

ภาวะผู้นำกับการพัฒนาสุขภาวะของประชาชนให้ยั่งยืน Leadership and Sustainable Public Health Development

ดร.เอื้อนจิต พานทองวิริยะกุล¹ และ รศ.ดร.สัญญา เคนาภูมิ²

Dr. Auenjit Phanthongwiriyaikul¹ and Assoc. Prof. Dr. Sanya Kenaphoom²

¹คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

²อาจารย์ประจำ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

บทคัดย่อ

ทุกองค์กรภาครัฐคงปฏิเสธไม่ได้ว่าการที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการนำ องค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้จะต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้พาองค์กรที่สามารถโน้มน้าวใจ ชักนำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้ ผู้นำทางการเมืองจะกำหนดนโยบายต่างๆ นั้นควรจะทำความเข้าใจบริบทของชนบท จึงจะสามารถแก้ปัญหาสุขภาพของประชาชนกลุ่มนี้ได้ รวมทั้งให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงมีดังนี้ การจัดบริการด้านสุขภาพ การสร้างเสริมสุขภาพด้วยบริบทของความเป็นชนบท การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลสุขภาพตนเอง นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพสำหรับคนชนบท ก้าวข้ามมุมมองด้านสาธารณสุขสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวชนบท

คำสำคัญ ภาวะผู้นำ, การพัฒนาสุขภาพ

Abstract

Every governmental organization cannot deny that it is the leaders who are capable or have ability to lead, so, the organization will achieve the goals and objectives it needs to have a leader who is leading the organization, who can be persuasive, encourage the members to trust and cooperate in the implementation to achieve the organization. Political leaders should set policies that should understand the context of the countryside, this will be able to solve the health problems of these people, and people are encouraged to participate in sustainability. The things to consider are: Health Services, Health promotion in the context of rural, Creating community involvement in self-care, Public Health Policy for Rural People, and Overlooking public health towards improving the quality of life of rural people.

Keywords: Leadership, Health Development

บทนำ

ทุกองค์กรภาครัฐคงปฏิเสธไม่ได้ว่าการที่จะทำให้องค์กรก้าวไปสู่ความสำเร็จต้องอาศัยผู้นำที่มีความสามารถในการนำ (capacity or ability to lead) ผู้นำเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของการบริหารงานในองค์กร ถ้าองค์กรใดได้ผู้นำที่มีประสิทธิภาพก็จะสามารถสั่งการและใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงาน ตลอดจนทำกิจกรรมต่างๆ ในองค์กรให้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี แต่ในทางตรงกันข้ามถ้าองค์กรใดมีผู้นำที่ไม่มีประสิทธิภาพ ก็จะไม่สามารถสั่งการหรือใช้อิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาได้ บางครั้งยังเป็นการทำลายขวัญของผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีต่อตัวผู้นำ ทำให้การปฏิบัติงานต่างๆ ในองค์กรประสบความล้มเหลว ความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่างในการที่จะสามารถบังคับบัญชาผู้อื่นได้ โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ (authority) จากตำแหน่งและอำนาจบารมี (power) ที่ได้จากตัวผู้นำเองเป็นเครื่องมือ และสามารถ ที่จะสร้างอิทธิพลต่อผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวผู้นำ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ผู้นำที่มีโอกาสได้เข้าไปบริหารประเทศในฐานะนักการเมือง ควรให้ความสำคัญต่อสุขภาวะของประชาชนเป็นอย่างมาก เนื่องจากประชาชนคือทรัพยากรบุคคลที่สำคัญมากในการที่จะผลักดันนโยบายต่างๆ ของประเทศ ถ้าประชาชนมีสุขภาวะที่ไม่ดี จะส่งผลให้ประเทศเดินหน้าต่อไปได้ยากลำบาก โดยเฉพาะคนในชนบทที่มีวิถีชีวิต วัฒนธรรม วิถีคิด กระบวนทัศน์ และบริบทที่แวดล้อมความเป็นชนบทที่แตกต่างจากความเป็นเมือง ดังนั้นการจะได้มาซึ่งสุขภาวะที่สมบูรณ์ของคนชนบทนั้นย่อมต้องอาศัยกระบวนการแก้ปัญหา กลวิธีในการดำเนินงาน ยุทธศาสตร์ในการจัดบริการ และความเข้าใจในความเป็นชนบท

การนำองค์กร

นักทฤษฎีองค์กรสมัยใหม่ในยุคของการบริหารเชิงพฤติกรรม (behavioral system) มุ่งเน้นการพิจารณาไปที่พฤติกรรมองค์กร (organization behavior) ว่าเป็นการบริหารงานที่เป็นระบบ (organization as a system) จึงให้ความสำคัญของคนและมองคนในฐานะที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งองค์กรในยุคศตวรรษที่ 21 จนถึงปัจจุบัน ต้องเผชิญกับปัจจัยแวดล้อมที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ทั้งด้านสังคม เศรษฐกิจ โลกาภิวัตน์ และเทคโนโลยี การศึกษาภาวะผู้นำได้มีพัฒนาการมาโดยตลอดเพื่อพัฒนาภาวะผู้นำให้ชัดเจนและเป็นรูปธรรม ภาวะผู้นำ ที่เป็นรูปแบบเฉพาะจึงจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพหรือสถานการณ์ที่มีความแตกต่างกันและมีความหลากหลาย

