

บทที่ 4

ผลการวิจัยและการอภิปรายผล

การวิจัยเรื่องการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.97 และเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 198 คน ในระหว่างวันที่ 10-30 มกราคม 2554 และผู้วิจัยนำข้อมูลจากแบบสอบถามมาวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS for Windows โดยวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ได้แก่ สถิติเชิงพรรณนา (Descriptive Statistics) ในการหาค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย (Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ค่ามัธยฐาน (Median) ค่าต่ำสุด (Minimum) ค่าสูงสุด (Maximum) เพื่ออธิบายคุณลักษณะส่วนบุคคล ระดับแรงจูงใจและระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา สถิติเชิงอนุมาน (Inferential Statistics) ใช้ Pearson Product Moment Correlation Coefficient เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา และใช้สถิติ Stepwise Multiple Regression Analysis เพื่อหาปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงาน และนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

4.1 ผลการวิจัย

- 4.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา
- 4.1.2 ระดับแรงจูงใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา
 - 4.1.2.1 ระดับปัจจัยจูงใจ
 - 4.1.2.2 ระดับปัจจัยค้ำจุน
- 4.1.3 ระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
- 4.1.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา
- 4.1.5 แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา
- 4.1.6 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

4.2 การทดสอบสมมติฐาน

4.3 การอภิปรายผล

โดยมีรายละเอียดตามลำดับดังนี้

4.1 ผลการวิจัย

4.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน การได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง ร้อยละ 53 อายุระหว่าง 41 - 50 ปี ร้อยละ 52 อายุเฉลี่ย 43.44 ปี (S.D.= 6.95) อายุต่ำสุด 28 ปี อายุสูงสุด 59 ปี ส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 74.2 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่าร้อยละ 77.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน 1-10 ปี ร้อยละ 46.5 เฉลี่ย 13.11 ปี (S.D. = 8.96) เคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร ร้อยละ 60.1 และมีจำนวนที่ผ่านการฝึกอบรม 1-2 ครั้งต่อปี ร้อยละ 87.40 เฉลี่ย 2.08 ครั้ง ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล

	คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=198)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	93	47.0
	หญิง	105	53.0
อายุ (ปี)	น้อยกว่า 40 ปี	66	33.3
	41- 50 ปี	103	52.0
	51- 60 ปี	29	14.7

Mean = 43.44 ปี S.D. = 6.95 ปี

Minimum = 28 ปี Maximum = 59 ปี

ตารางที่ 3 จำนวน ร้อยละ คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกตามคุณลักษณะส่วนบุคคล (ต่อ)

คุณลักษณะส่วนบุคคล	จำนวน (n=198)	ร้อยละ
สถานภาพสมรส		
โสด	35	17.7
คู่	147	74.2
หม้าย/อย่า/แยก	16	8.1
ระดับการศึกษา		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	21	10.6
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	154	77.8
สูงกว่าปริญญาตรี	23	11.6
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน		
น้อยกว่า 10 ปี	92	46.5
11-20 ปี	61	30.8
21 ปีขึ้นไป	45	22.7
Mean = 13.11 ปี S.D. = 8.96 ปี		
Median = 12 ปี Minimum = 1 ปี Maximum = 36 ปี		
การฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร		
ไม่เคย	79	39.9
เคย	119	60.1
1 - 2 ครั้ง	104	87.40
3 - 4 ครั้ง	13	10.92
5 ครั้ง	2	1.68
Mean = 2.08 ครั้ง S.D. = 1.06 ครั้ง		
Median = 1 ครั้ง Minimum = 1 ครั้ง Maximum = 5 ครั้ง		

4.1.2 ระดับแรงงใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับแรงงใจของกลุ่มตัวอย่าง พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.35) แรงงใจด้านปัจจัยงใจและด้านปัจจัยค้ำจุนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.37) และ 3.60 (S.D. = 0.38) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.44) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.04 (S.D. = 0.73) ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลของแรงงใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายด้าน

แรงงใจ	Mean	S.D.	การแปลผล
ปัจจัยงใจ			
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	3.65	0.50	มาก
2. ด้านการยอมรับนับถือ	3.84	0.47	มาก
3. ด้านลักษณะของงาน	4.21	0.47	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	4.07	0.44	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	3.61	0.62	มาก
รวม	3.88	0.37	มาก
ปัจจัยค้ำจุน			
1. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	3.04	0.73	ปานกลาง
2. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	3.88	0.46	มาก
3. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	3.66	0.56	มาก
4. ด้านนโยบายและการบริหาร	3.82	0.56	มาก
5. ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	3.47	0.52	ปานกลาง
6. ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	3.76	0.68	มาก
7. ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	3.61	0.68	มาก
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	3.57	0.56	มาก
รวม	3.60	0.38	มาก
ภาพรวม	3.71	0.35	มาก



4.1.2.1 ปัจจัยจูงใจ

1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D. = 0.50) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความพึงพอใจกับผลการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ สามารถแก้ไขปัญหาค่าเฉลี่ยที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารงานทุกงานสำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D. = 0.59) ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยจูงใจด้าน ความสำเร็จในการ ทำงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1. ผลการบริหารงาน ประสบความสำเร็จ ตามเป้าหมายที่ กำหนดไว้	11 (5.6)	105 (53.0)	81 (40.9)	1 (0.5)	0 (0)	3.64	0.59	มาก
2. การบริหารงานทุก งานสำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	8 (4.0)	102 (51.5)	85 (42.9)	3 (1.5)	0 (0)	3.58	0.59	มาก
3. การแก้ไขปัญหาค่า เฉลี่ยที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงาน	12 (6.1)	116 (58.6)	68 (34.3)	2 (1.0)	0 (0)	3.70	0.59	มาก
4. มีความพึงพอใจกับ ผลการบริหารงาน	19 (9.6)	111 (56.1)	62 (31.3)	6 (3.0)	0 (0)	3.72	0.50	มาก
รวม						3.65	0.50	มาก

2) ปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชนและองค์กรอื่นๆ เช่น อสม. อบต. ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.54) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับการยอมรับนับถือจากเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.55) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานให้การยอมรับและเห็นด้วยกับความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.59) ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านการยอมรับนับถือในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยเชิงจิต ด้านการยอมรับ นับถือ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ผู้บังคับบัญชา/ ผู้ร่วมงานให้การ ยอมรับและเห็นด้วย กับความสำเร็จในการ ทำงาน	13 (6.6)	119 (60.1)	64 (32.3)	2 (1.0)	0 (0)	3.72	0.59	มาก
2. การได้รับการยอมรับ จากผู้บังคับบัญชา	14 (7.1)	127 (64.1)	54 (27.3)	3 (1.5)	0 (0)	3.77	0.59	มาก
3. การได้รับการยอมรับ จากผู้ร่วมงาน	17 (8.6)	142 (71.7)	38 (19.2)	0 (0)	1 (0.5)	3.88	0.55	มาก
4. การได้รับการยอมรับ นับถือจากประชาชน และองค์กรอื่น ๆ เช่น อสม.อบต.	32 (16.2)	139 (70.2)	27 (13.6)	0 (0)	0 (0)	4.03	0.54	มาก
รวม						3.84	0.47	มาก

3) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ งานบริหารที่รับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกัน และงานบริหารมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนและชุมชน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากันคือ 4.30 (S.D. = 0.56) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานบริหารเป็นงานที่ทำทนายความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ งานบริหารเปิดโอกาสให้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.57) ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยจูงใจ ด้านลักษณะของงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. งานบริหารเป็นงานที่ทำ ทนายความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน	56 (29.3)	115 (58.1)	27 (13.6)	0 (0)	0 (0)	4.15	0.63	มาก
2. งานบริหารเป็นงานที่ต้อง ใช้ทักษะและ ความสามารถหลายอย่าง ประกอบกัน	71 (35.9)	116 (58.6)	11 (5.6)	0 (0)	0 (0)	4.30	0.56	มาก
3. งานบริหารเปิดโอกาสให้ ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการ ปฏิบัติงาน	47 (23.7)	129 (65.2)	22 (11.1)	0 (0)	0 (0)	4.13	0.57	มาก
4. งานบริหารมีคุณค่าและ เป็นประโยชน์ต่อ ประชาชนและชุมชน	71 (35.9)	116 (58.6)	11 (5.6)	0 (0)	0 (0)	4.30	0.56	มาก
รวม						4.21	0.47	มาก

4) ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.44) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ความตั้งใจในการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ค่าเฉลี่ย 4.45 (S.D. = 0.51) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการบริหารงานตามหน้าที่รับผิดชอบตามลำดับความสำคัญ ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การมีอำนาจเพียงพอที่จะบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ ได้ ค่าเฉลี่ย 3.78 (S.D. = 0.65) ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยเชิงจิตด้านความรับผิดชอบ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ความตั้งใจบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน	92 (46.5)	104 (52.5)	2 (1.0)	0 (0)	0 (0)	4.45	0.51	มาก
2. มีการบริหารงานตามหน้าที่รับผิดชอบตามลำดับความสำคัญ	48 (24.2)	128 (64.6)	22 (11.1)	0 (0)	0 (0)	4.13	0.58	มาก
3. มีความเป็นอิสระในการตัดสินใจบริหารงานที่รับผิดชอบ	28 (14.1)	127 (64.1)	42 (21.2)	1 (0.5)	0 (0)	3.92	0.60	มาก
4. การมีอำนาจเพียงพอที่จะบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้	20 (10.1)	119 (60.1)	54 (27.3)	5 (2.5)	0 (0)	3.78	0.65	มาก
รวม						4.07	0.44	มาก

5) ปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีส่วนทำให้ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะที่เพิ่มขึ้น ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.66) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้ได้รับโอกาสพัฒนาตนเอง เช่น อบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.81) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีส่วนทำให้ได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ ค่าเฉลี่ย 3.19 (S.D. = 0.89) ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิตด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยเชิงจิตด้าน ความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า ศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้ ได้รับโอกาสในการ พัฒนาตนเอง เช่น อบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ	30 (15.2)	96 (48.5)	59 (29.8)	12 (6.1)	1 (0.5)	3.72	0.81	มาก
2. การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า ศูนย์สุขภาพชุมชนมีส่วน ทำให้ได้รับการพิจารณา ความดีความชอบเป็น กรณีพิเศษ	12 (6.1)	57 (28.8)	94 (47.5)	27 (13.6)	8 (4.0)	3.19	0.89	ปานกลาง
3. การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้า ศูนย์สุขภาพชุมชนมีส่วน ทำให้ได้รับการพัฒนา ความรู้ความสามารถ ทักษะที่เพิ่มขึ้น	35 (17.7)	121 (61.1)	40 (20.2)	1 (0.5)	1 (0.5)	3.95	0.66	มาก
รวม						3.61	0.62	มาก

4.1.2.2 ปัจจัยคำจูน

1) ปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.04 (S.D. = 0.73) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การได้รับโอกาสเพิ่มเติมจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.20 (S.D. = 0.92) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การได้รับเบี้ยเลี้ยง/ค่าตอบแทนในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเหมาะสม เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา (OT) ค่าเฉลี่ย 3.00 (S.D. = 0.94) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ ค่าตอบแทนที่ได้รับสอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ ค่าเฉลี่ย 2.93 (S.D. = 0.87) ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือนและค่าตอบแทนในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยคำจูนด้านเงินเดือน และค่าตอบแทน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ค่าตอบแทนที่ได้รับ สอดคล้องกับภาระงานที่ ปฏิบัติ	6 (3.0)	41 (20.7)	93 (47.0)	49 (24.7)	9 (4.5)	2.93	0.87	ปานกลาง
2. การได้รับเบี้ยเลี้ยง / ค่า ตอบแทนในการปฏิบัติ หน้าที่หัวหน้าศูนย์ สุขภาพชุมชนเหมาะสม เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา (OT)	7 (3.5)	52 (26.3)	88 (44.4)	36 (18.2)	15 (7.6)	3.00	0.94	ปานกลาง
3. การได้รับโอกาสเพิ่มเติม จากการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ สุขภาพชุมชน	8 (4.0)	73 (36.9)	79 (39.9)	27 (13.6)	11 (5.6)	3.20	0.92	ปานกลาง
รวม						3.04	0.73	ปานกลาง

2) ปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.50) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.59) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D. = 0.62) ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ใน จังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยทำนายด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	27 (13.6)	136 (68.7)	32 (16.2)	3 (1.5)	0 (0)	3.94	0.59	มาก
2. การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้มีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา	13 (6.6)	124 (62.6)	57 (28.8)	3 (1.5)	1 (0.5)	3.73	0.62	มาก
3. การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้มีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน	24 (12.1)	147 (74.2)	27 (13.6)	0 (0)	0 (0)	3.98	0.50	มาก
4. การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้ได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและองค์กรอื่น ๆ เช่น อบต. อสม.	25 (12.6)	129 (65.2)	41 (20.7)	3 (1.5)	0 (0)	3.89	0.61	มาก
รวม						3.88	0.46	มาก

3) ปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชา

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชาอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามอบอำนาจตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.62 (S.D. = 0.63) ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านการปกครองบังคับบัญชาในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยคำจูนด้านการ ปกครองบังคับบัญชา	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเหมาะสม	6 (3.0)	119 (58.9)	65 (25.3)	7 (2.6)	1 (1.6)	3.62	0.63	มาก
2. ผู้บังคับบัญชามีการแบ่งบทบาทความรับผิดชอบเพิ่มเติมที่เหมาะสม	12 (0.5)	115 (1.5)	67 (33.8)	3 (1.56)	1 (0.5)	3.68	0.63	มาก
3. ผู้บังคับบัญชามีการมอบอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเหมาะสม	11 (5.6)	122 (61.6)	59 (29.8)	5 (2.5)	1 (0.5)	3.69	0.63	มาก
รวม						3.66	0.56	มาก

4) ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D. = 0.62) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ผู้บังคับบัญชาวางแนวทางการจัดระบบงานในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.67) ดังตารางที่ 13

ตารางที่ 13 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุนด้านนโยบายและการบริหาร	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ผู้บังคับบัญชามีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน	23 (11.6)	131 (66.2)	41 (20.7)	2 (1.0)	1 (0.5)	3.87	0.62	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาวางแนวทางการจัดระบบงานในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเหมาะสม	17 (8.6)	119 (60.1)	57 (28.8)	3 (1.5)	2 (1.0)	3.74	0.67	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชน	21 (10.6)	133 (67.2)	39 (19.7)	4 (2.0)	1 (0.5)	3.85	0.64	มาก
รวม						3.82	0.56	มาก

5) ปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานอยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D. = 0.52) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ หน่วยงานมีการจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อบรรยากาศการทำงานที่ดี ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.59) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D. = 0.63) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ หน่วยงานได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างพอเพียง ค่าเฉลี่ย 3.21 (S.D. = 0.84) ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านสภาพการปฏิบัติงานในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. ภูมิทัศน์สภาพแวดล้อม ในหน่วยงานมีความ เหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน	13 (6.6)	114 (57.6)	66 (33.3)	5 (2.5)	0 (0)	3.68	0.63	มาก
2. หน่วยงานมีการจัดสถานที่ ทำงานที่เอื้อต่อบรรยากาศ การทำงานที่ดี	16 (8.1)	126 (63.6)	54 (27.3)	2 (1.0)	0 (0)	3.79	0.59	มาก
3. หน่วยงานมีเครื่องมือ / วัสดุ อุปกรณ์ สิ่งอำนวยความสะดวก สะดวกในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียง	8 (4.0)	81 (40.9)	99 (50.0)	10 (5.1)	0 (0)	3.44	0.65	ปานกลาง
4. จำนวนบุคลากรในหน่วย งานมีสัดส่วนที่เหมาะสมกับ ปริมาณงานในศูนย์สุขภาพ ชุมชน	14 (7.1)	68 (34.3)	78 (39.4)	32 (16.2)	6 (3.0)	3.26	0.91	ปานกลาง
5. หน่วยงานได้รับการจัดสรร งบประมาณอย่างเพียงพอ	9 (4.5)	60 (30.3)	100 (50.5)	21 (10.6)	8 (4.0)	3.21	0.84	ปานกลาง
รวม						3.47	0.52	ปานกลาง

6) ปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพ

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายชื่อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ วิชาชีพของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสำคัญต่อการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.79) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ วิชาชีพของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสำคัญต่อการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น ค่าเฉลี่ย 3.79 (S.D. = 0.76) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ สาขาวิชาชีพของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนได้รับการยอมรับว่ามีค่าเฉลี่ยจากบุคคลวิชาชีพอื่น ๆ ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.79) ดังตารางที่ 15

ตารางที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนด้านสถานภาพของวิชาชีพในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายชื่อ

ปัจจัยค้ำจุน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. วิชาชีพมีความสำคัญต่อการ บริหารงานในศูนย์สุขภาพ ชุมชน	31 (15.7)	111 (56.1)	48 (24.2)	4 (2.0)	4 (2.0)	3.81	0.79	มาก
2. วิชาชีพส่งเสริมให้การบริหาร งานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์ สุขภาพชุมชนมีประสิทธิภาพ มากขึ้น	23 (11.6)	119 (60.1)	48 (24.2)	6 (3.0)	2 (1.0)	3.78	0.72	มาก
3. วิชาชีพมีความสำคัญต่อการ บริหารงานในศูนย์สุขภาพ ชุมชนเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น	31 (15.7)	111 (56.1)	50 (25.3)	7 (3.5)	2 (1.0)	3.79	0.76	มาก
4. สาขาวิชาชีพได้รับการยอมรับ ว่ามีความสำคัญจากบุคคล วิชาชีพอื่นๆ	21 (10.6)	105 (53.0)	63 (31.8)	4 (2.0)	5 (2.5)	3.67	0.79	มาก
รวม						3.76	0.68	มาก

7) ปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.68) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ซึ่งข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีความมั่นใจว่าจะไม่ถูกเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นแทนหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ค่าเฉลี่ย 3.67 (S.D. = 0.84) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเมื่อเกิดความผิดพลาดผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือได้ ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D. = 0.82) ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในการ ปฏิบัติงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. การจะไม่ถูกเปลี่ยนให้ ไปปฏิบัติหน้าที่อื่น แทนหัวหน้าศูนย์ สุขภาพชุมชน	28 (14.1)	93 (47.0)	64 (32.3)	9 (4.5)	4 (2.5)	3.67	0.84	มาก
2. มีความปลอดภัยในการ บริหารงานในศูนย์ สุขภาพชุมชน	17 (8.6)	104 (52.5)	67 (33.8)	8 (4.0)	2 (1.0)	3.64	0.74	มาก
3. การบริหารงานในศูนย์ สุขภาพชุมชนเมื่อเกิด ความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาสามารถ ให้ความช่วยเหลือได้	14 (7.1)	103 (52.0)	64 (32.3)	11 (5.6)	6 (3.0)	3.55	0.82	มาก
รวม						3.61	0.68	มาก



8) ปัจจัยทำนายด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

กลุ่มตัวอย่างมีแรงจูงใจด้านปัจจัยทำนายด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.73) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง คือ การบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชนส่งผลกระทบต่อความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D. = 0.96) ดังตารางที่ 17

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยทำนายด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ปัจจัยทำนายด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. การบริหารงานส่งผลกระทบต่อความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัว	12 (6.1)	63 (31.8)	80 (40.4)	32 (16.2)	11 (5.6)	3.17	0.96	ปานกลาง
2. การบริหารงานส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวและครอบครัว	16 (8.1)	56 (28.3)	79 (39.9)	39 (19.7)	8 (4.0)	3.17	0.97	ปานกลาง
3. ครอบครัวสนับสนุนให้ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเต็มที่	42 (21.2)	105 (53.0)	47 (23.7)	3 (1.5)	1 (0.5)	3.93	0.74	มาก
4. ความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	52 (26.3)	103 (52.0)	41 (20.7)	1 (0.5)	1 (0.5)	4.03	0.73	มาก
รวม						3.57	0.56	มาก

4.1.3 ระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยด้านการวางแผนด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยความสะดวก ด้านการควบคุมกำกับ มีค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.41), 4.00 (S.D. = 0.49), 3.90 (S.D. = 0.51), 4.04 (S.D. = 0.43) และ 3.89 (S.D. = 0.46) ตามลำดับ ดังตารางที่ 18

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายด้าน

การบริหารงาน	Mean	S.D.	การแปลผล
1. ด้านการวางแผน	3.97	0.41	มาก
2. ด้านการจัดองค์การ	4.00	0.49	มาก
3. ด้านการบริหารงานบุคคล	3.90	0.51	มาก
4. ด้านการอำนวยความสะดวก	4.04	0.43	มาก
5. ด้านการควบคุมกำกับ	3.89	0.46	มาก
รวม	3.96	0.39	มาก

4.1.3.1 ด้านการวางแผน

กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในด้านการวางแผนอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานทุกครั้ง ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.59) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ ในการวางแผนมีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนและผู้รับผิดชอบงานไว้อย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.53) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดระยะเวลาติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D. = 0.58) ดังตารางที่ 19

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานด้านการวางแผนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการวางแผน	จำนวน ร้อยละ ระดับการบริหารงาน					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1. ศูนย์สุขภาพชุมชนมีการกำหนดนโยบายการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษร	32 (16.2)	128 (64.6)	37 (18.7)	1 (0.5)	0 (0)	3.96	0.60	มาก
2. มีการรวบรวมข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ รวมถึงความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการวางแผน	28 (14.1)	143 (72.2)	27 (13.6)	0 (0)	0 (0)	4.01	0.52	มาก
3. มีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ	23 (11.6)	142 (71.7)	31 (15.7)	2 (1.5)	0 (0)	3.94	0.55	มาก
4. ข้อกำหนดเป้าหมายของทุกกิจกรรมสอดคล้องกับกรอบนโยบายและปัญหาของชุมชน	26 (13.1)	141 (71.2)	30 (15.2)	1 (0.5)	0 (0)	3.97	0.55	มาก
5. การกำหนดวิธีการขั้นตอนและผู้รับผิดชอบงานไว้อย่างชัดเจน	25 (12.6)	153 (77.3)	18 (9.1)	1 (0.5)	1 (0.5)	4.01	0.53	มาก
6. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	38 (19.2)	139 (70.2)	19 (9.6)	1 (0.5)	1 (0.5)	4.07	0.59	มาก
7. มีการประชุมชี้แจงผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ก่อนปฏิบัติงาน	35 (17.7)	139 (70.2)	23 (11.6)	1 (0.5)	0 (0)	4.05	0.58	มาก

ตารางที่ 19 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานด้านการวางแผนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ด้านการวางแผน	จำนวน ร้อยละ ระดับการบริหารงาน					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
8. มีการประสานแผนในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น อปต. โรงเรียน	30 (15.2)	134 (67.7)	32 (16.2)	1 (0.5)	0 (0)	3.97	0.59	มาก
9. มีการกำหนดระยะเวลาติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน	20 (10.1)	137 (69.2)	38 (19.2)	3 (1.5)	0 (0)	3.88	0.58	มาก
10. มีการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง	24 (12)	133 (67.2)	40 (20.2)	1 (0.5)	0 (0)	3.91	0.58	มาก
	รวม					3.97	0.41	มาก

4.1.3.2 ด้านการจัดองค์การ

กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D. = 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.57) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดโครงสร้างองค์กรและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.54) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.63) ดังตารางที่ 20

ตารางที่ 20 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานด้านการจัดองค์การของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายชื่อ

การจัดองค์การ	จำนวน ร้อยละ ระดับการบริหารงาน					Mean	S.D.	การแปลผล	
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)				
1. หน่วยงานมีการจัดโครงสร้างองค์กรและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม	33 (16.7)	143 (72.2)	21 (10.6)	1 (0.5)	0 (0)	4.05	0.54	มาก	
2. ในศูนย์สุขภาพชุมชนมีการแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน	44 (22.2)	134 (67.7)	19 (9.6)	1 (0.5)	0 (0)	4.12	0.57	มาก	
3. ในศูนย์สุขภาพชุมชนมีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตามความสัมพันธ์ของงานอย่างเหมาะสม	31 (15.7)	137 (69.2)	26 (13.1)	4 (2.0)	0 (0)	3.98	0.60	มาก	
4. ในศูนย์สุขภาพชุมชนมีการกำหนดระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน	23 (11.6)	127 (64.1)	44 (22.2)	4 (2.0)	0 (0)	3.85	0.63	มาก	
						รวม	4.00	0.49	มาก

4.1.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในด้านการบริหารงานบุคคลอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสศึกษาดูงาน ฝึกอบรม หรือศึกษาต่อตามแผนอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.67) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D. = 0.60) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดคุณสมบัติในการเลือกสรรบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D. = 0.71) ดังตารางที่ 21

ตารางที่ 21 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานด้านการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการบริหารงานบุคคล	จำนวน ร้อยละ ระดับการบริหารงาน					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. การกำหนดคุณสมบัติในการเลือกสรรบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนเหมาะสม	23 (11.6)	115 (58.1)	52 (26.3)	7 (3.5)	1 (0.5)	3.77	0.71	มาก
2. การปฐมนิเทศผู้ได้บังคับบัญชา ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง	24 (12.1)	117 (59.1)	49 (24.7)	6 (3.0)	2 (1.0)	3.78	0.73	มาก
3. การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสศึกษาดูงาน ฝึกอบรม หรือศึกษาต่อตามแผนอย่างเหมาะสม	46 (23.2)	116 (58.6)	33 (16.7)	3 (1.5)	0 (0)	4.04	0.67	มาก
4. ผู้ได้บังคับบัญชาได้รับการสร้างขวัญและกำลังใจที่ดี	32 (16.2)	124 (62.6)	41 (20.7)	1 (0.5)	0 (0)	3.94	0.62	มาก
5. มีการยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นเสมอ	35 (17.7)	130 (65.7)	32 (16.2)	1 (0.5)	0 (0)	4.01	0.60	มาก
รวม						3.90	0.51	มาก

4.1.3.4 ด้านการอำนวยความสะดวก

กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D. = 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายชื่อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.50) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการจัดระบบการให้บริการสาธารณสุขในพื้นที่อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.51) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจสั่งการจากสาธารณสุขอำเภออย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.= 0.56) ดังตารางที่ 22

ตารางที่ 22 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานด้านการอำนวยความสะดวกของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายชื่อ

