

บทที่ 5

สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

1. สรุปการวิจัย

สถานีอนามัยในจังหวัดนครราชสีมาได้ปรับเปลี่ยนเป็นศูนย์สุขภาพชุมชนทุกแห่ง การดำเนินงานประสบปัญหาขาดแคลนบุคลากร การพัฒนาความรู้ ความสามารถบุคลากร ภาระงานที่เพิ่มขึ้น และกระแสการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ จำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพผู้บริหารศูนย์สุขภาพชุมชน การวิจัยเรื่อง ความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา มีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาองค์ประกอบความสามารถ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ทักษะ และผลการปฏิบัติงาน ทั้งในด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลส่วนบุคคล ลักษณะความรับผิดชอบ กับความรู้ ทักษะ ทักษะ และผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในพื้นที่จังหวัดนครราชสีมา เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้พัฒนาบุคลากร ผู้บริหารศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น การวิจัยนี้เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา ประชากรที่ทำการศึกษาคือ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนหรือผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา โดยศึกษาทุกหน่วยประชากรจำนวน 350 คน เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตามความคิดเห็นของตนเอง แบบสอบถามแบ่งเป็น 3 ส่วน ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป เป็นแบบเลือกตอบและเติมข้อความ ส่วนที่ 2 องค์ประกอบความสามารถ และส่วนที่ 3 ผลการปฏิบัติงาน เป็นแบบประเมินค่า (Rating scale) ตรวจสอบความตรงของเนื้อหา โดยผู้ทรงคุณวุฒิ เป็นสาธารณสุขอำเภอและนักวิชาการจำนวน 3 ท่าน และทดสอบความเที่ยงกับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดชัยภูมิ วิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟ่าของครอนบาค แต่ละหมวดมีค่าอยู่ระหว่าง 0.92 - 0.95 เก็บข้อมูลโดยประสานขอความอนุเคราะห์จากนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด สาธารณสุขอำเภอ นักวิชาการสาธารณสุข และชมรมสถานีอนามัยจังหวัดนครราชสีมาแต่ละอำเภอ ส่งข้อมูลกลับทางไปรษณีย์และผู้วิจัยติดตามด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามที่สมบูรณ์คืน 350 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 วิเคราะห์ข้อมูลโดยโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ด้วยสถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าเฉลี่ย ร้อยละ ค่าต่ำสุด ค่าสูงสุด

การเปรียบเทียบค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ตารางไขว้ สถิติวิเคราะห์ความสัมพันธ์ ได้แก่ เพียร์สัน ไคสแควร์

ผลการวิจัยพบว่า

1.1 ข้อมูลทั่วไป หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นเพศหญิงมากกว่าเพศชาย อายุเฉลี่ย 43.21 ปี ส่วนใหญ่จบการศึกษาระดับปริญญาตรี ร้อยละ 80 เงินเดือนเฉลี่ย 22,953.91 บาท ค่าตอบแทนต่อเดือนเฉลี่ย 4,135.77 บาท ส่วนใหญ่สถานภาพสมรสอยู่ ร้อยละ 80.3 อายุราชการเฉลี่ย 21.74 ปี ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง หรือรักษาการในตำแหน่งเฉลี่ย 9.95 ปี ตำแหน่งตาม จ.18 เป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข มีสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 54.9 ส่วนใหญ่ได้รับการอบรม ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานจริง 3 คน พบสัดส่วนสูงสุด ร้อยละ 40.0 เฉลี่ย 3.35 คน แยกตามสายวิชาชีพ เทียบสัดส่วนจากจำนวนเจ้าหน้าที่ทั้งหมด พบว่าเป็นพยาบาลวิชาชีพมีสัดส่วนสูงสุดร้อยละ 33.3 และแพทย์มีสัดส่วนน้อยที่สุด 0.7 รับผิดชอบ หมู่บ้าน เฉลี่ย 10.05 หมู่บ้าน รับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 5,745.05 คน งบประมาณดำเนินงานของ ศูนย์สุขภาพชุมชน พ.ศ. 2550 เฉลี่ย 390,826.43 บาท

1.2 ความคิดเห็นองค์ประกอบความสามารถ

1.2.1 ด้านความรู้ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเองว่า มีความรู้ด้าน บริการระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49) ความรู้ด้านบริหาร ด้านวิชาการ และความรู้โดย ภาพรวมทุกด้านระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49) โดยมีความรู้ระดับปานกลาง ได้แก่ หัวข้อ การบริหารการเงินการบัญชี การบริหารพัสดุ การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของหน่วยงาน การวัดและประเมินผลงาน การทำวิจัยเพื่อ แก้ปัญหาสุขภาพ และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ

