

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย  
จังหวัดอุทัยธานี

นายนพดล ขยันการนาวิ

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
แขนงวิชาสาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

พ.ศ. 2551

**Factors Relating to Performance of Chiefs of Health Centers  
in Uthaitanee Province**

**Mr. Noppadol Kayankannavee**

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of the Requirements for  
the Degree of Master of Public Health in Public Health Administration

School of Health Science

Sukhothai Thammathirat Open University

2008

หัวข้อวิทยานิพนธ์ ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย  
จังหวัดอุทัยธานี

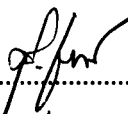
ชื่อและนามสกุล นายนพดล ขันการนาวิ

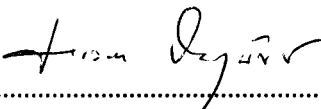
แขนงวิชา สาธารณสุขศาสตร์


สาขาวิชา วิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

อาจารย์ที่ปรึกษา 1. รองศาสตราจารย์ ดร.เขาวภา ปิ่นทุพันธ์  
2. อาจารย์ นายแพทย์ขวัญชัย วิศิษฐานนท์

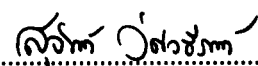
คณะกรรมการสอบวิทยานิพนธ์ได้ให้ความเห็นชอบวิทยานิพนธ์ฉบับนี้แล้ว

  
.....ประธานกรรมการ  
(รองศาสตราจารย์คุณลิต สุจิรารัตน์)

  
.....กรรมการ  
(รองศาสตราจารย์ ดร.เขาวภา ปิ่นทุพันธ์)

  
.....กรรมการ  
(อาจารย์ นายแพทย์ขวัญชัย วิศิษฐานนท์)

คณะกรรมการบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช อนุมัติได้รับวิทยานิพนธ์  
ฉบับนี้ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต แขนงวิชา  
สาธารณสุขศาสตร์ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช

  
.....ประธานกรรมการบัณฑิตศึกษา  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สุจินต์ วิสวธีรานนท์)

วันที่.....12...เดือน.....มีนาคม.....พ.ศ...2552..

**ชื่อวิทยานิพนธ์** ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดอุทัยธานี  
**ผู้วิจัย** นายพนพล ขันการนาวิ ปริญญา สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข)  
**อาจารย์ที่ปรึกษา** (1) รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวภา ปิ่นทุพันธุ์ (2) อาจารย์ นายแพทย์ขวัญชัย วิศิษฐานนท์  
**ปีการศึกษา** 2551

### บทคัดย่อ

งานวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา (1) ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลและภาระงาน (2) ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข (3) ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์กับ และ(4) ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย โดยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจแบบภาคตัดขวางในผู้ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีนอนามัยทุกคนในจังหวัดอุทัยธานี จำนวน 90 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามแบบให้ข้อมูลตามความเป็นจริงเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลและภาระงาน และแบบมาตราส่วนประมาณค่าให้ประเมินตนเองต่อปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข ปัจจัยงูใจและปัจจัยค้ำจุนของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ซึ่งมีค่าความเที่ยง 0.95 0.89 และ 0.87 ตามลำดับ และแบบบันทึกคะแนนผลการปฏิบัติงานของสถานีนอนามัยในรอบปีงบประมาณ 2550 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการโดยผ่านทางสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และได้แบบสอบถามกลับคืนร้อยละ 100 การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติเชิงพรรณนา แสดงการแจกแจงความถี่ ร้อยละ และค่าเฉลี่ย ของข้อมูล และใช้การทดสอบไคว-สแคว์ หากความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยที่ศึกษากับผลการปฏิบัติงาน

