

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเกี่ยวกับ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นซึ่งประกอบด้วยคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ ทักษะ แรงกดดันทางสังคม ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นทำการศึกษาในกลุ่มหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นประชากรทั้งหมด 281 คน กลุ่มตัวอย่าง 193 คน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) ใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการวิจัย ส่งไป 193 คน และได้รับแบบสอบถามกลับมา 193 คน คิดเป็นร้อยละ 100 เก็บข้อมูลระหว่างวันที่ 1-14 มีนาคม 2549 โดยผู้วิจัยดำเนินการตรวจสอบความถูกต้องครบถ้วนของข้อมูลอีกครั้งหนึ่งทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรม SPSS for Windows ได้ผลการวิจัยและนำเสนอ ดังนี้

4.1 ผลการวิจัย

ผู้วิจัยจะนำเสนอผลการวิจัยเป็น 8 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

2.1 ทัศนคติต่องาน

2.2 ทัศนคติต่อคน

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงกดดันทางสังคมหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

3.1 แรงกดดันจากผู้บริหาร

3.2 แรงกดดันจากประชาชน

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

4.1 การสร้างบารมี

4.2 การสร้างแรงบันดาลใจ

4.3 การกระตุ้นปัญญา

4.4 การคำนึงถึงเอกบุคคล

4.5 การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสม

4.6 การเสริมแรงลบอย่างเหมาะสม

- ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ได้แก่**
- 5.1 ทีมงานสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ
 - 5.2 มีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง
 - 5.3 บุคลากรมีความสามารถในการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์
 - 5.4 การพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ
 - 5.5 มีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการบริหารงาน ทักษะคติประกอบด้วย ทักษะคติต่องาน ทักษะคติต่อคน แรงกดดันทางสังคมประกอบด้วยแรงกดดันจากผู้บริหาร แรงกดดันจากประชาชน ภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประกอบด้วย การสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคลิก การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสม การเสริมแรงลบอย่างเหมาะสม กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น

ส่วนที่ 7 ปัญหา อุปสรรคและการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

4.2 อภิปรายผล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพในจังหวัดขอนแก่น

จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำนวน 193 คน พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิงจำนวน 102 คน คิดเป็นร้อยละ 52.8 อายุเฉลี่ย 41.12 ปี (S.D.=7.25) อายุต่ำสุด 23 ปี อายุสูงสุด 57 ปี สถานภาพสมรส ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 85.5 รองลงมาคือ โสดคิดเป็น ร้อยละ 8.8 ระดับการศึกษาส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาในระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75.1 รองลงมาคือต่ำกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 22.8 ส่วนสูงกว่าปริญญาตรีคิดเป็นร้อยละ 2.6 ประสบการณ์ด้านการบริหารต่ำสุดประสบการณ์ 1 ปี จำนวน 32 คน คิดเป็นร้อยละ 16.6 ประสบการณ์สูงสุด 35 ปี จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.5 ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล		(n=193)	
คุณลักษณะส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	91	47.2
	หญิง	102	52.8
อายุ	20-24	2	1.0
	25-29	5	2.6
	30-34	31	16.1
	35-39	34	17.6
	40-44	57	29.5
	45-49	39	20.2
	50-54	16	8.3
	55-59	9	4.7
Mean =	41.12	S.D. =	7.25
		Min=	23
		Max=	57
สถานภาพสมรส			
	โสด	17	8.8
	คู่	165	85.5
	หม้าย	4	2.1
	หย่า	5	2.6
	แยกกันอยู่	2	1.0

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล(ต่อ) (n=193)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
ระดับการศึกษาสูงสุด		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	43	22.3
ปริญญาตรี	145	75.1
สูงกว่าปริญญาตรี	5	2.6
ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน		
1-12 ปี	151	78.2
13-25ปี	37	19.2
26-35ปี	5	2.6
Median = 5.00 mean=7.9 S.D.=7.32 Min= 1 Max= 35		

ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ทัศนคติของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ทัศนคติภาพรวมพบว่าทัศนคติของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอยู่ที่ระดับสูง ค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.79 (S.D.=0.31) ซึ่งเป็นปัจจัยในการสนับสนุนความตั้งใจในการทำงาน โดยมีค่าเฉลี่ยรายด้านดังนี้ ทัศนคติต่องานพบว่าหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีทัศนคติต่องานอยู่ในระดับสูงโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.45) ส่วนทัศนคติต่อคนพบว่าหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีทัศนคติต่อคนอยู่ในระดับปานกลางโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D.= 0.30) ดังรายละเอียดในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าเฉลี่ย(Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.)ทัศนคติต่องาน,ทัศนคติต่อคนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นจำแนกตามรายด้านและโดยรวม (n=193)

ทัศนคติ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ทัศนคติต่องาน	4.16	0.45	สูง
2.ทัศนคติต่อคน	3.42	0.30	ปานกลาง
รวม	3.79	0.31	สูง

เมื่อพิจารณาทัศนคติรายด้าน ซึ่งประกอบด้วยทัศนคติต่องาน และทัศนคติต่อคนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนพบว่า

2.1 ทัศนคติต่องานพบว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.16 (S.D. = 0.45) เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าข้อที่ได้คะแนนมากที่สุดของทัศนคติต่องานคือการศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอจะช่วยให้รู้ทันต่อสถานการณ์ต่างๆ ได้โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.45 (S.D.=0.56) ส่วนข้อที่ได้คะแนนน้อยที่สุดคือ ความรู้สึกของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่คิดว่าตนเองเท่านั้นที่จะเป็นผู้แก้ปัญหาต่างๆ และตัดสินใจในศูนย์สุขภาพชุมชนได้ โดยมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.6 (S.D.=1.2) ความมั่นใจในการปฏิบัติงานสำเร็จได้ในหน้าที่ด้านการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชนและหัวข้ออื่นๆ ค่อนข้างสูง ซึ่งถือได้ว่าหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีทัศนคติต่องานและความมั่นใจในการทำงานสูงตามรายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ระดับทัศนคติต่องานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

ทัศนคติต่องาน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.ความมั่นใจในการบริหารของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	4.80	0.58	สูง
2.ความท้าทายด้านการจัดการ ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	4.33	0.60	สูง
3.ความภูมิใจในหน้าที่	4.14	0.68	สูง
4.ความสนใจในการศึกษาเรียนรู้	4.54	0.56	สูง
5.ความรู้ด้านคอมพิวเตอร์	4.40	1.07	สูง
6.ความร่วมมือระหว่างหัวหน้าศูนย์	4.40	0.63	สูง
7.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	3.60	1.23	ปานกลาง