1.2.2 ทักษะ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเองว่า มีทัศนคติด้านบริหาร ระดับไม่แน่ใจ (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49) ทัศนคติด้านบริการอยู่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง (ค่าเฉลี่ย ระหว่าง 4.50-5.00) ทักษะด้านวิชาการ และทัศนคติโดยภาพรวมระดับเห็นด้วย (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49) โดยมีทัศนคติในระดับไม่แน่ใจ ต่อองค์ประกอบของความสามารถ ได้แก่ หัวข้อ งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานเหมาะสม จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเหมาะสม และวัสดุ อุปกรณ์พอเพียงมีคุณภาพดี

1.2.3 ทักษะ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเองว่า มีทักษะด้านบริหารและ ด้านบริการ ระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49) ทักษะด้านวิชาการ และทักษะโดยภาพรวม ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49) โดยมีทักษะระดับปานกลาง ได้แก่ หัวข้อ การทำบัญชี การเงินและบัญชีเกณฑ์คงค้าง การบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคลากร การใช้สมุดบันทึกสุขภาพ

รายบุคคลเพื่อวินิจฉัยปัญหาสุขภาพ การเผยแพร่วิชาการและประชาสัมพันธ์งาน การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขในพื้นที่ และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ

1.3 ความคิดเห็นผลการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน

1.3.1 ผลการปฏิบัติงานด้านบริหาร หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเองว่า ผลการปฏิบัติงานด้านบริหาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านบริหารระดับมากทุกข้อ

1.3.2 ผลการปฏิบัติงานด้านบริการ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเองว่า ผลการปฏิบัติงานด้านบริการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านบริการอยู่ในระดับมากทุกข้อ

1.3.3 ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเองว่า ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 2.50-3.49) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ส่วนใหญ่ผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการอยู่ระดับ มาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49) ยกเว้น มีผลงานวิจัยปัญหาด้านสุขภาพและใช้แก้ปัญหาสุขภาพในพื้นที่ และมีนวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาสุขภาพในพื้นที่ได้ อยู่ระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49)

1.3.4 ผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเองว่า ผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมทั้ง 3 ด้าน ได้แก่ ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยระหว่าง 3.50-4.49)

1.4 ความสัมพันธ์ ระหว่าง ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะความรับผิดชอบ กับ องค์ประกอบความสามารถ และผลการปฏิบัติงาน พบว่า

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความรู้ด้านบริหารแตกต่างกัน เมื่อลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน อัตราค่าตอบแทน อายุราชการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งตาม จ.18 จำนวนเจ้าหน้าที่ และการได้รับการอบรมด้านบริหาร มีความรู้ด้านบริการแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน อัตราค่าตอบแทน สถานภาพสมรส อายุราชการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนประชากรรับผิดชอบ งบประมาณดำเนินงาน และการได้รับการอบรมด้านบริการ และมีความรู้ด้านวิชาการแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อัตราเงินเดือน อัตราค่าตอบแทน จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบ และการได้รับการอบรม ด้านวิชาการ

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีทัศนคติด้านบริหารแตกต่างกัน เมื่อลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ อายุ อัตราเงินเดือน อัตราค่าตอบแทน อายุราชการ ตำแหน่งตาม จ.18 และการได้รับการ

อบรม มีทัศนคติด้านบริการแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อัตราเงินเดือน สถานภาพสมรส อายุราชการ งบประมาณดำเนินงาน และมีทัศนคติด้านวิชาการแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อายุราชการ ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งตาม จ.18 จำนวนเจ้าหน้าที่ และการได้รับการอบรม

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีทักษะด้านบริหารแตกต่างกัน เมื่อลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ ระดับการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งตาม จ.18 จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบ จำนวนประชากรรับผิดชอบ และการได้รับการอบรม มีทักษะด้านบริการแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อัตราค่าตอบแทน สถานภาพสมรส ตำแหน่งตาม จ.18 จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนประชากรรับผิดชอบ และการได้รับการอบรม มีทักษะด้านวิชาการแตกต่างกัน ได้แก่ อัตราเงินเดือน อัตราค่าตอบแทน จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบ จำนวนประชากรรับผิดชอบ งบประมาณดำเนินการ และการได้รับการอบรมด้านวิชาการ

