

## บทที่ 4

### ผลการวิจัยและอภิปรายผล

การศึกษา เรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มประชากรได้แก่ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ จำนวน 167 คน ใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบมีระบบ (Systematic Random Sampling) จำนวน 116 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามซึ่งได้ผ่านการตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาและความเชื่อมั่นโดยวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อหาค่าความเชื่อมั่น ( $\alpha$ ) ได้ค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ 0.95 แล้วนำไปใช้กับกลุ่มตัวอย่างโดยดำเนินการเก็บข้อมูลระหว่าง วันที่ 1 มกราคม 2549-31 มกราคม 2549 วิเคราะห์ข้อมูลด้วยโปรแกรมคอมพิวเตอร์ สถิติที่ใช้ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนาในการหาจำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ทำการศึกษา โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

#### 4.1 ผลการวิจัย

##### 4.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิพบว่า มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.50 กลุ่มอายุส่วนใหญ่มีเท่ากันสองกลุ่มคือกลุ่มอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.10 อายุเฉลี่ย 36.91 ปี (SD=8.14) อายุสูงสุด 58 ปี อายุต่ำสุด 20 ปี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ส่วนใหญ่มีสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 71.60 รองลงมาคือ โสด คิดเป็นร้อยละ 22.40 ระดับการศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.00 และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีรายได้ประจำเฉลี่ย 16,975.07 บาท (SD=5,495.63 บาท) รายได้ต่ำสุด 7,000 บาท รายได้สูงสุด 30,000 บาท สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่มีระยะเวลาปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.70 ระยะเวลาในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเฉลี่ย 14.49 ปี (SD=8.75 ปี) ระยะเวลาปฏิบัติงานต่ำสุด 1 ปี ระยะเวลาปฏิบัติงานสูงสุด 34 ปี เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ส่วนใหญ่มีตำแหน่งในสายงานคือ เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขคิดเป็นร้อยละ 33.60 รองลงมาคือ ตำแหน่งเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน คิดเป็นร้อยละ 24.10 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพในปีงบประมาณที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 64.70 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพ  
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| คุณลักษณะส่วนบุคคล                             |                        | จำนวน<br>(n=116) | ร้อยละ |
|--|------------------------|------------------|--------|
| <b>เพศ</b>                                     |                        |                  |        |
|  | ชาย                    | 47               | 40.50  |
|  | หญิง                   | 69               | 59.50  |
| <b>อายุ (ปี)</b>                               |                        |                  |        |
|  | 20-29 ปี               | 24               | 20.70  |
|  | 30-39 ปี               | 43               | 37.10  |
|  | 40-49 ปี               | 43               | 37.10  |
|  | 50-59 ปี               | 6                | 5.10   |
| $\bar{X} = 36.91$ , S.D=8.14 , Max=58 , Min=20 |                        |                  |        |
| <b>สถานภาพสมรส</b>                             |                        |                  |        |
|  | โสด                    | 26               | 22.40  |
|  | คู่                    | 83               | 71.60  |
|  | หม้าย/หย่า/แยก         | 7                | 6.00   |
| <b>ระดับการศึกษา</b>                           |                        |                  |        |
|  | ต่ำกว่าปริญญาตรี       | 27               | 23.30  |
|  | ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า | 87               | 75.00  |
|  | ปริญญาโท               | 2                | 1.70   |
| <b>รายได้ประจำ<br/>(บาท/เดือน)</b>             |                        |                  |        |
|  | 5,000-10,000 บาท       | 14               | 12.00  |
|  | 10,001-15,000 บาท      | 35               | 30.20  |
|  | 15,001-20,000 บาท      | 38               | 32.80  |
|  | 20,001 บาทขึ้นไป       | 29               | 25.00  |
| $\bar{X} = 16,975.07$ , S.D = 5,495.63         |                        |                  |        |
| Max = 30,000 , Min = 7,000                     |                        |                  |        |

ตารางที่ 2 คุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพ  
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ (ต่อ)

|   | คุณลักษณะส่วนบุคคล            | จำนวน<br>(n=116) | ร้อยละ |
|---|-------------------------------|------------------|--------|
| <b>ประสบการณ์</b>                               |                               |                  |        |
| ปฏิบัติงาน                                      | น้อยกว่า 10 ปี                | 43               | 37.10  |
|   | 11-20 ปี                      | 46               | 39.70  |
|   | 21-30 ปี                      | 23               | 19.80  |
|   | มากกว่า 30 ปี                 | 4                | 3.40   |
| $\bar{X} = 14.49$ , S.D = 8.75 , Median = 15.00 |                               |                  |        |
| Max = 34 , Min = 1                              |                               |                  |        |
| <b>ตำแหน่ง</b>                                  |                               |                  |        |
| ในสายงาน  | เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน     | 28               | 24.10  |
|   | นักวิชาการสาธารณสุข           | 25               | 21.60  |
|   | พยาบาลวิชาชีพ                 | 24               | 20.70  |
|   | เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข | 39               | 33.60  |
| <b>การฝึกอบรม</b>                               |                               |                  |        |
| เกี่ยวกับงาน<br>ส่งเสริมสุขภาพ                  | เคย                           | 41               | 35.30  |
|   | ไม่เคย                        | 75               | 64.70  |
| <b>เคยฝึกอบรม</b>                               |                               |                  |        |
| (n=41)  | เกี่ยวกับกลุ่มหญิงมีครรภ์     | 21               | 51.21  |
|   | เกี่ยวกับกลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี | 35               | 85.36  |
|   | เกี่ยวกับกลุ่มวัยทำงาน        | 12               | 29.26  |
|   | เกี่ยวกับกลุ่มวัยสูงอายุ      | 19               | 46.34  |

#### 4.1.2 แรงจูงใจ

4.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่  
ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีรายละเอียดดังนี้

ภาพรวมของปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่  
สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.88 (SD=0.35) เมื่อ  
พิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง  
ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.42) ด้านลักษณะของงาน มีระดับการปฏิบัติงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.13

(SD=0.45) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.72 (SD=0.49) ด้านความรับผิดชอบมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.92 (SD=0.43) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.70 (SD=0.57) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรความเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจ  
รายด้าน

| ปัจจัยจิตใจ                  | Mean | SD   | แปรความ |
|------------------------------|------|------|---------|
| ด้านความสำเร็จของงาน         | 3.91 | 0.42 | สูง     |
| ด้านลักษณะของงาน             | 4.13 | 0.45 | สูง     |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.72 | 0.49 | สูง     |
| ด้านความรับผิดชอบ            | 3.92 | 0.43 | สูง     |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง    | 3.70 | 0.57 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยจิตใจ            | 3.88 | 0.35 | สูง     |

เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านของปัจจัยจิตใจ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีรายละเอียดดังนี้

ด้านความสำเร็จของงาน จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงานในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.42) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความสำเร็จของงานรายข้ออยู่ในระดับสูง ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.49) ทุ่มเทและมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ค่าเฉลี่ย 4.34 (SD=0.60) สามารถแก้ปัญหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.52) พึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.70 (SD=0.71) ภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.70) ผลการประเมินการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ ค่าเฉลี่ย 3.79 (SD=0.58) เป็นผู้มีส่วนทำให้งานส่งเสริมสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนสำเร็จได้ด้วยดี ค่าเฉลี่ย 4.05 (SD=0.65) สามารถให้เพื่อนร่วมงานช่วยแก้ปัญหาได้ ค่าเฉลี่ย 3.99 (SD=0.65) เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.92 (SD=0.80) ส่วนในระดับปานกลาง ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น ค่าเฉลี่ย 3.60 (SD=0.77) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน  | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1.สามารถปฏิบัติงานให้เสร็จทันตามเวลาที่กำหนด                            | 3.91 | 0.49 | สูง     |
| 2.ทุ่มเทและมีความพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ                              | 4.34 | 0.60 | สูง     |
| 3.สามารถแก้ปัญหาข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี     | 3.91 | 0.52 | สูง     |
| 4.สามารถปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น                                       | 3.60 | 0.77 | ปานกลาง |
| 5.พึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ                               | 3.70 | 0.71 | สูง     |
| 6.ภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ                      | 3.91 | 0.70 | สูง     |
| 7.ผลการประเมินการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอยู่ในเกณฑ์ที่น่าพอใจ          | 3.79 | 0.58 | สูง     |
| 8.เป็นผู้มีส่วนทำให้งานส่งเสริมสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนสำเร็จได้ด้วยดี | 4.05 | 0.65 | สูง     |
| 9.สามารถให้เพื่อนร่วมงานช่วยแก้ปัญหาได้                                 | 3.99 | 0.65 | สูง     |
| 10.เมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นเพื่อนร่วมงานได้ให้ความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา  | 3.92 | 0.80 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน  | 3.91 | 0.42 | สูง     |

ลักษณะของงาน จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านลักษณะของงานในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.13 (SD=0.45) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านลักษณะของงานรายข้อในระดับสูง ได้แก่ งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ทำท้าทายความสามารถ ค่าเฉลี่ย 4.06 (SD=0.74) งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ค่าเฉลี่ย 4.01 (SD=0.71) งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่สร้างประโยชน์ต่อประชาชน ค่าเฉลี่ย 4.46 (SD=0.65) งานส่งเสริมสุขภาพต้องใช้ทักษะที่หลากหลายประกอบกัน ค่าเฉลี่ย 4.47 (SD=0.63) งานส่งเสริมสุขภาพต้องอาศัยการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นอย่างมาก ค่าเฉลี่ย 3.78 (SD=1.02) งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 4.43 (SD=0.66) งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง ค่าเฉลี่ย 4.45 (SD=0.63) กฎและระเบียบการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.83 (SD=0.88) งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ต้องอาศัยสหสาขาวิชาชีพในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.34 (SD=0.74)