2.2 ทักษะคิดต่อคนพบว่าหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นมีทักษะคิดต่อคนในระดับปานกลางโดยมีคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.42 (S.D.= 0.30)เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าปัญหาสาธารณสุขเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะร่วมในการแก้ปัญหาที่มีค่าคะแนนเฉลี่ย มากที่สุดโดยมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 4.66 (S.D.=0.54)ข้อที่เลือกน้อยที่สุดคือหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำเป็นต้องรู้ให้ถ่องแท้ทุกงานเพราะท่านจะต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อจะได้ช่วยเหลือในกรณีมีข้อผิดพลาดได้ทันการณ์โดยมี ค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 1.75 (S.D.=.78)ดังรายละเอียดในตารางที่4

ตารางที่ 4 ระดับทักษะคิดต่อคนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

ทักษะคิดต่อคน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	แปลผล
1.หน้าที่อำนวยความสะดวกของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	4.23	0.57	สูง
2.ความคล่องตัวในการมอบหมายงาน	3.52	0.86	ปานกลาง
3.ความจำเป็นที่จะต้องรู้รายละเอียดทุกงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	1.75	0.77	ต่ำ
4.ความรู้สึกพึงพอใจในการทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล	2.35	0.94	ปานกลาง
5.การให้เจ้าหน้าที่รับรู้เฉพาะงานที่ตนเองรับผิดชอบ	4.05	1.00	สูง
6.การมีส่วนร่วมแก้ปัญหาสาธารณสุข	4.66	0.54	สูง

ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์แรงกดดันทางสังคมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์พบว่าอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.74 (S.D.=0.27) และพิจารณารายด้านพบว่าด้านแรงกดดันจากผู้บริหาร อยู่ระดับปานกลาง พบว่ามีค่าเฉลี่ยของคะแนน เท่ากับ 3.59 (S.D.=0.33)และแรงกดดันจากประชาชนอยู่ระดับสูงมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.89 (S.D.=0.34)ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ระดับแรงกดดันทางสังคม ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

แรงกดดันทางสังคม	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน	แปลผล
ของหัวหน้าสุขภาพชุมชน	(Mean)	(S.D.)	
1.แรงกดดันจากผู้บริหาร	3.59	0.33	ปานกลาง
2.แรงกดดันจากประชาชน	3.89	0.34	สูง
รวม	3.74	0.27	สูง

3.1 แรงกดดันจากผู้บริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

แรงกดดันจากผู้บริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณา รายข้อพบว่า แรงกดดันจากผู้บริหารที่มีต่อหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน มากที่สุดคือ เมื่อได้รับคำสั่ง การจากผู้บังคับบัญชาอย่างเร่งด่วนจะรีบปฏิบัติตามอย่างรวดเร็ว โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.26 (S.D.=0.62)ส่วนข้อที่เป็นแรงกดดันจากผู้บริหารน้อยที่สุดคือ ผู้บังคับบัญชาควบคุมกำกับ งานอย่างต่อเนื่องจะทำให้ท่านทราบปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ทันเวลา ซึ่งมีค่า คะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 2.19 (S.D.= 0.75) รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ระดับแรงกดดันจากผู้บริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

แรงกดดันจากผู้บริหาร ของหัวหน้าสุขภาพชุมชน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การได้รับแรงกระตุ้นจากผู้บังคับบัญชา	3.90	0.66	สูง
2.การร่วมปรึกษาปัญหากับผู้บังคับบัญชา	3.56	0.76	ปานกลาง
3.ความต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับ	4.00	0.65	สูง
4.การให้ความสำคัญกับนโยบาย จากผู้บังคับบัญชา	3.83	0.68	สูง
5.ท่านให้ความสำคัญกับคำสั่งเร่งด่วน ของผู้บังคับบัญชา	4.26	0.61	สูง
6.ความสำคัญของงบประมาณและวัสดุ อุปกรณ์ในการทำงาน	4.08	0.80	สูง
7.ความเพียงพอด้านงบประมาณและ วัสดุอุปกรณ์ในการทำงาน	3.18	0.75	ปานกลาง
8.การรับทราบปัญหาและวิธีการแก้ปัญหา ได้จากการกำกับของผู้บังคับบัญชา	2.19	0.75	ปานกลาง
9. ความเครียดที่เกิดจากการนิเทศงานจากผู้บริหาร	2.68	0.87	ปานกลาง
10.ความสนใจในการเตรียมรับการนิเทศงาน	4.12	0.37	สูง
11.ความสำคัญของความดีความชอบ	3.78	0.89	สูง
รวม	3.57	0.33	ปานกลาง

3.2 แรงกดดันจากประชาชนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

แรงกดดันจากประชาชนต่อหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่นจากการวิเคราะห์พบว่า แรงกดดันจากประชาชนอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 3.89 (S.D.=0.34) เมื่อพิจารณาข้อพบว่า ข้อ ท่านต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสาธารณสุขมากที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย เท่ากับ 4.52 (S.D.=0.64) ส่วนข้อที่เป็นแรงกดดันจากประชาชนน้อยที่สุดคือการแก้ปัญหาสาธารณสุขในชุมชนเป็นสิ่งที่แก้ได้ยาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.58 (S.D.=0.68) ดังรายละเอียดในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ระดับแรงกดดันจากประชาชนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

แรงกดดันจากจากประชาชน ของหัวหน้าสุขภาพชุมชน	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.ความวิตกกังวลเมื่อเกิดโรคระบาด	3.84	0.86	สูง
2.ขนาดของปัญหาสาธารณสุขในชุมชน	2.83	0.68	ปานกลาง
3ความยากง่ายในการแก้ปัญหา	2.58	0.68	ปานกลาง
4.การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	4.31	0.61	สูง
5.ความสำคัญต่อการทำประชาคม	4.27	0.71	สูง
6.ความต้องการประชาชนมีส่วนร่วม	4.52	0.64	สูง
7.การแก้ปัญหาสาธารณสุขนั้น ความต้องการของชุมชนเป็นหลัก	4.37	0.64	สูง
8.ความกังวลต่อการให้บริการ 24 ชั่วโมง	3.27	0.98	ปานกลาง
9.การปฏิบัติงานคำนึงถึงความต้องการ และความขัดแย้งของประชาชน	4.14	0.62	สูง
10.คำนึงถึงความพึงพอใจของประชาชน	4.34	0.61	สูง
11.ความต้องการให้ประชาชนยอมรับ	4.37	0.62	สูง
รวม	3.89	0.34	สูง