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีผลการปฏิบัติงานด้านบริหารแตกต่างกัน เมื่อลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ อัตราค่าตอบแทน ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบ จำนวนประชากรรับผิดชอบ งบประมาณดำเนินการ และการได้รับการอบรมด้านบริหาร มีผลการปฏิบัติงานด้านบริการแตกต่างกัน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ตำแหน่งตาม จ.18 งบประมาณดำเนินการ และการได้รับการอบรมด้านบริการ มีผลการปฏิบัติงานด้านวิชาการแตกต่างกัน ได้แก่ อายุ อัตราค่าตอบแทน จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนประชากรรับผิดชอบ และการได้รับการอบรมด้านวิชาการ

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเพศหญิงมีความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานด้านบริการมากกว่าเพศชาย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีค่าตอบแทนต่อเดือนเกิน 4,000 บาทมีความรู้ และทักษะมากถึงมากที่สุด สถานภาพสมรส โสดและหม้าย อย่า แยก มีความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานด้านบริการมากกว่าสถานภาพสมรสคู่ เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขและ เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน มีความรู้และทักษะด้านบริหารมาก แต่มีทักษะด้านบริการน้อย พยาบาลวิชาชีพ มีความรู้และทักษะด้านบริหารน้อย แต่มีทักษะด้านบริการมาก ศูนย์สุขภาพชุมชนมีจำนวนเจ้าหน้าที่ 4-5 คน มีความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่น้อยกว่า 4 คน หรือมากกว่า 5 คน ศูนย์สุขภาพชุมชนมีประชากรรับผิดชอบเกิน 6,000 คน มีทักษะและผลงาน ด้านบริการและด้านวิชาการมากถึงมากที่สุด งบประมาณดำเนินงานเกิน 400,000 บาท มีความรู้ ด้านบริการและด้านวิชาการมากถึงมากที่สุด มีผลการปฏิบัติงานด้านบริการมากถึงมากที่สุด

2. อภิปรายผล

2.1 อภิปรายผลความถูกต้องข้อมูล ผู้วิจัยได้ส่งแบบสอบถามไปยังหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน โดยให้ตอบแบบสอบถามตามความคิดเห็นของตนเอง ซึ่งมีจุดอ่อนคือ ผู้ตอบอาจมีอคติเข้าข้างตนเอง มีความคลาดเคลื่อนจากการตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจึงเก็บข้อมูลทุกหน่วยประชากร เพื่อลดความคลาดเคลื่อน ข้อคำถามองค์ประกอบความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน อาจยังไม่ครอบคลุมบทบาทและความรับผิดชอบของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทั้งหมด เนื่องจากศูนย์สุขภาพชุมชนมีภารกิจที่หลากหลาย ผู้วิจัยจึงสร้างแบบสอบถามเน้นการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนตามเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งข้อคำถามอาจวัดระดับความสามารถได้ไม่ครอบคลุม เป็นข้อจำกัดด้านเวลาและค่าใช้จ่าย ถ้าจะให้ผลการวิจัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ควรเก็บข้อมูลจากผลการปฏิบัติงานจริง มีการวิจัยเชิงคุณภาพควบคู่ไปด้วย

2.2 อภิปรายข้อค้นพบจากงานวิจัย

2.2.1 ข้อค้นพบจากงานวิจัย สามารถตอบคำถามงานวิจัยได้ ดังนี้

คำถามข้อที่ 1 หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับองค์ประกอบความสามารถ ได้แก่ ความรู้ ทักษะ และทักษะในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนา ด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ หรือไม่ อย่างไร

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเอง พบว่า มีความรู้ ด้านบริการระดับมาก ความรู้ด้านบริหาร ด้านวิชาการ และความรู้โดยภาพรวมทุกด้านระดับปานกลาง โดยมีความรู้ระดับปานกลาง ได้แก่ หัวข้อ การบริหารการเงินการบัญชี การบริหารพัสดุ การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของหน่วยงาน การวัดและประเมินผลงาน การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ อภิปรายได้ว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความชำนาญในด้านบริการมาก เพราะเป็นงานที่เน้นการบริการประชาชน ถึงแม้ว่าสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา ได้พัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องก็ตาม แต่ควรพัฒนาความรู้ด้านบริหารและด้านวิชาการเพิ่มเติม