ผลการวิจัยพบว่า (1) หัวหน้าสถานีนอนามัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (61.1%) อายุเฉลี่ย 41.7 ปี สถานภาพสมรสคู่ (73.3%) จบปริญญาตรี (70%) อาชวาระการเฉลี่ย 20.1 ปี ดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 8.9 ปี และเคยได้รับการอบรมด้านการบริหาร (54.4%) จำนวนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานเฉลี่ย 2.6 คน และจำนวนอาสาสมัครสาธารณสุขหมู่บ้าน เฉลี่ย 22.5 คน (2) หัวหน้าสถานีนอนามัยส่วนใหญ่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารทรัพยากร โดยรวมและรายด้านโดยเฉลี่ยในระดับมาก แต่ได้รับการสนับสนุนและติดตามทรัพยากรด้านอื่น ๆ (ยกเว้นด้านเวชภัณฑ์) โดยเฉลี่ยในระดับปานกลาง (3) หัวหน้าสถานีนอนามัยส่วนใหญ่มีความพึงพอใจในงานโดยรวมเฉลี่ยในระดับมาก โดยมีปัจจัยงูใจระดับมาก จากการได้รับการยอมรับนับถือ ลักษณะงาน ความรับผิดชอบ และความสำเร็จในงาน และในระดับปานกลางจากความก้าวหน้าในงาน ได้รับปัจจัยค้ำจุนในระดับมาก ในด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความร่วมมือจากประชาชน และในระดับปานกลาง จากสัมพันธภาพในการทำงาน สภาพการทำงาน และความมั่นคงในงาน (4) หัวหน้าสถานีนอนามัย ร้อยละ 42.2 มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี ผลการทดสอบไคว-สแคว์ พบว่า หัวหน้าสถานีนอนามัยที่มีความแตกต่างกัน ตามระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากร การได้รับการยอมรับนับถือ และมีความสำเร็จในงาน และได้รับการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความร่วมมือจากประชาชน จะมีผลการปฏิบัติงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อค้นพบจากงานวิจัยเกี่ยวกับการได้รับปัจจัยค้ำจุนในระดับปานกลาง บอถึงความต้องการได้รับการเอาใจใส่ดูแลมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกี่ยวกับสภาพการทำงาน ผลตอบแทน และความมั่นคงในงาน เพื่อเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน อันจะส่งเสริมต่อความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

**คำสำคัญ** ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลและภาระงาน ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน หัวหน้าสถานีนอนามัย

**Thesis title:** Factors Relating to Performance of Chiefs of Health Centers in Uthaitanee Province

**Researcher:** Mr. Noppadol Kayankannavee; **Degree:** Master of Public Health (Public Health Administration).;

**Thesis advisors:** (1) Dr. Yaowapa Pintuphun, Associate Professor; (2) Dr. Kwanchai Visithanon, M.D.;

**Academic year:** 2008

### Abstract

The objectives of this research were to study: 1) factors of personal characteristics and workload; 2) factor of health resource management; 3) factor of work satisfaction; and 4) relationship of the studied factors with performance of chiefs of health centers (CHC).

This study was a cross-sectional survey research among all 90 CHC in Uthaitanee Province. The instruments employed were: 1) a questionnaire for collecting real data of personal characteristics and workload; 2) a rating-scale self-evaluation form of health resource management, motivating and supporting factors on work satisfaction with reliability values of 0.95, 0.89, and 0.87, respectively; and 3) a performance score recording form of all health centers in the fiscal year 2007. Data were collected via the District Public Health Office with 100% of questionnaire returning rate. Data were analyzed as descriptive statistics and Chi-square test.

The findings of this research were that: 1) most CHC were male with average age of 41.43 years, married, bachelor degree, average work duration of 20.1 years, average present position duration of 8.9 years, and experienced of management training. There were average 2.6 personnel and 22.5 village health volunteers performing in each health centers; 2) most CHC had overall and individual aspect of knowledge and capability on health resource management at the high level whereas a reception of resource support and other monitors, in an exception of medical appliances, was at the moderate level; 3) most CHC had overall work satisfaction at the high level by which motivating factor was at the high factor through reception of respectfulness, job characteristics, responsibility, and work success, and at the moderate level through work progress. Reception of supporting factor was at the high level through command, policy and management, and public co-operation, and at the moderate level through work relationship, work condition, and work security; and 4) about 42.2 % of CHC had performance at the good level. CHC with different education level, knowledge and capability on health resource management, reception of respectfulness and work success, command, policy and management, and public co-operation had different performance at the statistically significant level of .05.

This research finding of a moderate level of supporting factor reception indicated a need for more supports, especially on work condition, payment, and work security facilitating a positive work atmosphere in order to promote CHC work satisfaction.