ส่วนในระดับปานกลาง ได้แก่ งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ค่อนข้างมีอิสระ ในการปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 3.54 (SD=0.92) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้าน ลักษณะของงาน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยด้านลักษณะของงาน   | Mean | SD   | แปลความ |
|--|------|------|---------|
| 1.งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ทำด้วยความสามารถ                                    | 4.06 | 0.74 | สูง     |
| 2.งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ส่งเสริมให้มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์               | 4.01 | 0.71 | สูง     |
| 3.งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่สร้างประโยชน์ต่อประชาชน                             | 4.46 | 0.65 | สูง     |
| 4.งานส่งเสริมสุขภาพต้องใช้ทักษะที่หลากหลายประกอบกัน                              | 4.47 | 0.63 | สูง     |
| 5.งานส่งเสริมสุขภาพต้องอาศัยการตัดสินใจด้วยตนเองเป็นอย่างมาก                     | 3.78 | 1.02 | สูง     |
| 6.งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ต้องประสานงานกับบุคคลอื่นอยู่เสมอ                   | 4.43 | 0.66 | สูง     |
| 7.งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง                             | 4.45 | 0.63 | สูง     |
| 8.กฎและระเบียบการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเอื้อต่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ | 3.83 | 0.88 | สูง     |
| 9.งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ต้องอาศัยสหสาขาวิชาชีพในการทำงาน                    | 4.34 | 0.74 | สูง     |
| 10.งานส่งเสริมสุขภาพเป็นงานที่ค่อนข้างมีอิสระ ในการปฏิบัติ                       | 3.54 | 0.92 | ปานกลาง |
| ภาพรวมปัจจัยด้านลักษณะของงาน   | 4.13 | 0.45 | สูง     |

การได้รับการยอมรับนับถือ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.72 (SD=0.49) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือรายชื่อ ในระดับสูง ได้แก่ เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.85 (SD=0.70) เพื่อนร่วมงานยอมรับ

ในผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.72) ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญในด้านงานส่งเสริมสุขภาพจากผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.69) ได้รับการยอมรับจากผู้มารับบริการด้านส่งเสริมสุขภาพที่ศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.83 (SD=0.72) ในระดับปานกลาง ได้แก่ ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยท่านเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมายค่าเฉลี่ย 3.66 (SD=0.70) ผู้บังคับบัญชาให้การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.66 (SD=0.84) มีโอกาสเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการนำเสนอผลงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.26 (SD=1.01) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| การได้รับการยอมรับนับถือ  | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1. เพื่อนร่วมงานยอมรับความสามารถในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ                       | 3.85 | 0.70 | สูง     |
| 2. เพื่อนร่วมงานยอมรับในผลการปฏิบัติงาน   | 3.91 | 0.69 | สูง     |
| 3. ผู้บังคับบัญชาให้คำยกย่องชมเชยท่านเมื่อทำงานสำเร็จตามเป้าหมาย                    | 3.66 | 0.70 | ปานกลาง |
| 4. ผู้บังคับบัญชาให้การเอาใจใส่ในการปฏิบัติงาน                                      | 3.66 | 0.84 | ปานกลาง |
| 5. ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานสำคัญในด้านงานส่งเสริมสุขภาพจากผู้บังคับบัญชา        | 3.91 | 0.72 | สูง     |
| 6. มีโอกาสเป็นตัวแทนของหน่วยงานในการนำเสนอผลงานด้านส่งเสริมสุขภาพ                   | 3.26 | 1.01 | ปานกลาง |
| 7. ได้รับการยอมรับจากผู้มารับบริการด้านส่งเสริมสุขภาพที่ศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นอย่างดี | 3.83 | 0.72 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยด้านการได้รับการยอมรับนับถือ  | 3.72 | 0.49 | สูง     |

ความรับผิดชอบ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านความรับผิดชอบในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.92 (SD=0.43) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความรับผิดชอบรายข้อในระดับสูง ได้แก่ การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพทำให้มีความรับผิดชอบสูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.15 (SD=0.66) ผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกระดับ ค่าเฉลี่ย 3.76 (SD=0.53) มีความภาคภูมิใจที่ได้รับมอบหมาย

ส่งเสริมสุขภาพที่ต้องอาศัยทักษะหลายด้านในการแก้ไขปัญหาค่าเฉลี่ย 4.02 (SD=0.60) รับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพที่เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านบวกและด้านลบค่าเฉลี่ย 4.07 (SD=0.68) เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพพร้อมที่จะร่วมแก้ไข ปัญหา ค่าเฉลี่ย 4.18 (SD=0.64) ในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาระงานส่งเสริมสุขภาพที่ รับผิดชอบในศูนย์สุขภาพชุมชนไม่กระทบกับการดำรงชีวิตด้านอื่น ๆ ค่าเฉลี่ย 3.40 (SD=1.02) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านความ รับผิดชอบ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์ สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ความรับผิดชอบ  | Mean | SD   | แปลความ |
|--|------|------|---------|
| 1.การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพทำให้มีความ รับผิดชอบสูงขึ้น                                  | 4.15 | 0.66 | สูง     |
| 2.ภาระงานส่งเสริมสุขภาพที่รับผิดชอบในศูนย์สุขภาพ ชุมชนไม่กระทบกับการดำรงชีวิตด้านอื่น ๆ    | 3.40 | 1.02 | ปานกลาง |
| 3.ผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพ ชุมชนเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานทุกระดับ       | 3.76 | 0.53 | สูง     |
| 4.มีความภาคภูมิใจที่ได้รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพ ที่ต้องอาศัยทักษะหลายด้านในการแก้ไขปัญหา | 4.02 | 0.60 | สูง     |
| 5.รับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพที่ เกิดขึ้นไม่ว่าจะเป็นด้านบวกและด้านลบ        | 4.07 | 0.68 | สูง     |
| 6.เมื่อมีปัญหาใด ๆ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานส่งเสริม สุขภาพพร้อมที่จะร่วมแก้ไขปัญหา          | 4.18 | 0.64 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยด้านความรับผิดชอบ  | 3.92 | 0.43 | สูง     |

ความก้าวหน้าในตำแหน่ง จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่งในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.70 (SD=0.57) เมื่อ พิจารณาปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งรายข้อ ในระดับสูง ได้แก่ งานส่งเสริมสุขภาพที่ รับผิดชอบเป็นงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 4.12 (SD=0.64) มีโอกาสได้พัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพอย่าง

ต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.83 (SD=0.73) งานส่งเสริมสุขภาพที่ทำอยู่ในปัจจุบัน เป็นงานที่สามารถส่งเสริมความก้าวหน้าของท่านได้ ค่าเฉลี่ย 3.67 (SD=0.89) ได้รับโอกาสในการเข้าประชุมอบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.67 (SD=0.80) ในระดับปานกลางได้แก่ มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมา ค่าเฉลี่ย 3.59 (SD=0.89) การปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.53 (SD=0.91) ผู้บังคับบัญชา พร้อมทั้งจะสนับสนุนให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.53 (SD=0.95) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ความก้าวหน้าในตำแหน่ง   | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1.งานส่งเสริมสุขภาพที่รับผิดชอบเป็นงานที่ช่วยเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและประสบการณ์ให้สูงขึ้น | 4.12 | 0.64 | สูง     |
| 2.มีโอกาสดำเนินการพัฒนาทักษะความรู้ความสามารถในการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง       | 3.83 | 0.73 | สูง     |
| 3.มีความก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่เหมาะสมกับระยะเวลาที่ปฏิบัติงานมา                             | 3.59 | 0.89 | ปานกลาง |
| 4.งานส่งเสริมสุขภาพที่ทำอยู่ในปัจจุบันเป็นงานที่สามารถส่งเสริมความก้าวหน้าได้                 | 3.67 | 0.89 | สูง     |
| 5.ได้รับโอกาสในการเข้าประชุม/อบรม/สัมมนาเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ         | 3.67 | 0.80 | สูง     |
| 6.การปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพทำให้มีโอกาสก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่                         | 3.53 | 0.91 | ปานกลาง |
| 7.ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะสนับสนุนให้มีโอกาสได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น                           | 3.53 | 0.95 | ปานกลาง |
| ภาพรวมปัจจัยด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง   | 3.70 | 0.57 | สูง     |

#### 4.1.2.2 ปัจจัยคำจูน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีรายละเอียดดังนี้

ภาพรวมของปัจจัยคำจูน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.52 (SD=0.49) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.65 (SD=0.55) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีระดับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.55 (SD=0.72) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 (SD=0.67) ด้านสภาพการทำงานมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.13 (SD=0.64) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 (SD=0.72) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน  
รายด้าน

| ปัจจัยคำจูน                  | Mean | SD   | แปลความ |
|------------------------------|------|------|---------|
| ด้านนโยบายและการบริหาร       | 3.65 | 0.55 | ปานกลาง |
| ด้านการควบคุมบังคับบัญชา     | 3.55 | 0.72 | ปานกลาง |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.89 | 0.67 | สูง     |
| ด้านสภาพการทำงาน             | 3.13 | 0.64 | ปานกลาง |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ    | 3.37 | 0.72 | ปานกลาง |
| ภาพรวมปัจจัยคำจูน            | 3.52 | 0.49 | ปานกลาง |

เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านของปัจจัยคำจูน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีรายละเอียดดังนี้

นโยบายและการบริหาร จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.66 (SD=0.55) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารรายข้อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการบริหารนโยบายการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชน ในหน่วยงานระดับอำเภอ หรือ CUP Board ค่าเฉลี่ย 3.01 (SD=1.28) ในระดับสูง ได้แก่ มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ ค่าเฉลี่ย 3.77 (SD=0.81) ได้รับการชี้แจงด้านนโยบายและแนวทางปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.74 (SD=0.67) นโยบายการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ค่าเฉลี่ย 3.84