ผู้นำถือเป็นปัจจัยที่สำคัญยิ่งต่อความสำเร็จขององค์กร เนื่องจากผู้นำมีภาระหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงที่จะต้องวางแผนงาน สรรหาและพัฒนาบุคลากร ดูแลให้บุคลากรปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ผู้นำต้องประกอบไปด้วยคุณลักษณะที่เชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร ดังนั้นจึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีภาวะความเป็นผู้นำเพื่อนำองค์กรไปสู่เป้าหมาย มีการบูรณาการแนวคิดทฤษฎี มีความยืดหยุ่นปรับเปลี่ยนได้ตามสถานการณ์ พร้อมเรียนรู้สิ่งใหม่ จริ่งจิงจริงจังกับสถานการณ์และการตัดสินใจ การสร้างเครือข่ายเชื่อมต่อ ตลอดจนการสื่อสารที่เหมาะสม นักวิชาการหลายท่านได้กล่าวถึงภาวะผู้นำและการนำองค์กรเพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรไว้ว่า การบริหารงานให้มีประสิทธิภาพนั้น ผู้นำจำเป็นต้องมีภาวะผู้นำที่ปรับให้เหมาะสม กับบุคคล งาน และสถานการณ์ (จารุพันธ์ อธิธาวัชกุล, 2553) สำหรับภารดี อนันต์นาวิ (2552) ได้กล่าวไว้ว่า ภาวะผู้นำเป็นกระบวนการและสถานการณ์ที่บุคคลหนึ่งเป็นที่ยอมรับให้เป็นผู้นำในกลุ่มและมีอิทธิพลเหนือพฤติกรรมของสมาชิก ในกลุ่ม ซึ่งสมาชิกในกลุ่ม

เชื่อว่าบุคคลนี้สามารถนำพองค์กร แก้ปัญหาต่างๆ ได้โดยอาศัยอำนาจหน้าที่ของผู้นำในการชักจูงหรือชี้นำบุคคลอื่นให้ปฏิบัติงานสำเร็จตามวัตถุประสงค์ขององค์กรที่ตั้งไว้ นอกจากนี้วีโรจน์ สารรัตน์ (2556) กล่าวว่า ภาวะผู้นำที่สามารถนำองค์กรได้นั้นเป็นกระบวนการที่ผู้นำใช้อิทธิพลต่อพฤติกรรมของผู้อื่นเพื่อให้ทำตามความต้องการ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

กล่าวได้ว่าการที่แต่ละองค์กรจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ จะต้องมีความผู้นำที่มีภาวะผู้นำเป็นผู้พองค์กร สามารถโน้มน้าวใจ ชักนำให้สมาชิกในกลุ่มเชื่อถือและให้ความร่วมมือในการดำเนินงานจนบรรลุผลสำเร็จตามที่องค์กรกำหนดไว้

ผู้นำและภาวะผู้นำ

ทุกองค์กรจำเป็นต้องมีผู้นำที่มีภาวะผู้นำ เพราะผู้นำเปรียบเสมือนเป็นนายท้ายเรือที่จะนำพาเรือนาวาให้ไปถึงจุดหมายปลายทางได้โดยสวัสดิภาพ และที่สำคัญคือจุดหมายปลายทางผลลัพธ์ขององค์กรที่มีประสิทธิภาพ มีความเจริญก้าวหน้า และสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ได้

1. ความหมายของผู้นำ (leader)

ผู้นำคือผู้ที่มีการสั่งการหรือมีผลต่อการสั่งการนั้น นักวิชาการและนักวิจัยได้มีการพัฒนาปรับปรุงความหมายของผู้นำมากมายหลายอย่าง แต่ก็แสดงให้เห็นถึงลักษณะของผู้นำในแต่ละแบบที่แตกต่างกัน ผู้นำจะเป็นเพียงบุคคลที่ได้รับการยอมรับหรือยกย่องให้เป็นหัวหน้าจากสมาชิกในกลุ่ม เนื่องจากลักษณะใดลักษณะหนึ่งอันเกิดจากบุคลิกลักษณะของบุคคลนั้นๆ ในสถานการณ์หนึ่งๆ เช่น เป็นคนกล้า มีความรู้ความสามารถ มีสติปัญญาฉลาดหลักแหลมกว่าคนอื่น แต่ในทางตรงกันข้ามอาจจะไม่มีลักษณะของความเป็นผู้นำหรือมีภาวะผู้นำก็ได้ ผู้นำจะมีหน้าที่ 2 ประการ คือ หน้าที่เบื้องต้น (primary function) และหน้าที่ประกอบ (accessory function) สำหรับหน้าที่เบื้องต้นเป็นหน้าที่ที่จำเป็น อย่างยิ่งและสำคัญเป็นอย่างมาก เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับตัวงานและการแก้ปัญหาในงาน ส่วนหน้าที่ประกอบ เป็นหน้าที่ที่สำคัญรองลงมาเกี่ยวกับเรื่องของตัวคนซึ่งเป็นหน้าที่ทางด้านสังคม

