

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey จำนวนทั้งหมด 370 แห่ง และตอบแบบสอบถามกลับจำนวน 321 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 86.8 ใช้เวลาในการเก็บรวบรวมข้อมูลระหว่างเดือนมกราคม – กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2550 การนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 ความเป็นตัวแทนของข้อมูล (representativeness)

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์สุขภาพชุมชน และหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

ส่วนที่ 3 สถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

ส่วนที่ 4 สถานการณ์การดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำแนกตาม ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน และจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ส่วนที่ 5 ปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำแนกตาม ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน และจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข

ส่วนที่ 1 ความเป็นตัวแทนของข้อมูล (representativeness)

จากศูนย์สุขภาพชุมชน (ศสช.) ในสาธาณสุขเขต 5 จำนวน 370 แห่ง เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบความแตกต่างทางลักษณะพื้นฐานทางประชากรระหว่างกลุ่มตัวอย่างที่ตอบกลับและประชากรศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธาณสุขชุมชนเขต 5 ทั้งหมดพบว่า สัดส่วนที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชนระหว่างกลุ่มตัวอย่างกับประชากรไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ (Not significance) ($p=.574$) รายละเอียดดังตารางที่ 4.1 โดยมีการตอบกลับแบบสอบถามจำนวน 321 แห่ง คิดเป็นอัตราการตอบกลับร้อยละ 86.8 พบการตอบกลับแบบสอบถามของกลุ่มตัวอย่างที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชนมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ (statistical significance) ($p=.02$) อย่างไรก็ตามอัตราการตอบกลับของศูนย์สุขภาพชุมชนที่ยกระดับจากสถานีอนามัยมีอัตราการตอบกลับใกล้เคียงกับอัตราการตอบกลับของศูนย์สุขภาพชุมชนที่ยกระดับจากหน่วยงานในโรงพยาบาลชุมชน แต่พบว่ามากกว่าศูนย์สุขภาพชุมชนที่ยกระดับจากหน่วยงานในโรงพยาบาลทั่วไปหรือโรงพยาบาลศูนย์ถึง 2 เท่า รายละเอียดดังตารางที่ 4.2 กระนั้นเมื่อพิจารณาความแตกต่างระหว่างสัดส่วนแบบสอบถามของกลุ่มศูนย์สุขภาพชุมชนที่ยกระดับจากสถานีอนามัยและศูนย์สุขภาพชุมชนที่ยกระดับจากหน่วยงานในโรงพยาบาลพบว่า ไม่พบความแตกต่างกันที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.13$)

รายละเอียดดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.1 จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างเปรียบเทียบกับประชากร จำแนกตามสังกัดของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธาณสุขเขต 5 (N = 370)

ที่ตั้ง ศสช.	กลุ่มตัวอย่าง		ประชากร	
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ
สถานีอนามัย	294	91.6	335	90.5
โรงพยาบาลชุมชน	24	7.5	28	7.6
โรงพยาบาลทั่วไป/ โรงพยาบาลศูนย์	3	0.9	7	1.9
รวม	321	100.0	370	100.0

$$\chi^2 = 1.11 \text{ (df = 2): } p\text{-value} = .574$$

ตารางที่ 4.2 จำนวนและร้อยละของการตอบกลับแบบสอบถามจำแนกตามที่ตั้งของ ศูนย์สุขภาพชุมชนในโรงพยาบาลชุมชน โรงพยาบาลทั่วไป และสถานีอนามัย (N = 370)

ที่ตั้ง ศสช.	จำนวน ศสช. ที่ตอบแบบสอบถาม (แห่ง)				รวม	อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)
	ตอบกลับ		ไม่ตอบกลับ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
สถานีอนามัย	294	87.8	41	12.2	335	87.8
โรงพยาบาลชุมชน	24	85.7	4	14.3	28	85.7
โรงพยาบาลทั่วไป/ โรงพยาบาลศูนย์	3	42.9	4	57.1	7	42.9
รวม	321	86.8	49	13.2	370	

$$\chi^2 = 7.79 \text{ (df = 2); p-value = .020}$$

ตารางที่ 4.3 จำนวนและร้อยละของการตอบกลับแบบสอบถามจำแนกตามที่ตั้งของ ศูนย์สุขภาพชุมชนในโรงพยาบาลและสถานีอนามัย (N = 370)

ที่ตั้ง ศสช.	จำนวน ศสช. ที่ตอบแบบสอบถาม (แห่ง)				รวม	อัตราการตอบกลับ (ร้อยละ)
	ตอบกลับ		ไม่ตอบกลับ			
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ		
สถานีอนามัย	294	87.8	41	12.2	335	87.8
โรงพยาบาล	27	77.1	8	22.9	35	77.1
รวม	321	86.8	49	13.2	370	

$$\chi^2 = 2.25 \text{ (df = 1); p-value = .133}$$

ส่วนที่ 2 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์สุขภาพชุมชน และหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

2.1 ข้อมูลทั่วไปของศูนย์สุขภาพชุมชน

จากข้อมูลที่ตอบกลับพบว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนจำนวน 294 แห่ง (ร้อยละ 91.6) เป็นศูนย์สุขภาพชุมชนที่ยกระดับจากสถานีอนามัย โดยจำนวน 3 ใน 4 ของศูนย์สุขภาพชุมชน (ร้อยละ 72.6) รับผิดชอบประชากรต่ำกว่า 5,000 คน มากกว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 53.0) รับผิดชอบหมู่บ้านจำนวน 6-10 หมู่บ้าน และจำนวน 3 ใน 4 ของศูนย์สุขภาพชุมชน (ร้อยละ 70.7) มีผู้มารับบริการต่ำกว่า 600 รายต่อเดือน และยังพบว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีทีมสุขภาพครบสหวิชาชีพจำนวน 11 แห่ง (ร้อยละ 3.4) และศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตามเกณฑ์จำนวน 167 แห่ง (ร้อยละ 52.0)

รายละเอียดดังตารางที่ 4.4

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของศูนย์สุขภาพชุมชน (N = 321)

ข้อมูลทั่วไปของศูนย์สุขภาพชุมชน		จำนวน	ร้อยละ
ที่ตั้ง	สถานีอนามัย	294	91.6
	โรงพยาบาลชุมชน	24	7.5
	โรงพยาบาลทั่วไป/โรงพยาบาลศูนย์	3	0.9
	รวม	321	100.0
จำนวนประชากร (คน)	1 - 5,000	233	72.6
	5,001 - 10,000	78	24.3
	10,001 - 15,000	10	3.1
	รวม	321	100.0
ประชากรเฉลี่ย 4,269.6 คน น้อยที่สุด 627 คน มากที่สุด 15,000 คน			
จำนวนหมู่บ้าน (หมู่)	1 - 5	85	26.5
	6 - 10	170	53.0
	11 - 15	60	18.7
	16 - 20	5	1.6
	21 - 25	1	0.3
	รวม	321	100.0
หมู่บ้านเฉลี่ย 7.7 หมู่ น้อยที่สุด 1 หมู่ มากที่สุด 23 หมู่			

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของศูนย์สุขภาพชุมชน (N = 321) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของศูนย์สุขภาพชุมชน		จำนวน	ร้อยละ
จำนวนผู้มารับบริการ (คน)	1 - 300	99	30.8
	301 - 600	128	39.9
	601 - 900	43	13.4
	901 - 1,200	38	11.8
	มากกว่า 1,200	13	4.0
	รวม	321	100.0
จำนวนผู้รับบริการเฉลี่ย 546.0 คน น้อยที่สุด 60 คน มากที่สุด 11,200 คน			
ทีมสุขภาพ (แห่ง)	ครบทีมสุขภาพ	11	3.4
	ไม่ครบทีมสุขภาพ	310	96.6
	รวม	321	100.0
แพทย์ (แห่ง)	มี	45	14.0
	ไม่มี	276	86.0
	รวม	321	100.
ให้บริการเฉลี่ย 9.0 ชั่วโมง/คน/สัปดาห์ รับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 5,197.2 คน			
ทันตแพทย์หรือ เจ้าพนักงาน	มี	92	28.7
	ไม่มี	229	71.3
ทันตสาธารณสุข (แห่ง)	รวม	321	100.0
	ให้บริการเฉลี่ย 29.5 ชั่วโมง/คน/สัปดาห์ รับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 5,100.5 คน		
เภสัชกรหรือ เจ้าพนักงาน	มี	23	7.2
	ไม่มี	298	92.8
เภสัชกรรม (แห่ง)	รวม	321	100.0
	ให้บริการเฉลี่ย 15.0 ชั่วโมง/คน/สัปดาห์ รับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 4,612.3 คน		
พยาบาลวิชาชีพ (แห่ง)	มี	209	65.1
	ไม่มี	112	34.9
	รวม	321	100.0
ให้บริการเฉลี่ย 36.1 ชั่วโมง/คน/สัปดาห์ รับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 3,761.9 คน			

ตารางที่ 4.4 จำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปของศูนย์สุขภาพชุมชน (N = 321) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของศูนย์สุขภาพชุมชน		จำนวน	ร้อยละ
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	มี	232	72.3
สาธารณสุข (แห่ง)	ไม่มี	89	27.7
	รวม	321	100.0
	ให้บริการเฉลี่ย 39.1 ชั่วโมง/คน/สัปดาห์		รับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 3,959.8 คน
นักวิชาการ	มี	170	53.0
สาธารณสุข (แห่ง)	ไม่มี	151	47.0
	รวม	321	100.0
	ให้บริการเฉลี่ย 39.5 ชั่วโมง/คน/สัปดาห์		รับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 4,020.3 คน
เจ้าพนักงาน	มี	170	53.0
สาธารณสุขชุมชน (แห่ง)	ไม่มี	151	47.0
	รวม	321	100.0
	ให้บริการเฉลี่ย 39.6 ชั่วโมง/คน/สัปดาห์		รับผิดชอบประชากรเฉลี่ย 3,463.5 คน
ทีมสุขภาพ			
ทีมสุขภาพของ ศสช.	พยาบาลวิชาชีพต่อประชากร 1: ≤ 5,000	18	66.7
ที่ยกระดับจาก	พยาบาลวิชาชีพต่อประชากร 1: > 5,000	9	33.3
หน่วยงานของ	รวม	27	100.0
โรงพยาบาล (แห่ง)			
	จำนวนประชากรรับผิดชอบเฉลี่ย 2,597.2 คน น้อยที่สุด 220 คน มากที่สุด 5,442 คน		
ทีมสุขภาพของ ศสช.	เจ้าพนักงานสาธารณสุขรวมพยาบาล	145	49.3
ที่ยกระดับจาก	ทุกประเภทต่อประชากร 1: ≤ 1,250		
หน่วยงานของ	เจ้าพนักงานสาธารณสุขรวมพยาบาล	149	50.7
สถานีอนามัย (แห่ง)	ทุกประเภทต่อประชากร 1: > 1,250		
	รวม	294	100.0
	จำนวนประชากรรับผิดชอบเฉลี่ย 1,311.7 คน น้อยที่สุด 314 คน มากที่สุด 4,513 คน		
จำนวนประชากรต่อ	ครบตามเกณฑ์	167	52.0
เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	ไม่ครบตามเกณฑ์	154	48.0
ศสช. (แห่ง)	รวม	321	100.0

2.2 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนหรือผู้รักษาราชการที่ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 321 คน มากกว่าครึ่ง (ร้อยละ 58.6) เป็นเพศหญิง จำนวน 3 ใน 4 ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ร้อยละ 74.1) มีสถานภาพสมรสคู่ พบว่าครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 48.3) มีอายุระหว่าง 41 – 50 ปี และจำนวนมากกว่า 2 ใน 3 ของจำนวนหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ร้อยละ 67.0) ดำรงตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สาธารณสุข ครึ่งหนึ่ง (ร้อยละ 48.0) มีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนตั้งแต่ 60 เดือนขึ้นไป (5 ปีขึ้นไป) และจำนวนมากกว่า 3 ใน 4 ของจำนวนหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ร้อยละ 77.6) มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี

รายละเอียดดังตารางที่ 4.5

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (N = 321)

ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน		จำนวน	ร้อยละ
เพศ (คน)	ชาย	133	41.4
	หญิง	188	58.6
	รวม	321	100.0
สถานภาพสมรส (คน)	โสด	52	16.2
	คู่	238	74.1
	หย่า	20	6.2
	แยก	3	0.9
	หม้าย	8	2.5
	รวม	321	100.0
อายุ (ปี)	21 – 30	14	4.4
	31 – 40	106	33.0
	41 – 50	155	48.3
	51 – 60	46	14.3
	รวม	321	100.0
อายุเฉลี่ย 42.9 ปี น้อยที่สุด 27 ปี มากที่สุด 60 ปี			

ตารางที่ 4.5 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (N = 321) (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งทางราชการ (คน)	เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	215	67.0
	นักวิชาการสาธารณสุข	42	13.1
	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	23	7.2
	พยาบาลวิชาชีพ	40	12.5
	นายแพทย์	1	0.3
	รวม	321	100.0
ประสบการณ์ ในตำแหน่งหัวหน้า ศูนย์สุขภาพชุมชน (เดือน)	1 - 12	43	13.4
	13 - 24	28	8.7
	25 - 36	30	9.3
	37 - 48	21	6.5
	49 - 60	45	14.0
	61 - 65	154	48.0
	รวม	321	100.0
ประสบการณ์เฉลี่ย 47.1 เดือน น้อยที่สุด 1 เดือน มากที่สุด 65 เดือน			
วุฒิการศึกษา (คน)	อนุปริญญา	56	17.4
	ปริญญาตรี	249	77.6
	ปริญญาโท	15	4.7
	ปริญญาเอก	1	0.3
	รวม	321	100.0

ส่วนที่ 3 สถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนใน สาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ตามความคิดเห็นของหัวหน้า ศูนย์สุขภาพชุมชน

3.1 สถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุข เขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey ตามความคิดเห็นของหัวหน้า ศูนย์สุขภาพชุมชน จากการศึกษาในแต่ละด้านพบว่า