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินทัศนคติตนเอง ด้านบริหารอยู่ระดับไม่แน่ใจ ด้านบริการอยู่ระดับเห็นด้วยอย่างยิ่ง ด้านวิชาการอยู่ระดับเห็นด้วย ทัศนคติภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ระดับเห็นด้วย ส่วนทัศนคติระดับไม่แน่ใจ ต้ององค์ประกอบของความสามารถ ได้แก่ หัวข้อ งบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานเหมาะสม จำนวนเจ้าหน้าที่

ที่ปฏิบัติงานเหมาะสม และวัสดุอุปกรณ์พอเพียงมีคุณภาพดี อภิปรายได้ว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในภาพรวมมีทัศนคติเห็นด้วย และไม่แน่ใจว่า งบประมาณเหมาะสม จำนวนเจ้าหน้าที่เหมาะสม วัสดุอุปกรณ์พอเพียง เป็นองค์ประกอบของความสามารถ

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินทักษะตนเองด้านบริหาร และด้านบริการอยู่ระดับมาก ทักษะด้านวิชาการระดับปานกลาง และทักษะภาพรวมทั้ง 3 ด้าน อยู่ระดับปานกลาง หัวข้อที่มีทักษะระดับปานกลาง ได้แก่ การทำบัญชีการเงิน และบัญชีเกณฑ์คงค้าง การบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคลากร การใช้สมุดบันทึกสุขภาพรายบุคคลเพื่อวินิจฉัยปัญหาสุขภาพ การเผยแพร่วิชาการและประชาสัมพันธ์งาน การทำวิจัยเพื่อพัฒนางานสาธารณสุขในพื้นที่ และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ อภิปรายได้ว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่มีทักษะมากในด้านบริหาร ด้านบริการ จากการศึกษาอบรม แต่ด้านวิชาการมีทักษะปานกลาง ตามภารกิจของศูนย์สุขภาพชุมชนที่มุ่งเน้นภารกิจให้บริการประชาชน ผู้ที่ปฏิบัติงานจึงมีทักษะด้านบริการมาก ผู้ที่ทำหน้าที่บริหาร คือ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจึงมีทักษะด้านบริหารมากด้วย และควรเน้นการเสริมทักษะด้านวิชาการเพิ่มเติม

คำถามข้อที่ 2 หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ หรือไม่ อย่างไร

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินผลการปฏิบัติงานตามความคิดเห็นของตนเอง พบว่า มีผลการปฏิบัติงานด้านบริหารและด้านบริการอยู่ในระดับมาก ด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง และภาพรวมทั้ง 3 ด้านอยู่ในระดับมาก หัวข้อที่มีผลการปฏิบัติงานระดับปานกลาง ได้แก่ มีผลงานวิจัยปัญหาด้านสุขภาพและใช้แก้ปัญหาสุขภาพในพื้นที่ และมีนวัตกรรมที่สามารถแก้ปัญหาสุขภาพในพื้นที่ได้ เนื่องจากการพัฒนาผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา ได้พัฒนาบุคลากรทุกระดับและต่อเนื่อง ผลงานวิจัยปัญหาสุขภาพและพัฒนานวัตกรรม เป็นเกณฑ์ชี้วัดใหม่ของศูนย์สุขภาพชุมชน ศูนย์สุขภาพชุมชนยังมีผลงานระดับปานกลาง ควรพัฒนาความรู้และทักษะเหล่านี้เพิ่มเติม

คำถามข้อที่ 3 ลักษณะส่วนบุคคล ลักษณะความรับผิดชอบของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดนครราชสีมา มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสามารถ และผลการปฏิบัติงานในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาหรือไม่ อย่างไร

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีองค์ประกอบความสามารถ ได้แก่ ความรู้ ทัศนคติ และทักษะแตกต่างกัน เมื่อลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความรับผิดชอบแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน

อัตราค่าตอบแทน สถานภาพสมรส อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งตาม จ.18 จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบ จำนวนประชากรรับผิดชอบ งบประมาณดำเนินงาน และการได้รับการอบรม อภิปรายได้ว่า ลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับความรู้ ทักษะ และทักษะ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ที่เป็นเพศหญิงส่วนใหญ่เป็นพยาบาลจะมีความชำนาญด้านบริการ ส่วนเพศชายมีความชำนาญด้านบริหารและวิชาการ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีอายุ อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งนาน จะสั่งสมประสบการณ์มาก เกิดความรู้และทักษะมาก การได้รับการอบรมเป็นแนวทางส่งเสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ผู้ที่ได้รับการอบรมสม่ำเสมอ จึงมีองค์ประกอบความสามารถแตกต่างจากผู้ที่ไม่ได้รับการอบรม อัตราเงินเดือนและเงินค่าตอบแทน เป็นปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานและเป็นปัจจัยสำหรับการศึกษาอบรม เสริมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีผลการปฏิบัติงานด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ แตกต่างกัน เมื่อลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความรับผิดชอบต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ที่ระดับความเชื่อมั่น 0.05 ได้แก่ เพศ อายุ การศึกษา ค่าตอบแทน สถานภาพสมรส ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งตาม จ.18 การได้รับการอบรม จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบ และจำนวนประชากรรับผิดชอบ อภิปรายได้ว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน มีลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความรับผิดชอบที่แตกต่างกัน หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีที่มาจากหลายวิชาชีพ ซึ่งมีความชำนาญแตกต่างกัน หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีอายุ อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่งนาน ได้รับการอบรมสม่ำเสมอ ทำให้สั่งสมประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน ส่งผลต่อผลการปฏิบัติงานจำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนหมู่บ้านและประชากรรับผิดชอบแตกต่างกัน ทำให้มีภาระงานที่แตกต่างกัน จึงทำให้ผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน

2.2.2 ข้อค้นพบงานวิจัยสนับสนุน หรือ แตกต่างจากงานวิจัยอื่น ดังนี้

1) องค์ประกอบความสามารถ จากผลการวิจัย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเอง มีความรู้และทักษะโดยภาพรวมระดับปานกลาง มีทัศนคติเห็นด้วย แตกต่างจากการศึกษาความสามารถในการบริหารจัดการของหัวหน้าสถานีอนามัย เพื่อการพัฒนางานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี ของอนุชา วรหาญ (2546) ที่พบว่า หัวหน้าสถานีอนามัยประเมินตนเอง มีความรู้มาก ทัศนคติที่ดี และมีทักษะสูง ทั้งด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ

2) ผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเอง มีผลการปฏิบัติงานด้านบริหาร ด้านบริการ และผลงานโดยภาพรวมระดับมาก ผลงานด้านวิชาการระดับปานกลาง สอดคล้องกับการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่

ของหัวหน้าสถานอนามัยภาคกลางของนรินทร์ สังข์รักษา (2537) ที่พบว่า ผลการปฏิบัติงานด้านบริหาร ด้านบริการ ด้านวิชาการ และรวมทุกด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับมาก

3) ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความรับผิดชอบ กับองค์ประกอบความสามารถและผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย ข้อมูลทั่วไปที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา อัตราเงินเดือน อัตราค่าตอบแทน สถานภาพสมรส อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งตาม จ.18 การได้รับการอบรม จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบ จำนวนประชากรรับผิดชอบ และงบประมาณดำเนินงาน สอดคล้องกับการศึกษาของ สมพร อินธิเดชพงศ์ (2530) ที่ศึกษาปัจจัยบางประการที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน พบว่า ระยะเวลาดำรงตำแหน่งมีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการ สอดคล้องกับการศึกษาของพรทิพย์ อุ๋นโกมล (2535) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชน ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า อายุราชการมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับการศึกษาของสาคร ใจพะยอม (2531) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชน พบว่า ประสบการณ์ในการทำงานนานมีค่าความสามารถสูง และยิ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ ยอดเยี่ยม แสงรัตนกุล (2535) ที่ศึกษาการบริหารทรัพยากรของหัวหน้าสถานอนามัย ในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน เขต 1 พบว่า สถานอนามัยที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่มากมีความสามารถในการบริหารสูงกว่ามีจำนวนเจ้าหน้าที่น้อย แต่แตกต่างจากการศึกษาของนรินทร์ สังข์รักษา (2537) ที่ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานอนามัยภาคกลาง พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง การฝึกอบรม จำนวนหมู่บ้านและประชากรรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานแตกต่างจากการศึกษาของภคินี ศรีสารคาม (2538) ที่ศึกษาระดับความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล ในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อจังหวัดมหาสารคาม ที่พบว่า เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส วุฒิการศึกษา การฝึกอบรม ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารจัดการ แตกต่างจากการศึกษาของสุมาลี เฮงสุวรรณ (2541) ที่ศึกษาความสามารถในการบริหารที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ หัวหน้าห้องคลอด โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป พบว่า อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา อายุราชการ และตำแหน่ง ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน แตกต่างจากการศึกษาของจรัส ชูวงศ์ (2542) ที่ศึกษาความสามารถในการป้องกันและควบคุมโรคไม่ติดต่อ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล จังหวัดนครศรีธรรมราช พบว่า อายุ ความรู้ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส การอบรม ไม่มี

