

## บทที่ 5

### สรุปผลการวิจัยและข้อเสนอแนะ

#### 5.1 สรุปผลการวิจัย

การวิจัยเรื่องการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เป็นการวิจัยเชิงพรรณนาแบบภาคตัดขวาง (Cross-sectional Descriptive Research) ประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม โดยแบบสอบถามได้ผ่านการตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหาโดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน ทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่าง 30 คน ที่จังหวัดขอนแก่น วิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาช 0.97 และเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 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

##### 5.1.1 คุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา

จากการศึกษาคุณลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ในด้าน เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน การได้รับการฝึกอบรมทางการบริหาร 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 มีระดับการศึกษาปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ร้อยละ 77.8 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน 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

### 5.1.2 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)

### 5.1.3 ระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

เมื่อพิจารณาระดับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา พบว่า ในภาพรวมกลุ่มตัวอย่างมีระดับการบริหารงานอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ย 3.96 (S.D. = 0.39) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยค่าเฉลี่ยด้านการวางแผนด้านการจัดองค์การ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการอำนวยการ 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

### 5.1.4 คุณลักษณะส่วนบุคคลและแรงงใจที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

จากการวิเคราะห์ข้อมูล พบว่า ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 มีรายละเอียดดังนี้

5.1.4.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล พบว่า เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา และการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

5.1.4.2 แรงงใจ พบว่า ภาพรวมของแรงงใจ ( $r = 0.627$ ,  $p\text{-value} < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

1) ปัจจัยจิตใจ ในภาพรวม ( $r = 0.632, p\text{-value} < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยจิตใจเป็นรายด้าน พบว่า ด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $r = 0.496, p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านการยอมรับนับถือ ( $r = 0.531, p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านลักษณะของงาน ( $r = 0.49, p\text{-value} < 0.001$ ) ด้านความรับผิดชอบ ( $r = 0.49, p\text{-value} < 0.001$ ) และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง ( $r = 0.378, p\text{-value} < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ปัจจัยค่าเงิน ในภาพรวม ( $r = 0.553, p\text{-value} < 0.001$ ) มีความสัมพันธ์ระดับปานกลางกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อพิจารณาปัจจัยค่าเงินเป็นรายด้าน 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

### 5.1.5 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 ของค่าคลาดเคลื่อนพบว่า ค่าความคลาดเคลื่อน ( $e$ ) มีการแจกแจงปกติ (2) ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน ( $e$ ) เท่ากับ 0 ทดสอบ

โดยใช้สถิติ 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 แรงจูงใจด้านปัจจัยค่าจ้าง ประกอบด้วย ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว

ตัวแปรตาม ได้แก่ ผลการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา

ผู้วิจัยคัดเลือกเฉพาะตัวแปรอิสระที่มีนัยสำคัญทางสถิติมาอธิบายตัวแปรตาม โดยการเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ ทีละตัว เรียกว่า Stepwise

ผลการศึกษา พบว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา คือ ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $p\text{-value} < 0.001$ ) ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน ( $p\text{-value} < 0.001$ ) ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $p\text{-value} < 0.001$ ) ตามลำดับ โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และมีการคัดเลือกตัวแปรอิสระในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ ( $B$ ) = 0.312 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบ เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เพิ่มขึ้น 0.312 หน่วย สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 30.1

ขั้นตอนที่ 2 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.274 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา เพิ่มขึ้น 0.274 หน่วย สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 43.9

ขั้นตอนที่ 3 ตัวแปรอิสระที่ถูกคัดเลือกเข้ามาในสมการ คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน มีค่าสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบ (B) = 0.173 อธิบายได้ว่า เมื่อคะแนนของตัวแปรปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน เพิ่มขึ้น 1 หน่วย ทำให้การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา เพิ่มขึ้น 0.173 หน่วย สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมาได้ร้อยละ 47.6

จากผลการศึกษา ได้สมการถดถอยพหุคูณเชิงเส้นตรงซึ่งเป็นสมการทำนายในรูปคะแนนดิบ ดังนี้