**Keywords:** Factors of personal characteristics and workload, Factor of health resource management, Factor of work satisfaction, Chiefs of health centers

## กิตติกรรมประกาศ

การทำวิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงได้ด้วยความกรุณาเป็นอย่างสูงจาก  
รองศาสตราจารย์ คุณิต สุจิรรัตน์ รองศาสตราจารย์ ดร.เยาวภา ปิ่นทุพันธ์ อาจารย์ นายแพทย์  
ขวัญชัย วิศิษฐานนท์ ที่ได้กรุณาให้คำแนะนำและติดตามการทำวิทยานิพนธ์อย่างใกล้ชิดตลอดมา  
นับตั้งแต่เริ่มต้นจนกระทั่งสำเร็จเรียบร้อยสมบูรณ์ ผู้วิจัยรู้สึกซาบซึ้งในความกรุณาของท่านเป็น  
อย่างสูง

ขอขอบคุณ คุณวนิดา กิตติกรณ์สุภัก ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข สำนักงาน  
สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี คุณสุกัญญา ไพทโสภณ หัวหน้างานสุศึกษาและประชาสัมพันธ์  
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี นายแพทย์โชคราชนัน ชัยฤกษ์สุขสันต์ ผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลลานสัก จังหวัดอุทัยธานี ที่ได้ตรวจสอบแบบสอบถามและให้คำแนะนำในการวิจัย  
ครั้งนี้ และขอขอบคุณหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดอุทัยธานีทุกท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลาทำงาน  
ที่มีค่า ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญยิ่งต่อความสำเร็จของวิทยานิพนธ์  
ที่ผู้วิจัยถือว่ามีค่ามาก

นอกจากนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ ครอบครัว เพื่อนร่วมงาน เพื่อนนักศึกษา รวมถึงผู้มีส่วน  
เกี่ยวข้องทุกท่านที่ได้กรุณาสนับสนุน ช่วยเหลือและเป็นกำลังใจตลอดมา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า  
ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัยครั้งนี้ จะเป็นของผู้ที่สนใจศึกษาทุกท่าน

นพดล ขันการนาวิ

พฤศจิกายน 2551

## สารบัญ

หน้า

|  |    |
|--|----|
| บทคัดย่อภาษาไทย.....   | ง  |
| บทคัดย่อภาษาอังกฤษ.....                                      | จ  |
| กิตติกรรมประกาศ.....   | ฉ  |
| สารบัญตาราง.....   | ฉ  |
| สารบัญภาพ.....   | ฎ  |
| บทที่ 1 บทนำ.....  | 1  |
| ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่วิจัย.....                 | 1  |
| วัตถุประสงค์ของการวิจัย.....                                 | 2  |
| คำถามการวิจัย.....   | 3  |
| ข้อตกลงเบื้องต้นของงานวิจัย.....                             | 3  |
| ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย.....                                  | 4  |
| คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย.....                             | 4  |
| กรอบแนวคิดการวิจัย.....                                      | 5  |
| บทที่ 2 วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง.....                           | 7  |
| โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุข.....                          | 7  |
| หน้าที่รับผิดชอบของสถานีนอนามัย.....                         | 10 |
| บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีนอนามัย.....                      | 12 |
| แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน.....                 | 15 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน..... | 20 |
| แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร.....                     | 26 |
| ทรัพยากรการบริหารและทรัพยากรสาธารณสุข.....                   | 31 |
| งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง.....                                   | 36 |
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย.....                              | 46 |
| รูปแบบการวิจัย.....  | 46 |
| ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง.....                                 | 46 |
| เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย.....                              | 46 |
| การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ.....                             | 50 |

## สารบัญ (ต่อ)

หน้า

|   |     |
|---|-----|
| บทที่ 3 วิธีดำเนินการวิจัย (ต่อ) .....                                  | 51  |
| วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล.....  | 51  |
| การประมวลผลข้อมูล.....  | 51  |
| การวิเคราะห์ข้อมูล.....   | 51  |
| บทที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....                                       | 53  |
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าสถานีอนามัย.....                        | 53  |
| ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข.....                     | 59  |
| ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน.....                               | 63  |
| ส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงาน.....  | 67  |
| ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับระดับผลการปฏิบัติงาน..... | 72  |
| ส่วนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ.....                              | 82  |
| บทที่ 5 สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ.....                       | 84  |
| สรุปการวิจัย.....   | 84  |
| อภิปรายผล.....  | 88  |
| ข้อเสนอแนะ.....   | 91  |
| บรรณานุกรม.....   | 93  |
| ภาคผนวก.....  | 102 |
| ก ราชานามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ.....                            | 103 |
| ข แบบสอบถาม.....  | 105 |
| ค ตารางการทดสอบหาความสัมพันธ์.....                                      | 117 |
| ง ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล.....  | 125 |
| ประวัติผู้วิจัย.....  | 133 |