ความสัมพันธ์กับความสามารถ และแตกต่างจากการศึกษาของอนุชา วรหาญ (2546) ที่ศึกษาความสามารถในการบริหารจัดการของหัวหน้าสถานีนอามัย เพื่อการพัฒนางานสาธารณสุขจังหวัดกาญจนบุรี พบว่า อายุ อัตรารายเดือน อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนหมู่บ้านและประชากรรับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์กับความสามารถ

2.2.3 ข้อค้นพบใหม่จากการศึกษา

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ประเมินตนเอง มีความรู้และทักษะ ระดับปานกลาง ได้แก่ การบริหารการเงินการบัญชี การบริหารพัสดุ การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเผยแพร่และประชาสัมพันธ์ผลงานของหน่วยงาน การวัดและประเมินผลงาน การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ การใช้สมุดบันทึกสุขภาพรายบุคคลเพื่อวินิจฉัยปัญหาสุขภาพ การเผยแพร่วิชาการและประชาสัมพันธ์งาน

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเพศหญิงมีความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานด้านบริการมากกว่าเพศชาย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีค่าตอบแทนต่อเดือนเกิน 4,000 บาท มีความรู้และทักษะมากถึงมากที่สุด สถานภาพสมรส โสดและหม้าย อย่า แยก มีความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานด้านบริการมากกว่าสถานภาพสมรสคู่ เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขและเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน มีความรู้และทักษะด้านบริการมาก แต่มีทักษะด้านบริการน้อยพยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะด้านบริการน้อย แต่มีทักษะด้านบริการมาก ศูนย์สุขภาพชุมชนมีจำนวนเจ้าหน้าที่ 4-5 คน มีความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานมากกว่าเจ้าหน้าที่น้อยกว่า 4 คนหรือมากกว่า 5 คน ศูนย์สุขภาพชุมชนมีประชากรรับผิดชอบเกิน 6,000 คน มีทักษะและผลงานด้านบริการและด้านวิชาการมากถึงมากที่สุด งบประมาณดำเนินงานเกิน 400,000 บาท มีความรู้ด้านบริการและด้านวิชาการมากถึงมากที่สุด มีผลการปฏิบัติงานด้านบริการมากถึงมากที่สุด

2.3 ข้อสรุปการวิจัย

2.3.1 ได้ทราบระดับความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เกี่ยวกับองค์ประกอบความสามารถ ได้แก่ ระดับความรู้ ทักษะ และทัศนคติ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเองมีความรู้โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง มีทัศนคติโดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วย และมีทักษะโดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง บ่งบอกถึงความต้องการในการอบรมสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา หรือ CUP BOARD ในฐานะหน่วยงานผู้บริหารตรวจจัดกิจกรรม ฝึกอบรม เสริมความรู้และทักษะให้กับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ได้แก่ เรื่อง การบริหารการเงินการบัญชี การบริหารพัสดุ การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การเผยแพร่ และประชาสัมพันธ์ผลงานของหน่วยงาน การวัดและประเมินผลงาน การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ และการพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ การใช้สมุดบันทึกสุขภาพรายบุคคลเพื่อวินิจฉัย

ปัญหาสุขภาพ การเผยแพร่วิชาการและประชาสัมพันธ์งาน เน้นเสริมความรู้และทักษะด้านบริการ ให้แก่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเพศชาย เสริมทักษะด้านบริการให้กับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ที่มีตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุขและเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เสริมความรู้ และ ทักษะด้านบริการ ให้แก่ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ

2.3.2 ได้ทราบระดับความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เกี่ยวกับผลการ ปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนาสุขภาพชุมชน หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนประเมินตนเองมีผลการ ปฏิบัติงานด้านบริการ ด้านบริการ และผลงานโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ส่วนผลการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบ่งบอกถึงความต้องการพัฒนาด้านวิชาการ เรื่อง การทำวิจัย และการพัฒนานวัตกรรมแก้ไขปัญหาสุขภาพ