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

Y = การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

a = ค่าคงที่

b<sub>1</sub> = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 1

x<sub>1</sub> = ตัวแปรอิสระตัวที่ 1 คือ ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

b<sub>2</sub> = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 2

x<sub>2</sub> = ตัวแปรอิสระตัวที่ 2 คือ ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน

b<sub>3</sub> = สัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวแปรอิสระตัวที่ 3

x<sub>3</sub> = ตัวแปรอิสระตัวที่ 3 คือ ปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน

แทนค่าสมการได้ดังนี้

$$Y = 0.965 + (0.312) (\text{ปัจจัยค่าจูงใจด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล}) + (0.274) (\text{ปัจจัยจูงใจด้านลักษณะของงาน}) + (0.173) (\text{ปัจจัยด้านจูงใจด้านความสำเร็จในการทำงาน})$$

ผลการวิเคราะห์ พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา และถูกเลือกเข้าสมการนั้นมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ส่วนตัวแปรอิสระที่ไม่ถูกเลือกเข้าสมการเป็นตัวแปรที่มีนัยสำคัญทางสถิติมากกว่า 0.05 โดยตัว

แปรที่ถูกเลือกเข้าในสมการเรียงลำดับดังนี้ ปัจจัยค่าจ้างด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ( $p\text{-value}<0.001$ ) ปัจจัยจิตใจด้านลักษณะของงาน ( $p\text{-value}<0.001$ ) และปัจจัยจิตใจด้านความสำเร็จในการทำงาน ( $p\text{-value}<0.001$ ) ดังนั้นจึงกล่าวได้ว่าตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถพยากรณ์การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ได้ร้อยละ 47.6

### 5.1.6 การทดสอบสมมติฐานการวิจัย

จากสมมติฐานการวิจัยในครั้งนี้ คือ คุณลักษณะส่วนบุคคลและระดับแรงจูงใจ มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ซึ่งจากผลการวิจัยสรุปได้ดังนี้

5.1.6.1 คุณลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน และการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหาร มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

5.1.6.2 แรงจูงใจ ได้แก่ ปัจจัยจิตใจและปัจจัยค่าจ้าง มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน จังหวัดนครราชสีมา

1) ปัจจัยจิตใจ ด้านความสำเร็จในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือ ด้านลักษณะของงาน ด้านความรับผิดชอบ และด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

2) ปัจจัยค่าจ้าง ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ด้านสถานภาพของวิชาชีพ ด้านความมั่นคงในการปฏิบัติงาน และด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยเป็นไปตามสมมติฐาน

3) ปัจจัยค่าจ้างด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน ไม่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผลการวิจัยไม่เป็นไปตามสมมติฐาน

### 5.1.7 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

ซึ่งปัญหา อุปสรรค ที่พบมากที่สุดคือ ด้านสภาพการปฏิบัติงาน ได้แก่ บุคลากรไม่เพียงพอกับภาระงานที่ต้องปฏิบัติ รองลงมา คือ ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ได้แก่ ภาระงาน

มาก เงินเดือนน้อย ค่าตอบแทนต่าง ๆ ก็มีน้อย ข้อเสนอแนะ คือ เพิ่มการผลิตบุคลากรทางสาธารณสุข พร้อมทั้งเพิ่มค่าตอบแทนต่าง ๆ ส่วนในเรื่องการบริหาร พบว่า ด้านการควบคุมกำกับ มีการติดตาม กำกับของผู้บริหารและหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนน้อย ข้อเสนอแนะ คือผู้บริหาร ต้องมีการติดตามควบคุมกำกับและประเมินผลการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้วย

## 5.2 ข้อเสนอแนะ

### 5.2.1 ข้อเสนอแนะที่ได้จากการวิจัย

5.2.1.1 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรเปิดโอกาสให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและวางแผนการบริหารงาน เพื่อให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริง ตลอดจนสามารถนำไปปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2.1.2 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรกำหนดแนวทางในการติดตามกำกับ และประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อให้การบริหารงานทุกงานสำเร็จตามแผนที่วางไว้ตามระยะเวลาที่กำหนด

5.2.1.3 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรเปิดโอกาสให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชน

5.2.1.4 ผู้ที่เกี่ยวข้องควรเปิดโอกาสให้หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบหรือเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

### 5.2.2 ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

5.2.2.1 ควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมการวางแผนการทำงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

5.2.2.2 ควรมีการศึกษาแนวทางการมีส่วนร่วมการควบคุมกำกับงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