ด้านการควบคุมกำกับ	จำนวน ร้อยละ ระดับการบริหารงาน					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
1. เปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจ	40 (20.2)	144 (72.7)	14 (7.1)	0 (0)	0 (0)	4.13	0.50	มาก
2. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบและบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	38 (19.2)	142 (71.1)	18 (9.1)	3 (1.5)	0 (0)	4.10	0.52	มาก
3. เปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการจัดระบบบริการสาธารณสุข	40 (20.2)	142 (71.7)	16 (8.1)	7 (3.5)	2 (1.0)	4.12	0.51	มาก
4. ได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจเหมาะสม	23 (11.6)	140 (70.1)	33 (16.7)	2 (1.0)	0 (0)	3.93	0.56	มาก
5. การประสานงานภายในองค์กรที่ดี	34 (17.2)	137 (69.2)	24 (12.1)	3 (1.5)	0 (0)	4.02	0.59	มาก
6. นำผลการปฏิบัติงานมาประกอบพิจารณาความดีความชอบ	37 (18.7)	129 (65.2)	26 (13.1)	5 (2.5)	1 (0.5)	3.99	0.68	มาก
รวม						4.04	0.43	มาก

4.1.3.5 ด้านการควบคุมกำกับ

กลุ่มตัวอย่างมีการบริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการควบคุมกำกับอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ มีการประเมินความพึงพอใจของประชาชน ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดเก็บและบันทึกรายงานอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.72) ดังตารางที่ 23

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานด้านการควบคุมกำกับของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายข้อ

ด้านการควบคุมกำกับ	จำนวน ร้อยละ ระดับการบริหารงาน					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
	(5)	(4)	(3)	(2)	(1)			
1. จัดเก็บและบันทึกรายงานอย่างเป็นระบบ	29 (14.6)	133 (67.2)	35 (17.7)	1 (0.5)	0 (0)	3.96	0.58	มาก
2. วิเคราะห์และตรวจสอบระบบรายงานอย่างสม่ำเสมอ	20 (10.1)	140 (70.7)	37 (18.7)	1 (0.5)	0 (0)	3.90	0.45	มาก
3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากรายงานไปเผยแพร่และใช้ประโยชน์	21 (10.6)	125 (63.1)	48 (24.2)	3 (1.5)	1 (0.5)	3.82	0.65	มาก
4. มีระบบการตรวจสอบภายใน ในการกำกับงาน	32 (16.2)	124 (62.6)	42 (21.2)	0 (0)	0 (0)	3.95	0.61	มาก
5. มีการพัฒนามาตรฐานงานบริการ เช่น HCA, PCA	28 (14.1)	132 (66.7)	35 (17.7)	3 (1.5)	0 (0)	3.93	0.61	มาก
6. มีการจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	16 (8.1)	109 (55.1)	64 (32.3)	7 (3.5)	2 (1.0)	3.66	0.72	มาก
7. มีการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนตามตัวชี้วัดทุก 6 เดือน	28 (14.1)	130 (65.7)	37 (18.7)	3 (1.5)	0 (0)	3.92	0.62	มาก

ตารางที่ 23 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับระดับการบริหารงานด้านการควบคุมกำกับของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา จำแนกเป็นรายชื่อ (ต่อ)

ด้านการควบคุมกำกับ	จำนวน ร้อยละ ระดับการบริหารงาน					Mean	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด (5)	มาก (4)	ปานกลาง (3)	น้อย (2)	น้อยที่สุด (1)			
8. มีการนำปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานมา ปรับปรุงแก้ไข	23 (11.6)	134 (67.7)	40 (20.2)	1 (0.5)	0 (0)	3.90	0.57	มาก
9. มีการประเมินความพึงพอใจของประชาชน	36 (18.2)	127 (64.1)	33 (16.7)	2 (1.0)	0 (0)	3.99	0.62	มาก
รวม						3.89	0.46	มาก

4.1.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังนี้

4.1.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา และการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

4.1.4.2 แรงจูงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ ($r = 0.627, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1) ปัจจัยจูงใจ ในภาพรวม ($r = 0.632, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยจูงใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ($r = 0.496, p\text{-value} < 0.001$) ด้านการยอมรับนับถือ ($r = 0.531, p\text{-value} < 0.001$) ด้านลักษณะของงาน ($r = 0.499, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความรับผิดชอบ ($r = 0.497, p\text{-value} < 0.001$) และด้านความ

ก้าวหน้าในตำแหน่ง ($r = 0.378, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ปัจจัยค้ำจุน ในภาพรวม ($r = 0.553, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยค้ำจุนเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ($r = 0.125, p\text{-value} = 0.079$) ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ในด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($r = 0.548, p\text{-value} < 0.001$) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ($r = 0.415, p\text{-value} < 0.001$) ด้านนโยบายและการบริหาร ($r = 0.357, p\text{-value} < 0.001$) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ($r = 0.375, p\text{-value} < 0.001$) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ($r = 0.358, p\text{-value} < 0.001$) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ($r = 0.398, p\text{-value} < 0.001$) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ($r = 0.326, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

ตารางที่ 24 สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สันระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจ
กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา

คุณลักษณะส่วนบุคคล แรงจูงใจ	การบริหารงาน		
	สัมประสิทธิ์ สหสัมพันธ์ของ เพียร์สัน (r)	p-value	ระดับ ความสัมพันธ์
คุณลักษณะส่วนบุคคล			
เพศ (หญิง)	0.012	0.862	ไม่มีความสัมพันธ์
อายุ	-0.047	0.508	ไม่มีความสัมพันธ์
สถานภาพสมรส (คู่)	0.012	0.870	ไม่มีความสัมพันธ์
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า)	0.092	0.198	ไม่มีความสัมพันธ์
ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	-0.084	0.238	ไม่มีความสัมพันธ์
การฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร	0.157**	<0.001	ต่ำ
แรงจูงใจ	0.627**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยจูงใจ	0.632**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.496**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการยอมรับนับถือ	0.531**	<0.001	ปานกลาง
ด้านลักษณะของงาน	0.499**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความรับผิดชอบ	0.497**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	0.378**	<0.001	ปานกลาง
ปัจจัยก้ำจุน	0.553**	<0.001	ปานกลาง
ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	0.125	0.079	ไม่มีความสัมพันธ์
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.548**	<0.001	ปานกลาง
ด้านการปกครองบังคับบัญชา	0.415**	<0.001	ปานกลาง
ด้านนโยบายและการบริหาร	0.357**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสภาพการปฏิบัติงาน	0.375**	<0.001	ปานกลาง
ด้านสถานภาพของวิชาชีพ	0.358**	<0.001	ปานกลาง
ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน	0.398**	<0.001	ปานกลาง
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	0.326**	<0.001	ปานกลาง

* ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.05 ** ค่าระดับนัยสำคัญน้อยกว่า 0.01

4.1.5 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

ในการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระที่มีหลายตัวแปรกับตัวแปรตามหนึ่งตัวนั้น ผู้วิจัยใช้การวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) ซึ่งผลการวิเคราะห์จะทำให้ทราบว่าตัวแปรอิสระตัวใดบ้างที่มีอิทธิพลต่อตัวแปรตาม โดยวิธีการดังกล่าวมีหลักเกณฑ์ว่าจะนำตัวแปรอิสระเข้าสมการถดถอยครั้งละ 1 ตัวแปร ถ้าตัวแปรอิสระที่นำเข้ามีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระที่มีอยู่แล้วในสมการถดถอย วิธีการแบบขั้นตอน (Stepwise) จะตัดตัวแปรอิสระที่สัมพันธ์กับตัวใดตัวหนึ่งออกจากสมการถดถอยเอง และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้ตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นในกรณีที่ใช้สถิติวิเคราะห์ข้อมูลด้วยสถิติ Regression Analysis (กัลยา วานิชย์บัญชา, 2546) ดังนี้คือ (1) ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงแบบปกติ ทดสอบโดย Kolmogorov - Smirnov และใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อนพบว่าค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ (2) ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0 ทดสอบโดยใช้สถิติ t-test พบว่าค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) เท่ากับ 0 (3) แต่ละค่าของ x ความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่ ทดสอบโดยการทำ Scatter Plot พบว่าการกระจายของค่าคลาดเคลื่อนอยู่ในลักษณะปกติและ (4) ค่าคลาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระต่อกันทดสอบโดยค่า Durbin-Watson พบว่ามีค่า 1.757 แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อนเป็นอิสระต่อกัน หลังจากนั้นวิเคราะห์หาค่าความสัมพันธ์ของตัวแปร พบว่า ไม่มีตัวแปรอิสระที่มีความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระด้วยกันสูงเกินข้อจำกัด จึงสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิเคราะห์สมการถดถอยได้ การศึกษาครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดตัวแปร ดังนี้

ตัวแปรอิสระ ได้แก่ คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจในการบริหารงาน คุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน การได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง แรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาอธิบายตัวแปรตามโดยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทีละตัว เรียกว่า Stepwise