(SD=0.68) มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.74 (SD=0.83) นโยบายการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง ค่าเฉลี่ย 3.84 (SD=0.64) ดังตารางที่ 10

| นโยบายและการบริหาร  | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1. มีโอกาสแสดงความคิดเห็นในการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่   | 3.77 | 0.81 | สูง     |
| 2. ได้รับการชี้แจงด้านนโยบาย และแนวทางปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพ จากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน                                 | 3.74 | 0.67 | สูง     |
| 3. นโยบายการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในหน่วยงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน  | 3.84 | 0.68 | สูง     |
| 4. มีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการวางแผนเพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ   | 3.74 | 0.83 | สูง     |
| 5. นโยบายการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง  | 3.84 | 0.64 | สูง     |
| 6. ได้รับมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการบริหารนโยบายการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชน ในหน่วยงานระดับอำเภอ หรือ CUP Board | 3.01 | 1.28 | ปานกลาง |
| ภาพรวมปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร  | 3.65 | 0.55 | ปานกลาง |

การควบคุมบังคับบัญชา จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชาในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.55 (SD=0.72) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชารายชื่อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับการติดตามตรวจสอบการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ จากผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ ค่าเฉลี่ย 3.53 (SD=0.94) ได้รับการแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.51 (SD=0.85) ผู้บังคับบัญชาเข้าใจสภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.59 (SD=0.84) เมื่อมีปัญหาด้านงานส่งเสริมสุขภาพที่เกินกำลังที่

จะแก้ไขผู้บังคับบัญชาได้ให้การช่วยเหลืออย่างดีค่าเฉลี่ย 3.56 (SD=0.93) ผู้บังคับบัญชาบริหารงานด้วยความยุติธรรมเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.43 (SD=0.95) ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพประสบความสำเร็จ ค่าเฉลี่ย 3.51 (SD=0.91) ในระดับสูง ได้แก่ผู้บังคับบัญชา ให้อิสระในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.73 (SD=0.87) ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| การควบคุมบังคับบัญชา   | Mean | SD   | แปลความ |
|--|------|------|---------|
| 1.ได้รับการติดตาม ตรวจสอบการทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ จากผู้บังคับบัญชาเป็นประจำ                   | 3.53 | 0.46 | ปานกลาง |
| 2.ได้รับการแนะนำแนวทางในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพจากผู้บังคับบัญชาอย่างสม่ำเสมอ                | 3.51 | 0.85 | ปานกลาง |
| 3.ผู้บังคับบัญชาเข้าใจสภาพในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงาน          | 3.59 | 0.84 | ปานกลาง |
| 4.เมื่อมีปัญหาด้านงานส่งเสริมสุขภาพที่เกินกำลังที่จะแก้ไขผู้บังคับบัญชาได้ให้การช่วยเหลืออย่างดี | 3.56 | 0.93 | ปานกลาง |
| 5.ผู้บังคับบัญชา บริหารงานด้วยความยุติธรรมเสมอ   | 3.43 | 0.95 | ปานกลาง |
| 6.ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพประสบความสำเร็จ                          | 3.51 | 0.91 | ปานกลาง |
| 7.ผู้บังคับบัญชา ให้อิสระในการตัดสินใจ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพเสมอ                         | 3.73 | 0.87 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยด้านการควบคุมบังคับบัญชา   | 3.55 | 0.72 | ปานกลาง |

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 (SD=0.67) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล รายข้อ ในระดับสูง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.94 (SD=0.80) เพื่อนร่วมงานในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคนไว้วางใจซึ่งใจและกัน ค่าเฉลี่ย 3.99 (SD=0.76) มีความสุขที่

ได้ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพร่วมกับทีมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.96 (SD=0.67) ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ค่าเฉลี่ย 4.00 (SD=0.78) เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัว สามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 3.74 (SD=0.96) สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงาน และผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา ค่าเฉลี่ย 3.75 (SD=0.91) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล   | Mean | SD   | แปลความ |
|--|------|------|---------|
| 1.เพื่อนร่วมงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพเป็นอย่างดี                                      | 3.94 | 0.80 | สูง     |
| 2.เพื่อนร่วมงานในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคนไว้วางใจซึ่งใจและกัน   | 3.99 | 0.76 | สูง     |
| 3.มีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพร่วมกับทีมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน                                | 3.96 | 0.67 | สูง     |
| 4.ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน                              | 4.00 | 0.78 | สูง     |
| 5.เมื่อได้รับความเดือดร้อนในเรื่องส่วนตัวสามารถขอความช่วยเหลือจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา | 3.74 | 0.96 | สูง     |
| 6.สามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา  | 3.75 | 0.91 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล   | 3.89 | 0.67 | สูง     |

สภาพการทำงาน จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านสภาพการทำงานในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.13 (SD=0.64) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านสภาพการทำงานรายข้อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ จำนวนบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสอดคล้องกับปริมาณงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 2.58 (SD=1.21) อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในศูนย์สุขภาพชุมชน เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพค่าเฉลี่ย

2.91 (SD=1.12) อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในศูนย์สุขภาพชุมชนมีคุณภาพดี สามารถนำมาใช้ได้  
 อย่างมีประสิทธิภาพ ค่าเฉลี่ย 3.20 (SD=0.91) สิ่งแวดล้อมในศูนย์สุขภาพชุมชนเอื้อต่อการ  
 ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.53 (SD=0.72) ศูนย์สุขภาพชุมชนมีการ  
 จัดหายานพาหนะเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ ค่าเฉลี่ย 2.59 (SD=1.19)  
 ศูนย์สุขภาพชุมชนมีการจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ  
 ค่าเฉลี่ย 2.91 (SD=1.00) ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์  
 สุขภาพชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 2.91 (SD=1.00) ในระดับสูง ได้แก่ ศูนย์สุขภาพชุมชน  
 มีระบบการป้องกันอันตรายที่อาจจะเกิดขึ้นกับบุคลากรเช่นระบบป้องกันการติดเชื้อฯ ค่าเฉลี่ย  
 3.84 (SD=0.65) ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านสภาพ  
 การทำงาน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์  
 สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| สภาพการทำงาน   | Mean | SD   | แปลความ |
|--|------|------|---------|
| 1.จำนวนบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสมดุล<br>กับปริมาณงานส่งเสริมสุขภาพ                                 | 2.58 | 1.21 | ปานกลาง |
| 2.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ ในศูนย์สุขภาพชุมชน<br>เพียงพอกับความต้องการในการปฏิบัติงานส่งเสริม<br>สุขภาพ | 2.91 | 1.12 | ปานกลาง |
| 3.อุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ในศูนย์สุขภาพชุมชนมี<br>คุณภาพดีสามารถนำมาใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ            | 3.20 | 0.91 | ปานกลาง |
| 4.สิ่งแวดล้อมในศูนย์สุขภาพชุมชนเอื้อต่อการ<br>ปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างเหมาะสม                         | 3.53 | 0.72 | ปานกลาง |
| 5.ศูนย์สุขภาพชุมชนมีการจัดหายานพาหนะเพื่อใช้ใน<br>การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ                  | 2.59 | 1.19 | ปานกลาง |
| 6.ศูนย์สุขภาพชุมชน จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกใน<br>การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอ                 | 2.91 | 1.00 | ปานกลาง |
| 7.ศูนย์สุขภาพชุมชนมีระบบป้องกันอันตรายที่อาจจะ<br>เกิดขึ้นกับบุคลากรเช่นระบบป้องกันการติดเชื้อฯ            | 3.84 | 0.65 | สูง     |
| 8.ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงาน<br>ส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างสม่ำเสมอ              | 3.56 | 0.85 | ปานกลาง |
| ภาพรวมปัจจัยด้านสภาพการทำงาน   | 3.13 | 0.64 | ปานกลาง |

คำตอบแทนและสวัสดิการ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ ในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 (SD=0.72) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านคำตอบแทนและสวัสดิการรายข้อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ ได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆเหมาะสมกับภาระงาน ค่าเฉลี่ย 3.18 (SD=1.06) ระบบการจ่ายคำตอบแทนหรือเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงานปัจจุบัน มีความเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.08 (SD=1.11) รายได้จากการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพทำให้ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น ค่าเฉลี่ย 2.94 (SD=1.06) ในระดับสูง ได้แก่ การได้คำตอบแทนการปฏิบัติงานควรจ่ายตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ค่าเฉลี่ย 3.68 (SD=1.01) ได้รับอนุญาตให้ลา หรือหยุดพักงานตามสิทธิและเหตุผลความจำเป็นอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.99 (SD=0.87) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ยส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านคำตอบแทนและสวัสดิการในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| คำตอบแทนและสวัสดิการ  | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1.ท่านได้รับเงินเดือนและสวัสดิการต่างๆเหมาะสมกับภาระงาน                         | 3.18 | 1.06 | ปานกลาง |
| 2.ระบบการจ่ายคำตอบแทนหรือเบี่ยงเบนในการปฏิบัติงานปัจจุบัน มีความเหมาะสม         | 3.08 | 1.11 | ปานกลาง |
| 3.รายได้จากการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพทำให้ครอบครัวมีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น | 2.94 | 1.06 | ปานกลาง |
| 4.การได้คำตอบแทนการปฏิบัติงานควรจ่ายตามผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่            | 3.68 | 1.01 | สูง     |
| 5.ได้รับอนุญาตให้ลา หรือหยุดพักงานตามสิทธิและเหตุผลความจำเป็นอย่างเหมาะสม       | 3.99 | 0.87 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยด้านคำตอบแทนและสวัสดิการ  | 3.37 | 0.72 | ปานกลาง |

4.1.2.3 ภาพรวมของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.70 (SD=0.37) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.88 (SD=0.35) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง

ค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.42) ด้านลักษณะของงาน มีระดับการปฏิบัติงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.13 (SD=0.45) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.72 (SD=0.49) ด้านความรับผิดชอบมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย 3.92 (SD=0.43) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.70(SD=0.57) และภาพรวมปัจจัยค้ำจุน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.52 (SD=0.49) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.65 (SD=0.55) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีระดับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.55 (SD=0.72) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 (SD=0.67) ด้านสภาพการทำงานมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.13 (SD=0.64) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 (SD=0.72) ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปรความเกี่ยวกับ แรงจูงใจ รายด้าน

| แรงจูงใจ                     | Mean | SD   | แปลความ |
|------------------------------|------|------|---------|
| <b>ปัจจัยจูงใจ</b>           |      |      |         |
| ด้านความสำเร็จของงาน         | 3.91 | 0.42 | สูง     |
| ด้านลักษณะของงาน             | 4.13 | 0.45 | สูง     |
| ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ | 3.72 | 0.49 | สูง     |
| ด้านความรับผิดชอบ            | 3.92 | 0.43 | สูง     |
| ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง    | 3.70 | 0.57 | สูง     |
| <b>ปัจจัยค้ำจุน</b>          |      |      |         |
| ด้านนโยบายและการบริหาร       | 3.65 | 0.55 | ปานกลาง |
| ด้านการควบคุมบังคับบัญชา     | 3.55 | 0.72 | ปานกลาง |
| ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 3.89 | 0.67 | สูง     |
| ด้านสภาพการทำงาน             | 3.13 | 0.64 | ปานกลาง |
| ด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการ    | 3.37 | 0.72 | ปานกลาง |
| ภาพรวมแรงจูงใจ               | 3.70 | 0.37 | สูง     |

#### 4.1.3 การสนับสนุนจากองค์กร

ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กร จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 (SD=0.56) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร รายข้อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ ภาพรวมด้านบุคลากร ค่าเฉลี่ย 2.99 (SD=0.72) ภาพรวมด้านงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 3.17 (SD=0.74) ภาพรวมด้านวัสดุ ค่าเฉลี่ย 3.15 (SD=0.81) ในระดับสูง ภาพรวมด้านระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน ค่าเฉลี่ย 3.89 (SD=0.73) ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร รายด้าน

| ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร | Mean | SD   | แปลความ |
|--------------------------------|------|------|---------|
| ด้านบุคลากร                    | 2.99 | 0.72 | ปานกลาง |
| ด้านงบประมาณ                   | 3.17 | 0.74 | ปานกลาง |
| ด้านวัสดุ                      | 3.15 | 0.81 | ปานกลาง |
| ด้านระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน     | 3.89 | 0.73 | สูง     |
| ภาพรวม                         | 3.30 | 0.56 | ปานกลาง |
| ปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร |      |      |         |

เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านของปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีรายละเอียดดังนี้

4.1.3.1 ด้านบุคลากร จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านบุคลากร ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.99 (SD=0.72) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านบุคลากร รายข้อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 2.90 (SD=1.11) หน่วยงานมีจำนวนบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 2.47 (SD=1.07) หน่วยงานมีส่วนร่วมในการเลือกสรรบุคลากรมาปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 2.59 (SD=1.10) ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง ค่าเฉลี่ย 3.30 (SD=0.91) ในระดับสูง ได้แก่ การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรจะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพเพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.74 (SD=0.95) ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านบุคลากร  
ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน  
จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยด้านบุคลากร  | Mean | SD   | แปลความ |
|--|------|------|---------|
| 1.หน่วยงานมีการวางแผนกำลังคนให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ                               | 2.90 | 1.11 | ปานกลาง |
| 2.หน่วยงานมีจำนวนบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ                                       | 2.47 | 1.07 | ปานกลาง |
| 3.หน่วยงานมีส่วนร่วมในการเลือกสรรบุคลากรมาปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ                                 | 2.59 | 1.10 | ปานกลาง |
| 4.ได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะและการอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง | 3.30 | 0.91 | ปานกลาง |
| 5.การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรจะทำให้ประสิทธิผลการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพเพิ่มขึ้น            | 3.74 | 0.95 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยด้านบุคลากร  | 2.99 | 0.72 | ปานกลาง |

4.1.3.2 งบประมาณ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านงบประมาณในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 (SD=0.74) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านงบประมาณรายข้อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานมีการวางแผนงบประมาณสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 3.47 (SD=0.82) ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในพื้นที่มีส่วนร่วมในการวางแผนและการสนับสนุนงบประมาณ ค่าเฉลี่ย 3.21(SD=0.97) การจัดสรรงบประมาณมีความเพียงพอกับกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 2.84 (SD=1.04) และการใช้จ่ายด้านงานส่งเสริมสุขภาพเป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนงานทุกกิจกรรม ค่าเฉลี่ย 3.20 (SD=0.94) ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านงบประมาณ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยด้านงบประมาณ  | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1.หน่วยงานมีการวางแผนงบประมาณสอดคล้องกับแผนปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ                   | 3.47 | 0.82 | ปานกลาง |
| 2.ชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในพื้นที่ มีส่วนร่วมในการวางแผนและการสนับสนุนงบประมาณ | 3.21 | 0.97 | ปานกลาง |
| 3.การจัดสรรงบประมาณมีความเพียงพอต่อกิจกรรม  | 2.84 | 1.04 | ปานกลาง |
| 4.การใช้จ่ายดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพเป็นไปตามกิจกรรมที่กำหนดในแผนงานทุกกิจกรรม         | 3.20 | 0.94 | ปานกลาง |
| ภาพรวมปัจจัยด้านงบประมาณ  | 3.17 | 0.74 | ปานกลาง |

4.1.3.3 วัสดุ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านวัสดุ ในภาพรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 (SD=0.81) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านวัสดุรายข้อ ในระดับปานกลาง ได้แก่ หน่วยงานให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอและพร้อมใช้อยู่เสมอ ค่าเฉลี่ย 3.11 (SD=0.94) มีการวางแผนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ด้านส่งเสริมสุขภาพที่ตรงกับความต้องการตามสภาพปัญหา ค่าเฉลี่ย 3.25 (SD=0.89) การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์มีความคล่องตัวทันต่อการใช้งาน ค่าเฉลี่ย 3.11 (SD=0.95) และมีการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะการใช้วัสดุอุปกรณ์ ค่าเฉลี่ย 3.13 (SD=0.93) ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านวัสดุ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยด้านวัสดุ   | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1.หน่วยงาน ให้การสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างเพียงพอและพร้อมใช้อยู่เสมอ | 3.11 | 0.94 | ปานกลาง |
| 2.มีการวางแผนจัดหาวัสดุอุปกรณ์ด้านส่งเสริมสุขภาพที่ตรงกับความต้องการตามสภาพปัญหา                  | 3.25 | 0.89 | ปานกลาง |
| 3.การจัดสรรวัสดุอุปกรณ์มีความคล่องตัวทันต่อการใช้งาน  | 3.11 | 0.95 | ปานกลาง |
| 4.มีการอบรมให้ความรู้เพื่อเพิ่มทักษะการใช้วัสดุอุปกรณ์  | 3.13 | 0.93 | ปานกลาง |
| ภาพรวมปัจจัยด้านวัสดุ   | 3.15 | 0.81 | ปานกลาง |

4.1.3.4 ระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยด้านระบบข้อมูลเกี่ยวกับงานในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 (SD=0.73) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านวัสดุรายชื่อ ในระดับสูง ได้แก่ มีบัตรบันทึกข้อมูลสุขภาพผู้รับบริการที่มีความต่อเนื่อง สามารถค้นหาได้ง่าย ค่าเฉลี่ย 3.72 (SD=0.88) มีการจัดระบบข้อมูลการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ข้อมูลบันทึกประวัติเป็นรายครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.84 (SD=0.84) มีการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูล ค่าเฉลี่ย 4.00 (SD=0.85) และมีการใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล ค่าเฉลี่ย 4.01 (SD=0.85) ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยด้านระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยด้านระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน  | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1. มีบัตรบันทึกข้อมูลสุขภาพผู้รับบริการที่มีความต่อเนื่อง สามารถค้นหาได้ง่าย      | 3.72 | 0.88 | สูง     |
| 2. มีการจัดระบบข้อมูลการดูแลผู้ป่วยโรคเรื้อรัง ข้อมูลบันทึกประวัติเป็นรายครอบครัว | 3.84 | 0.84 | สูง     |
| 3. มีการใช้คอมพิวเตอร์ในการจัดเก็บข้อมูล  | 4.00 | 0.85 | สูง     |
| 4. มีการใช้คอมพิวเตอร์ในการประมวลผลข้อมูล   | 4.01 | 0.85 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยด้านระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน  | 3.89 | 0.73 | สูง     |

#### 4.1.4 การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ

ภาพรวมการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.12 (SD=0.50) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ รายด้าน ในระดับสูง ได้แก่ ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มหญิงมีครรภ์ ค่าเฉลี่ย 4.39 (SD=0.56) ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี ค่าเฉลี่ย 4.15 (SD=0.62) ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.09 (SD=0.61) และภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยสูงอายุ ค่าเฉลี่ย 3.87 (SD=0.71) ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ รายด้าน

| ปัจจัยการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ       | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1. กลุ่มหญิงมีครรภ์                     | 4.39 | 0.56 | สูง     |
| 2. กลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี                 | 4.15 | 0.62 | สูง     |
| 3. กลุ่มวัยทำงาน                        | 4.09 | 0.61 | สูง     |
| 4. กลุ่มวัยสูงอายุ                      | 3.87 | 0.71 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ | 4.12 | 0.50 | สูง     |

เมื่อพิจารณาปัจจัยรายด้านของปัจจัย ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีรายละเอียดดังนี้