3.1.1 สถานการณ์การดำเนินงานด้านกลยุทธ์

สถานการณ์การดำเนินงานด้านกลยุทธ์มีการสอบถามใน 8 ประเด็น ได้แก่

1. การนำข้อมูลจากฐานข้อมูลครอบครัวและชุมชนมาจัดทำแผนปฏิบัติการมากกว่า การใช้นโยบายของจังหวัด
2. การประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นในการร่วมดำเนินงานด้านสุขภาพในชุมชน
3. ความหลากหลายของกิจกรรมในการดูแลสุขภาพของแผนปฏิบัติงาน
4. การผ่านกระบวนการทำประชาคมของแผนงาน/โครงการ
5. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน/โครงการทุกครั้ง
6. ปฏิบัติงานได้ครบทุกแผนงาน/โครงการที่จัดทำไว้ตามแผน
7. ระบบและแนวทางการประเมินผลงานที่ชัดเจน
8. การปรับปรุงแผนงาน/โครงการเป็นระยะตามความเหมาะสม

พบว่า ประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากในการปฏิบัติ (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 70) คือ

1. ประเด็นความหลากหลายของกิจกรรมในการดูแลสุขภาพ ของแผนปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 81.9
2. ประเด็นบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน/โครงการทุกครั้ง โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 76.8

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากในการปฏิบัติ คือ

1. เน้นกิจกรรมให้ครอบคลุมกาย จิต สังคม และปัญญา
2. เน้นให้ครอบคลุมทุกกลุ่มอายุ
3. ร่วมกันทำงานเป็นทีม
4. ทำตามหน้าที่รับผิดชอบ

และพบประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติ (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) คือ

1. ประเด็นการผ่านกระบวนการทำประชาคมของแผนงาน/โครงการ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 53.2
2. ประเด็นการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลครอบครัวและชุมชนมาจัดทำแผนปฏิบัติการมากกว่าการใช้นโยบายของจังหวัด โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 51.9

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติ ดังนี้

1. ทำตามนโยบายเป็นหลัก แล้วจึงนำไปประชาคม
2. ทำตามนโยบาย โดยไม่ผ่านประชาคม หรือผ่านเพียงบางส่วน
3. ใช้ข้อมูลในพื้นที่เป็นหลัก โดยให้สอดคล้องกับนโยบาย
4. นำแผนงานมาประชุมประชุมร่วมกับ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุข

รายละเอียดดังตารางที่ 4.6 และตารางที่ 4.7

ตารางที่ 4.6 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนสถานการณ์
การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านกลยุทธ์ จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. การนำข้อมูลจาก ฐานข้อมูลครอบครัวและ ชุมชนมาจัดทำแผนปฏิบัติการ มากกว่าใช้นโยบายของจังหวัด (ข้อที่ 1)	316	5 (1.6)	26 (8.2)	133 (42.1)	110 (34.8)	42 (13.3)	3.50	.050
2. การประสานงานกับ องค์กรท้องถิ่นในการร่วม ดำเนินงานด้านสุขภาพ ในชุมชน (ข้อที่ 3)	315	3 (1.0)	22 (7.0)	106 (33.6)	126 (40.0)	58 (18.4)	3.68	.050
3. ความหลากหลายของ กิจกรรมในการดูแลสุขภาพ ของแผนปฏิบัติงาน (ข้อที่ 5)	315	0 (0)	4 (1.3)	53 (16.8)	172 (54.6)	86 (27.3)	4.08	.039
4. การผ่านกระบวนการทำ ประชาคมของแผนงาน/ โครงการ (ข้อที่ 7)	314	8 (2.6)	33 (10.5)	126 (40.1)	110 (35.0)	37 (11.8)	3.43	.052
5. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม ในการทำแผนงาน/โครงการ ทุกครั้ง (ข้อที่ 9)	314	2 (0.6)	18 (5.7)	53 (16.9)	123 (39.2)	118 (37.6)	4.07	.051
6. ปฏิบัติงานได้ครบทุก แผนงาน/โครงการที่จัดทำไว้ ตามแผน (ข้อที่ 11)	314	4 (1.5)	21 (6.8)	83 (26.6)	150 (47.9)	56 (17.2)	3.74	.049
7. ระบบและแนวทางการ ประเมินผลงานที่ชัดเจน (ข้อที่ 13)	313	1 (0.3)	6 (1.9)	93 (29.7)	158 (50.5)	55 (17.6)	3.83	.042
8. การปรับปรุงแผนงาน/ โครงการเป็นระยะตามความ เหมาะสม (ข้อที่ 15)	314	4 (1.3)	14 (4.5)	91 (29.0)	163 (51.8)	42 (13.4)	3.72	.045

ตารางที่ 4.7 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านกลยุทธ์
จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. การนำข้อมูลจากฐานข้อมูลครอบครัวและชุมชนมาจัดทำแผนปฏิบัติการมากกว่าใช้นโยบายของจังหวัด	275		
1.1 ใช้นโยบายของจังหวัดเป็นหลัก		116	42.1
1.2 ใช้ข้อมูลในพื้นที่เป็นหลัก โดยให้สอดคล้องกับนโยบายของจังหวัด		92	33.5
1.3 ใช้ปัญหาในพื้นที่เป็นหลัก		67	24.4
2. การประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นในการร่วมดำเนินงานด้านสุขภาพในชุมชน	214		
2.1 ประสานงานด้านควบคุมโรคและส่งเสริมสุขภาพ		84	39.3
2.2 ไม่ได้ประสานงาน		76	35.5
2.3 ประสานงานในพื้นที่ทุกกิจกรรม		54	25.2
3. ความหลากหลายของกิจกรรมในการดูแลสุขภาพของแผนปฏิบัติงาน	223		
3.1 เน้นงานสร้างเสริมสุขภาพเป็นหลัก		112	50.2
3.2 เน้นกิจกรรมให้ครอบครัวกลมกลืน จิต สังคม และปัญญา		72	32.3
3.3 เน้นให้ครอบครัวทุกกลุ่มอายุ		39	17.5
4. การผ่านกระบวนการทำประชาคมของแผนงาน/โครงการ	274		
1 ผ่านประชาคมเพียงบางส่วน		99	36.1
2 ทำตามนโยบายแล้วนำไปทำประชาคม		83	30.3
3 ผ่านการประชุมร่วมกับ สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบล ผู้นำชุมชน และอาสาสมัครสาธารณสุข		56	20.4
4 ทำตามนโยบาย ไม่ผ่านประชาคม		36	13.2
5. บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน/โครงการทุกครั้ง	193		
5.1 ร่วมกันทำงานเป็นทีม		95	49.2
5.2 แยกทำตามหน้าที่รับผิดชอบ		56	29.0
5.3 ไม่ทุกครั้งเนื่องจากเจ้าหน้าที่อยู่ปฏิบัติงานไม่พร้อมกัน		42	21.8

ตารางที่ 4.7 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านกลยุทธ์
จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
6. ปฏิบัติงานได้ครบทุกแผนงาน/โครงการที่จัดทำไว้ตามแผน	249		
6.1 ไม่ครบเนื่องจากจำนวนรายงานและงานค่วน		89	35.7
6.2 แผนอนุมัติล่าช้า มีเวลาดำเนินการไม่พอ		74	29.7
6.3 ครบทุกกิจกรรม ตามแผนที่ตั้งไว้		54	21.7
6.4 ครบทุกแผน แต่ไม่ครบกิจกรรมย่อยในแผน		32	12.9
7. มีระบบและแนวทางการประเมินผลงานที่ชัดเจน	211		
7.1 ประชุมติดตามในหน่วยงานทุกเดือน		77	36.5
7.2 ใช้ผลจากการประเมินของทีมอำเภอและจังหวัด		53	25.1
7.3 มีบางกิจกรรม		32	15.2
7.4 ประเมินจากผลการปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน		28	13.2
7.5 ยังไม่มีระบบ		21	10.0
8. มีการปรับปรุงแผนงาน/โครงการเป็นระยะตามความเหมาะสม	250		
8.1 ปรับเมื่อพบอุปสรรค หรืองบประมาณเปลี่ยนแปลง		111	44.4
8.2 ปรับทุก 3 เดือน		83	33.2
8.3 ไม่ได้ปรับ เนื่องจากอนุมัติแผนล่าช้า		39	15.6
8.4 ไม่มีการปรับปรุง		17	6.8

3.1.2 สถานการณ์การดำเนินงานด้านโครงสร้าง

สถานการณ์การดำเนินงานด้านโครงสร้างมีการสอบถามใน 5 ประเด็น ได้แก่

1. การประชุมแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
2. อำนาจเบ็ดเสร็จของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในการบริหารทรัพยากรของศูนย์สุขภาพชุมชน

3. บุคลากรทุกคนรับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน

4. ใช้การประสานงานแบบไม่เป็นทางการในศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นส่วนใหญ่

5. อาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้บริการแก่ประชาชนพบว่า ประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดในการปฏิบัติงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นการประชุมแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 90.8

2. ประเด็นบุคลากรทุกคนรับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 84.1

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดในการปฏิบัติงาน คือ

1. มีคำสั่งแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน
2. มีการประชุมชี้แจงให้ทุกคนทราบเป็นรายบุคคล
3. มีการแบ่งตามตำแหน่ง หรือตามความรู้ความสามารถ

ส่วนประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) คือ

1. ประเด็นอำนาจเบ็ดเสร็จของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในการบริหารทรัพยากรของศูนย์สุขภาพชุมชน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 53.5

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับ
กลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. มีอำนาจเพียงบางส่วนตามที่กระทรวงสาธารณสุข
กำหนด
2. การบริหาร กระทำภายใต้นโยบายของหน่วยงาน
ระดับสูง
3. ไม่มีอำนาจเนื่องจากเป็นหน่วยงานย่อย

รายละเอียดดังตารางที่ 4.8 และตารางที่ 4.9

ตารางที่ 4.8 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนสถานการณ์
การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้าน โครงสร้าง จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. การประชุมแบ่งบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบอย่าง ชัดเจน (ข้อที่ 17)	314	1 (0.3)	4 (1.3)	24 (7.6)	115 (36.6)	170 (54.2)	4.43	.040
2. อำนาจเบ็ดเสร็จของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน การบริหารทรัพยากรของศูนย์ สุขภาพชุมชน (ข้อที่ 19)	314	23 (7.3)	49 (15.6)	96 (30.6)	103 (32.8)	43 (13.7)	3.30	.063
3. บุคลากรทุกคนรับทราบ หน้าที่ความรับผิดชอบของ ตนและเข้าใจแนวทางการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน (ข้อที่ 21)	313	1 (0.3)	1 (0.3)	48 (15.3)	153 (48.9)	110 (35.2)	4.18	.041
4. ใช้การประสานงานแบบ ไม่เป็นทางการในศูนย์สุขภาพ ชุมชนเป็นส่วนใหญ่ (ข้อที่ 23)	314	11 (3.5)	33 (10.5)	94 (29.9)	110 (35.1)	66 (21.0)	3.60	.059
5. อาคารสถานที่เหมาะสมต่อ การปฏิบัติงานให้บริการแก่ ประชาชน (ข้อที่ 25)	315	19 (6.0)	33 (10.5)	58 (18.4)	106 (33.7)	99 (31.4)	3.74	.067

ตารางที่ 4.9 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน
ด้านโครงสร้าง จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. มีการประชุมแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	235		
1.1 มีคำสั่งแบ่งหน้าที่ชัดเจน		107	45.5
1.2 แบ่งหน้าที่ตามตำแหน่ง		93	39.6
1.3 แบ่งหน้าที่ตามความรู้ความสามารถ		35	14.9
2. อำนาจเบ็ดเสร็จของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในการบริหาร ทรัพยากรของศูนย์สุขภาพชุมชน	164		
2.1 มีเพียงบางส่วนที่กระทรวงสาธารณสุขกำหนด		87	53.0
2.2 บริหารภายใต้นโยบายของหน่วยงานระดับสูง		45	27.4
2.3 ไม่มีอำนาจเนื่องจากเป็นหน่วยงานย่อย		32	19.6
3. บุคลากรทุกคนรับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและเข้าใจ แนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	157		
3.1 ประชุมแจ้งให้ทุกท่านทราบเป็นรายบุคคล		109	69.4
3.2 ชัดเจนแต่เปลี่ยนแปลงเมื่อความรู้เปลี่ยนแปลง		35	22.3
3.3 เข้าใจแต่ปฏิบัติได้บางกิจกรรม		13	8.3
4. ใช้การประสานงานแบบไม่เป็นทางการในศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นส่วนใหญ่	152		
4.1 ใช้ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ		106	69.7
4.2 ใช้การติดต่อทางโทรศัพท์ส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่		46	30.3
5. อาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้บริการแก่ประชาชน	179		
5.1 อาคารไม่เหมาะกับผู้ป่วยฉุกเฉิน ผู้สูงอายุ และผู้พิการ		115	64.3
5.2 สภาพอาคารเก่าและชำรุด		50	27.9
5.3 ขาดพื้นที่ให้บริการแพทย์แผนไทยที่เหมาะสม		14	7.8

3.1.3 สถานการณ์การดำเนินงานด้านระบบ

สถานการณ์การดำเนินงานด้านระบบมีการสอบถามใน 6 ประเด็นได้แก่

1. การให้บริการครบถ้วนตาม 3 มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข
2. ความทันสมัย และสะดวกของการจัดเก็บข้อมูลต่อการนำมาใช้ปฏิบัติงาน
3. การทำงานด้านสุขภาพในเชิงรุกสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง
4. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงทุกโครงการ
5. ระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก มีความเหมาะสมและรวดเร็ว
6. การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการให้บริการและประมวลผลข้อมูล

พบว่า ประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดในการปฏิบัติ (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นการใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการให้บริการและประมวลผลข้อมูล โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 82.2
2. ประเด็นการให้บริการครบถ้วนตาม 3 มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 81.0