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

ผลการวิเคราะห์ภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 (S.D. = 0.44) โดยหัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดคือการกระตุ้นปัญญาได้ค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 (S.D.=0.50.) หัวข้อที่มีค่าเฉลี่ยของคะแนนต่ำสุดอยู่ที่การเสริมแรงลอบอย่างเหมาะสมมีค่าเฉลี่ยคะแนนเท่ากับ 3.44 (S.D.=0.75) ดังรายละเอียดในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย(Mean)และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)ของภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

ภาวะผู้นำ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การสร้างบารมี	3.92	0.48	สูง
2.การสร้างแรงบันดาลใจ	4.13	0.54	สูง
3.การกระตุ้นปัญญา	4.20	0.50	สูง
4.การคำนึงถึงเอกบุคคล	4.21	0.52	สูง
5.การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสม	4.02	0.59	สูง
6.การเสริมแรงลอบอย่างเหมาะสม	3.44	0.75	ปานกลาง
รวม	3.99	0.44	สูง

เมื่อพิจารณาภาวะผู้นำรายด้านซึ่งประกอบด้วยการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคคล การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสม การเสริมแรงลอบอย่างเหมาะสม พบว่า

4.1 การสร้างบารมีของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

การสร้างบารมีของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น และเมื่อพิจารณารายชื่อของการสร้างบารมีพบว่าความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีค่าเฉลี่ยของคะแนนสูงสุดเท่ากับ 4.22 (S.D.=0.64) และชื่อหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเสียสละเสมอมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.=0.64) ส่วนในหัวข้อที่มีค่าคะแนนต่ำสุดคือความรู้สึกว่ามีผู้ร่วมงานหลายคนนำเอาวิธีการทำงานของท่านไปเป็นแบบอย่างในการทำงานของเขาเอง มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.52 (S.D.=0.75) ซึ่งรายละเอียดตามตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ระดับของการสร้างบารมีของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

การสร้างบารมี	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.ท่านเป็นผู้ที่ตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้น ในศูนย์สุขภาพชุมชนได้ดี	3.85	0.62	สูง
2.ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน ในหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	4.22	0.64	สูง
3.ท่านรู้สึกว่าคุณเองเป็นแบบอย่างที่ดี	3.52	0.75	ปานกลาง
4.ท่านรู้สึกว่าคุณเป็นที่ปรึกษาของเพื่อนร่วมงาน	3.56	0.87	ปานกลาง
5.ท่านตั้งใจจะทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีของทุกคน	4.09	0.65	สูง
6.ท่านเป็นผู้เสียสละกับเพื่อนร่วมงานเสมอ	4.22	0.64	สูง
7.ท่านจะเป็นผู้นำเสนอนโยบายด้วยตัวเองเสมอ	3.97	0.67	สูง
รวม	3.92	0.48	สูง

4.2 การสร้างแรงบันดาลใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์การสร้างแรงบันดาลใจภาพรวมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์รายข้อพบว่าค่าคะแนนค่อนข้างสูงทุกข้อและข้อการเข้าแสดงความคิดเห็นกับเพื่อนร่วมงานเมื่อประสบผลสำเร็จด้วยความจริงใจมีค่าคะแนนสูงสุด โดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.22 (S.D.=0.61) รายละเอียดตามตารางที่ 10

ตารางที่ 10 ระดับการสร้างแรงบันดาลใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

การสร้างแรงบันดาลใจ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การให้กำลังใจเพื่อนร่วมงาน มีเสมอสำหรับท่าน	4.19	0.66	สูง
2.การปลอบใจเมื่อเพื่อนร่วมงานทำผิดพลาด	4.04	0.61	สูง
3.การร่วมยินดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.22	0.61	สูง
4.การร่วมกิจกรรมสันทนาการเพื่อสัมพันธ์อันดี	4.04	0.70	สูง
5.การให้โอกาสเพื่อนร่วมงานเข้าพบ	4.20	0.67	สูง
รวม	4.13	0.54	สูง

4.3 การกระตุ้นปัญญาของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

การกระตุ้นปัญญาของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นต่อเพื่อนร่วมงาน จากการพิจารณารายข้อพบว่าการให้อิสระในวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยเชื่อว่าแต่ละคนมีวิธีการทำงานที่ต่างกัน โดยจะเน้นที่ผลงานเป็นสำคัญ มีค่าคะแนนสูงสุดเฉลี่ย เท่ากับ 4.34 (S.D.=0.60) และการส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (S.D.=0.65) ซึ่งรายละเอียดตามตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ระดับการกระตุ้นปัญญาของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

การกระตุ้นปัญญา	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การรับฟังความคิดเห็น จากเพื่อนร่วมงาน	4.18	0.66	สูง
2.การส่งเสริมความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ของเพื่อนร่วมงาน	4.05	0.59	สูง
3.ส่งเสริมการแก้ปัญหาด้วยตัวเองของ เพื่อนร่วมงาน	4.11	0.61	สูง
4.การให้อิสระในการทำงานในหน้าที่ตนเอง	4.34	0.60	สูง
5.ส่งเสริมการเพิ่มพูนความรู้ทุกด้าน	4.34	0.65	สูง
รวม	4.20	0.5	สูง

4.4 การคำนึงถึงเอกบุคลลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

การคำนึงถึงเอกบุคลลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นจากการพิจารณาวิเคราะห์รายข้อพบว่าค่าคะแนนค่อนข้างสูงและข้อการยอมรับความสามารถของเจ้าหน้าที่ตามสภาพของแต่ละคนที่เป็นอยู่ว่าความสามารถของแต่ละคนไม่เหมือนกันมีคะแนนสูงสุดโดยเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 (S.D.=0.60) ซึ่งรายละเอียดตามตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ระดับของการคำนึงถึงเอกบุคลลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