สารบัญตาราง

หน้า

|   |    |
|---|----|
| ตารางที่ 4.1 จำนวน และร้อยละ ของหัวหน้าสถานีนอนามัยจำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล.....   | 53 |
| ตารางที่ 4.2 จำนวน และร้อยละ ของหัวหน้าสถานีนอนามัยจำแนกตามข้อมูลด้านภาระงาน.....   | 56 |
| ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนอนามัยเกี่ยวกับ<br>ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข.....                                 | 59 |
| ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนอนามัยเกี่ยวกับ<br>ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข.....                        | 60 |
| ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนอนามัยเกี่ยวกับ<br>การได้รับการสนับสนุนและติดตามทรัพยากรสาธารณสุข.....                       | 61 |
| ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนอนามัยเกี่ยวกับ<br>ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน.....   | 63 |
| ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละ ของหัวหน้าสถานีนอนามัยจำแนกตามความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ.....   | 64 |
| ตารางที่ 4.8 จำนวน และร้อยละ ของหัวหน้าสถานีนอนามัยจำแนกตามความคิดเห็น<br>เกี่ยวกับระดับปัจจัยค้ำจุน.....   | 65 |
| ตารางที่ 4.9 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย.....   | 67 |
| ตารางที่ 4.10 จำนวน และร้อยละ ของผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย<br>ประจำปี 2550 ตามเกณฑ์ของ สปสช.....  | 71 |
| ตารางที่ 4.11 ค่า <i>Cramer's V</i> จากผลการทดสอบ <i>Chi – Square test of Independence</i><br>ของข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล กับระดับผลการปฏิบัติงาน.....     | 72 |
| ตารางที่ 4.12 ค่า <i>Cramer's V</i> จากผลการทดสอบ <i>Chi – Square test of Independence</i><br>ของข้อมูลภาระงานกับระดับผลการปฏิบัติงาน.....              | 73 |
| ตารางที่ 4.13 ค่า <i>Cramer's V</i> จากผลการทดสอบ <i>Chi – Square test of Independence</i><br>ของการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงาน..... | 74 |
| ตารางที่ 4.14 ค่า <i>Cramer's V</i> จากผลการทดสอบ <i>Chi – Square test of Independence</i><br>ของความรู้ความสามารถฯ กับระดับผลการปฏิบัติงาน.....        | 75 |

สารบัญตาราง (ต่อ)

หน้า

|  |    |
|--|----|
| ตารางที่ 4.15 ค่า <i>Cramer's V</i> จากผลการทดสอบ <i>Chi-Square test of Independence</i> ของ<br>การได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงานด้านทรัพยากรสาธารณสุข กับ<br>ระดับผลการปฏิบัติงาน..... | 76 |
| ตารางที่ 4.16 ค่า <i>Cramer's V</i> จากผลการทดสอบ <i>Chi-Square test of Independence</i><br>ของความพึงพอใจในงานกับระดับผลการปฏิบัติงาน.....  | 77 |
| ตารางที่ 4.17 ค่า <i>Cramer's V</i> จากผลการทดสอบ <i>Chi-Square test of Independence</i><br>ของปัจจัยจูงใจกับระดับผลการปฏิบัติงาน.....   | 79 |
| ตารางที่ 4.18 ค่า <i>Cramer's V</i> จากผลการทดสอบ <i>Chi-Square test of Independence</i><br>ของปัจจัยค้ำจุนกับระดับผลการปฏิบัติงาน.....  | 80 |
| ตารางที่ 4.19 จำนวน และร้อยละ ของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน.....   | 82 |

ฉ

สารบัญภาพ

หน้า

|   |   |
|---|---|
| ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย .....                       | 6 |
| ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารสาธารณสุขในส่วนภูมิภาค ..... | 9 |