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดในการปฏิบัติ คือ

1. นำระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ประกอบการดำเนินงานทุกกิจกรรม
2. ใช้ระบบคอมพิวเตอร์มาใช้ทำรายงาน และค้นหาข้อมูลเป้าหมาย
3. การให้บริการครบทั้งมาตรฐานด้านบริการ ด้านการบริหารจัดการ และด้านวิชาการ แต่ขาดการฟื้นฟูสภาพ

ยังพบประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) คือ

1. ประเด็นได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงทุกโครงการ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 69.1

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอต่อการแก้ไขปัญหาสุขภาพในพื้นที่
2. การจัดสรรงบประมาณไม่เหมาะสมกับพื้นที่และจำนวนประชากร
3. ขอรับสนับสนุนจากองค์การบริหารส่วนตำบล

รายละเอียดดังตารางที่ 4.10 และตารางที่ 4.11

ตารางที่ 4.10 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนน
สถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านระบบ จำแนกรายประเด็น
(N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. การให้บริการครบถ้วนตาม 3 มาตรฐานกระทรวง สาธารณสุข (ข้อที่ 27)	310	0 (0)	6 (1.9)	53 (17.1)	163 (52.6)	88 (28.4)	4.07	.041
2. ความทันสมัย และสะดวก ของการจัดเก็บข้อมูลต่อการ นำมาใช้ปฏิบัติงาน (ข้อที่ 29)	315	0 (0)	7 (2.2)	72 (22.9)	161 (51.1)	75 (23.8)	3.97	.042
3. การทำงานด้านสุขภาพใน เชิงรุกสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง (ข้อที่ 31)	315	0 (0)	10 (3.2)	59 (18.7)	167 (53.0)	79 (25.1)	4.00	.042
4. ได้รับการสนับสนุน งบประมาณในการปฏิบัติงาน อย่างพอเพียงทุกโครงการ (ข้อที่ 33)	314	22 (7.0)	72 (22.9)	123 (39.2)	81 (25.8)	16 (5.1)	2.99	.056
5. ระบบการติดต่อ ประสานงานทั้งภายในและ ภายนอก มีความเหมาะสมและ รวดเร็ว (ข้อที่ 35)	316	1 (0.3)	15 (4.7)	92 (29.1)	149 (47.2)	59 (18.7)	3.79	.046
6. การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ใน การให้บริการและประมวลผล ข้อมูล (ข้อที่ 37)	315	0 (0)	2 (0.6)	54 (17.2)	137 (43.5)	122 (38.7)	4.20	.042

ตารางที่ 4.11 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน
ด้านโครงสร้าง จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. การให้บริการครบถ้วนตาม 3 มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข	188		
1.1 ครบทุกด้าน		127	67.6
1.2 ขาดด้านการฟื้นฟูสภาพ		61	32.4
2. ความทันสมัย และสะดวกของการจัดเก็บข้อมูลต่อการนำมาใช้ ปฏิบัติงาน	140		
2.1 เก็บข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในไมโครคอมพิวเตอร์		111	79.3
2.2 ขาดบุคลากรรับผิดชอบระบบที่ชำนาญ		29	20.7
3. การทำงานด้านสุขภาพในเชิงรุกสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง	270		
3.1 เป็นนโยบาย		136	50.4
3.2 ให้บริการเชิงรับมากกว่าเชิงรุก		76	28.1
3.3 ขาดทรัพยากรในการออกปฏิบัติงาน เช่น พาหนะ บุคลากร		37	13.7
3.4 บูรณาการแผนร่วมกับองค์กรบริหารส่วนตำบล		21	7.8
4. ได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียงทุก โครงการ	172		
4.1 งบประมาณได้รับจัดสรรไม่พอเพียงต่อการแก้ไข ปัญหาสุขภาพในพื้นที่		75	43.6
4.2 งบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่เหมาะสมกับพื้นที่และ จำนวนประชากร		75	43.6
4.3 เพียงพอเนื่องจาก ได้รับจากโครงการหลักประกัน สุขภาพแห่งชาติ และองค์กรบริหารส่วนตำบลสนับสนุน		22	12.8
5. ระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอก มีความ เหมาะสม และรวดเร็ว	187		
5.1 ใช้การติดต่อแบบเป็นทางการเป็นส่วนใหญ่		87	46.5
5.2 ใช้เครื่องมือสื่อสารทั้งของราชการและส่วนตัว		59	31.6
5.3 พื้นที่ห่างไกล การคมนาคมไม่สะดวก		41	21.9

ตารางที่ 4.11 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน
ด้านโครงสร้าง จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
6. การใช้ระบบคอมพิวเตอร์ในการให้บริการและประมวลผลข้อมูล	236		
6.1 ใช้ประกอบการดำเนินงานทุกกิจกรรม		111	74.1
6.2 ใช้เฉพาะทำรายงาน และค้นหากลุ่มเป้าหมาย		73	30.9
6.3 ข้อมูลในโปรแกรมสำเร็จรูปยังไม่เป็นปัจจุบัน		52	22.0

3.1.4 สถานการณ์การดำเนินงานด้านรูปแบบการบริหาร

สถานการณ์การดำเนินงานด้านรูปแบบการบริหารมีการสอบถามใน 7 ประเด็น
ได้แก่

1. ความยุติธรรมในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
2. การเปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็น
อย่างเต็มที่ต่องานที่รับมอบหมาย
3. ความสามารถในการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงาน ให้ประสบ
ผลสำเร็จ
4. ความเชื่อมั่นในความรู้ของบุคลากร และสามารถบริหารบังคับบัญชา
บุคลากรทุกคนได้เป็นอย่างดี
5. การให้คำยกย่อง ชมเชย และมอบความไว้วางใจแก่บุคลากรที่ได้รับ
มอบหมายงานเมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ
6. การนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้ตัดสินใจประเมินสภาวะ
สุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบ
7. การจัดการเมื่อมีบุคลากรบางกลุ่มไม่ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับ
มอบหมาย

พบว่า ประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุด
ในการปฏิบัติ (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นการเปิด โอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถและ
แสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ต่องานที่รับมอบหมาย โดยหัวหน้า
ศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 95.8

2. ประเด็นพฤติกรรมในการบริหารงาน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 89.4

3. ประเด็นการให้คำยกย่อง ชมเชย และมอบความไว้วางใจ แก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานเมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 86.9

4. ประเด็นการนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้ตัดสินใจ ประเมินสถานะสุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 81.1

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดในการปฏิบัติ คือ

1. เปิดโอกาสให้โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นเพียงที่ปรึกษา และคอยควบคุมการปฏิบัติงาน
2. ต้องใช้การบังคับในบางกรณี
3. มีการให้การยกย่องและชมเชยเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ
4. มีการนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาประกอบการประเมินสถานะสุขภาพทุกครั้ง

ไม่พบประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติ (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) และเมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติ ดังนี้

1. หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเชื่อมั่นในความรู้และความสามารถทั้งของตนเองและบุคลากร
2. หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีการติดตามผลงานเป็นระยะ โดยใช้ในการติดตามเป็นการส่วนตัว
3. มีการให้คำชมและรางวัลตามโอกาส เมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.12 และตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.12 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนน
สถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านรูปแบบการบริหาร จำแนก
รายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. ความยุติธรรมในการ บริหารงาน (ข้อที่ 39)	313	0 (0)	4 (1.3)	29 (9.3)	174 (55.6)	106 (33.8)	4.22	.037
2. การเปิดโอกาสให้บุคลากร แสดงความสามารถและแสดง ความคิดเห็นอย่างเต็มที่ต่องาน ที่รับมอบหมาย (ข้อที่ 41)	312	0 (0)	5 (1.6)	8 (2.6)	112 (35.9)	187 (59.9)	4.54	.036
3. ความสามารถในการจูงใจ บุคลากรในการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จ (ข้อที่ 43)	313	3 (1.0)	9 (2.9)	98 (31.3)	165 (52.7)	38 (12.1)	3.72	.042
4. ความเชื่อมั่นในความรู้และ สามารถบริหารบังคับบัญชา บุคลากรทุกคนได้เป็นอย่างดี (ข้อที่ 45)	311	1 (0.3)	5 (1.7)	62 (19.9)	183 (58.8)	60 (19.3)	3.95	.039
5. การให้คำยกย่อง ชมเชย และมอบความไว้วางใจแก่ บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงาน เมื่อการปฏิบัติงานประสบ ผลสำเร็จ (ข้อที่ 47)	313	5 (1.6)	2 (0.6)	34 (10.9)	162 (51.8)	110 (35.1)	4.18	.044
6. การนำข้อมูลจากระบบ สารสนเทศมาใช้ตัดสินใจ ประเมินสภาวะสุขภาพใน พื้นที่รับผิดชอบ (ข้อที่ 49)	312	1 (0.3)	1 (0.3)	57 (18.3)	195 (62.5)	58 (18.6)	3.99	.036
7. แนวทางการจัดการเมื่อมี บุคลากรบางกลุ่มไม่ทำงาน ตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย (ข้อที่ 51)	314	5 (1.6)	15 (4.8)	85 (27.1)	166 (52.8)	43 (13.7)	3.72	.046

ตารางที่ 4.13 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน
ด้านรูปแบบการบริหาร จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. ความยุติธรรมในการบริหารงาน	142		
1.1 ต้องบังคับในบางกรณี		124	87.3
1.2 พิจารณาตามผลการปฏิบัติงาน		18	12.7
2. การเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็น อย่างเต็มที่ต่องานที่รับมอบหมาย	98		
2.1 เป็นเพียงที่ปรึกษา และควบคุมการปฏิบัติงาน		98	100.0
3. ความสามารถในการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ ประสบผลสำเร็จ	196		
3.1 ติดตามผลงานเป็นระยะ		94	48.0
3.2 บุคลากรทุกคนทราบบทบาทและหน้าที่ของตน		51	26.0
3.3 ให้คำชมและรางวัลตามโอกาส		51	26.0
4. ความเชื่อมั่นในความรู้ และสามารถบริหารบังคับบัญชา บุคลากรทุกคนได้เป็นอย่างดี	155		
4.1 เชื่อมั่นในความรู้ความสามารถ		142	91.6
4.2 แล้วแต่สถานการณ์		13	8.4
5. การให้คำยกย่อง ชมเชย และมอบความไว้วางใจแก่บุคลากรที่ได้รับ มอบหมายงานเมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	108		
5.1 มีการยกย่องชมเชย		108	100.0
6. การนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้ตัดสินใจประเมิน สถานะสุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบ	142		
6.1 ใช้ประกอบการประเมินทุกครั้ง		95	66.9
6.2 ใช้เป็นบางส่วน ส่วนใหญ่ใช้จากรายงาน		47	33.1
7. แนวทางการจัดการเมื่อมีบุคลากรบางกลุ่มไม่ทำงานตามหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย	224		
7.1 ใช้การติดตามเป็นการส่วนตัว		160	71.4
7.2 ให้รับผิดชอบตามงานที่ได้รับมอบหมาย		41	18.3
7.3 ใช้ประกอบการตัดสินใจเลื่อนขั้นเงินเดือน		23	10.3

3.1.5 สถานการณ์การดำเนินงานด้านบุคลากร

สถานการณ์การดำเนินงานด้านบุคลากรมีการสอบถามใน 6 ประเด็น ได้แก่

1. ทีมสุขภาพครบตามมาตรฐานของศูนย์สุขภาพชุมชน
2. บุคลากรทุกคนมีความรู้ด้านการบริการในสถานพยาบาลและการทำงานในพื้นที่รับผิดชอบที่ดี
3. บุคลากรและทีมสุขภาพ มีการบูรณาการแผนปฏิบัติงานร่วมกันก่อนดำเนินงานทุกครั้ง
4. บุคลากรได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานครบตามแผนงานที่ตั้งไว้
5. บุคลากรทุกคนมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานให้ดีขึ้น
6. เมื่อเกิดปัญหา บุคลากรทุกคนจะร่วมกันแก้ไขปัญหาและเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไข

พบว่า ประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดในการปฏิบัติ (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นเมื่อเกิดปัญหา บุคลากรทุกคนจะร่วมกันแก้ไขปัญหาและเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไข โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 82.4
2. ประเด็นบุคลากรทุกคนมีความรู้ด้านการบริการในสถานพยาบาล และการทำงานในพื้นที่รับผิดชอบที่ดี โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 80.7

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดในการปฏิบัติ คือ

1. ใช้การพูดคุยแบบไม่เป็นทางการในการปฏิบัติงาน
2. มีการประชุมชี้แจงให้ทุกคนทราบหลังประชุมรับทราบนโยบายจากระดับอำเภอ
3. บุคลากรเข้ารับการอบรมอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐาน
4. บุคลากรส่วนใหญ่อาศัยในพื้นที่รับผิดชอบ

ส่วนประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติ (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) คือ

1. ประเด็นที่ทีมสุขภาพครบตามมาตรฐานของศูนย์สุขภาพชุมชน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 75.6

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติ ดังนี้

1. คำสั่งของอำเภอ โดยให้แพทย์ เกษัชกร และทันตแพทย์ เป็นที่ปรึกษา
2. ทีมสุขภาพทำงานร่วมกันในรูปแบบโซน

รายละเอียดดังตารางที่ 4.14 และตารางที่ 4.15

ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านบุคลากร จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. ทีมสุขภาพครบตามมาตรฐานของศูนย์สุขภาพชุมชน (ข้อที่ 53)	312	108 (34.6)	74 (23.7)	54 (17.3)	52 (16.7)	24 (7.7)	2.39	.074
2. บุคลากรทุกคนมีความรู้ด้านการบริการในสถานพยาบาลและการทำงานในพื้นที่รับผิดชอบที่ดี (ข้อที่ 55)	312	2 (0.6)	1 (0.3)	57 (18.4)	163 (52.2)	89 (28.5)	4.08	.041

