจายที่ไม่เป็นโค้งปกติ (Non - Normal Distribution) หรือมีจำนวนตัวแปรเชิงกลุ่ม (Categorical Date) การทดสอบด้วยค่า X^2 มีแนวโน้มที่จะปฏิเสธสมมติฐานมากขึ้น (Browne, 1984 cited in Yn & Muthin, 2002) ดังนั้นนักวิจัยต้องตัดสินใจด้วยตนเองในการใช้ค่าแทน X^2

ตรวจสอบความสอดคล้อง (Hu & Bentler, 1995, 1999) เพื่อความชัดเจนและถูกต้องสำหรับการวัดความสอดคล้องของรูปแบบตามกฎแห่งความชัดเจน (Rule of Thumb) ให้พิจารณาจากสัดส่วนของค่า X^2 ต่อ df ที่ควรมีค่าน้อยกว่า 2 ($X^2/df < 2$) และควรพิจารณาความสอดคล้องของรูปแบบจากค่าดัชนีอื่น (Hos, 2002; Yn & $df < 2$ ได้แก่ดัชนีวัดระดับความกลมกลืน (GFI) ค่าดัชนีวัดระดับความกลมกลืนที่ปรับแก้แล้ว (AGFI) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือ RMR ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของส่วนเหลือมาตรฐาน (SRMR) ค่าดัชนีรากของค่าเฉลี่ยกำลังสองของความคลาดเคลื่อน (RMSEA) ค่าดัชนี Tucker - Lewis (TLI) ทั้งนี้สำหรับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่เท่ากันควรพิจารณาความสอดคล้องของดัชนี RMSEA และค่า X^2/df เท่านั้น (Muthin & Muthin 1998) ถ้ารูปแบบที่ได้ไม่มีความตรงจะปรับรูปแบบแล้ววิเคราะห์ใหม่ การปรับแก้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นโปรแกรมรายงานโดยพิจารณาจากดัชนีปรับรูปแบบ (Modification Indices) และพื้นฐานทางทฤษฎีและการวิจัยที่เกี่ยวข้องจนกว่าจะได้รูปแบบที่มีความหมาย ภายหลังจากที่ได้รูปแบบที่มีความตรงแล้วจึงพิจารณาค่าพารามิเตอร์หรือน้ำหนักองค์ประกอบ (Factor Loading) ของตัวแปรสังเกต จึงจะทำให้องค์ประกอบที่ต้องการวัดสมบูรณ์และสามารถอธิบายผลได้อย่างแม่นยำ

นางลักษณ์ วิรัชชัย (2552) กล่าวว่า รูปแบบการวิเคราะห์รูปแบบเชิงสาเหตุทุกระดับในโปรแกรม Mplus ที่ Muthin ได้พัฒนาขึ้นแตกต่างจากโปรแกรม HLM และโปรแกรม Lister คือ โปรแกรม Mplus จะใช้กลุ่มและตัวแปรชุดเดียวกัน การวิเคราะห์ในระดับที่ 2 (Level 2) จะสุ่มค่าจุดตัด (Intercept) ในระดับที่ 1 (Level 1) มาเป็นตัวแปรตามสามารถพิจารณาขนาดอิทธิพลได้ทั้ง 2 ระดับ พร้อมกันทั้ง 5 ระดับบุคคล (Individual Level) และระดับกลุ่ม (Cluster Level) (Muthin & Muthin, 2004) และสามารถใช้ตัวแปรที่อยู่ต่างระดับคนละชุดได้และในการวิเคราะห์ในระดับที่ 2 สามารถสุ่มค่าความชัน (Slop) ในระดับที่ 1 (Level 1) มาเป็นตัวแปรตามได้ (Muthin & Muthin, 2008) ลักษณะรูปแบบหลักใน Multilevel SEM ตามแนวคิดของ Muthin and Muthin (2004) เป็นการผสมผสานแนวคิดของ SEM และ MLM เข้าด้วยกันโดยตีภาพประกอบรวมทั้งสมการแสดงถึงรูปแบบทำให้เห็นลักษณะความสัมพันธ์เชิงสาเหตุเป็นรูปธรรม และนับเป็นแนวคิดดีมาก การเพิ่ม MLM ทำให้ Muthin and Muthin ต้องเพิ่มสัญลักษณ์ใหม่ในรูปแบบที่แตกต่างจาก SEM คือสัญลักษณ์ทั่วไปและสัญลักษณ์สำหรับโมเดลการวิเคราะห์ทุกระดับ ดังนี้ (นางลักษณ์ วิรัชชัย, 2555)

1. สัญลักษณ์ทั่วไป



= ตัวแปรที่สังเกตได้ (observed variable) มี 3 ประเภท คือ

y

= ตัวแปรผลภายใน-เมตริก (outcome/exogenous metric variable)
ได้แก่ตัวแปรต่อเนื่อง ทั้งแบบมี/ไม่มีเซ็นเซอร์