4.1.4.1 กลุ่มหญิงมีครรภ์ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มหญิงมีครรภ์ ในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.39 (SD=0.56) เมื่อพิจารณาปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มหญิงมีครรภ์ รายข้อ ในระดับสูง ได้แก่ หญิงมีครรภ์ในพื้นที่รับผิดชอบมีและใช้สมุดบันทึกสุขภาพแม่และเด็กตั้งแต่ครั้งแรกที่มาฝากครรภ์ ค่าเฉลี่ย 4.65 (SD=0.64) หญิงมีครรภ์ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับการฝากครรภ์ครบ 4 ครั้งตามเกณฑ์มาตรฐาน ค่าเฉลี่ย 4.49 (SD=0.71) หญิงมีครรภ์ในพื้นที่รับผิดชอบมีภาวะโภชนาการปกติตลอดการตั้งครรภ์และคลอดบุตรออกมา น้ำหนักปกติตามเกณฑ์ (2,500 กรัมขึ้นไป) ค่าเฉลี่ย 4.34 (SD=0.68) หญิงมีครรภ์ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับคำปรึกษา ก่อนและหลังการตรวจเลือด (HCT/CBC/VDRL/DCIP/HIV) เมื่อรับบริการฝากครรภ์ ค่าเฉลี่ย 4.54 (SD=0.76) และประเมินและวิเคราะห์ความเครียดหญิงมีครรภ์ ค่าเฉลี่ย 3.95 (SD=0.95) ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มหญิงมีครรภ์ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มหญิงมีครรภ์  | Mean | SD   | แปลความ |
|--|------|------|---------|
| 1.หญิงมีครรภ์ในพื้นที่รับผิดชอบมีและใช้สมุดบันทึกสุขภาพแม่และเด็กตั้งแต่ครั้งแรกที่มาฝากครรภ์                                  | 4.65 | 0.64 | สูง     |
| 2.หญิงมีครรภ์ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับการฝากครรภ์ครบ 4 ครั้งตามเกณฑ์มาตรฐาน   | 4.49 | 0.71 | สูง     |
| 3.หญิงมีครรภ์ในพื้นที่รับผิดชอบมีภาวะโภชนาการปกติตลอดการตั้งครรภ์และคลอดบุตรออกมา น้ำหนักปกติตามเกณฑ์ (2,500 กรัมขึ้นไป)       | 4.34 | 0.68 | สูง     |
| 4.หญิงมีครรภ์ในพื้นที่รับผิดชอบได้รับคำปรึกษา ก่อนและหลังการตรวจเลือด ( HCT / CBC / VDRL / DCIP / HIV ) เมื่อรับบริการฝากครรภ์ | 4.54 | 0.76 | สูง     |
| 5.ประเมินและวิเคราะห์ความเครียดหญิงมีครรภ์   | 3.95 | 0.95 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มหญิงมีครรภ์  | 4.39 | 0.56 | สูง     |

4.1.4.2 กลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี ในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.15 (SD=0.62) เมื่อพิจารณาปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี รายข้อ ในระดับสูง ได้แก่การได้รับการประเมินพัฒนาการตามบริการมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย 4.28 (SD=0.72) การได้รับวัคซีนป้องกันโรคครบตามเกณฑ์ ค่าเฉลี่ย 4.59 (SD=0.57) การให้ความรู้และคำแนะนำการเลี้ยงดูเด็กแก่ผู้ปกครอง ค่าเฉลี่ย 4.36 (SD=0.72) และในระดับปานกลาง การตรวจคัดกรองโรคพร่องไทรอยด์ฮอร์โมนแต่กำเนิด ค่าเฉลี่ย 3.37 (SD=1.38) ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี            | Mean | SD   | แปลความ |
|--|------|------|---------|
| 1.การได้รับการประเมินพัฒนาการตามบริการมาตรฐาน        | 4.28 | 0.72 | สูง     |
| 2.การได้รับวัคซีนป้องกันโรคครบตามเกณฑ์               | 4.59 | 0.57 | สูง     |
| 3.การให้ความรู้และคำแนะนำการเลี้ยงดูเด็กแก่ผู้ปกครอง | 4.36 | 0.72 | สูง     |
| 4.การตรวจคัดกรองโรคพร่องไทรอยด์ฮอร์โมนแต่กำเนิด      | 3.37 | 1.38 | ปานกลาง |
| ภาพรวมปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี      | 4.15 | 0.62 | สูง     |

4.1.4.3 กลุ่มวัยทำงาน จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยทำงาน ในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.09 (SD=0.61) เมื่อพิจารณาปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยทำงาน รายข้อ ในระดับสูง ได้แก่ ให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับอุบัติเหตุและอุบัติภัยในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.04 (SD=0.71) การตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก ค่าเฉลี่ย 4.04 (SD=0.77) การตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านม ค่าเฉลี่ย 4.20 (SD=0.70) และการตรวจคัดกรองโรคหัวใจ และหลอดเลือด ค่าเฉลี่ย 4.09 (SD=0.73) ดังตารางที่ 24

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยทำงาน ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยทำงาน                              | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1.ให้ความรู้และคำแนะนำเกี่ยวกับอุบัติเหตุและอุบัติภัยในการทำงาน | 4.04 | 0.71 | สูง     |
| 2.การตรวจคัดกรองมะเร็งปากมดลูก                                  | 4.04 | 0.77 | สูง     |
| 3.การตรวจคัดกรองมะเร็งเต้านม                                    | 4.20 | 0.70 | สูง     |
| 4.การตรวจคัดกรองโรคหัวใจ และหลอดเลือด                           | 4.09 | 0.73 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยทำงาน                        | 4.09 | 0.61 | สูง     |

4.1.4.4 กลุ่มวัยสูงอายุ จากข้อมูลของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยสูงอายุ ในภาพรวมส่วนใหญ่ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.87 (SD=0.71) เมื่อพิจารณาปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยสูงอายุ รายข้อ ในระดับสูง ได้แก่ ผู้สูงอายุได้รับการตรวจร่างกายเพื่อประเมินพฤติกรรมเสี่ยงและภาวะสุขภาพ ค่าเฉลี่ย 4.03 (SD=0.70) และมีชมรมผู้สูงอายุที่มีการออกกำลังกายเป็นประจำสม่ำเสมอ ค่าเฉลี่ย 3.73 (SD=0.89) ดังตารางที่ 25

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการแปลความเกี่ยวกับปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยสูงอายุ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยสูงอายุ                                    | Mean | SD   | แปลความ |
|---|------|------|---------|
| 1.ผู้สูงอายุได้รับการตรวจร่างกายเพื่อประเมินพฤติกรรมเสี่ยงและภาวะสุขภาพ | 4.03 | 0.70 | สูง     |
| 2.มีชมรมผู้สูงอายุที่มีการออกกำลังกายเป็นประจำสม่ำเสมอ                  | 3.73 | 0.89 | สูง     |
| ภาพรวมปัจจัยการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยสูงอายุ                              | 3.87 | 0.71 | สูง     |

#### 4.1.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

การหาค่าความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรโดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Coefficient) ของตัวแปร กรณีตัวแปรที่เป็นข้อมูลนามสเกล และ Spearman Rank Correlation ใช้ในการหาความสัมพันธ์ ในกรณีข้อมูล มีการแจกแจงแบบไม่ปกติ ผู้วิจัย ได้จัดทำตัวแปรหุ่น และให้ค่า เป็น 1 ส่วนตัวแปรที่เหลือกำหนดค่าให้เป็น 0 กำหนดตัวแปรดังนี้ เพศ (X1) หญิง = 1 ชาย = 0 กลุ่มอายุ 40-49 ปี (X2) = 1 กลุ่มอายุอื่น = 0 สถานภาพคู่ (X3) = 1 สถานภาพอื่น = 0 การศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (X4) = 1 การศึกษาระดับอื่น = 0 กลุ่มรายได้ 5,000-10,000 บาท (X5) = 1 กลุ่มรายได้อื่น = 0 ประสบการณ์ปฏิบัติงาน 11-20 ปี (X6) = 1 กลุ่มอื่น = 0 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข (X7) = 1 ตำแหน่งอื่น = 0 เคยรับการฝึกอบรม (X8) = 1 ไม่เคยรับการฝึกอบรม = 0 ความสำเร็จของงาน (X9) ลักษณะของงาน (X10) การได้รับการยอมรับนับถือ (X11) ความรับผิดชอบ (X12) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (X13) นโยบาย และการบริหาร (X14) การควบคุมบังคับบัญชา (X15) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (X16) สภาพการทำงาน (X17) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X18) บุคลากร (X19) งบประมาณ (X20) วัสดุ (X21) ระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน (X22) และ การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มหญิงมีครรภ์ กลุ่มเด็กแรกเกิด-5 ปี กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มวัยสูงอายุ (Y)

จากการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ พบว่าตัวแปร ความรับผิดชอบ (X12) กับ การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มหญิงมีครรภ์ กลุ่มเด็กแรกเกิด-5 ปี กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มวัยสูงอายุ (Y) มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย ( $r = 0.371$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และมีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าตัวแปรอื่น ๆ การควบคุมบังคับบัญชา (X15) กับ การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มหญิงมีครรภ์ กลุ่มเด็กแรกเกิด-5 ปี กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มวัยสูงอายุ (Y) มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือแทบไม่มีความสัมพันธ์ ( $r = 0.183$ ,  $p\text{-value} < 0.049$ ) และมีค่าความสัมพันธ์น้อยกว่าตัวแปรอื่น ๆ จากตัวแปรที่มีความสัมพันธ์จากการวิเคราะห์ตัวแปรจากตัวแปรทั้งหมด ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มหญิงมีครรภ์ กลุ่มเด็กแรกเกิด-5 ปี กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มวัยสูงอายุ (Y) คือ อายุ (X2) ( $r = 0.058$ ,  $p\text{-value} < 0.535$ ) สถานภาพ (X3) ( $r = 0.092$ ,  $p\text{-value} < 0.324$ ) รายได้ (X5) ( $r = 0.049$ ,  $p\text{-value} < 0.600$ ) ประสบการณ์ปฏิบัติงาน (X6) ( $r = 0.029$ ,  $p\text{-value} < 0.760$ ) ตำแหน่งในสายงาน (X7) ( $r = -0.062$ ,  $p\text{-value} < 0.509$ ) การฝึกอบรม (X8) ( $r = -0.036$ ,  $p\text{-value} < 0.703$ ) นโยบายและการบริหาร (X14) ( $r = 0.173$ ,  $p\text{-value} < 0.063$ ) สภาพการทำงาน (X17) ( $r = 0.151$ ,  $p\text{-value} < 0.105$ ) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (X18) ( $r = 0.082$ ,  $p\text{-value} < 0.383$ ) บุคลากร (X19) ( $r = 0.181$ ,  $p\text{-value} < 0.052$ ) งบประมาณ (X20) ( $r = 0.168$ ,  $p\text{-value} < 0.071$ ) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ

การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพในกลุ่มหญิงมีครรภ์ กลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี กลุ่มวัยทำงาน กลุ่มวัยสูงอายุ (Y) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ (X1) ระดับการศึกษา(X4) ความสำเร็จของงาน(X9) ลักษณะของงาน (X10) การได้รับการยอมรับนับถือ(X11) ความรับผิดชอบ(X12) ความก้าวหน้าในตำแหน่ง(X13) การควบคุมบังคับบัญชา(X15) ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล(X16) วัสดุ(21) ระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน(X22) ดังตารางที่ 26 และตารางที่ 27

ตารางที่ 26 ค่าเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ

| ตัวแปร | X1     | X2      | X3       | X4      | X5      | X6      | X7      | X8     | X9      |
|--------|--------|---------|----------|---------|---------|---------|---------|--------|---------|
| X1     | 1.000  |         |          |         |         |         |         |        |         |
| X2     | 0.213* | 1.000   |          |         |         |         |         |        |         |
| X3     | 0.149  | -0.475* | 1.000    |         |         |         |         |        |         |
| X4     | -0.030 | -0.153  | 0.072    | 1.000   |         |         |         |        |         |
| X5     | 0.0127 | 0.872** | -0.406** | -0.096  | 1.000   |         |         |        |         |
| X6     | 0.179  | 0.859** | -0.510** | -0.140  | 0.798** | 1.000   |         |        |         |
| X7     | -0.045 | 0.677** | -0.339** | -0.221* | 0.655** | 0.680** | 1.000   |        |         |
| X8     | 0.022  | -0.191* | 0.035    | 0.094   | -0.154  | -0.169  | -0.183* | 1.000  |         |
| X9     | -0.035 | -0.102  | 0.145    | 0.208*  | -0.038  | -0.152  | -0.022  | 0.061  | 1.000   |
| Y      | 0.191* | 0.058   | 0.092    | 0.185*  | 0.049   | 0.029   | -0.062  | -0.036 | 0.315** |

\* มีนัยสำคัญที่ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญที่ 0.01

ตารางที่ 26 ค่าเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่าง ตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ หรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับ การปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ (ต่อ)

| ตัวแปร | X10     | X11     | X12     | X13     | X14     | X15     | X16     | X17     | X18   |
|--------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|---------|-------|
| X10    | 1.000   |         |         |         |         |         |         |         |       |
| X11    | 0.548** | 1.000   |         |         |         |         |         |         |       |
| X12    | 0.541** | 0.428** | 1.000   |         |         |         |         |         |       |
| X13    | 0.377** | 0.409** | 0.469** | 1.000   |         |         |         |         |       |
| X14    | 0.421** | 0.608** | 0.339** | 0.450** | 1.000   |         |         |         |       |
| X15    | 0.217*  | 0.471** | 0.280** | 0.535** | 0.509** | 1.000   |         |         |       |
| X16    | 0.500** | 0.437** | 0.440** | 0.431** | 0.495** | 0.522** | 1.000   |         |       |
| X17    | 0.137   | 0.350** | 0.209*  | 0.207*  | 0.425** | 0.415** | 0.238*  | 1.000   |       |
| X18    | 0.066   | 0.158   | 0.121   | 0.358** | 0.354** | 0.394** | 0.213*  | 0.482** | 1.000 |
| Y      | 0.318*  | 0.323** | 0.371** | 0.266** | 0.173   | 0.183*  | 0.365** | 0.151   | 0.082 |

  

| ตัวแปร | X19     | X20     | X21     | X22     | Y     |
|--------|---------|---------|---------|---------|-------|
| X19    | 1.000   |         |         |         |       |
| X20    | 0.597** | 1.000   |         |         |       |
| X21    | 0.565** | 0.593** | 1.000   |         |       |
| X22    | 0.082   | 0.145   | 0.254** | 1.000   |       |
| Y      | 0.181   | 0.168   | 0.217*  | 0.365** | 1.000 |

\* มีนัยสำคัญที่ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญที่ 0.01

ตารางที่ 27 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างตัวแปรต้นกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ

| ปัจจัย                   | ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ |         |
|--------------------------|--|---------|
|                          | สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน(r)      | p-value |
| เพศ                      | 0.191*                                     | 0.040   |
| ระดับการศึกษา            | 0.185*                                     | 0.047   |
| ความสำเร็จของงาน         | 0.315**                                    | 0.001   |
| ลักษณะของงาน             | 0.318**                                    | 0.001   |
| การได้รับการยอมรับนับถือ | 0.323**                                    | <.001   |
| ความรับผิดชอบ            | 0.371**                                    | <.001   |
| ความก้าวหน้าในตำแหน่ง    | 0.266**                                    | 0.004   |
| การควบคุมบังคับบัญชา     | 0.183*                                     | 0.049   |
| ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล | 0.365**                                    | <.001   |
| วัสดุ                    | 0.217*                                     | 0.019   |
| ระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน   | 0.365**                                    | <.001   |

ที่ระดับความเชื่อมั่น 95%

#### 4.1.6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด มีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะทั้งหมด 35 ฉบับ จากแบบสอบถามทั้งหมด 116 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 30.17 พบว่า กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะดังนี้

4.1.6.1 ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาอุปสรรคคือ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาคือ นโยบายของผู้บริหารไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน คิดเป็นร้อยละ 17.14

4.1.6.2 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาอุปสรรคคือ ขาดการสนับสนุนปัจจัยการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ คิดเป็นร้อยละ 68.57 รองลงมาคือ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ทันเวลาตามกำหนด คิดเป็นร้อยละ 17.14 เจ้าหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 14.28 สิ่งที่เอื้อต่อการทำงานไม่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบ IT คิดเป็นร้อยละ 8.57 ตามลำดับ

4.1.6.3 ด้านการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาอุปสรรคคือ ขาดความร่วมมือจากชุมชน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ ขาดการติดตามและประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 37.14 การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 28.57 บุคลากรขาดจิตสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 25.71 ดังตารางที่ 28

ตารางที่ 28 จำนวน และ ร้อยละของปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ

| ปัญหาอุปสรรค  | (n = 35) |        | ข้อเสนอแนะ  |
|---|----------|--------|---|
|   | จำนวน    | ร้อยละ |   |
| <b>ด้านปัจจัยแรงจูงใจ</b>   |          |        |   |
| 1.ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์  | 7        | 20.00  | - ใช้หลักธรรมมาภิบาลในการปกครอง   |
| 2.นโยบายของผู้บริหารไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน                                | 6        | 17.14  | - จัดให้มีการประชุมร่วมในการกำหนดนโยบายร่วมกัน  |
| <b>ด้านการสนับสนุนจากองค์กร</b>   |          |        |   |
| 3.ขาดการสนับสนุนปัจจัยการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ                          | 24       | 68.57  | - ควรสนับสนุนปัจจัยการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุให้ต่อเนื่อง   |
| 4.ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ทันเวลาตามกำหนด                              | 6        | 17.14  | - ควรจัดสรรงบประมาณให้ทันช่วงเวลาที่จะดำเนินงาน<br>- ควรมีการวางแผนตั้งแต่ต้นปีงบประมาณ และลงมือทำงานตามแผนงานทันที |
| 5.เจ้าหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน                                 | 5        | 14.28  | - ควรส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนงานอย่างแท้จริง  |
| 6.สิ่งที่เอื้อต่อการทำงานไม่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบ IT                | 3        | 8.57   | - เพิ่มสมรรถนะของระบบ IT และคอมพิวเตอร์ให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้น  |
| <b>ด้านการปฏิบัติงานส่งเสริมฯ</b>   |          |        |   |
| 7.การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร | 10       | 28.57  | - ควรแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร   |

ตารางที่ 28 จำนวน และ ร้อยละของปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ (ต่อ)

| ปัญหาอุปสรรค  | (n = 35) |        | ข้อเสนอแนะ   |
|---|----------|--------|--|
|   | จำนวน    | ร้อยละ |  |
| 8.บุคลากรขาดจิตสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย | 9        | 25.71  | - ควรจัดให้มีการประชุม / อบรม / สัมมนา / ศึกษาดูงานเพื่อเพิ่มศักยภาพของเจ้าหน้าที่อย่างต่อเนื่อง |
| 9.ขาดความร่วมมือจากชุมชน                                    | 20       | 57.14  | - ส่งเสริมให้เกิดความร่วมมือของชุมชนในการจัดทำแผนงานร่วมกัน                                      |
| 10. ขาดการติดตาม และ ประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง             | 13       | 37.14  | - ควรมีการติดตามควบคุมกำกับจากผู้บังคับบัญชาที่สูงขึ้น เช่น สาธารณสุขอำเภออย่างสม่ำเสมอ          |