ตารางที่ 4.14 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนน
 สถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านบุคลากร จำแนกรายประเด็น
 (N = 321) (ต่อ)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
3. บุคลากรและทีมสุขภาพ มีการบูรณาการแผนปฏิบัติงาน ร่วมกันก่อนดำเนินงานทุกครั้ง (ข้อที่ 58)	312	3 (1.0)	12 (3.8)	92 (29.5)	154 (49.4)	51 (16.3)	3.76	.045
4. บุคลากรได้รับการอบรม เกี่ยวกับการดำเนินงานครบ ตามแผนงานที่ตั้งไว้ (ข้อที่ 60)	306	8 (2.6)	18 (5.9)	94 (30.7)	133 (43.5)	53 (17.3)	3.67	.053
5. บุคลากรทุกคนมีความคิด ริเริ่มใหม่ ๆ ในการพัฒนา นวัตกรรมในการทำงานให้ดีขึ้น (ข้อที่ 62)	308	3 (1.0)	21 (6.8)	118 (38.3)	131 (42.5)	35 (11.4)	3.56	.047
6. เมื่อเกิดปัญหา บุคลากร ทุกคนจะร่วมกันแก้ไขปัญหา และเสนอแนะความคิดเห็นใน การแก้ไข (ข้อที่ 64)	307	3 (1.0)	6 (2.0)	45 (14.6)	148 (48.2)	105 (34.2)	4.13	.046

ตารางที่ 4.15 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน
ด้านบุคลากร จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. มีทีมสุขภาพครบตามมาตรฐานของศูนย์สุขภาพชุมชน	73		
1.1 มีแพทย์ เกษัตริกร ทันตแพทย์ เป็นที่ให้คำปรึกษา		45	61.6
1.2 มีแต่ในคำสั่งของอำเภอ		17	23.3
1.3 ใช้ร่วมกันในรูปโซน		11	15.1
2. บุคลากรทุกคนมีความรู้ด้านการบริการในสถานพยาบาล และ การทำงานในพื้นที่รับผิดชอบที่ดี	73		
2.1 มีการอบรมอย่างต่อเนื่องตามมาตรฐาน		97	49.2
2.2 เนื่องจากเป็นคนในพื้นที่		84	42.6
2.3 บางสาขาไม่มีความรู้ด้านการรักษาพยาบาล		16	8.2
3. บุคลากรและทีมสุขภาพมีการบูรณาการแผนปฏิบัติงานร่วมกัน ก่อนดำเนินงานทุกครั้ง	131		
3.1 เป็นบางกิจกรรม		84	64.1
3.2 มีงานด่วนและอบรมมาก จึงต้องบูรณาการ		47	35.9
4. บุคลากรได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานครบตาม แผนงานที่ตั้งไว้	151		
4.1 งานจรมากทำให้ไม่ครบตามแผน		89	58.9
4.2 ครบตามแผนที่จังหวัดตั้งไว้		62	41.1
5. บุคลากรทุกคนมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรม ในการทำงานให้ดีขึ้น	159		
5.1 เนื่องจากมีความหลากหลายในวิชาชีพ		97	61.0
5.2 บุคลากรน้อย งานประจำปฏิบัติแทบไม่ครบ		62	39.0
6. เมื่อเกิดปัญหา บุคลากรทุกคนจะร่วมกันแก้ไขปัญหาและเสนอแนะ ความคิดเห็นในการแก้ไข	159		
6.1 มีการพูดคุยแบบไม่เป็นทางการตลอด		120	75.5
6.2 มีการประชุมชี้แจงให้ทุกคนทราบหลังประชุมรับทราบ นโยบายจากระดับอำเภอ		39	24.5

3.1.6 สถานการณ์การดำเนินงานด้านทักษะ

สถานการณ์การดำเนินงานด้านทักษะมีการสอบถามใน 4 ประเด็น ได้แก่

1. บุคลากรมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี
2. บุคลากรทุกคนสามารถให้การรักษาเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการเป็นอย่างดี
3. บุคลากรทุกคนมีทักษะในการประสานงานและทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี
4. บุคลากรทุกคนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน

พบว่า ประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดในการปฏิบัติงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นบุคลากรทุกคนสามารถให้การรักษาเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการ เป็นอย่างดี โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 92.2
2. ประเด็นบุคลากรทุกคนมีทักษะในการประสานงานและทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 82.8

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดในการปฏิบัติงาน คือ

1. บุคลากรได้รับการอบรมเป็นระยะ และมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน
2. บุคลากรเป็นคนในพื้นที่จึงไม่มีปัญหาในการประสานงาน

แต่ไม่พบประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) และเมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจสอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. บุคลากรทำงานร่วมกันแบบพี-นึ่ง
2. บางกิจกรรมที่ขาดทักษะ มีการอบรมเป็นระยะ ๆ

ตารางที่ 4.16 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนสถานการณ์
การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านทักษะ จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. บุคลากรมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี (ข้อที่ 66)	308	1 (0.3)	9 (2.9)	68 (22.1)	159 (51.6)	71 (23.1)	3.94	.044
2. บุคลากรทุกคนสามารถให้การรักษเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการเป็นอย่างดี (ข้อที่ 68)	308	1 (0.3)	1 (0.3)	22 (7.2)	150 (48.7)	134 (43.5)	4.35	.037
3. บุคลากรทุกคนมีทักษะในการประสานงานและทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี (ข้อที่ 70)	308	0 (0)	2 (0.6)	51 (16.6)	171 (55.5)	84 (27.3)	4.09	.039
4. บุคลากรทุกคนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน (ข้อที่ 73)	306	4 (1.3)	9 (2.9)	56 (18.3)	143 (46.7)	94 (30.8)	4.03	.049

ตารางที่ 4.17 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านทักษะ
จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. บุคลากรมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี	149		
1.1 ทำงานแบบพี่-น้อง		130	87.2
1.2 บางกิจกรรมอาจต้องเพิ่มเติม		19	12.8
2. บุคลากรทุกคนสามารถให้การรักษเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการเป็นอย่างดี	145		
2.1 มีการอบรมเป็นระยะ ๆ		121	83.4
2.2 เนื่องจากมีความตั้งใจดี		24	16.6

ตารางที่ 4.17 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านทักษะ
จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
3. บุคลากรทุกคนมีทักษะในการประสานงานและทำงานร่วมกับ ชุมชนได้เป็นอย่างดี	128		
3.1 เป็นคนในพื้นที่		87	68.0
3.2 มีทักษะน้อยเนื่องจากมาจากตึกผู้ป่วย		41	32.0
4. บุคลากรทุกคนสามารถใช้คอมพิวเตอร์ในการปฏิบัติงาน	139		
4.1 ขาดบุคลากรที่ชำนาญ		139	100.0

3.1.7 สถานการณ์การดำเนินงานด้านค่านิยมร่วม

สถานการณ์การดำเนินงานด้านค่านิยมร่วมมีการสอบถามใน 5 ประเด็น ได้แก่

1. การกำหนดคำขวัญหรือวิสัยทัศน์ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
2. การนำค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์มาใช้เป็นทิศทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร
3. ความเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรมของค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์
4. การแสดงค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ไว้ในที่ที่บุคลากรทุกคนสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน
5. วัฒนธรรมองค์กรในการให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติดี

พบว่า ประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากในการปฏิบัติงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 70) คือ

1. ประเด็นการนำค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์มาใช้เป็นทิศทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 72.3

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากในการปฏิบัติงาน คือ

1. มีการนำวิสัยทัศน์มาใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน
2. วิสัยทัศน์นำมาจากกิจกรรมที่ดำเนินงาน
3. มีการแสดงวิสัยทัศน์ไว้ในที่เห็นได้อย่างชัดเจน

และพบว่า มีประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) คือ

1. ประเด็นวัฒนธรรมองค์กรในการให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติดี โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เห็นด้วยร้อยละ 62.4
2. ประเด็นการกำหนดค่าขวัญหรือวิสัยทัศน์ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 55.2

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจสอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดในการปฏิบัติงาน ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ควรเกิดจากแนวคิดของบุคลากรทุกคน
2. มีการพิจารณาให้รางวัลกับบุคลากรเมื่อพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี
3. หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนไม่มีความเกี่ยวข้องกับการพิจารณาความดีความชอบ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.18 และตารางที่ 4.19

ตารางที่ 4.18 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านค่านิยมร่วม จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. การกำหนดค่าขวัญหรือวิสัยทัศน์ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ข้อที่ 75)	308	37 (12.0)	52 (16.9)	81 (26.3)	57 (18.5)	81 (26.3)	3.30	.076
2. การนำค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์มาใช้เป็นทิศทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อที่ 77)	307	3 (1.0)	6 (2.0)	76 (24.7)	164 (53.4)	58 (18.9)	3.87	.044

ตารางที่ 4.18 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนน สถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านค่านิยมร่วม จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
3. ความเป็นรูปธรรมมากกว่า นามธรรมของค่านิยมร่วม หรือวิสัยทัศน์ (ข้อที่ 79)	308	5 (1.6)	22 (7.1)	104 (33.8)	140 (45.5)	37 (12.0)	3.59	.049
4. การแสดงค่านิยมร่วมหรือ วิสัยทัศน์ไว้ในที่ที่บุคลากร ทุกคนสามารถเห็นได้อย่าง ชัดเจน (ข้อที่ 81)	308	5 (1.6)	9 (2.9)	86 (27.9)	124 (40.3)	84 (27.3)	3.89	.051
5. วัฒนธรรมองค์กรในการ ให้รางวัลกับบุคลากร ที่ปฏิบัติดี (ข้อที่ 83)	314	35 (11.1)	50 (15.9)	111 (35.4)	85 (27.1)	33 (10.5)	3.10	.064

ตารางที่ 4.19 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านค่านิยมร่วม จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. การกำหนดค่าขวัญหรือวิสัยทัศน์ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	137		
1.1 ทุกคนควรมีส่วนร่วม		137	100.0
2. การนำค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์มาใช้เป็นทิศทางในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร	193		
2.1 ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงาน		140	72.5
2.2 การทำงานขึ้นกับนโยบาย		53	27.5
3. ความเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรมของค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์	119		
3.1 เป็นนามธรรมมากกว่า		65	54.6
3.2 เนื่องจากมาจากกิจกรรมที่ดำเนินงาน		54	45.4

ตารางที่ 4.19 เหตุผลประกอบคำตอบสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน
ด้านค่านิยมร่วม จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
4. การแสดงค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ไว้ในที่ที่บุคลากรทุกคน สามารถเห็นได้อย่างชัดเจน	153		
4.1 มีการแสดงไว้อย่างชัดเจน		153	100.0
5. วัฒนธรรมองค์กรในการให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติดี	208		
5.1 ใช้ประกอบในการพิจารณาผลการปฏิบัติงานประจำปี		114	54.8
5.2 หัวหน้าศูนย์ไม่ส่วนในการพิจารณาความดีความชอบ		53	25.5
5.3 ให้คำชมเชยในที่ประชุมประจำเดือน		41	19.7

1.3.8 ภาพรวมสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน

ในภาพรวมสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนใน
สาขารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey
ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และ
ค่านิยมร่วม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่า

1. สถานการณ์ด้านค่านิยมร่วมเป็นด้านที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดง
ความเห็นด้วย (ระดับความคิดเห็น 4-5) น้อยที่สุดกว่าด้านอื่น ๆ อาจเนื่องมาจาก
ในมุมมองของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนนั้นเห็นว่าศูนย์สุขภาพชุมชนมีการ
ปฏิบัติงานในด้านค่านิยมร่วมน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานด้านอื่น สมควร
ได้รับการพิจารณาดำเนินการในลำดับแรก

รายละเอียดดังตารางที่ 4.20

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบ พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ค่านิยมร่วมมักขึ้นกับแนวนโยบาย
2. ค่านิยมร่วมมักมีความเป็นนามธรรมมากกว่ารูปธรรม
3. ยังนำค่านิยมร่วมมาใช้กำหนดทิศทางในการดำเนินงานของ
ศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นส่วนน้อย

รายละเอียดดังตารางที่ 4.19 และตารางที่ 4.42

2. สถานการณ์การดำเนินงานด้านทักษะเป็นด้านที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วย (ระดับความคิดเห็น 4-5) มากที่สุดกว่าด้านอื่น อาจเนื่องมาจากในมุมมองของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนนั้นเห็นว่าศูนย์สุขภาพชุมชน มีการปฏิบัติงานในด้านทักษะเกิดขึ้นมากที่สุดเมื่อเทียบกับการปฏิบัติงานด้านอื่น สมควรได้รับการพิจารณาคำเนิการคงสภาพ และพิจารณาคำเนิการปรับปรุงเป็นลำดับสุดท้าย

รายละเอียดดังตารางที่ 4.20

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบ พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. บุคลากรได้รับการอบรมเป็นระยะ ๆ
2. บุคลากรมีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน และส่วนใหญ่อาศัยอยู่ในพื้นที่
3. ควรมีการเพิ่มเติมทักษะในการวิเคราะห์ ประเมินผล และการใช้สารสนเทศให้แก่บุคลากรทุกระดับ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.16 และตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.20 ร้อยละของระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และลำดับสถานการณ์การดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาขารณสุขเขต 5 ที่ควรได้รับการพิจารณาคำเนิการจำแนกรายด้าน (N = 321)

สถานการณ์การดำเนินงานด้าน	ร้อยละของระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย	ลำดับ
	1-3	4-5		
กลยุทธ์	36.2	63.8	3.76	3
โครงสร้าง	31.5	68.5	3.85	5
ระบบ	31.2	68.8	3.83	4
รูปแบบการบริหาร	19.6	80.4	4.05	6
บุคลากร	38.7	61.3	3.60	2
ทักษะ	18.2	81.8	4.10	7
ค่าเฉลี่ยรวม	44.0	56.0	3.43	1