การคำนึงถึงเอกบุคลล	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การมอบหมายงานตามความถนัด	4.28	0.60	สูง
2.เข้าใจในความสามารถของแต่ละคนไม่เท่ากัน	4.34	0.60	สูง
3.การให้คำแนะนำแต่ละคนไม่เหมือนกัน เพราะการรับรู้ต่างกัน	4.18	0.70	สูง
4.ให้ความช่วยเหลือพิเศษสำหรับ เพื่อนร่วมงานที่รับรู้ค่อนข้างช้า	4.03	0.67	สูง
5. ส่งเสริมการศึกษาต่อเนื่อง	4.28	0.60	สูง
รวม	4.21	0.52	สูง

4.5 การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น จากการพิจารณาวิเคราะห์รายข้อแล้วพบว่าข้อท่านชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบว่ามีผลสำเร็จในการทำงานของแต่ละคนเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของเราเองมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 4.17 (S.D.=0.68)และข้อท่านให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่าทำอย่างไรจึงจะได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนจากการทำงานได้ค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุด เท่ากับ 3.90 (S.D.=0.77) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ระดับการเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดขอนแก่น

การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.ความชัดเจนในการให้ความดีความชอบ	3.94	0.81	สูง
2.ส่งเสริมการได้รับความดีความชอบ	3.90	0.77	สูง
3.การชี้แจงเจ้าหน้าที่ทราบเกี่ยวกับผลสำเร็จ ของงานมีประโยชน์ต่อองค์กร	4.17	0.68	สูง
4.การแสดงความยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงาน ประสบผลสำเร็จในงาน	4.13	0.66	สูง
5.ยกย่องเพื่อนร่วมงานเมื่อทำงานสำเร็จ และรายงานให้ผู้บังคับบัญชาสูงขึ้น ไปทราบ	3.97	0.74	สูง
รวม	4.02	0.59	สูง

4.6 การเสริมแรงลบอย่างเหมาะสมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

การเสริมแรงลบอย่างเหมาะสมจากการวิเคราะห์รายข้อพบว่าข้อที่ท่านจะชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและส่วนรวมมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.78 (S.D.=0.78) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือการลงโทษเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีกรขกเว้นหรือเห็นแก่พวกพ้องมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 2.92 (S.D.=1.17)รายละเอียดตามตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ระดับการเสริมแรงลบอย่างเหมาะสมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดขอนแก่น

การเสริมแรงลบอย่างเหมาะสม	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การกำหนดบทลงโทษชัดเจน	3.45	0.97	ปานกลาง
2.การจัดในข้อผิดพลาดการทำงาน	3.78	0.78	สูง
3.การให้โอกาสปรับปรุงตัวเอง	3.46	1.01	ปานกลาง
4.การลงโทษไม่มีข้อยกเว้น	2.92	1.17	ปานกลาง
5.เมื่อข้อผิดพลาดได้รับการลงโทษแล้ว ไม่ตั้งใจให้เลิกแล้วต่อกัน	3.64	0.98	ปานกลาง
รวม	3.44	0.75	ปานกลาง

ส่วนที่ 5 ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์พบว่าผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D.=0.45) ตามรายละเอียดในตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ระดับของผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดขอนแก่น (n=193)

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1. ทีมงานสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ	2.0	0.90	ต่ำ
2. บุคลากรมีการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์	4.06	0.62	สูง
3. มีการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ	3.27	0.41	ปานกลาง
4. มีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานฯ	3.79	0.61	สูง
5. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	3.61	0.45	ปานกลาง
รวม	3.35	0.45	ปานกลาง

5.1 ทีมงานสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ

การปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการในหัวข้อการจัดทีมงานสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นประจำ เมื่อพิจารณารายชื่อจากการวิเคราะห์แล้วพบว่าข้อพยาบาลวิชาชีพมาให้บริการในศูนย์สุขภาพชุมชนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมงมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.12 (S.D.=1.66) ซึ่งอยู่ระดับปานกลาง ส่วนข้อที่มีค่าคะแนนเฉลี่ยต่ำสุดคือมีเภสัชกรหรือเจ้าพนักงานเภสัชกรรมมาให้บริการในศูนย์สุขภาพชุมชนสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมงโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 1.48 (S.D.=0.91) อยู่ในระดับต่ำ รายละเอียดตามตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ระดับทีมงานสุขภาพของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น (n=193)

ทีมงานสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นประจำ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.มีทีมงานให้บริการครบทุกสาขาวิชาชีพ	2.01	1.23	ต่ำ
2.การให้บริการของแพทย์ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	1.50	0.89	ต่ำ
3.พยาบาลวิชาชีพให้บริการ40ชั่วโมงต่อสัปดาห์	3.12	1.65	ปานกลาง
4.ทันตแพทย์ทันตภิบาลให้บริการ 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	2.05	1.39	ต่ำ
5.เภสัชกร เจ้าหน้าที่เภสัชให้บริการไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมงต่อสัปดาห์	1.48	0.91	ต่ำ
รวม	2.0	0.90	ต่ำ

5.2 บุคลากรมีการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์

บุคลากรมีการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น เมื่อพิจารณารายข้อพบว่าทุกข้อมีค่าคะแนนค่อนข้างสูงโดยเฉพาะ ศูนย์สุขภาพชุมชนได้นำเอาแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดและแผนยุทธศาสตร์ของCUP Board มาทำเป็นแผนปฏิบัติการของศูนย์สุขภาพชุมชนในทุกด้านโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ4.16 (S.D.=0.71) ดังรายละเอียดตามตารางที่17

ตารางที่ 17 ระดับการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดขอนแก่น (n=193)

บุคลากรมีการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การเข้าถึงชุมชนเป็นส่วนหนึ่งของเครื่องมือในการทำงาน	4.02	0.71	สูง
2.การนำแผนยุทธศาสตร์ของหน่วยเหนือมาเป็นแนวทางในการวางแผนงาน	4.16	0.71	สูง
3.การให้บริการแบบองค์รวม	4.03	0.70	สูง
รวม	4.06	0.62	สูง

5.3 มีการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

ด้านการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นพิจารณารายข้อแล้วพบว่า ข้อที่มีค่าคะแนนสูงสุดคือการมีกระบวนการพัฒนาคุณภาพงานของศูนย์สุขภาพชุมชนให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดทุกด้านอย่างต่อเนื่องโดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 (S.D.=0.75)โดยรายละเอียดตามตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ระดับการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดขอนแก่น (n=193)

มีการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การจ่ายค่าตอบแทนค่านึงถึงผลสัมฤทธิ์	3.64	0.87	ปานกลาง
2.การดำเนินกิจกรรมจะค่านึงความคุ้มค่า	2.3	0.88	ต่ำ
3.มีการแยกหน่วยต้นทุนจัดทำบัญชี ประเมินต้นทุน	3.39	0.96	ปานกลาง
4.มีการพัฒนาคุณภาพให้เป็นไปตามมาตรฐาน	3.76	0.75	สูง
รวม	3.27	0.41	ปานกลาง

5.4 มีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ด้านแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ เมื่อพิจารณารายชื่อพบว่า การติดตามประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนตามตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับเป้าหมายที่กำหนดมีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงสุดเท่ากับ 3.84 (S.D.=0.61) ดังรายละเอียดตามตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ระดับแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดขอนแก่น (n=193)

แผนพัฒนาและติดตามประเมินผล	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การติดตามประเมินผลตามตัวชี้วัด	3.84	0.71	สูง
2.การใช้ข้อมูลประกอบการพัฒนางาน	3.76	0.66	สูง
3.ความครอบคลุมของแผนงานโครงการ	3.77	0.69	สูง
รวม	3.79	0.61	สูง

5.5 การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น จากการวิเคราะห์รายข้อพบว่ามีการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมที่มีสุขภาพที่ให้บริการในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างสม่ำเสมอในหนึ่งปีอย่างน้อย 10 ครั้งมีค่าคะแนนสูงสุดโดยเฉลี่ยเท่ากับ 3.77 (S.D.=0.86)รายละเอียดตามตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ระดับของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดขอนแก่น (n=193)

การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	ค่าเฉลี่ย (Mean)	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน(S.D.)	แปลผล
1.การพัฒนาบุคลากรโดยการอบรม อย่างน้อย 10 ครั้งในหนึ่งปี	3.77	0.86	สูง
2.เจ้าหน้าที่รับการอบรมเดือนละครั้ง	3.46	0.96	ปานกลาง
รวม	3.61	0.45	ปานกลาง

ส่วนที่ 6 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะติดต่องาน ทักษะติดต่อคน แรงกดดันทางสังคมจากผู้บริหาร แรงกดดันทางสังคมจากประชาชน ภาวะผู้นำ (ภาวะผู้นำจากการสร้างบารมี ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ ภาวะผู้นำการกระตุ้นปัญญา ภาวะผู้นำการคำนึงถึงเอกบุคคล ภาวะผู้นำการเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสม ภาวะผู้นำการเสริมแรงลบอย่างเหมาะสม)กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น จากการทดสอบการแจกแจงข้อมูล (Data Distribution) พบว่าข้อมูลมีการแจกแจงไม่เป็นแบบปกติ จึงใช้ สถิติไม่อิงพารามิเตอร์ (Spearman Rank Correlation Coefficient) ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่าง เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส
 ประสบการณ์ด้านการบริหารทัศนคติ แรงกดดันจากผู้บริหารแรงกดดัน
 จากประชาชน ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ

ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร	ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ	
	r_s	P- value
เพศ	-.21**	.003
อายุ	.026	.723
สถานภาพสมรส	-.148*	.040
ระดับการศึกษา	-.085	.240
ประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการ	-.025	.735
ทัศนคติต่องาน	.163*	.024
ทัศนคติต่อคน	-.071	.324
ทัศนคติ	.106	.143
แรงกดดันจากผู้บริหาร	.372**	<0.01
แรงกดดันจากประชาชน	.287**	<0.01
แรงกดดันทางสังคม	.411**	<0.01
ภาวะผู้นำจากการสร้างบารมี	.442**	<0.01
ภาวะผู้นำการสร้างแรงบันดาลใจ	.354**	<0.01
ภาวะผู้นำการกระตุ้นปัญญา	.385**	<0.01
ภาวะผู้นำการคำนึงถึงเอกบุคล	.282**	<0.01
ภาวะผู้นำการเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสม	.438**	<0.01
ภาวะผู้นำการเสริมแรงลบอย่างเหมาะสม	.406**	<0.01
ภาวะผู้นำ	.501**	<0.01

6.1.1 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารจัดการจัดการ

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคล เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านบริหารจัดการ พบว่าเพศมีความสัมพันธ์เชิงบวกเชิงลบกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดขอนแก่น โดยเพศหญิงมีผลการปฏิบัติด้านการบริหารจัดการในศูนย์สุขภาพชุมชนได้ดีกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = -.210$, $P\text{-value} < 0.01$) สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น โดยพบว่าสถานภาพโสดปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการในศูนย์สุขภาพชุมชนดีกว่าสถานภาพอื่น ๆ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .148$, $P\text{-value} < 0.05$) และพบว่าอายุ ระดับการศึกษาใด และ ประสบการณ์ด้านบริหารไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

6.1.2 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทัศนคติกับผลการปฏิบัติงานด้าน

การบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์พบว่าทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับ ต่ำหรือแทบจะไม่สัมพันธ์ ($r_s = .163$ $P\text{-value} < 0.05$) หมายถึง ทัศนคติต่องานมากยิ่งขึ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการสำเร็จมากขึ้น และพบว่าทัศนคติต่อคนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

6.1.3 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างแรงกดดันทางสังคมกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

จากการวิเคราะห์พบว่า แรงกดดันจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับต่ำ ($r_s = .372$ $P\text{-value} < 0.01$) แรงกดดันจากประชาชนมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับ ต่ำ ($r_s = .287$, $P\text{-value} < 0.01$) หมายถึง แรงกดดันจากผู้บริหารและแรงกดดันจากประชาชนยิ่งมากยิ่งขึ้นทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการเพิ่มมากขึ้น

6.1.4 การวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงาน

ด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาพบว่าภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมีมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับต่ำ ($r_s = .442, P\text{-value} < 0.01$) หมายถึงภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมีของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นมีระดับสูงมากทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูง

ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับต่ำ ($r_s = .354, P\text{-value} < 0.01$) หมายถึงการสร้างแรงบันดาลใจมากเท่าใดยิ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูงขึ้น

ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นปัญญา มีความสัมพันธ์เชิงเส้นกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการระดับต่ำอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับต่ำ ($r_s = .385, P\text{-value} < 0.01$) หมายถึงการกระตุ้นปัญญามีมากเท่าใดยิ่งทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการอยู่ในระดับสูงขึ้น

ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงเอกบุคลมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับต่ำ ($r_s = .282, P\text{-value} < 0.01$) หมายถึงถ้ามีการคำนึงถึงเอกบุคลมากผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการจะอยู่ในระดับสูงขึ้น