- x = ตัวแปรภูมิหลัง/ ภายนอก-เมตริก (Background/ Exogenous metric Variable)
- u = ตัวแปรผล/ ภายใน - นันเมตริก (Outcome/ Endogenous Non - Metric Variable) ได้แก่ ตัวแปรนามบัญญัติ
- ตัวแปร = เรียงอันดับ ตัวแปรทวิ/พหุวิภาค (Dichotomous/ Polytomous Variable)
- = ตัวแปรแฝง (Latent Variable) มี 2 ประเภทคือ
- f = ตัวแปรแฝง - เมตริก (ตั้งต้นด้วยอักษร f)
- c = ตัวแปรแฝง - นันเมตริก (ตั้งต้นด้วยตัวอักษร c)
- = เส้นทางอิทธิพลระหว่างตัวแปรมี 5 แบบ สำหรับตัวแปรตามแตกต่างกัน คือ
- 1) Linear Regression Model สำหรับตัวแปรเมตริก
 - 2) Censored (Tobit) Regression Model สำหรับตัวแปรเมตริกแบบเซ็นเซอร์
 - 3) Logistic (Probit) Regression Model สำหรับตัวแปรนันเมตริกแบบเรียงอันดับและตัวแปรทวิวิภาค
 - 4) Multinomial Logistic Regression Models สำหรับตัวแปรนันเมตริกแบบนามบัญญัติ
 - 5) Poisson Regression Model สำหรับตัวแปรใช้ความถี่

2. สัญลักษณ์สำหรับโมเดลการวิเคราะห์พหุระดับ

โมเดลการวิเคราะห์พหุระดับมีตัวแปรสองประเภท คือ ตัวแปรในระดับ 1 หรือระดับจุลภาค (Micro Level) หรือตัวแปรภายใน (Within Variables) และตัวแปรในระดับ 2 หรือระดับมหภาค (Macro Level) หรือตัวแปรระหว่าง (Between Variables) แต่ละประเภทมีสัญลักษณ์ดังนี้

- $\boxed{x}$ = ค่าเฉลี่ย X ในสมการถดถอยแต่ละกลุ่มในระดับ 1/ ระดับจุลภาค (จุดสีดำปลายลูกศร)
- x = ค่าเฉลี่ย X ที่เป็นตัวแปรสุ่มจากแต่ละกลุ่มในระดับ 2/ ระดับมหภาค
- $\boxed{xm}$ = ค่าเฉลี่ย X ที่เป็นตัวแปรสังเกตได้-ภายนอกจากแต่ละกลุ่มระดับ 2/ ระดับมหภาค
- = ค่าความชันในสมการถดถอยแต่ละกลุ่มในระดับ 1/ ระดับจุลภาค (จุดสีดำกลางลูกศร)

⑤	=	ค่าความชันที่แปรค่าได้จากแต่ละกลุ่มในระดับ 2/ ระดับมหภาค
④	=	ค่าความชันที่เป็นตัวแปรสุ่มจากแต่ละกลุ่มในระดับ 2/ ระดับมหภาค
w	=	ตัวแปรภายนอก – สังเกตได้ - เมตริก แต่ละกลุ่มในระดับ 2/ ระดับมหภาค
clus	=	ตัวแปรกลุ่ม ที่ระบุหมายเลขกลุ่มแต่ละกลุ่มในระดับ 2/ ระดับมหภาค
fw	=	ตัวแปรแฝง - เมตริกในระดับ 1/ระดับจุลภาค
fb	=	ตัวแปรแฝง - เมตริกในระดับ 2/ ระดับมหภาค
cw	=	ตัวแปรแฝง - นันเมตริกในระดับ 1/ ระดับจุลภาค
cb	=	ตัวแปรแฝง - นันเมตริกในระดับ 2/ ระดับมหภาค

1. สัญลักษณ์สำหรับโมเดลการวิเคราะห์พหุระดับ

รูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (MSEM) มีจุดเด่นมากกว่ารูปแบบ (SEM) และรูปแบบ (MLM) ทั้งเรื่องการวิเคราะห์ที่สามารถสุ่มความชันมาเป็นตัวแปรตาม และยังสามารถรวมข้อดีและรูปแบบทั้งสองไว้ในรูปแบบเชิงสาเหตุพหุระดับ (MSEM) คือสามารถวิเคราะห์พหุระดับการวิเคราะห์องค์ประกอบได้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะนำวิธีการวิเคราะห์เชิงสาเหตุพหุระดับโดยใช้โปรแกรม Mplus มาใช้วิเคราะห์ในงานวิจัยนี้

งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

สาธิตมน ศิริสมบุญแนว (2542) ศึกษาปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน 212 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์ วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันและการวิเคราะห์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน ผลการวิจัยพบว่าผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าด้านข้อมูลข่าวสารมีผลการปฏิบัติงานในระดับสูง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.00 ด้านการบริหารและบริกรมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง มีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.55 และ 2.48 ตามลำดับ และพบว่าปัจจัยด้านภาวะผู้นำ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน การจูงใจความผูกพันองค์การและการทำงานเป็นทีมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < .05$) สำหรับปัจจัยที่สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขโดยเรียงตามลำดับความสำคัญ ได้แก่ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานและการจูงใจ

สามารถร่วมกันทำน่ายได้ร้อยละ 33.68 ข้อเสนอแนะควรส่งเสริมให้อาสาสมัครสาธารณสุขมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานตั้งแต่การร่วมสรุปปัญหาและหาสาเหตุปัญหา การวางแผนกำหนดกิจกรรมและการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง และส่งเสริมให้มีสัมพันธภาพที่ดีในกลุ่มอาสาสมัครสาธารณสุขรวมทั้งหมั่นตรวจสอบวัดคุณภาพในการให้บริการของอาสาสมัครสาธารณสุขให้มีคุณภาพอยู่ตลอดเวลา

นันทมน เญียบแหลม (2544) ศึกษาผลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน จังหวัดระยอง ปี พ.ศ. 2543 กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) และประชาชนในหมู่บ้านจำนวน 424 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์อย่างมีโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ร้อยละ 21.5 ที่สามารถมาปฏิบัติงานที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนได้อย่างสม่ำเสมอส่วนที่เหลือมีจำนวนมากถึงร้อยละ 53.0 ที่ไม่สามารถปฏิบัติงานได้เลย ผลการปฏิบัติงานที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ในภาพรวมอยู่ในระดับต่ำร้อยละ 71.1 ส่วนที่เหลือเกือบทั้งหมดอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งพื้นฐานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) นั้นมีเพียงร้อยละ 16.7 ที่รับรู้ในเชิงบวกต่อหลักการสาธารณสุขมูลฐาน สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน คือ สถานที่ตั้งของศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน การมีบทบาทในชุมชน การสนับสนุนของครอบครัว การรับรู้ต่อศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน และปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลการปฏิบัติงานได้แก่ ทักษะในการให้บริการ ความรู้ในการปฏิบัติงานและการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่ โดยปัจจัยทั้งหมดสามารถอธิบายความผันแปรของผลการทำงานได้ร้อยละ 49.2 เมื่อพิจารณาผลในเชิงคุณภาพ พบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ส่วนใหญ่ยังไม่สามารถบริหารจัดการศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนได้ด้วยตนเอง อีกทั้งประชาชนร้อยละ 77.0 ไม่เคยมาใช้บริการที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน มีข้อเสนอแนะควรปรับรูปแบบการดำเนินการของศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชนให้เหมาะสมกับแต่ละชุมชน และเพิ่มบทบาทในการมีส่วนร่วมของประชาชนให้มากขึ้น

วิรัช ธรรมนารถสกุล (2547) ศึกษาปัจจัยเชิงสาเหตุทุกระดับของผลการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศึกษาปัจจัยสภาพแวดล้อมในการทำงาน และปัจจัยระดับบุคคล พบว่ากลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลประจำการ 885 คน และหัวหน้าหน่วยงานจำนวน 186 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวัดตัวแปรระดับบุคคลและหน่วยงาน การวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบการวิเคราะห์สมการโครงสร้างเชิงเส้นพหุระดับผลการวิจัยพบว่าแบบจำลองสมมติฐาน ซึ่งเป็นแบบจำลองความสัมพันธ์เชิงสาเหตุระดับบุคคล ระดับหน่วยงาน และไขว้ระดับไม่มีความกลมกลืน

กับข้อมูลเชิงประจักษ์ จึงได้มีการปรับแบบจำลองขึ้นใหม่ ซึ่งมีความกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยปัจจัยเชิงสาเหตุระดับบุคคล สามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานรวม พฤติกรรมตามบทบาทและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 63.00, 65.00 และร้อยละ 64.00 ตามลำดับ และปัจจัยเชิงสาเหตุระดับหน่วยงาน สามารถอธิบายความแปรปรวนของค่าเฉลี่ยตัวแปรระดับบุคคลแต่ละตัวแปรได้ร้อยละ 9.00 - 69.00 โดยสามารถอธิบายความแปรปรวนของการรับรู้บทบาทได้สูงสุด และสามารถอธิบายความแปรปรวนของผลการปฏิบัติงานพฤติกรรมตามบทบาทและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ร้อยละ 37.00, 34.00 และร้อยละ 28.00 ตามลำดับ จากการวิเคราะห์เพิ่มเติมพบว่าบรรยากาศของหน่วยงานเป็นตัวแปรสอดแทรกต่อแบบจำลองตามสาเหตุระดับบุคคล

จากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแบบจำลองระดับบุคคลที่พัฒนาขึ้นมาพบว่า