3.2 ปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

ข้อมูลระดับความคิดเห็นปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่า

3.2.1 ปัญหาการบริหารงานด้านกลยุทธ์

ปัญหาการบริหารงานด้านกลยุทธ์มีการสอบถามใน 8 ประเด็น ได้แก่

1. การนำฐานข้อมูลครอบครัวและชุมชนมาใช้จัดทำแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. การสนับสนุนจากชุมชนในการดำเนินงานด้านสุขภาพในชุมชน
3. ความครอบคลุมทั้งนโยบายและปัญหาในพื้นที่ของแผนปฏิบัติงานประจำปี
4. ผลสำเร็จในการแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชนของแผนปฏิบัติงานทุกแผน
5. การประชุมบุคลากรทุกคนทำให้การจัดทำแผนงาน/โครงการไม่ทันตามกำหนดการที่ตั้งไว้
6. โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่รับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่ได้รับ
7. การวางแผนและประเมินผลงานร่วมกันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้
8. ขั้นตอนในการขออนุมัติปรับปรุงแผนงาน/โครงการจากผู้มีอำนาจ

พบว่าประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นความครอบคลุมทั้งนโยบายและปัญหาในพื้นที่ของแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 84.1
2. ประเด็นการสนับสนุนจากชุมชนในการดำเนินงานด้านสุขภาพในชุมชน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 80.7

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน คือ

1. ชุมชนและองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี
2. แผนปฏิบัติงานประจำปีมีความครอบคลุมทั้งนโยบายและปัญหาสุขภาพในชุมชน

ส่วนอีกประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) คือ

1. ประเด็นขั้นตอนในการขออนุมัติปรับปรุงแผนงาน/โครงการจากผู้มีอำนาจ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 70.4
2. ประเด็นผลสำเร็จในการแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชนของแผนปฏิบัติงานทุกแผน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 60.8

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน ดังนี้

1. ทำให้แผนงานเกิดความล่าช้า
2. แผนการแก้ไขปัญหาส่วนใหญ่จะประสบผลสำเร็จ
3. ประสบผลสำเร็จบางกิจกรรม ควรมีการแก้ไขปัญหาอย่างต่อเนื่อง

รายละเอียดดังตารางที่ 4.21 และตารางที่ 4.22

ตารางที่ 4.21 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านกลยุทธ์ จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. การนำฐานข้อมูลครอบครัวและชุมชนมาใช้จัดทำแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ (ข้อที่ 2)	315	2 (0.6)	5 (1.6)	60 (19.0)	164 (52.1)	84 (26.7)	4.03	.043
2. การสนับสนุนจากชุมชนในการดำเนินงานด้านสุขภาพในชุมชน (ข้อที่ 4)	316	6 (1.9)	18 (5.7)	37 (11.7)	85 (26.9)	170 (53.8)	4.25	.056
3. ความครอบคลุมทั้งนโยบายและปัญหาในพื้นที่ของแผนปฏิบัติงานประจำปี (ข้อที่ 6)	314	0 (0)	2 (0.6)	48 (15.3)	162 (51.6)	102 (32.5)	4.16	.039
4. ผลสำเร็จในการแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชนของแผนปฏิบัติงานทุกแผน (ข้อที่ 8)	314	1 (0.3)	27 (8.6)	163 (51.9)	110 (35.0)	13 (4.2)	3.34	.040
5. การประชุมบุคลากรทุกคนไม่ทำให้การจัดทำแผนงาน/โครงการล่าช้า (ข้อที่ 10)	313	11 (3.5)	27 (8.6)	79 (25.3)	100 (31.9)	96 (30.7)	3.78	.061
6. โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่รับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายภายใต้งบประมาณที่ได้รับ (ข้อที่ 12)	314	5 (1.6)	12 (3.9)	99 (31.5)	165 (52.5)	33 (10.5)	3.67	.044

ตารางที่ 4.21 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านกลยุทธ์ จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
7. การวางแผนและ ประเมินผลงานร่วมกัน เป็นไปตามระยะเวลา ที่กำหนดไว้ (ข้อที่ 14)	313	11 (3.5)	54 (17.3)	78 (24.9)	105 (33.5)	65 (20.8)	3.51	.063
8. ขั้นตอนการขออนุมัติ ปรับปรุงแผนงาน/โครงการ จากผู้มีอำนาจไม่ยุ่งยาก (ข้อที่ 16)	314	50 (15.9)	74 (23.6)	97 (30.9)	68 (21.6)	25 (8.0)	2.82	.066

ตารางที่ 4.22 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านกลยุทธ์ จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. การนำฐานข้อมูลครอบครัวและชุมชนมาใช้จัดทำแผนปฏิบัติการ อย่างมีประสิทธิภาพ	156		
1.1 เนื่องจากเป็นข้อมูลจากสภาพจริง		98	62.8
1.2 พิจารณาจากงบประมาณที่ได้รับก่อนจัดทำ		58	37.2
2. การสนับสนุนจากชุมชนในการดำเนินงานด้านสุขภาพในชุมชน	250		
2.1 ชุมชนให้การสนับสนุนเป็นอย่างดี		126	50.4
2.2 องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคิดว่ามีงบประมาณสนับสนุน บางส่วน		73	29.2
2.3 ได้รับการสนับสนุนเฉพาะงานควบคุมโรค และ งานสร้างเสริมสุขภาพ		51	20.4

ตารางที่ 4.22 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านกลยุทธ์
จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
3. ความครอบคลุมทั้งนโยบายและปัญหาในพื้นที่ของแผนปฏิบัติงานประจำปี	192		
3.1 ครอบคลุมทั้งนโยบายและปัญหา		120	62.5
3.2 ครอบคลุมปัญหาในพื้นที่มากกว่านโยบาย		72	37.5
4. ผลสำเร็จในการแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชนของแผนปฏิบัติงานทุกแผน	184		
4.1 ประสบผลสำเร็จเป็นส่วนใหญ่		110	59.8
4.2 บางกิจกรรมเนื่องจากต้องใช้เวลาทำอย่างต่อเนื่อง		43	23.4
4.3 ประสบกับธรรมชาติจึงไม่สำเร็จ		31	16.8
5. การประชุมบุคลากรทุกคนทำให้การจัดทำแผนงาน/โครงการไม่ทันตามกำหนดการที่ตั้งไว้	170		
5.1 ส่วนใหญ่เกิดจากงานจร และจำนวนบุคลากรน้อย		107	62.9
5.2 เกิดจากการอนุมัติแผนทีล่าช้า		63	37.1
6. โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่รับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายได้งบประมาณที่ได้รับ	180		
6.1 ได้เพียงบางโครงการ		113	62.8
6.2 ต้องขอสนับสนุนจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพิ่มเติม		43	23.9
6.3 มีข้อจำกัดในการอนุมัติงบประมาณ		24	13.3
7. การวางแผนและประเมินผลงานร่วมกันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	115		
7.1 ประเมินทุกสิ้นเดือน		84	73.0
7.2 มีการประเมินบางโครงการ		31	27.0
8. ขั้นตอนในการขออนุมัติปรับปรุงแผนงาน/โครงการจากผู้มีอำนาจ	151		
8.1 ทำให้แผนงานเกิดความล่าช้า		107	70.9
8.2 ไม่มีความยุ่งยาก		44	29.1

3.2.2 ปัญหาการบริหารงานด้านโครงสร้าง

ปัญหาการบริหารงานด้านโครงสร้างการสอบถามใน 5 ประเด็น ได้แก่

1. การแบ่งงานแก่บุคลากรทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งเป้าหมาย
2. สายการบริหารงานมีความคล่องตัว ส่งผลให้งานเป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน
3. การแบ่งหมู่บ้านรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน
4. ความล่าช้าในการดำเนินงานตามแผนจากการประสานงานภายในทีมสุขภาพ
5. โครงสร้างการทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี

พบว่าประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นการแบ่งหมู่บ้านรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 90.0
2. ประเด็นการแบ่งงานแก่บุคลากรทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งเป้าหมาย โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 80.8

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน คือ

1. ใช้จำนวนประชากร และ/หรือหมู่บ้านในการการแบ่งงาน
2. ใช้ความรู้ความสามารถในการแบ่งงาน

ไม่พบว่าประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาการในบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) และเมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน ดังนี้

1. มีการแบ่งงานตามความรู้ความสามารถของบุคลากร

2. ใช้รูปแบบการประสานงานอย่างไม่เป็นทางการ
ในการปฏิบัติงาน

รายละเอียดดังตารางที่ 4.23 และตารางที่ 4.24

ตารางที่ 4.23 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้าน โครงสร้าง จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. การแบ่งงานแก่บุคลากรทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งเป้าหมาย (ข้อที่ 18)	314	1 (0.3)	8 (2.6)	51 (16.3)	165 (52.5)	89 (28.3)	4.06	.043
2. สายการบริหารงานมีความคล่องตัว ส่งผลให้งานเป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน (ข้อที่ 20)	312	1 (0.3)	24 (7.8)	79 (25.3)	158 (50.6)	50 (16.0)	3.74	.047
3. การแบ่งหมู่บ้านรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน (ข้อที่ 22)	312	1 (0.3)	6 (1.9)	24 (7.8)	128 (41.0)	153 (49.0)	4.37	.042
4. การประสานงานภายในทีมสุขภาพช่วยให้การดำเนินงานตามแผนรวดเร็ว (ข้อที่ 24)	315	4 (1.3)	27 (8.6)	77 (24.4)	114 (36.2)	93 (29.5)	3.84	.056
5. โครงสร้างการทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี (ข้อที่ 26)	313	8 (2.6)	19 (6.1)	85 (27.2)	137 (43.7)	64 (20.4)	3.73	.053

ตารางที่ 4.24 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้าน โครงสร้าง
 จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. การแบ่งงานแก่บุคลากรทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมาย ตามที่ตั้งเป้าหมาย	179		
1.1 เนื่องจากแบ่งตามความรู้ความสามารถ		114	63.7
1.2 ทำให้ตามงานได้ตรงจุด		65	36.3
2. สายการบริหารงานมีความคล่องตัว ส่งผลให้งานเป็นไปตาม แผนปฏิบัติงาน	209		
2.1 เนื่องจากทำงานเป็นทีม		128	61.2
2.2 ขึ้นอยู่กับการอนุมัติแผน และนโยบายของผู้บริหาร		81	38.8
3. การแบ่งหมู่บ้านรับผิดชอบให้แก่บุคลากร ได้อย่างเหมาะสมกับ ปริมาณงาน	187		
3.1 บุคลากรไม่เหมาะสมกับปริมาณงาน		115	61.5
3.2 ใช้จำนวนประชากรในการแบ่งหมู่บ้าน		72	38.5
4. ความล่าช้าในการดำเนินงานตามแผนจากการประสานงาน ภายในทีมสุขภาพ	137		
4.1 มีความขัดแย้งทางความคิด แต่ไม่เป็นอุปสรรค ต่อการดำเนินงาน		85	62.0
4.2 ใช้การประสานงานแบบไม่เป็นทางการ		52	38.0
5. โครงสร้างการทำงานมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นอย่างดี	144		
5.1 สถานที่ไม่เอื้อต่อการปฏิบัติงานในบางกิจกรรม		112	77.8
5.2 เจ้าหน้าที่มีภาระงานจำนวนมาก		32	22.2

3.2.3 ปัญหาการบริหารงานด้านระบบ

ปัญหาการบริหารงานด้านระบบมีการสอบถามใน 6 ประเด็น ได้แก่

1. ความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ
2. ความซ้ำซ้อนของรายงานกับหน่วยงานเดิม
3. ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ด้านสุขภาพจากศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่าจากสื่อแหล่งอื่น
4. บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ
5. บุคลากรรับทราบข่าวสาร/หรือคำสั่งจากหน่วยงานภายนอกทันเวลาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง
6. แผนการดูแล ผู้รับผิดชอบ และการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ

พบว่าประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 87.3

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน คือ

1. มีการใช้ระบบ one stop service (การบริการแบบเบ็ดเสร็จ)
2. ใช้มาตรฐานลดขั้นตอนการให้บริการ

ส่วนอีกประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) คือ

1. ประเด็นความซ้ำซ้อนของรายงานกับหน่วยงานเดิม โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 86.1
2. ประเด็นบุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 73.1

3. ประเด็นบุคลากรรับทราบข่าวสาร/หรือคำสั่งจากหน่วยงานภายนอกทันเวลาเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 63.0

4. ประเด็นแผนการดูแล ผู้รับผิดชอบ และการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 52.1

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน ดังนี้

1. ไม่พบความซ้ำซ้อนของรายงาน
2. ประชากรรับผิดชอบจำนวนน้อย จึงได้รับการจัดสรรงบประมาณในจำนวนน้อย
3. มีการติดตามข้อมูลข่าวสารจากทาง internet
4. มีแผนบำรุงรักษาในแผนการใช้จ่ายเงินบำรุง

รายละเอียดดังตารางที่ 4.25 และตารางที่ 4.26

ตารางที่ 4.25 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านระบบ จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. ความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ (ข้อที่ 28)	314	1 (0.3)	2 (0.6)	37 (11.8)	172 (54.8)	102 (32.5)	4.18	.038
2. ความซ้ำซ้อนของรายงานกับหน่วยงานเดิม (ข้อที่ 30)	311	71 (22.8)	102 (32.8)	95 (30.5)	38 (12.2)	5 (1.7)	2.37	.058
3. ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ด้านสุขภาพจากศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่าจากสื่อแหล่งอื่น (ข้อที่ 32)	315	2 (0.6)	13 (4.1)	129 (41.0)	137 (43.5)	34 (10.8)	3.60	.043

ตารางที่ 4.25 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านระบบ จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
4. บุคลากรได้รับการจัดสรร งบประมาณเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ (ข้อที่ 34)	316	19 (6.0)	76 (24.1)	136 (43.0)	70 (22.2)	15 (4.7)	2.96	.053
5. บุคลากรรับทราบข่าวสาร/ หรือคำสั่งจากหน่วยงาน ภายนอกทันเวลาเมื่อมีการ เปลี่ยนแปลง (ข้อที่ 36)	316	17 (5.4)	66 (20.9)	116 (36.7)	88 (27.8)	29 (9.2)	3.15	.058
6. แผนการดูแล ผู้รับผิดชอบ และการบำรุงรักษาระบบ สารสนเทศ (ข้อที่ 38)	315	31 (9.8)	46 (14.7)	87 (27.6)	86 (27.3)	65 (20.6)	3.34	.070