#### 4.2 อภิปรายผล

ผลการศึกษา ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า

##### 4.2.1 ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่รับผิดชอบงานส่งเสริมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิพบว่า มีจำนวนเพศหญิงมากกว่าเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 59.50 ซึ่งเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพส่วนมากจะเป็นเพศหญิง กลุ่มอายุส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง 30-39 ปี และ 40-49 ปี คิดเป็นร้อยละ 37.10 ซึ่งเห็นได้ว่าผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพส่วนใหญ่จะอยู่ในวัยกลางคน มีสถานภาพคู่ คิดเป็นร้อยละ 71.60 และส่วนใหญ่จบการศึกษาในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 75.00 รายได้ประจำเฉลี่ย 16,975.07 บาท สำหรับประสบการณ์ในการปฏิบัติงานตั้งแต่ 11-20 ปี คิดเป็นร้อยละ 39.70 ผู้ปฏิบัติงานด้านส่งเสริมสุขภาพ ส่วนมากจะเป็นตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขหรือหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน คิดเป็นร้อยละ 33.60 เจ้าหน้าที่สาธารณสุขส่วนใหญ่ไม่ได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพในปีงบประมาณที่ผ่านมา คิดเป็นร้อยละ 64.70

##### 4.2.2 ปัจจัยแรงจูงใจ

ภาพรวมของแรงจูงใจ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.70 (SD=0.37) ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของมะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ที่พบว่า เจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีแรงจูงใจอยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของฉนิชา แวนแคว้น (2547) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานโดยรวมของ

เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6 อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของสังคม ศุภรัตน์กุล (2546) ที่พบว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง และการศึกษาของนันทิยา ชุมช่วย (2542) ที่พบว่า หัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป มีแรงจูงใจในการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง และการศึกษาของสมศักดิ์ สุเมธยาจารย์ (2542) ที่พบว่า คณะกรรมการประสานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดชุมพร มีปัจจัยแรงจูงใจรวมส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายปัจจัยพบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจ ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.88 (SD=0.35) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านความสำเร็จของงาน มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย 3.91 (SD=0.42) ด้านลักษณะของงาน มีระดับการปฏิบัติงานในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.13 (SD=0.45) ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.72 (SD=0.49) ด้านความรับผิดชอบ มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูงค่าเฉลี่ย 3.92 (SD=0.43) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.70 (SD=0.57) และภาพรวมปัจจัยค่าจูง ในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.52 (SD=0.49) เมื่อพิจารณารายปัจจัย พบว่า ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหาร มีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.65 (SD=0.55) ด้านการควบคุมบังคับบัญชา มีระดับการปฏิบัติงานในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.55 (SD=0.72) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 (SD=0.67) ด้านสภาพการทำงานมีระดับการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.13 (SD=0.64) และด้านค่าตอบแทนและสวัสดิการมีระดับการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.37 (SD=0.72) สรุปได้ว่าแรงจูงใจในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อยู่ในระดับสูง

#### 4.2.3 การสนับสนุนจากองค์กร

ภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กร พบว่าปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 (SD=0.56) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการสนับสนุนจากองค์กร รายข้อ ได้แก่ ภาพรวมด้านบุคลากรอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.99 (SD=0.72) เมื่อเปรียบเทียบกับปริมาณงานแล้วจะพบว่าปริมาณงานไม่สมดุลกับอัตรากำลังคนที่มีอยู่ จำนวนบุคลากรมีไม่เพียงพอสำหรับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพเนื่องจากการพัฒนาสถานีอนามัยเดิมให้เป็นศูนย์สุขภาพชุมชน ตามนโยบายสร้างสุขภาพ พ.ศ.2545 ที่จะพัฒนาสถานีอนามัยให้เป็นศูนย์สุขภาพชุมชนทั่วประเทศ แต่เนื่องจากศูนย์สุขภาพชุมชนมีภาระกิจที่ต้องสร้างสุขภาพให้กับประชาชนในพื้นที่ ดังนั้นปริมาณงานที่จะต้องดำเนินการจึงเพิ่มขึ้นจากปริมาณของสถานีอนามัยเดิม แต่เนื่องจำนวนเจ้าหน้าที่

สาธารณสุขที่เคยปฏิบัติงานที่สถานีนอนามัย ได้ปรับเปลี่ยนมาปฏิบัติงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนไม่ได้มีจำนวนเพิ่มขึ้นตามปริมาณงาน จึงทำให้อัตรากำลังของเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน เพราะถ้ามีจำนวนเจ้าหน้าที่ที่เพียงพอและมีความเหมาะสมกับหน้าที่การงานและมีการจัดการที่ดี จะทำให้การทำงานสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี (ทองหล่อ เดชไทย, 2545) ภาพรวมด้านงบประมาณอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 (SD=0.74) พบว่า งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรในการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพไม่ได้รับตามกำหนดเวลา และไม่สามารถเบิกจ่ายได้ทันเวลาตามแผนที่กำหนดไว้ เพราะปัจจัยด้านการเงินเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับผู้บริหารที่จะต้องใช้ในการดำเนินงาน ถ้าหากการบริหารงานไม่ได้รับการสนับสนุนทางการเงิน จะทำให้การดำเนินกิจกรรมต่างไม่ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้ (ปิยธิดา ตรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช 2530) ภาพรวมด้านวัสดุ อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 (SD=0.81) พบว่าศูนย์สุขภาพชุมชนมีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน การวางแผนจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ในการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพ การจัดหาวัสดุอุปกรณ์ควรที่จะได้มาหลายวิธี เช่น การซื้อ การจ้าง การผลิตเอง การแลกเปลี่ยน และการจัดทำทะเบียนควบคุมการเบิก-จ่ายวัสดุอุปกรณ์ รวมทั้งการซ่อมแซมวัสดุอุปกรณ์เมื่อเกิดการชำรุดหรือเสียหายและการจำหน่ายและการจัดหาทดแทนวัสดุอุปกรณ์ที่ชำรุดเสียหาย ซึ่งสอดคล้องกับปิยธิดา ตรีเดช และศักดิ์สิทธิ์ ตรีเดช (2530) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ เป็นปัจจัยการบริหารที่สำคัญอย่างหนึ่งซึ่งผู้บริหารจำเป็นต้องดูแลให้ดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพ และประหยัด คือต้องทำตามที่หน่วยงานต้องการใช้อย่างเพียงพอ ทันต่อความต้องการ ภาพรวมด้านระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.89 (SD=0.73) เพราะในปัจจุบันในด้านระบบข้อมูลข่าวสารมีการใช้เทคโนโลยีมาช่วยในการจัดเก็บข้อมูล และประมวลผลข้อมูลกันอย่างแพร่หลาย สรุปได้ว่าภาพรวมการสนับสนุนจากองค์กร อยู่ในระดับปานกลาง

#### 4.2.4 ระดับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า

ภาพรวมการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ พบว่าปัจจัยการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 4.12 (SD=0.50) เมื่อพิจารณาปัจจัยด้านการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ รายข้อ ในระดับสูง ได้แก่ ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มหญิงมีครรภ์ ค่าเฉลี่ย 4.39 (SD=0.56) ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มเด็กแรกเกิด-5ปี ค่าเฉลี่ย 4.15 (SD=0.62) ภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.09 (SD=0.61) และภาพรวมด้านการปฏิบัติงานในกลุ่มวัยสูงอายุ ค่าเฉลี่ย 3.87 (SD=0.71) ตามลำดับ จากการพิจารณาระดับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ พบว่า มีการดำเนินกิจกรรมซึ่งเป็นแนวทางการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพที่สำคัญคือ (1) การให้ความรู้ ความเข้าใจแก่ประชาชนเพื่อให้เกิดความตระหนักและมีการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่เหมาะสม (2) การเสริมสร้างความเข้มแข็งและประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรต่างๆในพื้นที่ เพื่อร่วมปฏิบัติกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพและแก้ไขปัญหาทางด้าน

สุขภาพในพื้นที่ (3) การนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพไปสู่การปฏิบัติเพราะการสร้างสุขภาพจำเป็นจะต้องดำเนินการเชิงรุกและได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติจากทุกภาคส่วน (4) การให้สุขศึกษาในกลุ่มเสี่ยงเพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดี ไม่เจ็บป่วยด้วยโรคที่สามารถป้องกันได้ เช่น โรคหัวใจและหลอดเลือด โรคความดันโลหิตสูง โรคเบาหวาน และโรคมะเร็งเต้านม โดยการเร่งรัดหาแนวทางการสร้างความรู้ เทคโนโลยีการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่เป็นศาสตร์ทั้งสากลและภูมิปัญญาท้องถิ่น และ (5) เป็นการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทุกระดับในด้านการสร้างสุขภาพ เช่น การออกกำลังกาย การรับประทานอาหารที่สะอาดและปลอดภัย และเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับประชาชน เพื่อผลักดันให้เกิดเครือข่ายชมรมสร้างสุขภาพ

#### 4.2.5 ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ พบว่า

##### 4.2.5.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ผลดังนี้ เพศ พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ การศึกษาของ ภคินี ศรีสารคาม (2538) กล่าวว่า เพศเป็นองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการดำเนินการป้องกันควบคุมโรคติดต่อ จังหวัดมหาสารคาม แต่ตรงข้ามกับการศึกษาของ นรินทร์ สังข์รักษา (2537) พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยในภาคกลางตามโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีอนามัย(ทสอ.) พ.ศ.2535-2544

อายุ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นภา วงษ์ศิลป์ (2537) พบว่าอายุไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานสุขศึกษาของหัวหน้างานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลทั่วไป กระทรวงสาธารณสุข ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ จิตติมา พานิชกิจ (2540) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคหัดของเจ้าหน้าที่สถานีอนามัย จังหวัดนครสวรรค์ แต่ตรงข้ามกับ สวัสดิ์ ภูทอง (2537) ศึกษาพบว่าอายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานสาธารณสุขมูลฐานด้านสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล

สถานภาพสมรส พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ ยุทธนา มุ่งสมัค (2539) ได้กล่าวว่า สถานภาพสมรสเป็นปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ และการศึกษา

ของหลุยส์ จำปาเทศ (2535) กล่าวว่า สถานภาพสมรส เป็นปัจจัยหนึ่งที่ทำให้คนเรามีการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมบุคคล

ระดับการศึกษา พบว่า มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ บุญเรียง ชูชัยแสงรัตน์และคณะ (2539) ได้กล่าวว่า คุณภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัยจะต้องมีการส่งเสริมและพัฒนาให้เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลศึกษาต่อจนจบปริญญาตรีในหลากหลายสาขาวิชาที่เหมาะสม แต่ขัดแย้งกับการศึกษาของ นภา วงษ์ศิลป์ (2537) พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานสุขศึกษาของหัวหน้างานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์ของโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

รายได้ พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ พาลาภ สิงหเสนีและคณะ (2545) กล่าวว่า ระดับของการมีส่วนร่วมจะแตกต่างกันตามรายได้

ประสบการณ์การปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ นรินทร์ สังข์รักษา (2537) พบว่า อายุราชการไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีนามัยในภาคกลางตามโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีนามัย (ทสอ.) ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ รัชนิกร ภู่กร (2533) กล่าวว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย คือประสบการณ์ในการทำงานสูงจะสามารถปฏิบัติงานได้ดีกว่าผู้ที่มีประสบการณ์ต่ำกว่า

ตำแหน่ง พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อุษา เพ็งภารา(2547) พบว่าตำแหน่งไม่มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารจัดการระดับจังหวัด ระดับอำเภอต่อประสิทธิผลของหน่วยงานสาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดปัตตานี ซึ่งขัดแย้งกับการศึกษาของ อุทัย นิปีการสุนทร(2546) พบว่าตำแหน่งมีความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดอุบลราชธานี

การได้รับการฝึกอบรม พบว่า ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ หลุ่ย ทบวงษ์ศรี (2540) ที่พบว่า การฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงาน และการศึกษาของ สุมาลี เสงสุวรรณ(2540) ที่พบว่า การฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้างานห้องคลอด แต่ไม่สอดคล้องกับการศึกษาของ มะณู บุญศรีมณีชัย (2548) ที่พบว่า การพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนกับการได้รับการฝึกอบรมมีความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value}<0.01$ ) และการศึกษาของจรรย์ แดงเล็ก (2542) ที่พบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และการศึกษา

ของนันทิยา ชุ่มช่วย (2542) ที่พบว่า การฝึกอบรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคม

#### 4.2.5.2 ปัจจัยแรงจูงใจ

ปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r = 0.359$ ,  $P\text{-value} < 0.001$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าตัวแปร ความรับผิดชอบกับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีความสัมพันธ์กันในระดับน้อย ( $r = 0.371$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) และมีค่าความสัมพันธ์สูงกว่าตัวแปรอื่นๆ การควบคุมบังคับบัญชา กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ มีความสัมพันธ์กันน้อยหรือแทบไม่มีความสัมพันธ์ ( $r = 0.183$ ,  $p\text{-value} < 0.049$ ) และมีค่าความสัมพันธ์น้อยกว่าตัวแปรอื่นๆ จากตัวแปรที่มีความสัมพันธ์ จากการวิเคราะห์ตัวแปรจากตัวแปรทั้งหมด ตัวแปรที่ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิคือ อายุ ( $r = 0.058$ ,  $p\text{-value} < 0.535$ ) สถานภาพ ( $r = 0.092$ ,  $p\text{-value} < 0.324$ ) รายได้ ( $r = 0.049$ ,  $p\text{-value} < 0.600$ ) ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ( $r = 0.029$ ,  $p\text{-value} < 0.760$ ) ตำแหน่งในสายงาน ( $r = -0.062$ ,  $p\text{-value} < 0.509$ ) การฝึกอบรม ( $r = -0.036$ ,  $p\text{-value} < 0.703$ ) นโยบายและการบริหาร ( $r = 0.173$ ,  $p\text{-value} < 0.063$ ) สภาพการทำงาน ( $r = 0.151$ ,  $p\text{-value} < 0.105$ ) ค่าตอบแทนและสวัสดิการ ( $r = 0.082$ ,  $p\text{-value} < 0.383$ ) ส่วนตัวแปรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ได้แก่ เพศ ระดับการศึกษา ความสำเร็จของงาน ลักษณะของงาน การได้รับการยอมรับนับถือ ความรับผิดชอบ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง การควบคุมบังคับบัญชา ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล สรุปได้ว่าปัจจัยแรงจูงใจในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ สอดคล้องกับการศึกษาของมะณี บุญศรีมณีชัย (2548) ที่พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $p\text{-value} < 0.01$ ) และการศึกษาของณิชา แวนแคว้น (2547) ที่พบว่า แรงจูงใจในการทำงานมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุขระดับตำบล เขต 6 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และการศึกษาของทรงศักดิ์ ภูมิสายดร (2546) ที่พบว่า ปัจจัยจูงใจมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานฯ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 สามารถทำนายผลการปฏิบัติงานตามพระราชบัญญัติฯ ได้ ร้อยละ 21.80 และการศึกษาของ สังคม สุภรัตน์กุล (2546) ที่พบว่า แรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ส่วนใหญ่มีความสัมพันธ์ทางบวกในระดับน้อย-ปานกลางกับการปฏิบัติงานในการให้บริหารหลักในศูนย์สุขภาพชุมชนฯ และการศึกษาของกศมา เหล่าเมือง (2543) ที่พบว่า แรงจูงใจและการสนับสนุนจาก

ผู้บริหารมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของอนามัยแม่และเด็กของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และการศึกษาของนันทิยา ชุมช่วย (2542) ที่พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ปัจจัยจูงใจและความสามารถในการปฏิบัติงานสามารถร่วมกันทำนายผลการปฏิบัติงานของหัวหน้ากลุ่มงานเวชกรรมสังคมได้ ร้อยละ 58.40

#### 4.2.5.3 การสนับสนุนจากองค์กร

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กรในภาพรวมมีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $r=0.305$ ,  $P\text{-value}<0.001$ ) และเมื่อพิจารณารายด้าน บุคลากร ( $r=0.181$ ,  $p\text{-value}<0.052$ ) งบประมาณ ( $r=0.168$ ,  $p\text{-value}<0.071$ ) วัสดุ ( $r=0.217$ ,  $p\text{-value}<0.019$ ) ระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน ( $r=0.365$ ,  $p\text{-value}<0.001$ ) ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ (2548) ศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดพิษณุโลกผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้แก่ ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วยด้านกำลังคน ด้านงบประมาณ ด้านวัสดุอุปกรณ์ และกระบวนการบริหาร ประกอบด้วย การวางแผน การจัดองค์กร การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุมกำกับ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ดังนั้นกล่าวโดยสรุป ทรัพยากรการบริหาร หรือปัจจัยการบริหารต้องมีปัจจัยพื้นฐาน 4 ประการ คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน เป็นส่วนประกอบที่สำคัญเพราะการที่จะดำเนินงานให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ต้องอาศัยกำลังคน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และระบบข้อมูลเกี่ยวกับงาน โดยการนำปัจจัยเหล่านี้มาผสมผสานกันอย่างเหมาะสม

#### 4.2.6 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ กลุ่มตัวอย่างมีปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ดังนี้ ด้านปัจจัยแรงจูงใจ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาอุปสรรคคือ ผู้บริหารขาดวิสัยทัศน์ คิดเป็นร้อยละ 20.00 รองลงมาคือ นโยบายของผู้บริหารไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานคิดเป็นร้อยละ 17.14 ด้านการสนับสนุนจากองค์กร พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาอุปสรรคคือ ขาดการสนับสนุนปัจจัยการบริหาร เช่น คน เงิน วัสดุ คิดเป็นร้อยละ 68.57 รองลงมาคือ ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ตามแผน ทันเวลาตามกำหนด คิดเป็นร้อยละ 17.14 เจ้าหน้าที่ขาดการมีส่วนร่วมในการวางแผนงาน คิดเป็นร้อยละ 14.28 สิ่งที่ยึดต่อการ

ทำงานไม่ทันสมัย เช่น คอมพิวเตอร์ ระบบ IT คิดเป็นร้อยละ 8.57 ตามลำดับ ด้านการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพ พบว่า ส่วนใหญ่เห็นว่าปัญหาอุปสรรคคือ ขาดความร่วมมือจากชุมชน คิดเป็นร้อยละ 57.14 รองลงมาคือ ขาดการติดตาม และประเมินผลงานอย่างต่อเนื่อง คิดเป็นร้อยละ 37.14 การแบ่งหน้าที่รับผิดชอบในหน่วยงานไม่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของบุคลากร คิดเป็นร้อยละ 28.57 บุคลากรขาดจิตสำนึกในหน้าที่รับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมาย คิดเป็นร้อยละ 25.71

#### 2.4.7 ผลการทดสอบสมมติฐาน

จากการทดสอบสมมติฐาน พบว่า

เพศ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับน้อยหรือแทบจะไม่มีเลย ( $r=0.191$ ,  $p\text{-value} = 0.040$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับน้อยหรือแทบจะไม่มีเลย ( $r=0.185$ ,  $p\text{-value} = 0.047$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ส่วน อายุ สถานภาพ รายได้ ประสบการณ์ปฏิบัติงาน ตำแหน่งในสายงาน และการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานส่งเสริมสุขภาพ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

แรงจูงใจ มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับน้อย ( $r=0.371$ ,  $p\text{-value} = 0.001$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

การสนับสนุนจากองค์กร มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ในระดับน้อย ( $r=0.305$ ,  $p\text{-value} = 0.001$ ) ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้