2.3.3 ได้ทราบถึงปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสามารถและผลการ ปฏิบัติงาน ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลและลักษณะความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบ ความสามารถ ได้แก่ เพศ อายุ อัตราเงินเดือน อัตราค่าตอบแทน สถานภาพสมรส อายุราชการ ระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ตำแหน่งตาม จ.18 จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวนหมู่บ้านรับผิดชอบ จำนวน ประชากรรับผิดชอบ งบประมาณดำเนินงาน และการได้รับการอบรม และปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และลักษณะความรับผิดชอบมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา หรือ CUP BOARD ในฐานะหน่วยงานผู้บริหาร สามารถนำผลการวิจัย ใช้เป็นแนวทางในการ แต่งตั้งผู้บริหารศูนย์สุขภาพชุมชน สนับสนุน บุคลากร งบประมาณ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม

3. ข้อเสนอแนะ

3.1 ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากข้อสรุปการวิจัย ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ ดังต่อไปนี้

3.1.1 กำหนดหลักเกณฑ์คุณสมบัติการเข้าสู่ตำแหน่งของหัวหน้าศูนย์สุขภาพ ชุมชน เพื่อใช้เป็นแนวทางการเข้าสู่ตำแหน่งที่ชัดเจน จากผลการวิจัย หัวหน้าศูนย์สุขภาพ ชุมชน มีตำแหน่งตาม จ.18 หลากหลาย เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการ สาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน แต่ละตำแหน่งมีความรู้และทักษะ แตกต่างกัน อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับความรู้ ทักษะ และผลการ ปฏิบัติงาน ดังนั้น ควรจัดทำเส้นทาง (Road Map) การสู่ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่ได้ มาตรฐาน ชัดเจน และเป็นธรรม

3.1.2 ฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการแก่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะ เสริมสร้างเจตคติที่ดีในการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน จากผลการวิจัย ครอบคลุมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การทำบัญชีการเงินและบัญชีเกณฑ์คงค้าง การบริหารพัสดุ การบริหารบุคคล การพัฒนาบุคลากร การพัฒนาองค์กรเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ การใช้สมุดบันทึกสุขภาพรายบุคคลเพื่อวินิจฉัยปัญหาสุขภาพ การเผยแพร่วิชาการและประชาสัมพันธ์งาน การทำวิจัย เพื่อพัฒนางานสาธารณสุขในพื้นที่ และการคิดค้นนวัตกรรมใหม่ ๆ เพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ การวัด และประเมินผลงาน การทำวิจัยเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ การพัฒนานวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพ ผลการวิจัยยังพบว่า การได้รับการอบรมมีความสัมพันธ์กับระดับความรู้ ทักษะ และทักษะ เสริมความรู้และทักษะด้านบริการ แก่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีตำแหน่งตาม จ.18 เป็นเจ้าหน้าที่ บริหารงานสาธารณสุขและเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เสริมความรู้และทักษะด้านบริหาร ให้แก่ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีตำแหน่งตาม จ.18 เป็นพยาบาลวิชาชีพ

3.1.3 สนับสนุนและกระจายบุคลากรทุกประเภท เพื่อให้เหมาะสมกับปริมาณงาน ลักษณะพื้นที่ จากผลการศึกษา มีบุคลากรเฉลี่ยเพียงแห่งละ 3.35 คน ซึ่งยังน้อยกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ศูนย์สุขภาพชุมชน บางแห่งมีเจ้าหน้าที่เพียง 1 คนกับลูกจ้างชั่วคราว เนื่องจากภาระงานที่มากขึ้น รัฐบาลควรสนับสนุนการผลิตและกระจายบุคลากรอย่างจริงจัง ใช้ระบบสารสนเทศทางภูมิศาสตร์ มาประกอบการจัดสรรบุคลากร พร้อมกับพิจารณาถึงความยากง่ายในการปฏิบัติงานแต่ละพื้นที่ จากผลการวิจัย จำนวนบุคลากรมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสามารถและผลการ ปฏิบัติงาน จำนวนเจ้าหน้าที่ 4 - 5 คน มีผลการปฏิบัติงานด้านบริหารและด้านวิชาการ มากกว่า จำนวนเจ้าหน้าที่น้อยกว่า 4 คนและ 6 คนขึ้นไป

3.1.4 จัดสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม เพื่อเป็นแรงจูงใจในการ ปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย ค่าตอบแทนมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสามารถและผลการ ปฏิบัติงาน หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีค่าตอบแทนต่อเดือนเกิน 4,000 บาท มีความรู้และทักษะ มากถึงมากที่สุด กำหนดพื้นที่ห่างไกลให้ได้รับค่าตอบแทนพิเศษ