นักวิชาการได้แยกประเภทของผู้นำไว้ 4 ประเภท 1) ผู้นำตามลักษณะหรือวิธีการใช้อำนาจ โดยยึดตามวิธีการใช้อำนาจหน้าที่ของผู้นำและการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจของผู้ตามเป็นเกณฑ์ ได้แก่การเป็นผู้นำแบบอัตตาริปไตย (autocratic leadership) การเป็นผู้นำแบบประชาธิปไตย (democratic leadership) และผู้นำแบบเสรีนิยม (laissez-faire leaderships) 2) ผู้นำแบ่งตามลักษณะการได้มาซึ่งอำนาจ ผู้นำประเภทนี้จะยึดถือตามหนทางของการได้มาซึ่งอำนาจ ได้แก่ผู้นำที่ได้อำนาจจากคุณลักษณะพิเศษเฉพาะตัว (charismatic leader) ผู้นำได้อำนาจตามกฎหมาย (legal leader) และผู้นำ ที่เป็นสัญลักษณ์ (symbolic leader) 3) ผู้นำแบ่งตามลักษณะและวิธีการทำงาน ผู้นำประเภทนี้จะยึดถือพฤติกรรมการปฏิบัติเป็นเกณฑ์ โดยดูจากลักษณะการทำงานของผู้นำ วิธีการใช้อำนาจ การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจมากน้อยเพียงใด ได้แก่ ผู้นำแบบเจ้าระเบียบ ผู้นำแบบบงการ ผู้นำแบบจงใจ และผู้นำแบบร่วมมือใจ 4) ผู้นำแบ่งตามจุดมุ่งหมายของผู้นำ ผู้นำประเภทนี้จะยึดถือเรื่องคุณลักษณะบุคลิกภาพของผู้นำ และสถานการณ์ที่ให้ความนิยมต่อผู้นำว่าให้ความสนใจมุ่งไปยังจุดมุ่งหมายใดได้แก่ ผู้นำที่ใช้งานเป็นแรงจูงใจหรือถือว่างานเป็นสิ่งสำคัญ (task-motivated leaders) และผู้นำที่ใช้ความสัมพันธ์เป็นแรงจูงใจถือว่าคนเป็นสิ่งสำคัญ (relationship motivated leaders)

2. ความหมายของภาวะผู้นำ (leadership)