ภาวะผู้นำด้านการเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับต่ำ ($r_s = .438, P\text{-value} < 0.01$) หมายถึง การเสริมแรงบวกที่เหมาะสมทำให้การปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการประสบผลสำเร็จสูงขึ้น

ภาวะผู้นำด้านการเสริมแรงลบอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับต่ำ ($r_s = .406, P\text{-value} < 0.01$) หมายถึงการเสริมแรงลบอย่างเหมาะสมหรือการลงโทษมีผลต่อการกระตุ้นให้ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประสบผลสำเร็จสูงขึ้น

ส่วนที่ 7 ผลการทดสอบสมมุติฐาน

คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่าเพศ สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านการบริหารจัดการพบว่าไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

สำหรับทัศนคติต่อคนไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นซึ่งไม่เป็นไปตามที่ตั้งสมมุติฐาน

แรงกดดันทางสังคมจากผู้บริหารและจากประชาชนมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ภาวะผู้นำกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการพบว่าภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ เป็นไปตามสมมุติฐานที่ตั้งไว้

ส่วนที่ 8 ปัญหา อุปสรรคและการเสนอแนะแนวทางการแก้ไขในการบริหารจัดการของ

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

ปัญหาและอุปสรรค และแนวทางการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นพบว่าผู้ที่ให้ความคิดเห็น เกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคและแนวทางการแก้ไขปัญหาในการบริหารจัดการในศูนย์สุขภาพชุมชน จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 22.8 และเสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหา จำนวน 144 คน คิดเป็นร้อยละ 74.6 ของผู้ที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมดโดยมีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 22 ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
จังหวัดขอนแก่น

ประเด็นปัญหา	จำนวน (n=44)	ร้อยละ
1.ขาดแคลนด้านบุคลากร	39	97.5
2.วัสดุการแพทย์ไม่เพียงพอ	32	80
3.ปัญหาด้านขวัญกำลังใจ	29	72.5
4.งบประมาณไม่เพียงพอ	25	62.5
5.ขาดความร่วมมือกับประชาชน	7	17.5

ตารางที่ 23 ข้อเสนอแนะของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นในการแก้ไขปัญหาใน
การบริหารจัดการในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

แนวทางแก้ไขปัญหา	จำนวน (n=144)	ร้อยละ
1.ให้โรงพยาบาลมีความเต็มใจในการส่งเจ้าหน้าที่สาขาอื่นมาร่วมให้บริการที่ศูนย์สุขภาพชุมชน	137	95.1
2.การกระจายเจ้าหน้าที่จากในตัวเมือง สู่อำเภอรอบนอก	98	68
3.เข้าใจลักษณะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เพื่อความร่วมมือของประชาชน	45	31.2

4.2 อภิปรายผล

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นเป็นการหาความสัมพันธ์ระหว่าง คุณลักษณะส่วนบุคคล ทักษะ ทักษะ แรงกดดันทางสังคม ภาวะผู้นำ กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ผู้วิจัยอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ดังนี้

4.2.1 ระดับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์พบว่า ระดับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอยู่ในระดับ ปานกลาง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.35 (S.D.=0.45) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชัญ เก็มกระโทก (2547) ที่พบว่าระดับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง ค่าคะแนน เท่ากับร้อยละ 69.1 ค่าเฉลี่ยของคะแนนเท่ากับ 3.7 (S.D.=0.33)ความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอยู่ในระดับปานกลางสาเหตุอาจเนื่องมาจากอยู่ในช่วงระยะการปรับเปลี่ยนมาตรฐานการทำงานหลายอย่างทั้ง โครงสร้างและมาตรฐานของแต่ละส่วนงาน เพื่อให้ชัดเจนในทุกงานแยกตามกลุ่มงานต่างๆ และมีหลักการการทำงานใหม่ที่อาศัยการมีส่วนร่วมของประชาชนและความร่วมมือระหว่างหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกับโรงพยาบาลในรูปแบบ การบริหารระหว่าง CUP กับ PCU ซึ่งบุคลากรส่วนหนึ่งตามหลักการแล้วต้องได้รับการสนับสนุนจากโรงพยาบาล มาช่วยเช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาลวิชาชีพซึ่งทางศูนย์สุขภาพชุมชนเองไม่สามารถกำหนดหรือกำกับได้ว่าจะให้ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดซึ่งทำให้การบริหารจัดการส่วนนี้ทำได้ไม่เต็มที่จึงเป็นเหตุผลหนึ่งที่ทำให้ภาพรวมของการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับปานกลาง

4.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

4.2.2.1 เพศ

จากการศึกษาพบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับต่ำ ($r_s = -.210$, $P\text{-value} < 0.01$) หมายถึงเพศหญิงมีผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการได้ดีกว่าเพศชาย ซึ่งแตกต่างกับการศึกษาของ ภคินี ศรีสารคาม (2538) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการดำเนินการป้องกันและควบคุมโรคติดต่อจังหวัดมหาสารคามพบว่า เพศชายมีความสามารถในการบริหารจัดการมากกว่าเพศหญิง

และมีความสอดคล้องกับการศึกษาของ ทศนีย์ วชิรโกวิทย์ (2541) ศึกษาบทบาทการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดขอนแก่นพบว่าเพศหญิงมีระดับของบทบาททางการบริหารสูงกว่าเพศชาย และสอดคล้องกับการศึกษาของสมควร แบ่งกุลจิด (2541) ศึกษาผลการสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยพบว่าเพศมีผลต่อประสิทธิภาพการบริหารโดยเพศหญิงมีประสิทธิภาพต่อการบริหารสูงกว่าเพศชาย

แสดงว่าในผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น นั้น เพศหญิงจะมีความละเอียดอ่อน นุ่มนวลในการบริหารจัดการและการสร้างสัมพันธ์อาศัยความอ่อนหวานที่มีอยู่ช่วย ทำให้การติดต่อประสานงานในทุกระดับได้รับความร่วมมือและสะดวกมากยิ่งขึ้น และยังในภาวะปัจจุบันเพศหญิงมีสิทธิเสรีภาพในการศึกษาเรียนรู้ความเท่าเทียมกัน การยอมรับในสังคมการยอมรับของเพื่อนร่วมงาน การได้รับโอกาสต่างๆเท่าเทียมกัน จึงทำให้เป็นการเสริมปัจจัยด้านบวกกับเพศหญิงยิ่งขึ้นในภาวะปัจจุบันจึงทำให้ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นนั้น เพศหญิงทำได้ดีมากกว่า