3.1.5 สนับสนุนการทำงานให้ทีมสุขภาพทำงานเป็นทีมสหวิชาชีพ เพื่อแก้ปัญหา การขาดแคลนบุคลากร หมุนเวียนเจ้าหน้าที่จากศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีความพร้อมกว่า ปฏิบัติงาน สนับสนุนช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ในลักษณะเครือข่ายบริการ

3.1.6 กำหนดพื้นที่และประชากรรับผิดชอบที่เหมาะสม เพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ และครอบคลุม จากผลการวิจัย จำนวนหมู่บ้านและประชากรรับผิดชอบ มีความสัมพันธ์กับ องค์ประกอบความสามารถและผลการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนที่ รับผิดชอบหมู่บ้านมากกว่า 10 หมู่ มีทักษะด้านบริหาร ด้านวิชาการ และมีผลงานด้านบริหารมาก

ถึงมากที่สุด มีประชากรรับผิดชอบเกิน 6,000 คน มีทักษะด้านบริการและด้านวิชาการมากถึงมากที่สุด

3.1.7 สนับสนุนงบประมาณดำเนินงานแก่ศูนย์สุขภาพชุมชนที่เหมาะสม

เพื่อพัฒนาคุณภาพในการบริการ จากผลการวิจัย งบประมาณดำเนินงานมีความสัมพันธ์กับองค์ประกอบความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีงบประมาณดำเนินงานมากกว่า 400,000 บาท มีความรู้ด้านบริการและด้านวิชาการมากถึงมากที่สุด และมีผลการปฏิบัติงานด้านบริการมากถึงมากที่สุด

3.1.8 สนับสนุนให้ศูนย์สุขภาพชุมชนมีการทำวิจัยและพัฒนานวัตกรรมใหม่ๆ

อยู่เสมอ เพื่อพัฒนาคุณภาพศูนย์สุขภาพชุมชน นอกจากฝึกอบรมเสริมความรู้และทักษะแล้ว ควรสนับสนุนงบประมาณการทำวิจัยและพัฒนา นวัตกรรมด้วย

3.1.9 ติดตามสนับสนุน นิเทศงาน และประเมินผลงาน ตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อให้เกิดการพัฒนาที่ต่อเนื่อง การนิเทศงานช่วยพัฒนาความรู้ เสริมสร้างทักษะที่ดี สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน การประเมินผลงานช่วยกระตุ้นการปฏิบัติงาน จากผลการวิจัย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความรู้เรื่อง การวัดและประเมินผลงาน อยู่ในระดับปานกลาง

3.2 ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

การวิจัยครั้งนี้ใช้แบบสอบถามให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของตนเอง ซึ่งมีจุดอ่อน คือ ผู้ตอบอาจมีอคติเข้าข้างตนเอง ข้อคำถามอาจวัดความสามารถของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนยังไม่ชัดเจนนัก ผลการวิจัยจึงใช้เป็นเพียงแนวทางในการวางแผน พัฒนาบุคลากร สนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยจึงขอเสนอแนะการวิจัยครั้งต่อไป ดังนี้

3.2.1 ทำวิจัยเชิงคุณภาพกับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อวัดความสามารถและผลการปฏิบัติงาน สัมภาษณ์เจาะลึก สังเกตการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเทียบกับผลการปฏิบัติงาน โดยกำหนดตัวชี้วัดที่ชัดเจน เก็บข้อมูลจากการปฏิบัติงานจริง

3.2.2 ศึกษาเปรียบเทียบระดับความสามารถในการบริหารจัดการ เพื่อการพัฒนาของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถและผลการปฏิบัติงาน ระหว่าง การประเมินตนเอง กับ การประเมินโดยผู้บังคับบัญชา และการประเมินโดยผู้ร่วมงาน

3.2.3 ศึกษาปัจจัยแวดล้อมอื่น ๆ ที่มีผลสนับสนุนหรือส่งผลกระทบต่อระดับความสามารถในการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อเปรียบเทียบความสามารถกับปัจจัยแวดล้อมที่แตกต่างกัน เช่น นโยบาย ลักษณะพื้นที่ ลักษณะประชากร รูปแบบเครือข่ายบริการ รูปแบบการบริหารงบประมาณ เป็นต้น

3.2.4 ขยายขอบเขตการศึกษา ความสามารถในการบริหารจัดการ ของหัวหน้า
ศูนย์สุขภาพชุมชน ไปยังจังหวัดอื่น ๆ เพื่อนำผลการวิจัยไปใช้วางแผนระดับนโยบายต่อไป