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value}<0.001$) ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value}<0.001$) ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีการคัดเลือกตัวแปรอิสระในแต่ละขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.312 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เพิ่มขึ้น 0.312 หน่วย สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 30.1

ขั้นตอนที่ 2 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.274 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านลักษณะของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เพิ่มขึ้น 0.274 หน่วย สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 43.9

ขั้นตอนที่ 3 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.173 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เพิ่มขึ้น 0.173 หน่วย สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 47.6

ตารางที่ 25 ค่าสถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอนของการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

ตัวแปร	B	Beta	T	P-value	R	R ²
1. ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	0.312	0.369	6.352	<0.001	0.548	0.301
2. ปัจจัยด้านลักษณะของงาน	0.274	0.328	5.875	<0.001	0.663	0.439
3. ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน	0.173	0.221	3.678	<0.001	0.690	0.476
ค่าคงที่ = 0.965, F = 58.723, P-value < 0.001						

จากผลการศึกษาจากตารางที่ 23 ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

$$Y = a + b_1x_1 + b_2x_2 + b_3x_3$$

Y = การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

a = ค่าคงที่

b_1 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

x_1 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

b_2 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

x_2 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ปัจจัยด้านลักษณะของงาน

b_3 = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

x_3 = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน

แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.965 + (0.312) (\text{ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + (0.274) (\text{ปัจจัยด้านลักษณะของงาน}) + (0.173) (\text{ปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน})$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 47.8

4.1.6 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา รวบรวมจากแบบสอบถามปลายเปิดทั้งหมด 198 ชุด กลุ่มตัวอย่าง



ได้เขียนเสนอปัญหาและอุปสรรคทั้งหมด 55 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 27.77 โดยส่วนใหญ่เสนอปัญหา อุปสรรคในส่วนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 58.18 ในส่วนของข้อเสนอแนะพบว่า กลุ่มตัวอย่างได้เขียนเสนอข้อเสนอแนะทั้งหมด 28 ฉบับ โดยส่วนใหญ่กลุ่มตัวอย่างให้ข้อเสนอแนะในส่วนของแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจ ร้อยละ 67.85 ดังตารางที่ 26

ตารางที่ 26 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดนครราชสีมา

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. แรงจูงใจ	
1) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน พบว่า ทำงานไม่ทันเวลา ระบบรายงานมีความหลากหลาย ส่งผลให้งานไม่เสร็จทันเวลา	1) มีการติดตามควบคุมกำกับ โดยผู้บริหารและกำหนดระยะเวลาในการบริหารงานเป็นเรื่อง ๆ ไป
2) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน พบว่า งานมาก บุคลากรน้อย	2) เพิ่มกรอบอัตรากำลังด้านสาธารณสุข
3) ปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ พบว่า งานมีมาก จนเกินหน้าที่ แต่ก็ต้องทำ	3) แบ่งหน้าที่รับผิดชอบเป็นลายลักษณ์อักษร และให้เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามสายงานตรง
4) ปัจจัยจูงใจด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง พบว่า ตำแหน่งบางตำแหน่ง เช่น นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ฯลฯ ยังไม่มี พรบ. วิชาชีพ และในการพิจารณาความดีความชอบหรือปรับเลื่อนตำแหน่ง ผู้บริหารไม่ได้นำผลงานมาประกอบการพิจารณา	4) ผู้บริหารผลักดันเรื่อง พรบ. วิชาชีพ และในการพิจารณาความดีความชอบ ผู้บริหารควรนำผลงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
5) ปัจจัยจูงใจด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน พบว่า ภาระงานมาก เงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนต่าง ๆ ก็ได้เล็กน้อย	5) ผู้บริหารผลักดันให้เพิ่มค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามการปฏิบัติงานจริง
2. การบริหารงาน	
1) ด้านการควบคุมกำกับ พบว่า มีการติดตามดูแล กำกับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนน้อย จะติดตามเฉพาะช่วงที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดมาประเมิน	1) ผู้บริหารต้องมีการติดตามควบคุมกำกับและประเมินผลการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชน

4.2 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับแรงจูงใจ มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจากผลการวิจัยสรุปได้ ดังนี้

4.2.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และการฝึกรอบรมหลักสูตรทางการบริหาร มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

4.2.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ปึงจัญจูงใจและปึงจัญค้ำจุน มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา

4.2.2.1 ปึงจัญจูงใจ

1) ปึงจัญจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

4.2.2.2 ปึงจัญค้ำจุน

1) ปึงจัญค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

2) ปึงจัญค้ำจุนด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

4.3 การอภิปรายผล

ผลการศึกษาการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา มีรายละเอียดดังนี้

4.3.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน และการฝึกรอบรมหลักสูตรทางการบริหาร พบว่า กลุ่มตัวอย่างส่วนใหญ่เป็นเพศ

หญิง ร้อยละ 53.0 อายุระหว่าง 41-50 ปี ร้อยละ 52.0 อายุเฉลี่ย 43.44 ปี (S.D.=6.95) อายุต่ำสุด 28 ปี อายุสูงสุด 59 ปี สถานภาพสมรสส่วนใหญ่ ร้อยละ 74.2 ระดับการศึกษา ระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 77.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน < 10 ปี ร้อยละ 46.5 เฉลี่ย 13.11 ปี (S.D. = 8.96) และเคยได้รับการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร ร้อยละ 60.1

4.3.2 ระดับแรงจูงใจในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

โดยภาพรวมแรงจูงใจในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.35) สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤพรรัตน์พรหมมาวัย (2553) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการบริหาร โครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.38) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ธนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.42) เช่นเดียวกับ ธารนา ธงชัย (2552) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคายอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.=0.45) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ฌัฐพล มีพรหม (2551) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการบริการแบบชมรมกิตติภาพของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.=0.38) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ธาตุกร เกษิต (2551) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.87 (S.D.=0.40) เช่นเดียวกับการศึกษาของรติ บุญมาก (2551) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D.=0.45) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.=0.37) เช่นเดียวกับการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.=0.34) เช่นเดียวกับการศึกษาของ วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์

สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.=0.42) เช่นเดียวกับการศึกษาของคุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.69 (S.D.=0.38) เช่นเดียวกับการศึกษาของ อติเรก ศรีศาสนิตย์ (2550) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.=0.36) ขัดแย้งกับการศึกษาของอดิศักดิ์ สุมาลี (2552) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.15 (S.D.=0.61) และการศึกษาของ จรัสศรี อาจศิริ (2552) พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.30 (S.D.=0.45)

เมื่อพิจารณาผลการศึกษาดูจะเห็นได้ว่าระดับแรงจูงใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในการบริหารงานอยู่ในระดับมาก เนื่องจาก หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นผู้ที่มีความรู้ เข้าใจในภาระงาน บทบาทและความรับผิดชอบของตนเองที่มีต่อหน่วยงานและประชาชน และในการบริหารงานนั้น ผลสำเร็จที่เกิดขึ้นส่งผลให้องค์กรมีความมั่นคง ตลอดจนประชาชนมีสุขภาพดี จึงทำให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน มีแรงจูงใจที่จะบริหารงานให้เกิดผลสำเร็จบรรลุตามเป้าหมาย ประกอบกับนโยบายของผู้บริหารที่สนับสนุนการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน สภาพแวดล้อม ชุมชน องค์กรอื่น ๆ วัสดุอุปกรณ์ และงบประมาณที่เอื้ออำนวยต่อการบริหาร รวมไปถึงความร่วมมือของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนและประชาชน ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ช่วยส่งเสริมให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีแรงจูงใจที่จะบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ถึงแม้ว่าเงินเดือนและค่าตอบแทนจะเป็นสิ่งที่จำเป็น แต่บางครั้งก็มิได้เป็นส่วนสำคัญในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

4.3.2.1 ปัจจัยจูงใจ

ภาพรวมของปัจจัยจูงใจในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.=0.37) เมื่อพิจารณาภาพรวมของปัจจัยจูงใจกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤปวรรต์ พรหมมาวัย (2553) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจในการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.86 (S.D. = 0.37) เช่นเดียวกับ ชารณา ธงชัย (2552) ซึ่งพบว่า ภาพรวมของปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคายอยู่ในระดับมาก 3.60 (S.D. = 0.47) เช่นเดียวกับ ธนมณฑชกน เจริญสวัสดิ์ (2552)

พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.= 0.47) เช่นเดียวกับ ฌรัฐพล มีพรหม (2551) พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดสกลนคร อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.= 0.40) เช่นเดียวกับ ฐากร เกษิต (2551) พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐาน การบริการ และบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.= 0.39) เช่นเดียวกับ สุทัศน์ ควงตะวงษ์ (2551) พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.15 (S.D.= 0.35) เช่นเดียวกับ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.83 (S.D.= 0.36) เช่นเดียวกับ อติเรก ศรีศาสนดิษฐ์ (2550) พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.= 0.40) เช่นเดียวกับ วีระวัฒน์ หมั่นมา (2550) พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.75 (S.D.= 0.53) คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.= 0.39) สอดคล้องกับ จรัสศรี อาจศิริ (2552) พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.36 (S.D.=0.48) แตกต่างจากการศึกษาของ อติศักดิ์ สุมาลี (2552) พบว่า ภาพรวมปัจจัยจูงใจในการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.26 (S.D.=0.53)