4.2.2.2 อายุของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์ข้อมูลพบอายุไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ สุภรณ์ ชุมพลวงษ์ (2543) ที่พบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับการดำเนินส่งเสริมศักยภาพของหัวหน้าสถานอนามัย แตกต่างจากการศึกษาของประจักษ์ บัวผัน. (2540) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานหรือการกระทำของบุคคล

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะปัจจุบันนวัตกรรมในการดำเนินงานค่อนข้างใหม่และทุกคนมีการศึกษาและเริ่มเรียนรู้ไปพร้อมๆกันไม่ว่าจะมีอายุมากหรือน้อยต้องมีการเริ่มต้นกับความเปลี่ยนแปลงใหม่ๆพร้อมๆกัน ดังนั้น อายุ มากหรือน้อยจึงทำให้ไม่มีผลต่อการบริหารในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

4.2.2.3 ระดับการศึกษาของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากการวิเคราะห์พบว่าระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ สมควร แบ่งกุลลจิต (2541) ได้ศึกษาผลการสนับสนุนทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานอนามัยพบว่าระดับการศึกษามีผลต่อประสิทธิผลการบริหาร และมีความแตกต่างจากการศึกษาของ สราวุฒิ หงิมห้วง (2542) ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขในจังหวัดสุพรรณบุรี ซึ่งพบว่าวุฒិการศึกษามีความสัมพันธ์กับการบริหารในทางบวก

ดังนั้นจึงอาจสรุปได้ว่าในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงในระบบงานมากและเป็นงานที่ใหม่ ภาระงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนค่อนข้างมากในการทำหน้าที่จึงไม่ได้ทำเพียงการบริหารจัดการอย่างเดียวต้องแบ่งภาระงานประจำจากเจ้าหน้าที่มาทำในระดับที่เท่าๆกันจึงทำให้การใช้ความรู้ความสามารถเชิงวิชาการชั้นสูงในการบริหารจัดการน้อยมาก การทำงานเพียงให้ทันต่อสถานการณ์และเวลาที่กำหนดของส่วนราชการเท่านั้นจึงทำให้ระดับการศึกษาที่ต่างกันไม่มีความแตกต่างกันในผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

4.2.2.4 ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งทางการบริหาร

จากผลการวิจัยพบว่าระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหรือประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นซึ่งแตกต่างจากการศึกษาของ ประกอบ จันทมูล และ ประวัติ บุญโกมุฑ (2539)ได้ทำการศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารใน จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่าหัวหน้าสถานีอนามัยที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานนานมีผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพต่ำ

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าในการดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นงานระบบใหม่สำหรับทุกคนซึ่งทุกคนมีโอกาสได้รับนโยบายในการทำงานใหม่มีการปรับตัวใหม่จากการปรับปรุงการดำเนินงาน โครงสร้างขององค์กรใหม่ ประชาชนมีส่วนร่วมและตรวจสอบมากขึ้น มีการตื่นตัวของเจ้าหน้าที่ทุกส่วนมากขึ้น การร้องเรียนของประชาชนมากขึ้น การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของประชาชนมากขึ้น ทำให้ความรู้สึกเหนื่อยไม่ได้้นอกจากนั้น ปริมาณงานที่เพิ่มมากขึ้น หลักเกณฑ์ในการประเมินผลงานใหม่ซึ่งทำให้ประสบการณ์ในการทำงานที่ผ่านมามาใช้ในเหตุการณ์ในปัจจุบันไม่ได้ดีเท่าใดนักจึงอาจเป็นสาเหตุของความไม่แตกต่างกันของประสบการณ์ในการทำงานกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

4.2.2.5 สถานภาพสมรสของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากการศึกษาพบว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติระดับต่ำ ($r_s = -.148$, $P\text{-value} < 0.05$)หมายถึงสถานภาพโสดมีประสิทธิภาพในการบริหารดียกว่าสถานภาพอื่นๆซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร อธิธิเดชพงศ์ (2530)พบว่าแพทย์ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชนที่แต่งงานแล้วจะมีคะแนนการปฏิบัติงานสูงกว่าแพทย์ผู้อำนวยการที่ยังเป็นโสด แต่มีแตกต่างกับผลการศึกษาของ ภคินี ศรีสารคาม (2538)พบว่าสถานภาพสมรสของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการดำเนินงานควบคุมป้องกันโรคติดต่อในจังหวัดมหาสารคาม

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าสถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นโดยสถานภาพโสดมีการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการดีกว่าสถานภาพอื่นอาจเนื่องมาจากสถานภาพคู่หรืออื่นๆที่ผ่านการแต่งงานแล้วทำให้ภาวะจิตใจมีความรับผิดชอบมากขึ้นมีความเป็นผู้ใหญ่จึงทำให้การกระทำอะไรหรือตัดสินใจอะไรค่อนข้างรอบคอบมองอนาคตหรือมีวิสัยทัศน์ที่กว้างมากขึ้น บรรลุนิติภาวะ มีความรับผิดชอบต่อสังคมมากขึ้น จึงส่งผลต่อการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการในฐานะหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนได้เป็นอย่างดี

4.2.2.6 ทักษะคติของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

จากผลการศึกษาพบว่าทัศนคติต่องานมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นด้านบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ($r_s = .163$, $P\text{-value} < 0.05$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ กสมา เหล่าเมืองซึ่งได้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 8 พบว่าทัศนคติของเจ้าหน้าที่ที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารจัดการงานอนามัยแม่และเด็กของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 8

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าในการทำงานถ้าผู้ปฏิบัติงานมีทัศนคติที่ดีต่องานนั้นความสนใจความใส่ใจความมุ่งมั่นความทุ่มเทในการทำงานจะมีมากเป็นพิเศษซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จในงานที่ทำอย่างดียิ่ง

สำหรับทัศนคติต่อคน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าทัศนคติต่อคนไม่มีผลต่อผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการซึ่งอาจเกี่ยวเนื่องจากยุคปัจจุบันยุคโลกาภิวัตน์ทำให้การแสดงออก ความเชื่อ ความรู้สึกที่แสดงออกค่อนข้างมีเหตุมีผลมากกว่าสมัยก่อนจึงทำให้การทำงานแต่ละอย่างมุ่งไปที่ผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นที่ตั้งโดยไม่ค่อยได้ใช้ความรู้สึกว่าชอบไม่ชอบต่อบุคคลเพื่อนร่วมงานซึ่งในแต่ละคนมีการแบ่งภาระหน้าที่ชัดเจนอยู่แล้วจึงทำให้ทัศนคติต่อคน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