1. ตัวแปรเชิงสาเหตุส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงานดังนี้ 1) ผลการปฏิบัติงานรวมได้รับอิทธิพลทางตรงจากความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูงสุด รองลงมาคือ การรับรู้บทบาท 2) พฤติกรรมตามบทบาทได้รับอิทธิพลทางตรงจากพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรสูงสุด รองลงมาคือการรับรู้บทบาท และ 3) พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้รับอิทธิพลทางตรงจากความสามารถในการทำงานเป็นทีมสูงสุด รองลงมาได้แก่ ปรึกษาเชิงอารมณ์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. พิจารณาอิทธิพลรวมของตัวแปรเชิงสาเหตุที่ส่งผลต่อตัวแปรผลการปฏิบัติงานพบว่า ปรึกษาเชิงอารมณ์ และอิทธิบาท 4 เป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยรวมระดับสูงต่อผลการปฏิบัติงานรวม พฤติกรรมตามบทบาทและพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร โดยปรึกษาเชิงอารมณ์ ส่งผลต่อการปฏิบัติงานรวม พฤติกรรมตามบทบาทและพฤติกรรมเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรที่ 0.60, 0.50 และ 0.64 ตามลำดับ ในขณะที่อิทธิบาท 4 ส่งผลโดยรวมเป็น 0.35, 0.35 และ 0.40 ตามลำดับ เนื่องจากตัวแปรเชิงสาเหตุทั้งสองเป็นคุณลักษณะของบุคคลที่มีมาก่อนสู่องค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแบบจำลองระดับหน่วยงานที่พัฒนาขึ้นมาพบว่าสมรรถนะการทำงานของหัวหน้าได้รับผลโดยตรงจาก พรหมวิหาร 4 ของหัวหน้าโดยมีขนาดอิทธิพลสูงถึง 0.50 และจากความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของแบบจำลองไขว้ระดับที่พัฒนาขึ้นมาพบว่าบรรยากาศของหน่วยงานเป็นตัวแปรสำคัญที่ส่งผลโดยตรงต่อตัวแปรระดับบุคคล

พิศสมัย อรทัย (2548) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิต ทักษะและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ : การประยุกต์ใช้โมเดลสมการ โครงสร้างแบบอิทธิพลย้อนกลับพหุกลุ่ม กลุ่มตัวอย่างเป็นผู้บริหารภาควิชา/ เทียบเท่า

จำนวน 167 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวน การวิเคราะห์ความแปรปรวนตัวแปรพหุนาม การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ การวิเคราะห์โมเดลสมการโครงสร้าง ผลการวิจัยพบว่า

1. ผู้บริหารที่มีระดับอายุต่างกันมีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลายและผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน แต่มีค่าเฉลี่ยของสุขภาวะทางจิตและทักษะการบริหารจัดการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยผู้บริหารที่มีระดับอายุน้อยกว่าหรือเท่ากับ 50 ปี มีการมีเป้าหมายในชีวิตสูงกว่าแต่มีความพึงพอใจในชีวิตและทักษะที่สัมพันธ์กับคนต่ำกว่าผู้บริหารที่มีระดับอายุ 51 ปี ถึง 60 ปี ส่วนผู้บริหารที่มีเพศระดับการศึกษาและกลุ่มสาขาวิชาต่างกัน มีค่าเฉลี่ยของความผูกพันต่อบทบาทที่หลากหลาย สุขภาวะทางจิตทักษะการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการไม่แตกต่างกัน

2. ความผูกพันต่อบทบาทชีวิตที่หลากหลายทำนายสุขภาวะทางจิตในด้านความภาคภูมิใจในตนเองและทักษะการบริหารจัดการในด้านทักษะระหว่างบุคคลกับทักษะที่สัมพันธ์กันได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติโดยอธิบายความแปรปรวนได้ร้อยละ 20.6, 24.2 และ 23.9 ตามลำดับ

3. โมเดลความสัมพันธ์เชิงสาเหตุแบบอิทธิพลย้อนกลับระหว่างความผูกพันต่อบทบาทหน้าที่ที่หลากหลายสุขภาวะทางจิต ทักษะการบริหารจัดการ และผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของผู้บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐที่พัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์ตัวแปรอิสระในโมเดลทั้ง 3 ตัวอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการได้ร้อยละ 14.5

วัลลภา บุญรอด (2548) ศึกษาการพัฒนาเครื่องมือและโมเดลการพัฒนาประสิทธิภาพการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาล สำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก กลุ่มตัวอย่างเป็นพยาบาลพี่เลี้ยงจำนวน 193 คน และพยาบาลสำเร็จใหม่จำนวน 193 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบวัดประสิทธิภาพการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาล ผลการวิจัยพบว่า

1. คุณลักษณะของพยาบาลที่จะพัฒนาให้เป็นพยาบาลพี่เลี้ยงที่มีประสิทธิผลประกอบด้วยทัศนคติของพี่เลี้ยง บุคลิกภาพของพี่เลี้ยง แรงจูงใจในการเป็นพี่เลี้ยง ความพร้อมในการเป็นพี่เลี้ยงหน่วยงานหรือองค์กรต้องให้การสนับสนุนหรือสร้างเสริมพี่เลี้ยงในด้านภาวะผู้นำ การฝึกอบรมและระยะเวลาของการมีพี่เลี้ยง ผลที่คาดหวังจากการใช้ระบบพี่เลี้ยงทางการพยาบาล คือเพิ่มบทบาทหน้าที่การเป็นพี่เลี้ยงลดความเครียดในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่เพิ่มสมรรถนะในการทำงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ และความพึงพอใจในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่

2. โมเดลการวัดประสิทธิผลพี่เลี้ยงทางการพยาบาล สำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบก ประกอบด้วยตัวแปรแฝง 3 ตัว คือ ปัจจัยนำเข้าเพื่อการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาล

กระบวนการใช้พี่เลี้ยงทางการพยาบาล และผลผลิตที่เกิดจากใช้พี่เลี้ยงทางการพยาบาล ตัวแปร
สังเกตได้มี 13 ตัว คือ ทักษะคิดของพี่เลี้ยง บุคลิกภาพของพี่เลี้ยง แรงจูงใจในการเป็นพี่เลี้ยง
ความพร้อมในการเป็นพี่เลี้ยง ความต้องการพี่เลี้ยงของพยาบาลสำเร็จใหม่ ภาวะผู้นำพี่เลี้ยง
การฝึกอบรมของพี่เลี้ยง ระยะเวลาของการมีพี่เลี้ยง การมอบหมายพี่เลี้ยง บทบาทหน้าที่การเป็น
พี่เลี้ยง ความเครียดในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ สมรรถนะในการทำงานของพยาบาลสำเร็จใหม่
และความพึงพอใจในงานของพยาบาลสำเร็จใหม่ โมเดลประสิทธิผลการเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาล
สำหรับโรงพยาบาลในสังกัดกองทัพบกสามารถอธิบายความแปรปรวนในตัวแปรประสิทธิผล
การเป็นพี่เลี้ยงทางการพยาบาลได้ร้อยละ 63.05 โมเดลมีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูล
เชิงประจักษ์

ประภาวุฒิคุณ (2548) ศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านจังหวัดราชบุรี กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
จังหวัดราชบุรี จำนวน 365 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์
ทดสอบไคสแควร์และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยส่วนบุคคล คือ เพศ อายุ การศึกษา สถานภาพสมรส อาชีพ และระยะเวลา
การเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดราชบุรีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และรายได้ของครอบครัว
มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดราชบุรี
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. ปัจจัยสนับสนุนการปฏิบัติงาน คือ การนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข
การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของ
อาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และ
การสนับสนุนข้อมูลข่าวสารไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. ปัจจัยการปฏิบัติงานคือ ความรู้เกี่ยวกับงานสาธารณสุขมูลฐานมีความสัมพันธ์เชิงลบ
กับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ
ที่ระดับ .05 และทัศนคติต่องานสาธารณสุขมูลฐาน ค่านิยมในการทำงานสาธารณสุขมูลฐาน และ
แรงจูงใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับการปฏิบัติหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุข
ประจำหมู่บ้านจังหวัดราชบุรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

วรากร ทรัพย์วิระปกรณ์ และทรงวุฒิ อยู่เอี่ยม (2551) ศึกษาแรงจูงใจในงานที่มีผลต่อ
ความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

(อสม.) จำนวน 86 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม วิเคราะห์ข้อมูลแบบพหุคูณโดยแบบเชิงชั้น ผลการวิจัยพบว่าแรงจูงใจในงานด้านความต้องการ ความพึงพอใจในสัมพันธภาพทางสังคม เป็นปัจจัยพยากรณ์ที่ดีที่สุดในการทำนายความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .001 โดยมีอำนาจในการทำนายได้ร้อยละ 52

ภัทราวดี มากมี (2552) ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนารูปแบบการวัดประสิทธิผลองค์การ สำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์: การประยุกต์ใช้การวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุกระดับ กลุ่มตัวอย่าง เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ 4 แห่ง และมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ 7 แห่ง ใน 132 สาขาวิชา จำนวน 991 คน ได้มาจากการสุ่มแบบแบ่งชั้น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงสาเหตุทุกระดับ ผลการวิจัยพบว่า

1. การพัฒนาแบบการวัดประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ ในระดับบุคคล ตัวบ่งชี้ทุกตัวมีความสำคัญอยู่ในระดับใกล้เคียงกัน โดยตัวบ่งชี้คุณภาพกระบวนการจัดการภายในมีความสำคัญมากที่สุด ในระดับสาขาวิชา ตัวบ่งชี้ที่มีความสำคัญมากที่สุดคือ การบรรลุเป้าหมาย ตามภารกิจส่วนตัวบ่งชี้เป็นระบบเปิดและปฏิสัมพันธ์กับชุมชน/ ผลที่เกิดขึ้นกับสังคมมีความสำคัญน้อยที่สุดทั้งระดับบุคคลและระดับสาขาวิชา

2. รูปแบบเชิงสาเหตุทุกระดับประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีความสอดคล้องกลมกลืนกับข้อมูลเชิงประจักษ์

3. ปัจจัยเชิงสาเหตุทุระดับบุคคลที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการ การมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวนปีที่ทำงานในคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์มากกว่า 5 ปี และคุณลักษณะของบุคลากร ส่วนปัจจัยระดับสาขาวิชาที่ส่งผลต่อการรับรู้ประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ นโยบายและการบริหารจัดการและคุณลักษณะของบุคลากร ทั้งนี้ชุดของตัวแปรทำนายระดับบุคคลสามารถอธิบายความแปรปรวนประสิทธิผลคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ระดับบุคคล และระดับสาขาวิชาได้ร้อยละ 95.00 และ 91.90 ตามลำดับ