ภาวะผู้นำหรือความเป็นผู้นำจะต้องมีบุคลิกภาพพิเศษหลายอย่าง สามารถที่จะบังคับบัญชาผู้อื่น โดยอาศัยอำนาจหน้าที่จากตำแหน่งและอำนาจบารมีที่ได้จากตัวผู้นำเองเป็นเครื่องมือ และสามารถสร้างอิทธิพลต่อผู้บังคับบัญชาให้มีความเชื่อถือ ยอมร่วมมือหรือยอมรับในตัวผู้นำ เพื่อให้บรรลุถึงจุดหมายของกลุ่มหรือขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีประสิทธิผล ดังนั้นภาวะผู้นำจะเป็นเรื่องลักษณะหรือคุณสมบัติของบุคคลส่งเสริมในด้านการดำเนินการของหมู่คณะให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลนั้น จะประกอบด้วย 3 ส่วนประกอบในการนำมาพิจารณา คือ 1) ความสำเร็จของเป้าหมาย รวมทั้งเป้าหมายทางการเงิน ปริมาณผลผลิตหรือบริการและความต้องการของลูกค้าที่เพิ่มขึ้น 2) กระบวนการภายในที่เรียบง่าย รวมถึงความสามัคคีของกลุ่ม ความพึงพอใจของลูกน้อง (ผู้ตาม) และการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ 3) ปัจจัยภายนอกที่เปลี่ยนแปลง หมายถึงความสามารถของกลุ่มที่เปลี่ยนไปและรวมถึงความสำเร็จด้วย นักวิชาการได้มีการศึกษาและรวบรวมทฤษฎีภาวะผู้นำ ไว้มากมาย อย่างไรก็ตามจะเห็นว่าส่วนใหญ่ให้ความหมายไว้สอดคล้องกันแต่มีจุดเน้นที่ต่างกันเท่านั้น เมื่อพิจารณาถึงความสอดคล้องตามกรอบแนวคิดของ Northouse (2012) สามารถจัดกลุ่มนิยามแนวคิดไว้ 6 กลุ่ม กลุ่มแรก ให้ความสำคัญกับคุณลักษณะ (leadership is a trait) มองว่าผู้นำแต่ละคนมีคุณลักษณะพิเศษต่างจากคนทั่วไปที่ส่วนใหญ่สืบเชื้อสายกันมา เป็นลักษณะทางกายภาพ (physical) สังคม (social) และลักษณะเฉพาะของบุคลิกภาพ (personal characteristics) ซึ่งสืบทอดในตัวผู้นำ (inherent) กลุ่มที่สอง มุ่งเน้นในเรื่องความสามารถ (leadership is an ability) กลุ่มนี้มุ่งไปที่ความสามารถในการนำ (capacity to lead) มีแนวคิดที่ว่าคนเรามีความสามารถที่แตกต่างกันโดยธรรมชาติ (natural capacity) แต่ถ้าได้รับการฝึกฝนจะทำให้มีความสามารถเป็นผู้นำในการนำหน้านั้นๆ ได้เป็นอย่างดี กลุ่มที่สาม ให้ความสำคัญกับทักษะ (leadership is a skill) จะเน้นที่ขีดความสามารถหรือสมรรถนะของผู้นำ (competency) ภาวะผู้นำเป็นสมรรถภาพของผู้นำ ที่ได้รับการพัฒนาหรือกระบวนการในการบริหารจัดการ เพื่อให้งานบรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ทุกคนสามารถพัฒนาทักษะภาวะผู้นำด้วยการฝึกปฏิบัติ การเรียนการสอน การเรียนรู้จากผู้อื่น หรือจากประสบการณ์ กลุ่มที่สี่ ให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรม (leadership is a behavior) จะให้ความสำคัญเกี่ยวกับบทบาทของผู้นำ (leadership role) ที่ผู้นำปฏิบัติ หรือแสดงออกในสถานการณ์ต่างๆ ที่สามารถสังเกตได้โดยตัวร่วมหลักของพฤติกรรมที่ได้จากการทำงานและจากกระบวนการทำงาน กลุ่มที่ห้า มองภาวะผู้นำเป็นเรื่องความสัมพันธ์ (leadership is a relationship) มุ่งความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้นำกับผู้ตาม โดยให้ความสำคัญของการรวมพลังร่วมกันระหว่างผู้นำและผู้ตามทั้งเรื่องภาวะผู้นำ อำนาจหน้าที่ และอิทธิพล กลุ่มสุดท้าย มุ่งไปที่กระบวนการของอิทธิพล (leadership is an influence process) มองว่าภาวะผู้นำเป็นแบบแผนของพฤติกรรมที่เกิดขึ้นแสดงให้เห็นเป็นลำดับขั้นต่อเนื่องกันไปจนบรรลุผลสำเร็จ โดยมีองค์ประกอบหลักด้านผู้นำ (leader) ผู้ตาม (followers) และสถานการณ์ (situation) เป็นเหตุการณ์และสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้น ดังนั้นแนวคิดส่วนใหญ่ของภาวะผู้นำจะเกี่ยวข้องกับกลุ่มคน และสมาชิกของกลุ่มมีความสัมพันธ์ภายในต่อกันอย่างสม่ำเสมอภายใต้สถานการณ์ (situation) หรือสภาพแวดล้อมที่มีสมาชิกคนใดคนหนึ่งหรือมากกว่าถูกกำหนดหรือยอมรับ ให้เป็นผู้นำเพื่อให้จุดหมายขององค์กรประสบผลสำเร็จ ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพของภาวะผู้นำ มี 3 ปัจจัย คือ อิทธิพลในการบังคับบัญชา กระบวนการติดต่อสื่อสารประสานงาน และการบรรลุจุดประสงค์

1) **อิทธิพลในการบังคับบัญชา** ผู้นำจำเป็นต้องมีอิทธิพลที่จะโน้มน้าว จูงใจ บังคับหรือบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินยอมปฏิบัติตามคำสั่ง และสร้างความสามัคคี ร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจ สมาชิกในกลุ่มให้มีความพร้อมเพรียงในการทำงานขององค์กรให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่วางไว้

2) **กระบวนการติดต่อสื่อสารประสานงาน** ผู้นำต้องเป็นคนที่มีความสัมพันธ์ที่ดีทั้งในด้านการและสังคมเป็นอย่างดี รู้จักใช้เครื่องมือในการติดต่อสื่อสาร ประสานงานและเป็นสื่อกลางเพื่อให้ลูกน้องเข้าใจคำสั่งและรับรู้อำนาจนั้นนำไปปฏิบัติตาม เพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์กร

3) **การบรรลุวัตถุประสงค์** ผู้นำต้องเป็นผู้ที่จะใช้อิทธิพล โน้มน้าว ชักจูงหรือจูงใจลูกน้องให้ทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่ได้ตั้งไว้และจะต้องรู้จักใช้เครื่องมือในการบริหารที่มีอยู่มาใช้ให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. วิวัฒนาการของทฤษฎีภาวะผู้นำ

นักวิชาการได้มีการศึกษาภาวะผู้นำไว้มากมายหลายแนวคิด รวมทั้งงานเขียนและงานวิจัย ซึ่งพอจะแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง

3.1 **ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ (Trait Leadership Theories)** ได้มีนักวิชาการกล่าวถึงคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีส่วนที่คล้ายคลึงกันและแตกต่างกัน กล่าวคือทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะมีความเชื่อว่าคนบางคน เกิดมาเพื่อเป็นผู้นำ และมีลักษณะที่สำคัญที่ทำให้ผู้นำแต่ละคนมีความแตกต่างจากบุคคลอื่น โดยแบ่งคุณลักษณะของภาวะผู้นำเป็น 2 แบบ 1) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพทั่วไป (general personality traits) ได้แก่ ความเชื่อมั่นในตนเอง ความอ่อนน้อมถ่อมตน ความไว้วางใจได้ ความซื่อสัตย์และมีจริยธรรม การเป็นบุคคลที่เปิดเผย การแสดงออกที่เหมาะสม ความอบอุ่นและเอื้ออาทร และความมีอารมณ์ขัน 2) คุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน (task-related personality traits) เป็นคุณลักษณะด้านบุคลิกภาพที่สัมพันธ์กับงาน ได้แก่ ความตั้งใจในการทำงาน ความมั่นคงทางอารมณ์ ความยืดหยุ่นและการปรับตัว การควบคุมภายในตนเอง และความกล้าหาญ

3.2 **ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม (Behavioral Leadership Theories)** เป็นการศึกษาพฤติกรรมของภาวะผู้นำ โดยมีกรอบของแนวคิดที่ว่าพฤติกรรมของภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลควรเป็นอย่างไรและมีสมมุติฐานว่า ภาวะผู้นำถูกสร้างขึ้นได้เพราะพฤติกรรมการนำที่ไม่ได้มีมาโดยกำเนิด โดยศึกษาว่ารูปแบบพฤติกรรมใดที่ดีที่สุดในการเป็นผู้นำ กลุ่มนักวิจัยที่ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำ ได้แก่ การศึกษาที่มหาวิทยาลัย Iowa การศึกษาที่มหาวิทยาลัย Ohio ทฤษฎีตาข่ายภาวะผู้นำ และทฤษฎีภาวะผู้นำ 3 มิติ เป็นต้น

3.3 **ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ (Contingency or Situational Leadership Theories)** การศึกษาตามทฤษฎีนี้ นักวิจัยเชื่อว่าประสิทธิผลในการทำงานของผู้นำขึ้นอยู่กับสถานการณ์ ผู้นำจะต้องปรับเปลี่ยนแบบของผู้นำให้เหมาะสมหรือสอดคล้องกับสถานการณ์นั้นๆ การศึกษาที่สำคัญในแนวคิดนี้ได้แก่ ทฤษฎีผู้นำตามสถานการณ์ของ Fiedler ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Hersey and Blanchard's ทฤษฎีวิถีทางเป้าหมายของ House และทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ของ Vroom-Yetton and Jago

3.4 **ทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Transformational Leadership Theories)** ทฤษฎีนี้มีจุดเริ่มต้นมาจากแนวคิดภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่มีพื้นฐานมาจากทฤษฎีการแลกเปลี่ยนทางสังคม โดยเน้นการแลกเปลี่ยนผล

ประโยชน์ระหว่างผู้นำกับผู้ตาม ผู้นำแบบแลกเปลี่ยนตั้งอยู่บนพื้นฐานที่ว่าเราจะให้รางวัลหรือสิ่งตอบแทนถ้าผู้ตามยินยอม ทำตามข้อเสนอของผู้นำ ภาวะผู้นำแบบแลกเปลี่ยนประกอบด้วยลักษณะที่สำคัญ 2 ประการ คือ 1) การให้รางวัลตามสถานการณ์ (contingent reward) คือการที่ผู้นำให้รางวัลตอบแทนสำหรับความพยายามในการปฏิบัติตนเพื่อบรรลุผลของผู้ใต้บังคับบัญชา 2) การบริหารงานแบบข้อยกเว้น (management by exception) คือการที่ผู้นำจะไม่เข้าไปยุ่งเกี่ยวจนกว่า จะมีความผิดพลาดเกิดขึ้น จึงเข้าไปแก้ไข การที่ผู้นำจะเป็นผู้นำที่มีประสิทธิภาพนั้น จะมีทั้งความเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงและผู้นำแบบแลกเปลี่ยนที่เหมาะสมไปตามแต่ละสถานการณ์ พฤติกรรมผู้นำสร้างความเปลี่ยนแปลงจะมีความเป็นผู้นำสูงในเรื่องของการเปลี่ยนแปลง วิสัยทัศน์ กลยุทธ์ และวัฒนธรรมขององค์กร