4.2.2.7 แรงกดดันทางสังคมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

จากการวิจัยพบว่าแรงกดดันจากผู้บังคับบัญชาที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนด้านบวก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับต่ำ ($r_s = .372$, $P\text{-value} < 0.01$) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ฌักสันนท์ ผาพะวัฒน์ (2543) ซึ่งศึกษาเรื่องการประเมินการปฏิบัติงาน สุขศึกษาของผู้รับผิดชอบงานประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดนครสวรรค์พบว่าการนิเทศติดตามงานจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน สุขศึกษา และ สอดคล้องกับการศึกษาของ ชีรศักดิ์ พาจันท์ (2548) แรงกดดันจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับการริเริ่มสร้างสรรค์ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าแรงกดดันจากผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นเนื่องจากหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับนโยบายของผู้บังคับบัญชาให้ได้และทันเวลาที่กำหนด และนโยบายของรัฐบาลที่ค่อนข้างเข้มงวด และมีการปรับเปลี่ยนจากเดิมมาก หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนต้องตามให้ทัน และมีการประเมินผลสัมฤทธิ์ ตลอดเวลา และมีมาตรการที่ 3 เป็นบทลงโทษ จึงทำให้แรงกดดันจากผู้บริหารนั้นส่งผลให้ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

แรงกดดันจากประชาชนจากการศึกษาพบว่ามีความสัมพันธ์ด้านบวก กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ระดับต่ำ ($r_s = .287$, $P\text{-Value} < 0.01$) สอดคล้องกับการศึกษาของ อำพล จิตาวัฒน์ (2539) พบว่าแรงกดดันจากความต้องการของประชาชนที่มีผลต่อพฤติกรรมผู้บริหารและทิศทางการบริหารยุคใหม่จะต้องมองถึงความต้องการของประชาชนซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ วาณี แสนมหาชัย (2542) พบว่าแรงกดดันทางสังคม มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการมีส่วนร่วมในงานสาธารณสุขมูลฐานและสอดคล้องกับการศึกษาของ วาณี แสนมหาชัย (2542) ศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลทัศนคติ แรงกดดันทางสังคมที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนในงานสาธารณสุขมูลฐานเขตเมือง จังหวัดขอนแก่น พบว่า การมีส่วนร่วมของผู้นำชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกในงานสาธารณสุขมูลฐาน

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าการปฏิบัติงานในส่วนหน่วยงานราชการปัจจุบันการที่ประชาชนมีส่วนร่วมและดำเนินการตามความต้องการของประชาชนซึ่งเป็นหัวใจในการปฏิบัติงานของทุกหน่วยงานของส่วนราชการและซึ่งค่อนข้างประสบผลสำเร็จอย่างดีเนื่องจากถ้าประชาชนได้รับการตามที่ต้องการแล้วเกิดความพึงพอใจจะทำให้ตัดปัญหาเรื่องของการร้องเรียนและจะได้รับความร่วมมือจากประชาชนแทนซึ่งจะส่งผลทำให้ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงตามมา ดังนั้นทุกหน่วยจึงนำความพึงพอใจของประชาชนมาเป็นประเด็นหลักของนโยบายในหน่วยงาน

4.2.2.8 ภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

ภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .442, P \text{ value} < 0.01$)

ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .354, P \text{ value} < 0.01$)

ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นปัญญามีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .385; P \text{ value} < 0.01$)

ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงเอกบุคลมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .282, P \text{ value} < 0.01$)

ภาวะผู้นำด้านการเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .438, P \text{ value} < 0.01$)

ภาวะผู้นำด้านการเสริมแรงด้านลบอย่างเหมาะสมมีความสัมพันธ์เชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในระดับต่ำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r_s = .406, P \text{ value} < 0.01$)

ซึ่ง สอดคล้องกับการศึกษาของ อัญชัญ เต็มกระโทก ผลการวิจัยพบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($P \text{ value} < 0.05$) โดยพบว่าหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสูงมีการปฏิบัติงานในหน้าที่การบริหารงานอยู่ในระดับสูงเป็น 1.9 เท่า ของหัวหน้าศูนย์

สุขภาพชุมชนที่มีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับต่ำสอดคล้องกับการศึกษาของอรุณี สังขพานิช (2543) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จในการทำงานนั้นจะต้องมีลักษณะภาวะความเป็นผู้นำ (Leadership) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุภาพร รอดถนอม (2542) พบว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับสูงกับประสิทธิผลองค์กร นั่นคือ ถ้าผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลมีภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงสูง จะทำให้ประสิทธิผลองค์กรวิทยาลัยพยาบาลอยู่ในระดับสูงเช่นกัน

ดังนั้นอาจสรุปได้ว่าการที่จะเป็นผู้บริหารที่ดีและบริหารให้ได้ผลสัมฤทธิ์ของงานสูงย่อมอาศัยการมีภาวะผู้นำหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนสูงเพราะเป็นสิ่งจูงใจหรือปัจจัยอำนวยการในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จอย่างยิ่งไม่ว่าจะเป็นการสร้างบารมี การสร้างแรงบันดาลใจ การกระตุ้นปัญญา การคำนึงถึงเอกบุคคล การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสม การเสริมแรงลบอย่างเหมาะสม ซึ่งล้วนแล้วเป็นสิ่งจำเป็นในคุณลักษณะสำคัญของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่พึงประสงค์ที่ต้องการผลสัมฤทธิ์ของศูนย์สุขภาพชุมชนและนำพาองค์กรศูนย์สุขภาพชุมชนสู่เป้าหมายที่วางไว้ได้ในระดับสูง

กล่าวโดยสรุปในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้พบว่า เพศ สถานภาพสมรส ทักษะคติ ต่องาน แรงกดดันทางสังคมจากผู้บริหาร แรงกดดันทางสังคมจากประชาชน ภาวะผู้นำ มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนซึ่งเป็นไปตามการตั้งสมมุติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ ส่วน อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ด้านบริหาร ทักษะคติต่อคน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นซึ่งไม่เป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัยครั้งนี้