ตารางที่ 4.26 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านระบบ
จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสะดวกและรวดเร็วในการให้บริการแก่ผู้มารับบริการ	159		
1.1 มีเจ้าหน้าที่ไม่เพียงพอต่อการให้บริการ		87	54.7
1.2 ใช้ระบบ one stop service		41	25.8
1.3 ใช้มาตรฐานลดขั้นตอนการให้บริการ		31	19.5
2. ความซ้ำซ้อนของรายงานกับหน่วยงานเดิม (สอ./หรือ รพ.)	138		
2.1 มีบางรายงาน		87	63.0
2.2 ไม่ซ้ำซ้อน		51	37.0

ตารางที่ 4.26 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านระบบ
 จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
3. ประชาชนในพื้นที่ได้รับความรู้ด้านสุขภาพจากศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่าจากสื่อแหล่งอื่น	178		
3.1 จากบริการเยี่ยมบ้านและติดตามผู้ป่วยโรคเรื้อรัง		113	63.5
3.2 ให้ผ่านหอกระจายข่าวสารประจำหมู่บ้าน		65	36.5
4. บุคลากรได้รับการจัดสรรงบประมาณเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	234		
4.1 ค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสม		170	72.6
4.2 ประชากรรับผิดชอบน้อย ทำให้ได้รับงบประมาณน้อย		64	27.4
5. บุคลากรรับทราบข่าวสาร/หรือคำสั่งจากหน่วยงานภายนอกล่าช้าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	149		
5.1 ติดตามจาก internet		83	55.7
5.2 พื้นที่ห่างไกล รับข่าวสารล่าช้า		66	44.3
6. มีแผนการดูแล ผู้รับผิดชอบ และการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ	192		
6.1 มีแผนบำรุงรักษาในแผนการใช้จ่ายเงินบำรุง		119	62.0
6.2 ขาดเจ้าหน้าที่ที่ชำนาญในการบำรุงและดูแล		73	38.0

3.2.4 ปัญหาการบริหารงานด้านรูปแบบการบริหาร

ปัญหาการบริหารงานด้านรูปแบบการบริหารมีการสอบถามใน 7 ประเด็น ได้แก่

1. ความจำเป็นในการรับทราบและติดตามผลการดำเนินงานของทุกโครงการ/กิจกรรม
2. บุคลากรมีความพอใจและมีท่าทีให้เกิดคิดเมื่อได้รับมอบหมายงาน
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาคัดแย้งระหว่างทีมงาน
4. การบริหารงานเอื้อต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน โครงการตามแผน
5. ความรับผิดชอบโดยตรงต่อ การควบคุมประสิทธิภาพการดำเนินงาน
6. ความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศมาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
7. บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี

พบว่าประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากกว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 70) คือ

1. ประเด็นความจำเป็นในการรับทราบและติดตามผลการดำเนินงานของทุกโครงการ/กิจกรรม โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 89.5
2. ประเด็นการบริหารงานเอื้อต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการตามแผน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 79.2
3. ประเด็นความรับผิดชอบโดยตรงต่อ การควบคุมประสิทธิภาพการดำเนินงาน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 77.6
4. ประเด็นบุคลากรมีความพอใจและมีท่าทีให้เกิดริเมื่อได้รับมอบหมายงาน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 75.0
5. ประเด็นความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศมาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 72.7

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากกว่าพบปัญหาในการบริหารงาน คือ

1. รับทราบผลการดำเนินงานเพื่อใช้ประกอบการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ทุกคนมีความตั้งใจในการทำงาน
3. ทุกคนร่วมพิจารณา และแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน
4. มีระบบสารสนเทศที่สะดวก และรวดเร็วช่วยในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติงาน

ไม่พบประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) และเมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน ดังนี้

1. บุคลากรทุกคนมีความตั้งใจในการทำงาน
2. มีการทำความเข้าใจก่อน - ระหว่าง และหลังปฏิบัติงาน

3. บุคลากรทุกคนร่วมรับทราบหน้าที่ของตน และ
แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

รายละเอียดดังตารางที่ 4.27 และตารางที่ 4.28

ตารางที่ 4.27 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านรูปแบบการบริหาร จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. ความจำเป็นในการรับทราบ และติดตามผลการดำเนินงาน ของทุก โครงการ/กิจกรรม (ข้อที่ 40)	313	7 (2.2)	10 (3.2)	16 (5.1)	90 (28.8)	190 (60.7)	4.42	.051
2. บุคลากรมีความพอใจและมี ท่าทีให้เกียรติเมื่อได้รับ มอบหมายงาน (ข้อที่ 42)	312	5 (1.6)	19 (6.1)	54 (17.3)	99 (31.7)	135 (43.3)	4.09	.056
3. ความสามารถในการ แก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่าง ทีมงาน (ข้อที่ 44)	312	5 (1.6)	6 (1.9)	89 (28.5)	159 (51.0)	53 (17.0)	3.80	.045
4. การบริหารงานเชื่อมต่อ ประสิทธิผลในการดำเนินงาน โครงการตามแผน (ข้อที่ 46)	313	0 (0)	1 (0.3)	64 (20.5)	191 (61.0)	57 (18.2)	3.97	.036
5. ความรับผิดชอบโดยตรงต่อ การควบคุมประสิทธิภาพการ ดำเนินงาน (ข้อที่ 48)	312	5 (1.6)	9 (2.9)	56 (17.9)	139 (44.6)	103 (33.0)	4.04	.050

ตารางที่ 4.27 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านรูปแบบการบริหาร จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
6. ความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศมาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ข้อที่ 50)	314	2 (0.6)	2 (0.6)	82 (26.1)	180 (57.3)	48 (15.4)	3.86	.039
7. บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายเป็นอย่างดี (ข้อที่ 52)	314	11 (3.5)	32 (10.2)	64 (20.4)	89 (28.3)	118 (37.6)	3.86	.064

ตารางที่ 4.28 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านรูปแบบการบริหารงาน จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. ความจำเป็นในการรับทราบและติดตามผลการดำเนินงานของทุกโครงการ/กิจกรรม	89		
1.1 เพื่อใช้ประกอบการติดตามและประเมินผล		89	100.0
2. การแสดงความไม่พอใจหรือมีท่าที่ไม่ให้เกิดริชของบุคลากรเมื่อได้รับมอบหมายงาน	115		
2.1 ในบางเรื่อง		64	55.7
2.2 ทุกคนมีความตั้งใจในการทำงาน		51	44.3
3. ความสามารถในการแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างทีมงาน	110		
3.1 เพราะมีการทำความเข้าใจก่อน-ระหว่าง และหลังปฏิบัติงาน		87	79.1
3.2 เพราะเป็นผู้ตัดสินใจในขั้นสุดท้าย		23	20.9

ตารางที่ 4.28 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านรูปแบบการบริหารงาน จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
4. การบริหารงานเอื้อต่อประสิทธิผลในการดำเนินงาน โครงการตามแผน	130		
4.1 เพราะเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความสามารถอย่างเต็มที่		130	100.0
5. ความรับผิดชอบโดยตรงต่อ การควบคุมประสิทธิภาพ การดำเนินงาน	94		
5.1 ต้องร่วมกันพิจารณา		94	100.0
6. ความสามารถในการใช้ระบบสารสนเทศมาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	132		
6.1 ใช้ได้อย่างสะดวก และรวดเร็ว		79	59.8
6.2 ใช้ได้ในบางกิจกรรม		53	40.2
7. การไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายของบุคลากร	131		
7.1 บุคลากรทุกคนรับทราบหน้าที่ของตนเป็นอย่างดี		110	84.0
7.2 เป็นบางคน		21	16.0

3.2.5 ปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากร

ปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากรมีการสอบถามใน 7 ประเด็น ได้แก่

1. มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในอัตราส่วนตามหลักเกณฑ์
2. เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการในสถานพยาบาลและการทำงานในพื้นที่
3. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน
4. ความเป็นมิตรและมีน้ำใจต่อกัน
5. การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมตามแผนมาประยุกต์ใช้กับการดำเนินงาน
6. ความหลากหลายทางวิชาชีพต่อการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ
7. ไม่มีความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในการดำเนินงาน

พบว่าประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการในสถานพยาบาล และการทำงานในพื้นที่ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 92.0
2. ประเด็นความเป็นมิตรและมีน้ำใจต่อกัน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 87.2
3. ประเด็นไม่มีความขัดแย้งระหว่างบุคลากรในการดำเนินงาน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 85.0

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน คือ

1. เจ้าหน้าที่ไม่มีความขัดแย้งกับผู้รับบริการ
2. บุคลากรสามารถทำงานแทนกันได้ และทำงานแบบพี่-น้อง
3. ไม่พบความขัดแย้งระหว่างบุคลากรที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงาน

ส่วนอีกประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) คือ

1. ประเด็นความหลากหลายทางวิชาชีพต่อการแก้ไขปัญหา ด้านสุขภาพ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 56.2

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ ขัดแย้งกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน ดังนี้

1. ทีมสุขภาพมีการประสานงานเป็นอย่างดี และสามารถทำงานแทนกันได้

รายละเอียดดังตารางที่ 4.29 และตารางที่ 4.30

ตารางที่ 4.29 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านบุคลากร จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขใน อัตราส่วนตามหลักเกณฑ์ (ข้อที่ 54)	312	78 (25.0)	35 (11.2)	27 (8.7)	73 (23.4)	99 (31.7)	3.26	.091
2. เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการ ให้บริการในสถานพยาบาล และการทำงานในพื้นที่ (ข้อที่ 56)	312	5 (1.6)	5 (1.6)	15 (4.8)	55 (17.6)	232 (74.4)	4.62	.045
3. ความกระตือรือร้นในการ ปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อที่ 57)	312	15 (4.8)	37 (11.9)	50 (16.0)	102 (32.7)	108 (34.6)	3.80	.066
4. ความเป็นมิตรและมีน้ำใจ ต่อกัน (ข้อที่ 59)	312	3 (1.0)	5 (1.6)	32 (10.2)	144 (46.2)	128 (41.0)	4.25	.044
5. การนำความรู้ที่ได้รับจาก การอบรมตามแผนมา ประยุกต์ใช้กับการดำเนินงาน (ข้อที่ 61)	307	4 (1.3)	29 (9.4)	66 (21.5)	133 (43.4)	75 (24.4)	3.80	.055
6. ความหลากหลายทางวิชาชีพ มีผลต่อการแก้ไขปัญหา ด้านสุขภาพ (ข้อที่ 63)	306	38 (12.4)	75 (24.5)	59 (19.3)	75 (24.5)	59 (19.3)	3.14	.076
7. ไม่มีความขัดแย้งระหว่าง บุคลากรในการดำเนินงาน (ข้อที่ 65)	306	5 (1.6)	11 (3.6)	30 (9.8)	74 (24.2)	186 (60.8)	4.39	.053

ตารางที่ 4.30 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านบุคลากร
จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. มีเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในอัตราส่วนตามหลักเกณฑ์	102		
1.1 ไม่ได้ตามมาตรฐาน		102	100.0
2. เรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการในสถานพยาบาล และ การทำงานในพื้นที่	73		
2.1 ไม่มีปัญหาระหว่างเจ้าหน้าที่กับผู้รับบริการ		73	100.0
3. ความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน	75		
3.1 สามารถทำงานได้อย่างไม่มีปัญหา		75	100.0
4. ความเป็นมิตรและมีน้ำใจต่อกัน	150		
4.1 สามารถทำงานแทนกันได้		85	56.7
4.2 ทำงานแบบพี่-น้อง		65	43.3
5. การนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมตามแผนมาประยุกต์ใช้กับ การดำเนินงาน	112		
5.1 นำมาใช้เสมอ แต่ขาดการถ่ายทอดสู่บุคลากรคนอื่น		112	100.0
6. ความหลากหลายทางวิชาชีพมีผลต่อการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพ	110		
6.1 ขึ้นกับการประสานการดำเนินงานระหว่างวิชาชีพ		110	100.0
7. การดำเนินงานไม่บรรลุตามเป้าหมายเนื่องจากมีความขัดแย้ง ระหว่างบุคลากร	106		
7.1 มีบางกิจกรรม		106	100.0

3.2.6 ปัญหาการบริหารงานด้านทักษะ

ปัญหาการบริหารงานด้านทักษะมีการสอบถามใน 5 ประเด็น ได้แก่

1. ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการในรูปของคณะกรรมการ
2. ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการรักษาเบื้องต้นของบุคลากร
3. การประสานงานของบุคลากรกับองค์กรและชุมชนในการปฏิบัติงาน
4. ทักษะการสื่อสารของบุคลากรกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ
5. การลดระยะเวลาในการให้บริการ

พบประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการรักษาเบื้องต้นของบุคลากร โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 93.5
2. ประเด็นทักษะการสื่อสารของบุคลากรกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 84.1
3. ประเด็นการประสานงานของบุคลากรกับองค์กร และชุมชนในการปฏิบัติงาน โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 82.8

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน คือ

1. ผู้มารับบริการพึงพอใจ ดูจากรายงานการประเมินความพึงพอใจประจำเดือน
2. บุคลากรเป็นคนในพื้นที่ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

ไม่พบประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) และเมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงานดังนี้

1. บุคลากรมีทักษะและความสามารถในการให้บริการ
2. มีการใช้มาตรฐานลดขั้นตอนในการให้บริการ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.31 และตารางที่ 4.32