สรุป ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงจะมีคุณสมบัติของความเป็นภาวะผู้นำได้ อย่างไรก็ตามได้มีนักวิชาการทำการศึกษาระบบผู้นำไว้มากมายหลายแนวคิด รวมทั้งงานเขียนและงานวิจัย ซึ่งพอจะแบ่งได้เป็น 4 แบบ คือ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงคุณลักษณะ ทฤษฎีภาวะผู้นำเชิงพฤติกรรม ทฤษฎีภาวะผู้นำตามสถานการณ์ และทฤษฎีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ซึ่งภาวะผู้นำเหล่านี้เมื่อมีการผสมผสานกันก็จะยิ่งทำให้การนำองค์กรนั้นๆ ประสบความสำเร็จมากขึ้น

บทบาทของผู้นำในการพัฒนาสุขภาพของประชาชนในชนบท

การนำองค์กรต้องมองถึงสุขภาพของประชาชนด้วย สุขภาวะของประชาชนชาวชนบทก็เช่นกัน ซึ่งเป็นที่ทราบดีว่าอยู่ห่างไกลความเจริญหลายๆ ด้าน ดังนั้นการที่ผู้นำทางการเมืองจะกำหนดนโยบายต่างๆ นั้นควร จะทำความเข้าใจบริบทของชนบท จึงจะสามารถแก้ปัญหาสุขภาพของประชาชนกลุ่มนี้ได้ รวมทั้งให้ประชาชน เข้ามามีส่วนร่วมเพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยสิ่งที่จะต้องคำนึงถึงมีดังนี้

1. การจัดการบริการด้านสุขภาพ การจัดการบริการด้านสุขภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน ในพื้นที่ด้วยความเข้าใจในบริบทของวัฒนธรรมชุมชน ไม่ใช่การจัดการบริการตามรูปแบบมาตรฐาน ตามที่กระทรวง ส่วนกลางสั่งการมาเท่านั้นโดยไม่มีการประยุกต์ปรับเปลี่ยน เพราะปัญหาคนเมืองกับปัญหาคนชนบท อาจจะไม่ เหมือนกัน หากการจัดการไม่สอดคล้องกับความเป็นชนบทหรือวัฒนธรรมของท้องถิ่นแล้ว ถึงแม้จะมีบริการให้ ชาวบ้าน แต่ข้อจำกัดทางด้านวัฒนธรรมนั้นเป็นอุปสรรคในการเข้าถึงบริการที่อาจจะมากและยากกว่าข้อจำกัด ด้านระยะทางด้วยซ้ำ ชาวชนบทจะเข้าถึงบริการได้มากขึ้น และตรงกับความต้องการด้านสุขภาพของชาวชนบท ต้องมีการจัดการบริการด้านสุขภาพที่มีลักษณะเฉพาะ ซึ่งก็คือบทบาทภาระที่สำคัญของสาธารณสุขชนบท

2. การสร้างเสริมสุขภาพด้วยบริบทของความเป็นชนบท การสร้างเสริมสุขภาพของชาวชนบทเป็น ประเด็นที่สำคัญอย่างยิ่ง ชาวชนบทส่วนใหญ่มีพฤติกรรมสุขภาพและความเสี่ยงต่อโรคภัยไข้เจ็บที่สัมพันธ์กับ วัฒนธรรมและอาชีพการงานซึ่งแตกต่างจากชาวเมือง ความเป็นชุมชนที่ยังคงอยู่แม้จะน้อยลงไปมากเป็นจุดแข็ง ของการทำงานสร้างเสริมสุขภาพที่เป็นปัจจัยเอื้อที่สำคัญ ดังนั้นรูปแบบการสร้างเสริมสุขภาพที่เหมาะสมกับ ปัญหาเฉพาะถิ่น วัฒนธรรมเฉพาะอย่าง วิถีชีวิตในแต่ละอาชีพ ต้องการการสร้างสรรค์แนวทางที่หาไม่ได้จาก ตำรามาตรฐาน เช่น การป้องกันพยาธิปากขอที่เหมาะสมกับชีวิตชาวนาที่ไม่สามารถใส่รองเท้าในการย่ำโคลนใน นาได้ การลดการสูบบุหรี่ในชาวสวนยางที่ใช้ควันยาสูบในการไล่ยุงในขณะกรีดยาง การออกกำลังกายที่เหมาะสม สำหรับผู้สูงอายุในชนบท เป็นต้น การสร้างเสริมสุขภาพของชาวชนบท ต้องมีองค์ความรู้เฉพาะที่สั่งสมจาก ประสบการณ์การทำงานในชนบท ร่วมกันการประยุกต์ใช้ความรู้สมัยใหม่ให้เข้ากับวัฒนธรรมชุมชน จึงจะนำไปสู่การสร้างสุขภาพที่สอดคล้องกับความเป็นชนบทและส่งผลต่อสุขภาพที่ดีของชาวชนบทได้มากกว่ารูปแบบใน