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาปัจจัยจูงใจแยกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. = 0.47) รองลงมา คือ ด้านความรับผิดชอบ มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.44) ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D. = 0.47) ด้านความสำเร็จในการทำงาน 3.65 (S.D. = 0.50) ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ย

น้อยที่สุด คือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.62) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤปวรรต พรหมมาวัย (2553) พบว่า ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.56) รองลงมาคือด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.95 (S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.70 (S.D. = 0.56) เช่นเดียวกับ ชนมณฑชชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.20 (S.D. = 0.51) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D. = 0.51) ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D. = 0.55) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.58 (S.D. = 0.70) ด้านการยอมรับนับถือค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D. = 0.57) เช่นเดียวกับ ชารณา ธงชัย (2552) พบว่า ส่วนใหญ่พึงพอใจอยู่ในระดับมาก ยกเว้นด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณารายด้าน ด้านลักษณะงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D. = 0.67) ด้านความสำเร็จในงาน 3.66 (S.D. = 0.68) ด้านการยอมรับนับถือ 3.66 (S.D. = 0.627) ด้านความรับผิดชอบ 3.71 (S.D. = 0.64) เช่นเดียวกับ อติศักดิ์ สุมาลี (2552) พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.59 (S.D.= 0.64) และ จรัสศรี อาจศิริ (2552) พบว่า ด้านลักษณะงานและด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.53 (S.D.= 0.70) และ 3.56 (S.D.= 0.62) ตามลำดับ เช่นเดียวกับ สุทัศน ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า ปึงจัญใจทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.40 (S.D.= 0.39) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.37 (S.D.= 0.45) ด้านการยอมรับนับถือ มีค่าเฉลี่ย 4.08 (S.D.= 0.46) ด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D.= 0.40) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D.= 0.67) เช่นเดียวกับ ฐากร เกษิต (2551) พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.44) ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D.= 0.43) เช่นเดียวกับ ประจักษ์ บัวพันธ์ (2551) พบว่า ปึงจัญใจทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก โดยด้านความรับผิดชอบ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ค่าเฉลี่ย 4.02 (S.D.= 0.51) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.= 0.50) ด้านการยอมรับนับถือ ค่าเฉลี่ย 3.84 (S.D.= 0.49) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.66) เช่นเดียวกับ ณัฐพล มีพรหม (2551) พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.28 (S.D.= 0.45) ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.= 0.42) เช่นเดียวกับ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า ด้านลักษณะของงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.= 0.43) ส่วนด้านความสำเร็จในการทำงาน มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.= 0.46) เช่นเดียวกับ อติเรก ศรีศาสนิตย์ (2550) พบว่า ปึงจัญใจทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านลักษณะของงานมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ค่าเฉลี่ย 4.21 (S.D. =0.52) ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.48) ด้านการยอมรับนับถือ

ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D. = 0.53) ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.16 (S.D. = 0.49) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.98 (S.D. = 0.52) เช่นเดียวกับ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า ปัจจัยจูงใจทุกด้านมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ด้านความสำเร็จในการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.91 (S.D. = 0.43) ด้านการยอมรับนับถือค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D. = 0.51) ด้านลักษณะของงาน ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.45) ด้านความรับผิดชอบ ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D. = 0.44) ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D. = 0.66)

4.3.2.2 ปัจจัยค้ำจุน

ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.=0.38) เมื่อพิจารณาภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนกับการศึกษาที่ผ่านมา พบว่า สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤปวรรต์ พรหมมาวัย (2553) พบว่า ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการบริหาร โครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D. = 0.44) เช่นเดียวกับการศึกษาของ ธนมณฑชกร เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.44) เช่นเดียวกับ ประจักษ์ บัวผัน (2551) พบว่า ภาพรวมของปัจจัยค้ำจุนในการบริหาร โครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัยอยู่ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D. = 0.46) เช่นเดียวกับ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.73 (S.D.= 0.42) เช่นเดียวกับ ฐาภากร เกษิต (2551) พบว่า ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.= 0.44) เช่นเดียวกับ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอัญญาศิริและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.91(S.D.= 0.37) คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการศึกษาการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดหนองคาย มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.= 0.44) เช่นเดียวกับ อติเรก ศรีศาสนิตย์ (2550) พบว่า ภาพรวมปัจจัยค้ำจุนในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น มีแรงจูงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.= 0.41)

เมื่อพิจารณาจากผลการศึกษาปัจจัยคำจูนแยกเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีค่าเฉลี่ยสูงสุด มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.= 0.46) และปัจจัยคำจูนที่มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก คือ ด้านนโยบายและการบริหาร ค่าเฉลี่ย 3.82 (S.D.= 0.56) ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ค่าเฉลี่ย 3.76 (S.D.= 0.68) ด้านการปกครองบังคับบัญชา ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D.= 0.56) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.61 (S.D.= 0.68) และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว ค่าเฉลี่ย 3.57 (S.D.= 0.56) และปัจจัยคำจูนที่มีแรงงใจอยู่ในระดับปานกลาง คือ ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ค่าเฉลี่ย 3.04 (S.D.= 0.73) และด้านสภาพการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D.= 0.52) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ นฤพรรัตน์ พรหมมาวีย์ (2553) พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.94 (S.D. = 0.60) ด้านสถานภาพของวิชาชีพมีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.92 (S.D.= 0.62) ด้านนโยบายและการบริหารมีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D. = 0.50) ด้านการปกครองบังคับบัญชามีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.72 (S.D. = 0.69) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.94 (S.D.= 0.77) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีแรงงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.47 (S.D.= 0.63) สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนมณฑชชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.= 0.63) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.60 (S.D.= 0.74) ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.= 0.56) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.= 0.76) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.20 (S.D.= 0.68) สอดคล้องกับ อติศักดิ์ สุมาลี (2552) พบว่า ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.56 (S.D.= 0.73) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีแรงงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.65 (S.D.= 0.83) เช่นเดียวกับ ธารณา ธงชัย (2552) พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงงใจอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.56 (S.D.= 0.72) ด้านสถานภาพวิชาชีพ มีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.80 (S.D.= 0.79) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 0.71) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D.= 0.71) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีแรงงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.09 (S.D.= 0.70) สอดคล้องกับการศึกษา จรัสศรี อาจศิริ (2552) พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.51 (S.D.= 0.69) ด้านสถานภาพวิชาชีพ มีแรงงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.65 (S.D.= 0.74) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.82 (S.D.= 0.84) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีแรงงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 2.88 (S.D.= 0.83) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า ด้าน

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.10 (S.D.= 0.55) ด้านการปกครอง บังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.= 0.59) ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.03 (S.D.= 0.46) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.51) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.43 (S.D.= 0.67) สอดคล้องกับการศึกษา ประจักษ์ บัวพันธ์ (2551) พบว่า ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.= 0.55) ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.= 0.55) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.74 (S.D.= 0.68) สอดคล้องกับ อติเรก สีดาสถิตย์ (2550) พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.= 0.59) ด้านการปกครองบังคับบัญชา มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.= 0.59) ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.= 0.53) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D.= 0.56) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.45 (S.D.= 0.54) และสอดคล้องกับ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.68 (S.D.= 0.77) ด้านนโยบายและการบริหาร มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.81 (S.D.= 0.59) ด้านสถานภาพวิชาชีพ มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.55 (S.D.= 0.61) ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.71 (S.D.= 0.66) ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.17 (S.D.= 0.78) ด้านสภาพการปฏิบัติงาน มีแรงจูงใจในระดับปานกลาง ค่าเฉลี่ย 3.08 (S.D.= 0.79)

จากผลการศึกษาแรงจูงใจทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า อยู่ในระดับมาก แสดงให้เห็นว่า ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนต่างก็มีส่วนสำคัญที่จะทำให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีแรงจูงใจที่จะบริหารงาน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องสนับสนุนปัจจัยทั้งสองกลุ่มร่วมกันเพื่อให้การบริหารงานประสบผลสำเร็จ บรรลุตามเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ เป็นไปตามทฤษฎีการจูงใจของเฮิร์ซเบิร์กที่มีปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor) ซึ่งปัจจัยที่สร้างความพึงพอใจให้เกิดขึ้น โดยทำให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความกระตือรือร้นที่จะบริหารงาน ร่วมกับปัจจัยค้ำจุน (Hygiene Factor) ซึ่งเป็นปัจจัยที่บ่งชี้ให้เกิดความไม่พอใจ โดยจะช่วยเหลือไม่ให้เกิดความไม่พอใจในการบริหารงานขึ้น ดังนั้นหากผู้บริหารนำปัจจัยทั้งสองมาใช้สร้างความพึงพอใจและส่งเสริมสนับสนุนไม่ให้ความไม่พอใจเกิดขึ้นแล้ว จะส่งผลให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา มีแรงจูงใจในการบริหารงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.3.3 ระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

โดยภาพรวมการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่าอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D.=0.39) สอดคล้องกับการศึกษาของนฤพรรัตน์ พรหมมาวัช (2553) พบว่า การบริหาร โครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดขอนแก่น อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.51) สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐพล มีพรหม (2551) พบว่า การบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัย อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.22 (S.D.= 0.44) สอดคล้องกับการศึกษาของ ประจักษ์ บัวผัน (2551) พบว่า ภาพรวมการบริหาร โครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10 อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D.= 0.51) แตกต่างจาก วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า กระบวนการบริหารมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี ($r = 0.503$, $p\text{-value} < 0.001$) และปริศนา เข้มชัยภูมิ (2550) พบว่า กระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะที่พึงประสงค์ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมกระบวนการบริหาร ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.01$, S.D. = 0.70) สอดคล้องกับ พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) พบว่าปัจจัยการบริหาร และกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร ผลการศึกษาพบว่า ภาพรวมกระบวนการบริหารอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.92$, S.D. = 0.53)

ผลการศึกษาทางด้าน พบว่า การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการอำนวยความสะดวกอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.= 0.43) รองลงมาเป็นด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.= 0.49) ด้านการวางแผนมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D. = 0.41) ด้านการบริหารงานบุคคลมีการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D. = 0.51) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ ด้านการควบคุมกำกับ ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.= 0.46)

4.3.3.1 ด้านการวางแผน

การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการวางแผน อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.97 (S.D.= 0.41) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด คือ การเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนปฏิบัติงานทุกครั้ง อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.07 (S.D.= 0.59) รองลงมาคือการประชุมชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆก่อนปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D.= 0.58) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมากคือ มีการกำหนด

ระยะเวลาติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.88 (S.D.= 0.58) สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดา เข้มชัยภูมิ (2550) พบว่า กระบวนการบริหารด้านการวางแผน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.96$, S.D. = 0.63) และพงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า กระบวนการบริหารด้านการวางแผน มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.97$, S.D. = 0.57)

4.3.3.2 ด้านการจัดองค์การ

การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ด้านการจัดองค์การอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.00 (S.D.= 0.49) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนไว้เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D.= 0.57) รองลงมาคือ มีการจัดโครงสร้างองค์กรและแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.05 (S.D. = 0.54) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดระเบียบขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน ค่าเฉลี่ย 3.85 (S.D.= 0.66) สอดคล้องกับพงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า กระบวนการบริหารด้านการจัดองค์การ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.93$, S.D. = 0.60) ชัดแย้งกับ วรรณดดา กลิ่นแก้ว (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุรธานี ผลการศึกษาพบว่า กระบวนการบริหารด้านการจัดองค์การ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.65$, S.D. = 0.59)

4.3.3.3 ด้านการบริหารงานบุคคล

การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา ด้านการบริหารงานบุคคล อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.90 (S.D.= 0.51) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ การสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาสศึกษาดูงาน ฝึกอบรม หรือศึกษาต่อตามแผนอย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.= 0.67) รองลงมาคือ การยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาต่อเพื่อนร่วมงานและผู้อื่นเสมอ ค่าเฉลี่ย 4.01 (S.D.= 0.60) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด อยู่ในระดับมาก คือ มีการกำหนดคุณสมบัติในการเลือกสรรบุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.77 (S.D.= 0.71) สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดา เข้มชัยภูมิ (2550) พบว่า ด้านการบริหารงานบุคคล ระดับการปฏิบัติอยู่ใน

ระดับสูง ($\bar{x} = 4.00$, S.D. = 0.76) และ พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหาร และกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า กระบวนการบริหารด้านการบริหารงาน บุคคล มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.95$, S.D. = 0.56) ชัดแจ้งกับการศึกษาของวรรณดา กลิ่นแก้ว (2552) ที่พบว่ากระบวนการบริหารด้านการบริหารงานบุคคล มีระดับการปฏิบัติอยู่ใน ระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.15$, S.D. = 0.71)

4.3.3.4 ด้านการอำนวยความสะดวก

การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา ด้าน การอำนวยความสะดวก อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 4.04 (S.D.= 0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อมี ค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ การเปิด โอกาสให้ ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 4.13 (S.D. = 0.50) ข้อที่มี ค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การเปิด โอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมใน การจัดระบบการให้บริการสาธารณสุขในพื้นที่อย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 4.12 (S.D. = 0.51) ส่วนข้อที่ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ การได้รับมอบอำนาจการตัดสินใจสั่งการจาก สาธารณสุขอำเภออย่างเหมาะสม ค่าเฉลี่ย 3.93 (S.D. = 0.56) สอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า กระบวนการบริหารด้านการอำนวยความสะดวก มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.89$, S.D. = 0.61) ชัดแจ้งกับการศึกษาของ วรรณดา กลิ่นแก้ว (2552) ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการบริหาร ด้านการบริหารงานบุคคล มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.50$, S.D. = 0.59)

4.3.3.5 ด้านการควบคุมกำกับ

การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ด้าน การควบคุมกำกับ อยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.89 (S.D.= 0.46) เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ทุกข้อ มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด อยู่ในระดับมาก คือ มีการประเมินความพึง พอใจของประชาชน ค่าเฉลี่ย 3.99 (S.D. = 0.62) ข้อที่มีค่าเฉลี่ยรองลงมา มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดเก็บและบันทึกรายงานอย่างเป็นระบบ ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.58) ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ย น้อยที่สุด มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก คือ มีการจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน ค่าเฉลี่ย 3.66 (S.D. = 0.72) สอดคล้องกับการศึกษาของ ปรีดา เข้มชัยภูมิ (2550) พบว่า ด้านการควบคุม กำกับ ระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 4.02$, S.D. = 0.67) และพงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550)

ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทย แข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า กระบวนการบริหารด้านการควบคุมกำกับ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง ($\bar{x} = 3.85$, S.D. = 0.63) ชัดแย้งกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) ศึกษาวิจัยเรื่อง ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี ผลการศึกษาพบว่ากระบวนการบริหารด้านการควบคุมกำกับ มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.52$, S.D. = 0.56)

4.3.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

4.3.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ผลการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน **ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา** และการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร **มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา**

เพศ **ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา** สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤพรรัตน์ พรหมมาวีย์ (2553) พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ จรัสศรี อาจศิริ (2552) พบว่า เพศ **ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย** ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) เพศ **ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี** สอดคล้องกับการศึกษาของ ธารณา ธงชัย (2552) พบว่า เพศ **ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย** สอดคล้องกับการศึกษาของ ค่วงรุ่ง คอนสมจิตร (2551) พบว่า เพศ **ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดกาฬสินธุ์** สอดคล้องกับการศึกษาของ ฐาตุร เกษิต (2551) พบว่า เพศ **ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง** ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย

(2550) พบว่า เพศ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า เพศไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย แตกต่างจากการศึกษาของ อติศักดิ์ สุมาลี (2552) พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงบวกกับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น ($r = 0.18$, $p\text{-value} = 0.046$) สอดคล้องกับการศึกษาของ ณัฐพล มีพรหม (2551) พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีนามัยในจังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.178$, $p\text{-value} = 0.047$) สอดคล้องกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ในระดับต่ำกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.182$, $p\text{-value} = 0.028$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า เพศ มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.21$, $p\text{-value} = 0.004$)

อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤปวรรค์ พรหมมาวัย (2553) พบว่า อายุไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ ชารนา ธงชัย (2552) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์ผลการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับการศึกษาของ สอดคล้องกับการศึกษาของ อติศักดิ์ สุมาลี (2552) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีนามัย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ ธาตุร เกษิต (2551) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับการศึกษาของ วงษ์เสน่ห์ เครื่องฉาย (2550) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านบริหารจัดการตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น



สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย แตกต่างจากการศึกษาของ จรัสศรี อาจศิริ (2552) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงผกผันกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ($r = -0.198$, $p\text{-value} = 0.040$) สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวกกับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี ($r = 0.347$, $p\text{-value} = 0.002$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทร กัณหาสูระ (2550) พบว่า อายุ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.334$, $p\text{-value} = 0.009$)

สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู สอดคล้องกับการศึกษาของ ฐากร เกษิต (2551) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงินการคลัง โดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับผลการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า สถานภาพสมรส ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอแม่จวนคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น แตกต่างจากการศึกษาของ ณัฐพล มีพรหม (2551) พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงผกผันกับการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัย ในจังหวัดสกลนครอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.200$, $p\text{-value} = 0.025$) เช่นเดียวกับการศึกษาของ กศมา เหล่าเมือง (2543) พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในเขต 8 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เช่นเดียวกับการศึกษาของ บัवलอย สุขแสงนภา