ตารางที่ 4.31 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านทักษะ จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. ความสำเร็จของแผนงาน/ โครงการ ในรูปของ คณะกรรมการ (ข้อที่ 67)	309	2 (0.6)	8 (2.6)	93 (30.1)	150 (48.5)	56 (18.2)	3.81	.044
2. ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการ รักษาเบื้องต้นของบุคลากร (ข้อที่ 69)	307	1 (0.3)	1 (0.3)	18 (5.9)	180 (58.6)	107 (34.9)	4.27	.035
3. การประสานงานของ บุคลากรกับองค์กรและชุมชน ในการปฏิบัติงาน (ข้อที่ 71)	309	2 (0.6)	4 (1.3)	47 (15.3)	170 (55.0)	86 (27.8)	4.08	.042
4. ทักษะการสื่อสารของ บุคลากรกับประชาชนในพื้นที่ รับผิดชอบ (ข้อที่ 72)	309	0 (0)	3 (1.0)	46 (14.9)	187 (60.5)	73 (23.6)	4.07	.037
5. การลดระยะเวลาในการ ให้บริการ (ข้อที่ 74)	306	0 (0)	10 (3.3)	69 (22.5)	161 (52.6)	66 (21.6)	3.92	.043

ตารางที่ 4.32 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านทักษะ จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. ความสำเร็จของแผนงาน/โครงการในรูปของคณะกรรมการ	164		
1.1 ขึ้นกับความสามารถของบุคลากรเป็นหลัก		131	79.9
1.2 บุคลากรน้อยไม่สามารถทำงานในรูปคณะกรรมการได้		33	20.1
2. ความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการให้บริการรักษาเบื้องต้น ของบุคลากร	92		
2.1 ดูจากรายงานการประเมินความพึงพอใจประจำเดือน ของผู้รับบริการ		92	100.0

ตารางที่ 4.32 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านทักษะ
จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
3. การประสานงานของบุคลากรกับองค์กรและชุมชนในการ ปฏิบัติงาน	107		
3.1 เนื่องจากลักษณะทำงานเน้นการประสานงานเป็นหลัก		72	67.3
3.2 เจ้าหน้าที่เป็นคนในพื้นที่ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี		35	32.7
4. ทักษะการสื่อสารของบุคลากรกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ	134		
4.1 จากรายงานการประเมินความพึงพอใจประจำเดือน		134	100.0
5. การลดระยะเวลาในการให้บริการ	179		
5.1 ทำได้เฉพาะงานคลินิกพิเศษ		141	78.8
5.2 ใช้มาตรฐานลดขั้นตอนการให้บริการ		38	21.2

3.2.7 ปัญหาการบริหารงานด้านค่านิยมร่วม

ปัญหาการบริหารงานด้านค่านิยมร่วมมีการสอบถามใน 5 ประเด็น ได้แก่

1. บุคลากรทุกคนยอมรับค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์
2. การยึดถือค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของ
บุคลากร
3. วิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนตอบสนองปัญหาด้านสุขภาพของ
ชุมชนมากกว่านโยบายของจังหวัด
4. ความเข้าใจในค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากร
5. บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนางานตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

พบว่าประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุด
ว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 4-5 มากกว่าร้อยละ 80) คือ

1. ประเด็นบุคลากรทุกคนยอมรับค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ โดย
หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 82.2

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยน้อยที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน ดังนี้

1. เนื่องจากเป็นความคิดร่วมกันของบุคลากรทุกคน

พบอีกประเด็นที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน (ระดับความคิดเห็น 1-3 มากกว่าร้อยละ 50) คือ

1. ประเด็นวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนตอบสนองปัญหาด้านสุขภาพของชุมชนมากกว่านโยบายของจังหวัด โดยหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเห็นด้วยร้อยละ 68.8

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ สอดคล้องกับกลุ่มที่แสดงความเห็นด้วยมากที่สุดว่าพบปัญหาในการบริหารงาน ดังนี้

1. ยึดปัญหาสุขภาพในชุมชนเป็นหลัก แต่สามารถตอบสนองนโยบายได้เป็นอย่างดี

รายละเอียดดังตารางที่ 4.33 และตารางที่ 4.34

ตารางที่ 4.33 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านค่านิยมร่วม จำแนกรายประเด็น (N = 321)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
1. บุคลากรทุกคนยอมรับค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ (ข้อที่ 76)	308	7 (2.2)	13 (4.2)	35 (11.4)	100 (32.5)	153 (49.7)	4.23	.055
2. การยึดถือค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร (ข้อที่ 78)	308	2 (0.6)	6 (2.0)	73 (23.7)	169 (54.9)	58 (18.8)	3.89	.042

ตารางที่ 4.33 ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของค่าเฉลี่ยคะแนนปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชน ด้านค่านิยมร่วม จำแนกรายประเด็น (N = 321) (ต่อ)

ประเด็น (คำถามข้อที่)	n	คะแนนความคิดเห็น (จำนวน(ร้อยละ))					ค่าเฉลี่ย ของทั้งหมด	
		1	2	3	4	5	ค่าเฉลี่ย	SE
3. วิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนตอบสนองปัญหาด้านสุขภาพของชุมชนมากกว่านโยบายของจังหวัด (ข้อที่ 80)	308	13 (4.2)	73 (23.7)	126 (40.9)	76 (24.7)	20 (6.5)	3.06	.054
4. ความเข้าใจในค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากร (ข้อที่ 82)	314	4 (1.3)	6 (1.9)	79 (25.1)	173 (55.1)	52 (16.6)	3.84	.043
5. บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนางานตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ (ข้อที่ 84)	314	4 (1.3)	11 (3.5)	65 (20.7)	169 (53.8)	65 (20.7)	3.89	.046

ตารางที่ 4.34 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านค่านิยมร่วม จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
1. การยอมรับค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากร	114		
1.1 ยอมรับเนื่องจากช่วยกันคิด		114	100.0
2. การยึดถือค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร	87		
2.1 เนื่องจากวิสัยทัศน์เกิดจากความมุ่งมั่นและเจตนารมณ์ของบุคลากร		87	100.0

ตารางที่ 4.34 เหตุผลประกอบคำตอบปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้านค่านิยมร่วม
จำแนกรายประเด็น (N = 321)

เหตุผลประกอบคำตอบ	n	ความถี่	ร้อยละ
3. วิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนตอบสนองปัญหาด้านสุขภาพของชุมชนมากกว่านโยบายของจังหวัด	119		
3.1 ยึดชุมชนเป็นหลัก แต่สามารถสนองตอบนโยบายได้เป็นอย่างดี		93	78.2
3.2 นำมาจากปัญหาด้านสุขภาพในพื้นที่เป็นหลัก		26	21.8
4. ความเข้าใจในค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของบุคลากร	112		
4.1 เข้าใจเป็นอย่างดี		112	100.0
5. บุคลากรมีจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนางานตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	82		
5.1 ทุกคนมุ่งมั่นในการแก้ปัญหาด้านสุขภาพ		82	100.0

3.2.8 ภาพรวมปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชน

ในภาพรวมปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาขารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน พบว่า

1. ปัญหาการบริหารงานด้านระบบเป็นปัญหาที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วย (ระดับความคิดเห็น 4-5) น้อยที่สุดกว่าด้านอื่น อาจเนื่องมาจากการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนนั้นหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนพบปัญหาการบริหารงานด้านระบบมากที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาการบริหารงานด้านอื่นสมควรได้รับการพิจารณาดำเนินการแก้ไขเป็นลำดับแรก

รายละเอียดดังตารางที่ 4.35

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. มีเจ้าหน้าที่และอุปกรณ์ไม่เพียงพอในการให้บริการ โดยเฉพาะการบริการเชิงรุก
2. มีบางรายงานที่มีความซ้ำซ้อนกับหน่วยงานเดิม และขาดการประสานงานข้อมูลระหว่างศูนย์สุขภาพชุมชน
3. งบประมาณในการแก้ปัญหา และค่าตอบแทนยังไม่เหมาะสมและเพียงพอ
4. ศูนย์สุขภาพตั้งอยู่ห่างไกล
5. ขาดบุคลากรที่มีความชำนาญในการดูแล และโปรแกรมระบบสารสนเทศเพื่อช่วยปฏิบัติงาน

รายละเอียดดังตารางที่ 4.26 และตารางที่ 4.42

2. ส่วนปัญหาการบริหารงานด้านทักษะเป็นปัญหาที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความเห็นด้วย (ระดับความคิดเห็น 4-5) มากที่สุดกว่าด้านอื่นอาจเนื่องมาจากในการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนนั้นหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนพบปัญหาการบริหารงานด้านทักษะน้อยที่สุดเมื่อเปรียบเทียบกับปัญหาการบริหารงานด้านอื่นสมควรได้รับการพิจารณาดำเนินการคงสภาพและพิจารณาดำเนินการปรับปรุงในลำดับสุดท้าย

รายละเอียดดังตารางที่ 4.35

เมื่อพิจารณาเหตุผลประกอบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่เป็นคนในพื้นที่ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี
2. ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการรับบริการ
3. มีการนำมาตรฐานลดขั้นตอนการให้บริการมาให้บริการ
4. มีการอบรมฟื้นฟูแก่บุคลากรตามมาตรฐาน

รายละเอียดดังตารางที่ 4.32 และตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.35 ร้อยละของระดับความคิดเห็น ค่าเฉลี่ย และลำดับปัญหาการบริหารงานของ ศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 ที่ควรได้รับการพิจารณาดำเนินการ จำแนกรายด้าน (N = 321)

ปัญหาการบริหารงานด้าน	ร้อยละของระดับความคิดเห็น		ค่าเฉลี่ย	ลำดับ
	1-3	4-5		
กลยุทธ์	38.5	61.5	3.69	2
โครงสร้าง	26.6	73.4	3.95	5
ระบบ	55.5	44.6	3.26	1
รูปแบบการบริหาร	24.	75.4	4.01	6
บุคลากร	28.8	71.2	3.89	4
ทักษะ	19.7	80.3	4.03	7
ค่านิยมร่วม	33.3	66.7	3.78	3

ส่วนที่ 4 เปรียบเทียบสถานการณ์การดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน และจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของสถานการณ์การดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน และจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่ มีรายละเอียด ดังนี้

4.1 สถานการณ์การดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

จากการศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสถานการณ์การดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 พบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่า 5 ปี มีระดับความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนน้อยกว่า 5 ปี ในด้านรูปแบบการบริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=0.043$)

ส่วนระดับความคิดเห็นต่อสถานการณ์การดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วมไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.36

ตารางที่ 4.36 เปรียบเทียบความแตกต่างของระดับความคิดเห็นสถานการณ์การดำเนินงาน ศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง (N = 321)

สถานการณ์การดำเนินงานด้าน		ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง	
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
กลยุทธ์ (N = 311)	N	165	146
	Mean(SD)	3.74(0.52)	3.78(0.48)
	Median	3.75	3.75
	<i>p - value*</i>	.261	
โครงสร้าง (N = 313)	N	165	148
	Mean(SD)	3.82(0.49)	3.89(0.53)
	Median	3.80	4.00
	<i>p - value*</i>	.167	
ระบบ (N = 308)	N	161	147
	Mean(SD)	3.78(0.51)	3.89(0.48)
	Median	3.83	3.83
	<i>p - value*</i>	.068	
รูปแบบการบริหาร (N = 307)	N	162	145
	Mean(SD)	4.01(0.47)	4.09(0.52)
	Median	4.00	4.14
	<i>p - value*</i>	.043	
บุคลากร (N = 301)	N	162	139
	Mean(SD)	3.58(0.57)	3.63(0.54)
	Median	3.50	3.67
	<i>p - value*</i>	.406	
ทักษะ (N = 297)	N	158	139
	Mean(SD)	4.07(0.57)	4.13(0.54)
	Median	4.00	4.00
	<i>p - value*</i>	.504	
ค่านิยมร่วม (N = 306)	N	162	144
	Mean(SD)	3.58(0.56)	3.51(0.54)
	Median	3.60	3.60
	<i>p - value*</i>	.334	

*Mann-Whitney U Test

4.2 สถานการณ์การดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน

จากการศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสถานการณ์การดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 พบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่ศูนย์สุขภาพชุมชนระดับมาจากสถานีอนามัยมีระดับความคิดเห็นมากกว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่ศูนย์สุขภาพชุมชนระดับมาจากหน่วยงานในโรงพยาบาล ในด้าน โครงสร้าง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.021$) และในด้านกลยุทธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับชายขอบ (Marginal significant) ($p=.058$)

ส่วนระดับความคิดเห็นต่อสถานการณ์การดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 ในด้านระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.37

ตารางที่ 4.37 เปรียบเทียบสถานการณ์การดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5
กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามที่ตั้ง
ของศูนย์สุขภาพชุมชน (N = 321)

สถานการณ์การดำเนินงานด้าน		ที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน	
		สถานีอนามัย	โรงพยาบาล
กลยุทธ์ (N = 311)	N	286	25
	Mean(SD)	3.77(0.50)	3.57(0.50)
	Median	3.75	3.63
	<i>p</i> - value*	.058	
โครงสร้าง (N = 313)	N	288	25
	Mean(SD)	3.88(0.50)	3.58(0.61)
	Median	4.00	3.60
	<i>p</i> - value*	.021	
ระบบ (N = 308)	N	282	26
	Mean(SD)	3.84(0.50)	3.71(0.52)
	Median	3.83	3.67
	<i>p</i> - value*	.216	
รูปแบบการบริหาร (N = 307)	N	283	24
	Mean(SD)	4.05(0.50)	4.02(0.47)
	Median	4.14	4.07
	<i>p</i> - value*	.603	
บุคลากร (N = 301)	N	277	24
	Mean(SD)	3.59(0.56)	3.74(0.51)
	Median	3.50	3.83
	<i>p</i> - value*	.227	
ทักษะ (N = 297)	N	277	20
	Mean(SD)	4.10(0.56)	4.02(0.54)
	Median	4.00	4.00
	<i>p</i> - value*	.480	
ค่านิยมร่วม (N = 306)	N	284	22
	Mean(SD)	3.55(0.56)	3.58(0.49)
	Median	3.60	3.50
	<i>p</i> - value*	.743	

*Mann-Whitney U Test

4.3 สถานการณ์การดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

จากการศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อสถานการณ์การดำเนินงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 พบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่มีจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตามเกณฑ์ และหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่มีจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่ตามเกณฑ์ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้างระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.38

ตารางที่ 4.38 เปรียบเทียบสถานการณ์การดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5
กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตาม
จำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (N = 321)