ปัจจุบัน ซึ่งนี่คือบทบาทภาระที่สำคัญของ สาธารณสุขชนบท

3. การสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลสุขภาพตนเอง ความเป็นชุมชนเป็นจุดเด่นและเป็นจุดแข็งในสังคมชนบท ร่วมกับทรัพยากรที่จำกัดในระบบบริการ และการดูแลสุขภาพในมิติที่ครอบคลุมทั้งกาย จิต สังคม และจิตวิญญาณนั้น ย่อมต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชนเข้ามาดูแลและจัดการด้านสุขภาพด้วย เสมอจึงนำไปสู่ความสัมฤทธิ์ผลได้ แต่ทักษะในการสร้างการมีส่วนร่วมของชุมชน การนำการประจุมอย่างมีส่วนร่วม การกระตุ้นให้ชุมชนนำศักยภาพที่มีอยู่มาใช้อย่างเต็มที่ แนวคิดเชิงบวกในการมองปัญหา รวมทั้งกระบวนการทัศนในการเห็นความสำคัญของบทบาทในการสร้างการมีส่วนร่วมของทุกฝ่ายในการแก้ปัญหายังเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานในชุมชนชนบทมีน้อย จึงทำให้บทบาททางด้านนี้ไม่เด่นชัด ปัญหาสุขภาพส่วนใหญ่ขาดการตระหนักในการแก้ไขปัญหาด้วยความร่วมมือของชุมชน ทักษะเชิงสังคมในการทำงานกับชุมชน และกระบวนการทัศนในการเห็นความสำคัญในการให้โอกาสชุมชนในการมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพตนเอง เป็นอีกบทบาทภาระที่สำคัญของ สาธารณสุขชนบท หรือ Rural Health ที่ยังต้องสร้างองค์ความรู้ แม่แบบ (role model) ของการพัฒนา และการสนับสนุนทางการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรอีกมาก

อย่างไรก็ตามการมีส่วนร่วมของประชาชนในชนบทเป็นรากฐานสำคัญที่จะก่อให้เกิดความสำเร็จ การสร้างการมีส่วนร่วมของประชาชนสามารถดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

1) การมีส่วนร่วมในการค้นหาปัญหาและสาเหตุของปัญหา ซึ่งเป็นขั้นตอนที่สำคัญมาก เพราะประชาชนจะต้องเข้าใจและหาสาเหตุของปัญหาด้วยตนเอง และสามารถวิเคราะห์ปัญหาของชุมชนด้วยตนเอง ก็จะสามารถดำเนินงานต่อไปได้และดำเนินกิจกรรมต่อไปได้ด้วยกลุ่มของเขาเอง ทำให้เกิดการพึ่งตนเองของชุมชนนั้นๆ ได้ในที่สุด

2) การมีส่วนร่วมในการวางแผนและดำเนินกิจกรรม เป็นขั้นตอนที่คนในชุมชนต้องปฏิบัติต่อ โดยมีนักพัฒนาเป็นพี่เลี้ยงคอยชี้แนะ ส่วนประชาชนเป็นผู้วางแผนและดำเนินกิจกรรม ทำให้ประชาชนสามารถเรียนรู้ในขั้นตอนต่างๆ ได้เป็นอย่างดี

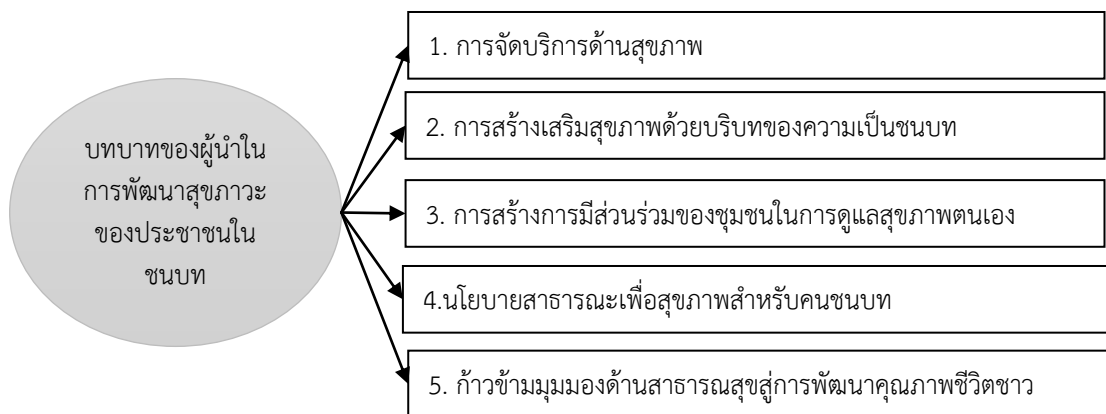
3) การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยประชาชนเข้าไปมีส่วนร่วมเพื่อให้มีความรู้สึกที่ประชาชนได้รับผลประโยชน์อันเนื่องมาจากการกระทำของตนเอง