4. รูปแบบเชิงสาเหตุทุระดับประสิทธิผลองค์การสำหรับคณะครุศาสตร์/ศึกษาศาสตร์ มีความแปรเปลี่ยนด้านรูปแบบระหว่างมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐและกลุ่มมหาวิทยาลัยในสังกัดของรัฐ

สมหวัง ยองทอง (2553) ศึกษาประสิทธิผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล เขต 14 สังกัดกระทรวงสาธารณสุข กลุ่มตัวอย่างเป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขจำนวน 376 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบง่าย การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุ ผลการวิจัยพบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขร้อยละ 82.45 มีความเห็นเกี่ยวกับ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนอยู่ในระดับดี การใช้สไตล์ภาวะผู้นำตามสถานการณ์แบบมีส่วนร่วมมากที่สุด ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในเกณฑ์ดี ความฉลาดทางอารมณ์อยู่ในระดับค่อนข้างต่ำ และพบว่าความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงานระดับต่ำ ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับความสุขในการทำงานระดับปานกลาง ความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์ในเชิงบวกกับประสิทธิผลการปฏิบัติงาน และความสุขในการทำงานในระดับต่ำ และความฉลาดทางอารมณ์สามารถอธิบายความผันแปรประสิทธิผลการปฏิบัติงานและความสุขในการทำงาน ร้อยละ 6.2 และ 11.7 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

อิสรา ตุงตระกูล (2553) ศึกษาปัจจัยเชิงพระระดับที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย และข้อเสนอเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีนอนามัยในจังหวัดนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเป็นหัวหน้าสถานีนอนามัยและบุคลากรสาธารณสุข จำนวน 1425 คน ได้มาโดยสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอนเก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์เจาะลึก การวิเคราะห์ข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์ปัจจัยเชิงพระระดับ และการวิเคราะห์เนื้อหาผลการวิจัยพบว่า

1. ประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ผลสำเร็จของงานในการบริหารงานสถานีนอนามัย ผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขและความพึงพอใจในงานของบุคลากรสาธารณสุข ตัวแปรอิสระระดับสถานีนอนามัยโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทรัพยากรการบริหาร วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ กระบวนการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ และตัวแปรอิสระระดับบุคลากรสาธารณสุขโดยรวมอยู่ในระดับมาก ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บทบาทการทำงานและความสามารถในการทำงาน โดยตัวแปรอิสระระดับสถานีนอนามัย ระดับบุคลากรสาธารณสุข และตัวแปรตามมีความสัมพันธ์ภายในตัวอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ตัวแปรอิสระระดับบุคลากรสาธารณสุข ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร บทบาทการทำงานและความสามารถในการทำงาน สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .001 ได้แก่ ทักษะคิดต่อการทำงาน ความผูกพันต่อองค์กร และบทบาทการทำงาน ตัวแปรอิสระระดับสถานีนอนามัย ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ทรัพยากรการบริหาร วิสัยทัศน์ ภาวะผู้นำ กระบวนการบริหาร และการวางแผนกลยุทธ์ สามารถร่วมกันอธิบายประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยได้ร้อยละ 55.37 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางบวกต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยรายสถานีนอนามัยอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ได้แก่ วิสัยทัศน์

2. ข้อเสนอเชิงนโยบายของการบริหารงานสถานีนอนามัย พบว่าสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมหัวหน้าสถานีนอนามัยให้มีวิสัยทัศน์ในการบริหารงาน พัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การฝึกกรณีศึกษาพิเศษ การประชุมสัมมนาและการศึกษาดูงาน และสาธารณสุขอำเภอควรส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงานในสถานีนอนามัย พัฒนาโดยใช้วิธีการฝึกอบรม การอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การประชุมอภิปราย/อภิปรายปัญหา การศึกษาดูงาน และการสอนงาน ควรส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรพัฒนาโดยใช้วิธีการอบรมเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรม การประชุมอภิปราย/อภิปรายปัญหา การระดมสมอง การฝึกอบรมและการศึกษาดูงาน และควรส่งเสริมบุคลากรสาธารณสุขให้มีส่วนร่วมในการกำหนดบทบาทในการทำงานของตนเอง พัฒนาโดยใช้วิธีการสอนงาน การฝึกวิธีการทำงาน การฝึกกรณีศึกษาพิเศษ การฝึกอบรมและการประชุมเชิงปฏิบัติการ

ทศพร ชูศักดิ์ (2554) ศึกษารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พื้นที่สาธารณสุขเขต 18 กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) จำนวน 437 คน ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลใช้รูปแบบการวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยันและการตรวจสอบความสอดคล้องระหว่างรูปแบบตามสมมติฐานกับข้อมูลเชิงประจักษ์ ผลการวิจัยพบว่ารูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน พื้นที่สาธารณสุขเขต 18 ที่ผู้วิจัยพัฒนาขึ้นมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลทางตรงต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ ความพึงพอใจในงานและการเห็นคุณค่าในตนเอง ส่วนตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ได้แก่ การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน สัมพันธภาพในชุมชน คุณลักษณะความเป็นอาสาสมัครและลักษณะงานมีข้อเสนอแนะควรมีรูปแบบบริหารจัดการที่จะพัฒนาลักษณะงานสัมพันธภาพในชุมชน คุณลักษณะความเป็นอาสาสมัคร ความพึงพอใจในงาน และการเห็นคุณค่าในตนเองเพื่อให้เกิดกลไกที่เอื้อต่อการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) สามารถปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพได้เป็นอย่างดี