สถานการณ์การดำเนินงานด้าน		ประชากรต่อเจ้าหน้าที่	
		ตามเกณฑ์	ไม่ตามเกณฑ์
กลยุทธ์ (N = 287)	N	160	127
	Mean(SD)	3.74(0.50)	3.78(0.50)
	Median	3.75	3.75
	<i>p</i> - value*	.436	
โครงสร้าง (N = 289)	N	160	129
	Mean(SD)	3.80(0.54)	3.89(0.47)
	Median	3.80	4.00
	<i>p</i> - value*	.214	
ระบบ (N = 284)	N	159	125
	Mean(SD)	3.80(0.51)	3.87(0.51)
	Median	3.83	3.83
	<i>p</i> - value*	.349	
รูปแบบการบริหาร (N = 283)	N	156	127
	Mean(SD)	4.03(0.48)	4.09(0.50)
	Median	4.00	4.14
	<i>p</i> - value*	.291	
บุคลากร (N = 278)	N	157	121
	Mean(SD)	3.58(0.52)	3.61(0.59)
	Median	3.50	3.67
	<i>p</i> - value*	.675	
ทักษะ (N = 275)	N	153	122
	Mean(SD)	4.09(0.56)	4.10(0.58)
	Median	4.00	4.00
	<i>p</i> - value*	.991	
ค่านิยมร่วม (N = 283)	N	155	128
	Mean(SD)	3.54(0.51)	3.57(0.60)
	Median	3.60	3.60
	<i>p</i> - value*	.546	

*Mann-Whitney U Test

ส่วนที่ 5 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน และจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ผลการศึกษาเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง ที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน และจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่มีรายละเอียดดังนี้

5.1 ปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง

จากการศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 พบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่า 5 ปี จะมีระดับความคิดเห็นมากกว่าหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่มีประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนต่ำกว่า 5 ปี ในด้านรูปแบบการบริหารและด้านบุคลากร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p=.031$ และ $.010$ ตามลำดับ)

ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ ทักษะ และค่านิยมร่วม ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.39

ตารางที่ 4.39 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง (N = 321)

ปัญหาการบริหารงานด้าน		ประสบการณ์ในการดำรงตำแหน่ง	
		ต่ำกว่า 5 ปี	5 ปีขึ้นไป
กลยุทธ์ (N = 311)	N	164	147
	Mean(SD)	3.66(0.45)	3.73(0.44)
	Median	3.63	3.75
	<i>p</i> - value*	.273	
โครงสร้าง (N = 308)	N	161	147
	Mean(SD)	3.95(0.54)	3.95(0.55)
	Median	4.00	4.00
	<i>p</i> - value*	.944	
ระบบ (N = 309)	N	164	145
	Mean(SD)	3.22(0.48)	3.30(0.42)
	Median	3.17	3.33
	<i>p</i> - value*	.079	
รูปแบบการบริหาร (N = 308)	N	164	144
	Mean(SD)	3.96(0.47)	4.06(0.48)
	Median	4.00	4.14
	<i>p</i> - value*	.031	
บุคลากร (N = 300)	N	161	139
	Mean(SD)	3.81(0.56)	3.98(0.58)
	Median	3.17	4.00
	<i>p</i> - value*	.010	
ทักษะ (N = 297)	N	157	141
	Mean(SD)	4.01(0.53)	4.05(0.50)
	Median	4.00	4.00
	<i>p</i> - value*	.433	
ค่านิยมร่วม (N = 306)	N	163	144
	Mean(SD)	3.82(0.54)	3.74(0.54)
	Median	3.80	3.80
	<i>p</i> - value*	.151	

*Mann-Whitney U Test

5.2 ปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน

จากการศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 พบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่ศูนย์สุขภาพชุมชนยกระดับมาจากสถานีอนามัย และหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่ศูนย์สุขภาพชุมชนยกระดับมาจากหน่วยงานในโรงพยาบาลในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วมไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.40

ตารางที่ 4.40 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน (N = 321)

ปัญหาการบริหารงานด้าน		ที่ตั้งของศูนย์สุขภาพชุมชน	
		สถานีอนามัย	โรงพยาบาล
กลยุทธ์ (N = 311)	N	285	26
	Mean(SD)	3.69(0.45)	3.73(0.44)
	Median	3.63	3.88
	<i>p</i> - value*	.406	
โครงสร้าง (N = 308)	N	283	25
	Mean(SD)	3.96(0.53)	3.85(0.62)
	Median	4.00	3.80
	<i>p</i> - value*	.374	
ระบบ (N = 309)	N	284	25
	Mean(SD)	3.26(0.46)	3.25(0.49)
	Median	3.17	3.17
	<i>p</i> - value*	.992	
รูปแบบการบริหาร (N = 308)	N	283	25
	Mean(SD)	4.02(0.48)	3.94(0.50)
	Median	4.00	3.86
	<i>p</i> - value*	.365	
บุคลากร (N = 300)	N	277	23
	Mean(SD)	3.88(0.58)	4.04(0.53)
	Median	3.86	4.00
	<i>p</i> - value*	.147	
ทักษะ (N = 298)	N	279	19
	Mean(SD)	4.03(0.52)	4.00(0.45)
	Median	4.00	4.00
	<i>p</i> - value*	.917	
ค่านิยมร่วม (N = 307)	N	285	22
	Mean(SD)	3.78(0.54)	3.86(0.50)
	Median	3.80	4.00
	<i>p</i> - value*	.305	

*Mann-Whitney U Test

5.3 ปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

จากการศึกษาความแตกต่างของระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 พบว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่จำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตามเกณฑ์ จะมีระดับความคิดเห็นมากกว่า หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนกลุ่มที่จำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่ตามเกณฑ์ ในด้านบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ($p < 0.001$)

ส่วนระดับความคิดเห็นต่อปัญหาการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 ในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร ทักษะ และค่านิยมร่วม ไม่พบความแตกต่างที่มีนัยสำคัญทางสถิติ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.41

ตารางที่ 4.41 เปรียบเทียบปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ตามความคิดเห็นของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามจำนวนประชากรต่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุข (N = 321)

ปัญหาการบริหารงานด้าน		ประชากรต่อเจ้าหน้าที่	
		ตามเกณฑ์	ไม่ตามเกณฑ์
กลยุทธ์ (N = 287)	N	160	127
	Mean(SD)	3.67(0.46)	3.71(0.44)
	Median	3.63	3.75
	<i>p</i> - value*	.390	
โครงสร้าง (N = 285)	N	158	127
	Mean(SD)	3.88(0.58)	4.01(0.50)
	Median	4.00	4.00
	<i>p</i> - value*	.075	
ระบบ (N = 286)	N	159	127
	Mean(SD)	3.25(0.47)	3.26(0.45)
	Median	3.17	3.17
	<i>p</i> - value*	.783	
รูปแบบการบริหาร (N = 285)	N	159	126
	Mean(SD)	3.99(0.49)	4.03(0.47)
	Median	4.00	4.00
	<i>p</i> - value*	.452	
บุคลากร (N = 278)	N	156	122
	Mean(SD)	4.00(0.58)	3.76(0.55)
	Median	4.00	3.71
	<i>p</i> - value*	.000	
ทักษะ (N = 277)	N	153	124
	Mean(SD)	4.05(0.51)	4.02(0.54)
	Median	4.00	4.00
	<i>p</i> - value*	.491	
ค่านิยมร่วม (N = 284)	N	155	129
	Mean(SD)	3.77(0.53)	3.79(0.55)
	Median	3.80	3.80
	<i>p</i> - value*	.581	

*Mann-Whitney U Test

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนใน สาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข

ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชน
จากผลการศึกษามีรายละเอียดดังนี้

6.1 ด้านกลยุทธ์ ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่าง
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้นำในชุมชน รองลงมาคือ นโยบาย
ของจังหวัดในปีถัดไป ควรชัดเจนและออกก่อนหมดปีงบประมาณ

6.2 ด้านโครงสร้าง ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบของ
บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนแต่ละวิชาชีพ ให้ชัดเจน รองลงมาคือ บทบาท ภารกิจของศูนย์สุขภาพ
ชุมชน ชำ้ซ้อนกับหน่วยงานเดิม

6.3 ด้านระบบ ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรเพิ่มบหรือจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้
ออกให้บริการเชิงรุก รองลงมาคือ ควรมีระบบฐานข้อมูลกลางของแต่ละอำเภอ เพื่อให้คำปรึกษา
และค้นหาข้อมูล

6.4 ด้านรูปแบบการบริหาร ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ หัวหน้าศูนย์ต้องมีความรู้รอบด้าน
สามารถตรวจสอบงานได้ และสามารถยุติปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี รองลงมาคือ ควรให้หัวหน้า
ศูนย์รับผิดชอบงานบริหารเพียงด้านเดียว ไม่ควรให้รับงานด้านการปฏิบัติการ

6.5 ด้านบุคลากร ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรมีแพทย์ให้คำปรึกษา และพยาบาลเวช
ปฏิบัติปฏิบัติงานในศูนย์ประจำ รองลงมาคือ ควรเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้า และค่าตอบแทนแก่
บุคลากร

6.6 ด้านทักษะ ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรมีการอบรมฟื้นฟูความรู้เป็นระยะ แก่บุคลากร
ทุกวิชาชีพ รองลงมาคือ มีการบูรณาการแผนการอบรมหลักตลอดปีงบประมาณ

6.7 ด้านค่านิยมร่วม ข้อเสนอแนะมากที่สุดคือ ควรมีความเป็นรูปธรรม ตอบสนองทั้ง
ปัญหาในพื้นที่และนโยบาย รองลงมาคือ ควรเป็นทิศทางในการดำเนินงานแก่ทีมสุขภาพ

รายละเอียดดังตารางที่ 4.42

ตารางที่ 4.42 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขสถานการณ์การดำเนินงาน และปัญหาการบริหารงาน
ศูนย์สุขภาพชุมชน (N = 321)

ข้อเสนอแนะ	n	ความถี่	ร้อยละ
ด้านกลยุทธ์	300		
1 ควรเป็นแผนที่เกิดจากความร่วมมือกันระหว่างสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น กลุ่มผู้นำในชุมชน		78	26.0
2 นโยบายของจังหวัดในปีถัดไปควรชัดเจนและออกก่อนหมดปีงบประมาณ		62	20.7
3 ควรมีการติดตาม ประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 3 เดือน		61	20.3
4 ควรทำแผนล่วงหน้า 3 ปี และเพิ่มรายละเอียดในแต่ละปี		54	18.0
5 ควรเพิ่มศักยภาพให้แก่อาสาสมัครสาธารณสุข และองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น		32	10.7
6 ควรมีการศึกษาดูงานปีละครั้ง		13	4.3
ด้านโครงสร้าง	222		
1 ควรกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนแต่ละวิชาชีพให้ชัดเจน		113	50.9
2 บทบาท ภารกิจของศูนย์สุขภาพชุมชน ช้าซ้อนกับหน่วยงานเดิม		70	31.5
3 ควรให้พยาบาลที่มาประจำศูนย์สุขภาพชุมชนร่วมรับผิดชอบงานเหมือนเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานเดิม		39	17.6
ด้านระบบ	260		
1 ควรเพิ่มบหรือจัดสรรวัสดุอุปกรณ์เพื่อใช้ออกให้บริการเชิงรุก		119	45.8
2 ควรมีระบบฐานข้อมูลกลางของแต่ละอำเภอ เพื่อให้คำปรึกษาและค้นหาข้อมูล		84	32.3
3 ควรมีโปรแกรมประเมินผล และช่วยเก็บข้อมูล		38	14.6
4 ควรมีระบบในการรักษาความปลอดภัยให้แก่เจ้าหน้าที่		19	7.3

ตารางที่ 4.42 ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงาน
ศูนย์สุขภาพชุมชน (N = 321) (ต่อ)

ข้อเสนอแนะ	n	ความถี่	ร้อยละ
ด้านรูปแบบการบริหาร	233		
1 หัวหน้าศูนย์ต้องมีความรู้รอบด้าน สามารถตรวจสอบงานได้ และสามารถยุติปัญหาต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี	84		36.1
2 ควรให้หัวหน้าศูนย์รับผิดชอบงานบริหารเพียงด้านเดียว ไม่ควรให้รับงานด้านการปฏิบัติการ	77		33.0
3 หัวหน้าศูนย์ต้องมีความเป็นประชาธิปไตย มีทั้งพระเดชและพระคุณ	43		18.5
4 หัวหน้าศูนย์ต้องเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความสามารถ และเป็นที่ปรึกษาได้ทุกกรณี	29		12.4
ด้านบุคลากร	263		
1 ควรมีแพทย์ให้คำปรึกษา และพยาบาลเวชปฏิบัติปฏิบัติงานในศูนย์ประจำ	130		49.4
2 ควรเพิ่มโอกาสในความก้าวหน้า และค่าตอบแทนแก่บุคลากร	91		34.6
3 ทีมสุขภาพควรมีความหลากหลายด้านวิชาชีพ	42		16.0
ด้านทักษะ	264		
1 ควรมีการอบรมฟื้นฟูความรู้เป็นระยะ แก่บุคลากรทุกวิชาชีพ	110		41.7
2 มีการบูรณาการแผนการอบรมหลักตลอดปีงบประมาณ	83		31.4
3 ควรมีการถ่ายทอดกันภายในสถานบริการ	35		13.3
4 ควรเพิ่มทักษะการวิเคราะห์ และประเมินกิจกรรมแก่หัวหน้าศูนย์	22		8.3
5 ควรเพิ่มทักษะด้านสารสนเทศให้แก่บุคลากรทุกคน	14		5.3
ด้านค่านิยมร่วม	289		
1 ควรมีความเป็นรูปธรรม ตอบสนองทั้งปัญหาในพื้นที่และนโยบาย	133		46.0
2 ควรเป็นทิศทางในการดำเนินงานแก่ทีมสุขภาพ	81		28.0
3 ควรปลูกฝังตั้งแต่เริ่มรับราชการ	53		18.4
4 ให้ประชาชนมีส่วนในการกำหนด	22		7.6