(2543) พบว่า สถานภาพสมรส มีความสัมพันธ์กับกระบวนการบริหารการนิเทศงานสาธารณสุข ผสมผสาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤปวรรต์ พรหมมาวัย (2553) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหาร โครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่อง ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับการศึกษาของ จรัสศรี อาจศิริ (2552) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการ การแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับการศึกษาของ วรรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับการศึกษาของ อติศักดิ์ สุมาลี (2552) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่าระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย สอดคล้องกับการศึกษาของ รติบุญมาก (2551) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู สอดคล้องกับการศึกษาของ คาวรุ่ง คอนสมจิตร (2551) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการ และวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอกอโศกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธุ์ (2550) พบว่า ระดับการศึกษา ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย แตกต่างจากการศึกษาของ ธารนา ธงชัย (2552) พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ระดับต่ำเชิงบวกกับการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย ($r = 0.148$, $p\text{-value} = 0.024$) สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉลวย หนูจิตร (2551) พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางลบกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านใน

การดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชน อำเภอแม่จางา คีรี จังหวัดขอนแก่นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.121$, $p\text{-value} = 0.027$) สอดคล้องกับการศึกษา ของ สุรัตน์ ชงภักดิ์ (2550) พบว่า ระดับการศึกษามีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการ เมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ($r = 0.007$, $p\text{-value} = < 0.001$)

ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับ การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับการศึกษาของ นฤปวรรต พรหมมาวัย (2553) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานเป็นหัวหน้าสถานีอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้อง กับการศึกษาของ เกรียงศักดิ์ ลางกุลานนท์ (2552) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์ กับการบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น สอดคล้องกับการศึกษา ของ คาวรุ่ง ดอนสมจิตร (2551) พบว่า ประสบการณ์ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ คุณากร สุวรรณพันธ์ (2550) พบว่า ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับ ตำบลในจังหวัดหนองคาย แตกต่างจากการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) พบว่า ระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน มีความสัมพันธ์ในระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลา ราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอแม่จางา คีรีและ อำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = -0.340$, $p\text{-value} = 0.018$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์ สุขภาพชุมชน มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.14$, $p\text{-value} = 0.045$) สอดคล้องกับการศึกษาของ ฉลวย หนูจิตร (2551) พบว่า ระยะเวลาใน การปฏิบัติงานเป็น อสม. มีความสัมพันธ์ในระดับต่ำทางบวกกับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการ กิจกรรมในชุมชน อำเภอแม่จางา คีรี จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ($r = 0.177$, $p\text{-value} = 0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุรัตน์ ชงภักดิ์ (2550) พบว่า ระยะเวลาที่ ปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.067$, $p\text{-value} = < 0.001$) สอดคล้องกับการศึกษาของ พงษ์ศักดิ์ ราชโสภา (2550) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมี

ความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงาน โครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.141$, $p\text{-value} = 0.05$) สอดคล้องกับการศึกษาของ สุนทร กัณหาสุระ (2550) พบว่า ระยะเวลาในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐ ระดับจังหวัด เขตสาธารณสุขที่ 12 อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.290$, $p\text{-value} = 0.023$) สอดคล้องกับการศึกษาของ อติเรก ศรีดาสถิตย์ (2550) พบว่า ประสิทธิภาพด้านบริหารมีความสัมพันธ์ระดับต่ำทางบวกกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.178$, $p\text{-value} = 0.018$)

การฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา สอดคล้องกับการศึกษาของ ขวัญราตรี ไชยแสง (2544) พบว่า การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับการดำเนินงานของพยาบาลวิชาชีพใน โครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล แตกต่างจากการศึกษาของ วรณลดา กลิ่นแก้ว (2552) พบว่า การได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับการศึกษาของ ธนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า การฝึกอบรมเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ไม่มีความสัมพันธ์กับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับการศึกษาของ รุจิราพร กลิ่นเขตรกิจ (2552) พบว่า ประสิทธิภาพฝึกอบรมเฉพาะทาง ไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของนักโภชนาการงานโภชนาการในโรงพยาบาลระดับจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ

4.3.4.2 แรงจูงใจ

ผลการศึกษาแรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา พบว่า ภาพรวมของแรงจูงใจ มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.627$, $p\text{-value}<0.001$) และปัจจัยจูงใจ ปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r=0.632$, $p\text{-value}<0.001$, $r=0.553$, $p\text{-value}<0.001$ ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ จรัสศรี อาจศิริ (2552) พบว่า แรงจูงใจ ทั้งปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูง มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทย ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.622$, $p\text{-value} < 0.001$, $r = 0.524$,

p-value < 0.001 และ $r = 0.623$, p-value < 0.001 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ นิยม สารจันทร์ (2552) พบว่า ปัจจัยค่าจูน ($r = 0.648$, p-value < 0.001) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานีอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับการศึกษาของ สัมพันธ์ บัณฑิตเสน (2551) พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.525$, p-value < 0.001, $r = 0.480$, p-value < 0.001 และ $r = 0.500$, p-value < 0.001 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ ประจักษ์ บัวผัน (2551) พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวกกับการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10 ($r = 0.610$, p-value < 0.001 และ $r = 0.615$, p-value < 0.001 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ รติ บุญมาก (2551) ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองบัวลำภู อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.681$, p-value < 0.001, $r = 0.595$, p-value < 0.001 และ $r = 0.638$, p-value < 0.001 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ วรณพร พึ่งวร (2551) ศึกษาวิจัยเรื่อง แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร พบว่า แรงจูงใจ ปัจจัยจูงใจปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางทางบวกกับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.654$, p-value < 0.001, $r = 0.652$, p-value < 0.001, $r = 0.583$, p-value < 0.001 ตามลำดับ) แตกต่างจากการศึกษาของ สุทัศน์ ดวงตะวงษ์ (2551) ศึกษาวิจัย เรื่อง แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอแม่จันคีรีและอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น พบว่า ภาพรวมแรงจูงใจ และปัจจัยค่าจูน มีความสัมพันธ์ระดับสูงกับการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน อำเภอแม่จันคีรี และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($r = 0.703$, p-value < 0.001 และ $r = 0.726$, p-value < 0.001 ตามลำดับ) สอดคล้องกับการศึกษาของ ฐากร เกษิต (2551) ศึกษาวิจัย เรื่องแรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการ และบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

พบว่า แรงจูงใจ ($r = 0.752, p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยคำจูน ($r=0.764, p\text{-value} < 0.001$) มีความสัมพันธ์ระดับสูงทางบวกกับการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานการบริการและบริหารการเงิน การคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูนทุกด้านมีความสัมพันธ์ระดับปานกลางเชิงบวก ยกเว้นด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

จากผลการศึกษาที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา และจากการศึกษาเกี่ยวกับแรงจูงใจที่ผ่านมา พบว่า แรงจูงใจมีความสัมพันธ์กับการบริหารงาน ซึ่งสอดคล้องกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังนั้นอาจกล่าวได้ว่าในการบริหารงานใดๆ สิ่งที่จะช่วยให้เกิดผลสำเร็จ ส่วนหนึ่งต้องสร้างแรงจูงใจให้กับผู้บริหาร ซึ่งจะทำให้ผู้บริหารเกิดความกระตือรือร้นและตั้งใจในการบริหารงาน หากผู้บังคับบัญชาเล็งเห็นความสำคัญของแรงจูงใจและนำไปประยุกต์ใช้โดยการสร้างแรงจูงใจให้กับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในการบริหารงาน จะส่งผลให้การบริหารงานเกิดผลสำเร็จและส่งผลดีไปยังภาพลักษณ์ขององค์กรโดยรวม

4.3.5 แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงาน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

ผลการวิเคราะห์แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาโดยการวิเคราะห์ถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis) พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาและถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีค่านัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัวแปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ($p\text{-value} < 0.001$) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ($p\text{-value} < 0.001$) และปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ($p\text{-value} < 0.001$) ดังนั้น จึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์การบริการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 47.6 สอดคล้องกับการศึกษาของ อติศักดิ์ สุมาลี (2552) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ปัจจัยคำจูนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการ การแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น สอดคล้องกับผลการศึกษาของ ธนมณฑชกร เจริญสวัสดิ์ (2552) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีผลต่อการพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม จังหวัดอุดรธานี สอดคล้องกับผลการศึกษาของ

ดาวรุ่ง คอนสมจิตร (2551) พบว่า ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จของงาน ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์ สอดคล้องกับการศึกษาของ ประจักษ์ บัวผัน (2551) พบว่า ปัจจัยค้ำจุนด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลมีผลต่อการบริหาร โครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานีอนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10