4) การมีส่วนร่วมในการติดตามและประเมินผล จะทำให้การประเมินผลเกิดความเที่ยงตรง

4. นโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพสำหรับคนชนบท ในปัจจุบันสุขภาพของคนทุกคนในประเทศรวมทั้งคนชนบทได้รับผลกระทบทั้งในทางบวกและทางลบจากนโยบายสาธารณะจากองค์กรของภาครัฐ รวมทั้งการที่รัฐบาลไม่ได้ผลักดันนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพที่จำเป็นต่อการสร้างสุขภาพของประชาชนในประเทศด้วย ทำให้สภาวะสุขภาพของคนไทยแยกไม่ขาดจากนโยบายทั้งระดับชาติและระดับท้องถิ่นที่จะเข้ามามีผลกระทบในอดีตนโยบายการสร้างโรงพยาบาลชุมชนทุกอำเภอและการสร้างสถานอนามัยในทุกตำบลส่งผลให้เกิดการกระจายการดูแลสุขภาพของประชาชนในชนบทได้ดีพอสมควร เช่นเดียวกับนโยบายสาธารณะด้านการสนับสนุนการเกษตรปลูกพืชเชิงเดี่ยวแบบตะวันตกเพื่อการส่งออก ซึ่งตรงข้ามกับการเกษตรอินทรีย์ที่เน้นการใช้สารชีวภาพและการเกษตรแบบพอเพียง ได้ก่อให้เกิดการใช้สารเคมี ยาฆ่าแมลงและวัชพืชอย่างมหาศาลนำมาสู่ปัญหาทางสุขภาพของเกษตรกรทั้งสารเคมีตกค้าง ความเครียด หนี้สิน และสิ่งแวดล้อมเสื่อมโทรมส่งผลต่อชีวิตคนชนบทอย่างกว้างขวางทั่วประเทศ นี่คือนัยของผลกระทบจากนโยบายสาธารณะที่มีผลต่อสุขภาพ นโยบายสาธารณะที่ตีอ้อมส่งเสริมสภาวะที่สมบูรณ์ เมื่อทั้งสองสิ่งนี้ไม่สามารถแยกขาดจากได้ บทบาทของสาธารณสุขชนบทในการเข้าไปร่วมรับรู้ ตรวจสอบ ผลักดัน จึงจำเป็นในการสร้างสภาวะในระยะยาว ซึ่งนี่คือบทบาทภาระ

ที่สำคัญของ สาธารณสุขชนบท

5. ก้าวข้ามมุมมองด้านสาธารณสุขสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวชนบท การจะให้ผู้คนในชุมชนมีสุขภาวะที่สมบูรณ์นั้น ไม่สามารถแยกเรื่องปากท้องทางเศรษฐกิจ วัฒนธรรมของชุมชน สภาพสังคมสภาพแวดล้อม และความสงบสุขในชุมชนปลอดจากยาเสพติดอาชญากรรมออกจากเรื่องสุขภาพได้ การจัดการบริการในการดูแลสุขภาพให้ดีขึ้นภายใต้เศรษฐกิจฐานที่ยากจน สังคมที่เสื่อมโทรม วัฒนธรรมชุมชนที่อ่อนแอ สิ่งแวดล้อมที่ทำลายสุขภาพนั้น ไม่ได้เป็นการแก้ปัญหาอย่างเป็นองค์รวมและยั่งยืน ดังนั้นการแก้ปัญหาสุขภาพของคนชนบทให้เข้าใกล้การมีสุขภาวะที่สมบูรณ์อย่างยั่งยืนนั้น ในที่สุดต้องก้าวข้ามมุมมองด้านสาธารณสุขมาสู่กระบวนการในการพัฒนาคุณภาพชีวิตชาวชนบททั้งระบบ



แผนภาพที่ 1 บทบาทของผู้นำในการพัฒนาสุขภาวะของประชาชนในชนบท

บทสรุป

การเมืองกับการพัฒนาชนบท โดยผ่านผู้นำที่มีภาวะผู้นำในการกำหนดนโยบายและขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวเดินอย่างมีประสิทธิภาพในหลายๆ ด้าน รวมทั้งด้านสุขภาวะของประชาชนด้วย ในการพัฒนาประเทศประชาชนต้องมีสุขภาพที่ดี และการที่จะให้เกิดความยั่งยืนในการพัฒนาสุขภาวะของประชาชน ผู้นำจะต้องคำนึงถึง การจัดการบริการเพื่อชาวชนบท การสร้างเสริมสุขภาพด้วยบริบทของความเป็นชนบท การมีส่วนร่วมของชุมชนในการดูแลสุขภาพ และนโยบายสาธารณะเพื่อสุขภาพสำหรับคนชนบท

เอกสารอ้างอิง

จารุนันท์ อิทธิอาวัชกุล. (2553). **บริหารคนเหนือตำรา**. กรุงเทพฯ: เนชั่น พรินติ้ง เซอร์วิส.
 การดี อนันต์นาวิ. (2552). **หลักการแนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา**. ชลบุรี: สำนักพิมพ์มนตรีกาจัด.
 วิโรจน์ สารรัตน์. (2556) **กระบวนทัศน์ใหม่ทางการศึกษากรณีศึกษาต่อการศึกษาศตวรรษที่ 21**. กรุงเทพฯ : หจก.ทิพย์วิสุทธิ.

Northouse, P. G. (2012). **Introduction to leadership : concepts and practice** . Los Angeles: Sage.