ณัฐนิชากร ศรีบริบูรณ์ (2550) ศึกษาการพัฒนาโมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มตัวอย่างเป็นนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย จำนวน 675 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบวัดจิตอาสา การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์โมเดลผลการวิจัยพบว่า

1. จิตอาสาของนักเรียนมีองค์ประกอบ 3 ด้าน คือ การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม และความมุ่งมั่นพัฒนา และมีตัวชี้วัดทั้งหมด 7 ตัว คือ 1) การช่วยแนะนำสิ่งที่ถูกต้องแก่ผู้อื่น 2) การอำนวยความสะดวกให้กับผู้อื่น 3) การแบ่งปันสิ่งของให้กับผู้อื่น 4) การสละเงิน แรงกาย เพื่อผู้อื่น และสังคม 5) การสละเวลาแก่การใช้เวลาว่างให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม 6) การสนใจ ในปัญหาและการเปลี่ยนแปลงพร้อมทั้งเสนอความคิดที่จะพัฒนาสังคม และ 7) การร่วมพัฒนา กิจกรรมการเสริมสร้างจิตอาสาเพื่อสังคมอย่างสร้างสรรค์และหลากหลาย

2. นักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลายมีค่าเฉลี่ยของคะแนนจิตอาสาอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยที่ส่งผลต่อจิตอาสาของนักเรียนมี 6 ด้าน คือ ปัจจัยด้านนักเรียน ครอบครัว โรงเรียน/ ครู เพื่อน สังคม/ ชุมชน และด้านสื่อมวลชน

3. โมเดลเชิงสาเหตุของจิตอาสาของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนปลาย ในโรงเรียนสังกัด สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานที่พัฒนาขึ้นมามีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยตัวแปรในโมเดลสามารถอธิบายความแปรปรวนของตัวแปรจิตอาสาของนักเรียน ได้ร้อยละ 38.60

พรทิพย์ จักรทิพย์ (2551) ศึกษาการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับและไม่ได้รับค่าตอบแทนในกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างเป็นอาสาสมัครสาธารณสุข จำนวน 1,008 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว ผลการวิจัยพบว่าอาสาสมัครสาธารณสุขที่ได้รับค่าตอบแทนมีผลการปฏิบัติงาน การรับรู้บทบาท ปัจจัยจูงใจ และการได้รับการนิเทศงานดีกว่าอาสาสมัครสาธารณสุขที่ไม่ได้รับค่าตอบแทน ส่วนพฤติกรรมภาวะผู้นำจะไม่มีผลที่แตกต่างกันมีข้อเสนอแนะควรมีการสนับสนุนกิจกรรม สาธารณสุขมูลฐานตามความต้องการของประชาชนในชุมชน สิ่งจูงใจ ผลตอบแทนต่าง ๆ ควรจะ สนับสนุนในรูปแบบอื่นที่ไม่ใช่ตัวเงิน การทบทวนบทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขซึ่งจะช่วยให้ รับรู้บทบาทอาสาสมัครสาธารณสุขได้อย่างถูกต้อง การนิเทศงานอย่างสม่ำเสมอจากบุคลากรระดับ สุขภาพยังมีความจำเป็น

ปิยะนาถ สรวิสูตร (2552) ศึกษาแรงจูงใจของผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาในการทำกิจกรรม เพื่อสังคม: กรณีศึกษาสถานเยาวชนกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างผู้นำเยาวชนจำนวน 100 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ ค่าสถิติร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่า t -test และ F -test ผลการวิจัยพบว่าผู้นำเยาวชน มีแรงจูงใจภายในอยู่ในระดับสูง ส่วนแรงจูงใจภายนอกอยู่ในระดับปานกลาง ปัจจัยด้านศาสนา ของผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาที่แตกต่างกันมีแรงจูงใจโดยรวมในการทำกิจกรรมเพื่อสังคมแตกต่างกัน สำหรับผู้นำเยาวชนที่มีจิตอาสาที่ทำและไม่ทำกิจกรรม การพัฒนามาตรฐานและการดูแลเยาวชนมี

แรงจูงใจภายในแตกต่างกัน หน่วยงานภาครัฐ เอกชนและภาคประชาชนควรสนับสนุนให้เกิดการขับเคลื่อนกิจกรรมเพื่อสังคม สถาบันการศึกษา และครอบครัวควรสนับสนุนให้ทำกิจกรรมเพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมอย่างเป็นรูปธรรม

อำพร อัสวโรจนกุลชัย (2553) ศึกษาความสัมพันธ์เชิงสาเหตุของปัจจัยกับประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูในโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีน กลุ่มตัวอย่างเป็นครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนจำนวน 711 คน ได้จากการสุ่มแบบหลายขั้นตอน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงยืนยัน และการวิเคราะห์เส้นทาง ผลการวิจัยพบว่า

1. ปัจจัยประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนเอกชนสอนภาษาจีนทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ความร่วมมือของครู การรับรู้ความสามารถของตน สุขภาพจิต แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ความรู้ของครู การแสวงหาสารสนเทศ วัฒนธรรมโรงเรียน โครงสร้างองค์การ ปัจจัยแต่ละด้านมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์

2. รูปแบบความสัมพันธ์เชิงสาเหตุที่สร้างขึ้นมาสามารถอธิบายความแปรปรวนของประสิทธิภาพการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 57 โดยตัวแปรที่มีอิทธิพลตรงสูงสุด คือ ความรู้ของครู รองลงมาคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ การแสวงหาสารสนเทศ สุขภาพจิตครู และโครงสร้างองค์การ โดยมีขนาดอิทธิพลทางตรงเท่ากับ .32, .25, .21, .18 และ .03 ตามลำดับ และตัวแปรที่มีอิทธิพลทางอ้อมสูงสุดคือแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อม เท่ากับ .09 รองลงมาคือ การรับรู้ความสามารถของตน ความร่วมมือของครู และความรู้ของครู โดยมีขนาดอิทธิพลทางอ้อม เท่ากันคือ .07

นันทรัตน์ ปรีวัชรธรรม (2553) ศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อพฤติกรรมจิตอาสาของเด็กและเยาวชนที่รับทุนการศึกษาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ กลุ่มตัวอย่างเป็นเด็กและเยาวชนที่รับทุนการศึกษาสำนักงานทรัพย์สินส่วนพระมหากษัตริย์ จำนวน 282 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์การถดถอยเชิงพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่าการศึกษาพฤติกรรมจิตอาสาประกอบด้วย การช่วยเหลือผู้อื่น การเสียสละต่อสังคม การมุ่งมั่นพัฒนาสังคม และจิตสำนึกสาธารณะ ปัจจัยภายในคือทัศนคติเชิงจริยธรรม ปัจจัยภายนอกคือการสนับสนุนทางสังคมจากคนในครอบครัว สถานศึกษา ชุมชนและเพื่อน ซึ่งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกมีความสัมพันธ์ทางบวกกับพฤติกรรมจิตอาสาอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอกสามารถร่วมกันอธิบายพฤติกรรมจิตอาสาได้ในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และปัจจัยภายนอกจากการสนับสนุนทางสังคมจากเพื่อนสามารถอธิบายพฤติกรรมจิตอาสาได้ดีที่สุด

นวลพรรณ ชื่นประโยชน์ (2554) ศึกษาความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ความผูกพันในงาน และความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค ต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานสินค้าเกษตรกรรมส่งออก กลุ่มตัวอย่างเป็นพนักงานบริษัทธุรกิจนำเข้าและส่งออกสินค้าการเกษตร เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้การวิเคราะห์สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน และการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ความเหนื่อยหน่ายในการทำงานทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย ความอ่อนล้าทางอารมณ์ การลดค่าความเป็นบุคคลในผู้อื่น และความรู้สึกไร้ประสิทธิภาพ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

2. ความผูกพันในงานทั้ง 3 ด้าน ประกอบด้วย พลังในการทำงาน ความทุ่มเทในการทำงาน และความรู้สึกเป็นอันหนึ่งอันเดียวกับงาน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

3. ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรคทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย การควบคุมสถานการณ์ ความรับผิดชอบต่อปัญหา การรับรู้ถึงการขยายตัวของปัญหาและความอดทน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

4. ความผูกพันในงาน ความสามารถในการฟื้นฟูอุปสรรค และความเหนื่อยหน่ายในการทำงาน ทำนายผลการปฏิบัติงานได้ร้อยละ 23.2, 14.1 และ 12.5 ตามลำดับ

บัวไข วีระโท (2554) ศึกษาการถ่ายทอดทางสังคม การรับรู้ความสามารถของตนเอง และสุขภาวะทางจิตที่ส่งผลต่อจิตอาสาของวัยรุ่นคาทอลิกในสังฆมณฑลนครราชสีมา กลุ่มตัวอย่างเป็นวัยรุ่นอายุระหว่าง 11 - 20 ปี จำนวน 100 คน เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูลใช้การวิเคราะห์ถดถอยแบบพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า

1. ระดับการถ่ายทอดทางสังคมระดับการรับรู้ความสามารถของตนเอง ระดับสุขภาวะทางจิต และระดับจิตอาสาของวัยรุ่นคาทอลิกอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการถ่ายทอดทางสังคมพบว่า ระดับการถ่ายทอดทางสังคมของบ้านและโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

2. ตัวแปรพยากรณ์ที่เข้ามาทำนายจิตอาสาของวัยรุ่นคาทอลิกได้ดีที่สุด ได้แก่ การถ่ายทอดทางสังคมของบ้าน และสุขภาวะทางจิต โดยการถ่ายทอดทางสังคมของบ้านทำนายได้ ร้อยละ 33.6 สุขภาวะทางจิตทำนายได้ 27.9 และทั้งสองตัวแปรนี้ร่วมกันทำนายจิตอาสาของวัยรุ่นคาทอลิก ร้อยละ 43.1