# บทที่ 1

## บทนำ

### 1. ความเป็นมาและความสำคัญของเรื่องที่วิจัย

ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกและของประเทศไทยในปัจจุบัน ส่งผลให้สังคมไทยมีการเปลี่ยนแปลงมากมาย ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ที่เกิดผลกระทบต่อประชาชนและชุมชน (วนัสรา เชาว์นิยม 2544: 4) การเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ เป็นการเปลี่ยนแปลงที่เป็นพลวัต(Dynamic) ด้วยมุ่งหวังที่จะแก้ปัญหาต่าง ๆ ของระบบเดิม และพัฒนาให้เป็นระบบใหม่ที่ส่งผลดีต่อสังคม ระบบสุขภาพถือว่าเป็นระบบย่อยภายใต้ระบบใหญ่ของสังคมที่กำลังปรับตัวและปฏิรูป เพื่อหวังให้เกิดระบบที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพมากขึ้น และมีทิศทางการพัฒนาให้มีคุณภาพได้มาตรฐาน โดยปัจจัยที่นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงของระบบสุขภาพมีหลายประการ คือ โลกาภิวัตน์ (Globalization) ทำให้องค์ความรู้ของประเทศในตะวันตกเข้ามาสู่ประเทศไทยอย่างรวดเร็ว ประกอบกับภาวะวิกฤตเศรษฐกิจของประเทศในปี พ.ศ.2540 ทำให้มีความจำเป็นในการปฏิรูประบบราชการและระบบบริการสุขภาพตามนานาชาติ และรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ. 2550 ได้กำหนดไว้ใน มาตรา 50 ว่าบุคคลย่อมมีสิทธิเสมอกันในการรับบริการสาธารณสุขที่เหมาะสมและได้มาตรฐาน และผู้ยากไร้มีสิทธิได้รับการรักษาพยาบาลจากสถานบริการสาธารณสุขของรัฐโดยไม่เสียค่าใช้จ่าย บุคคลย่อมมีสิทธิได้รับการป้องกันและขจัดโรคติดต่ออันตรายจากรัฐอย่างเหมาะสม โดยไม่เสียค่าใช้จ่ายและทันต่อเหตุการณ์

สถานีอนามัยเป็นสถานบริการสาธารณสุขของรัฐ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขที่อยู่ในระดับตำบลและหมู่บ้านซึ่งอยู่ใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุดนั้น จึงต้องปรับบทบาทเพื่อรองรับกับสังคมโลกในยุคปัจจุบัน มุ่งเน้นการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบทบาทตามที่กฎหมาย หรือรัฐธรรมนูญกำหนด เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า มีการจัดบริการสาธารณสุขแบบผสมผสานแก่ประชาชนในพื้นที่ประกอบด้วย การรักษาพยาบาล การส่งเสริมสุขภาพ การควบคุมและป้องกันโรค การฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้ป่วยผู้พิการ การส่งเสริมให้ประชาชนในชุมชนมีส่วนร่วมในการดูแลสุขภาพของตนเอง รวมถึงดูแลสุขภาพของคนในชุมชนและในหมู่บ้านได้ดีด้วย หัวหน้าสถานี-

อนามัยจึงมีบทบาทสำคัญยิ่ง ที่จะต้องใช้ความรู้ความสามารถอย่างสูงในการบริหารงานให้สถานียอนามัยมีผลการดำเนินงานที่ดี มีประสิทธิภาพ ความสำเร็จของการบริหารงานสาธารณสุขนั้น มีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยต่าง ๆ มากมายหลายประการ และจากการที่มีกระแสการปฏิรูประบบราชการ ทำให้หัวหน้าสถานียอนามัยจึงต้องมีบทบาทสำคัญในการการบริหารจัดการงานในสถานียอนามัยเพิ่มมากขึ้น ต้องมีการพัฒนาตนเองเพื่อให้มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะในด้านบริหาร เพื่อจัดการแก้ปัญหาสาธารณสุขด้วยศักยภาพของตนเอง จึงจะเป็นบุคคลที่มีคุณภาพเป็นที่พึงของประชาชนได้

จังหวัดอุทัยธานี มีสถานียอนามัยทั้งสิ้นจำนวน 90 แห่ง และจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานียอนามัยในรอบปีงบประมาณที่ผ่านมา (เดือนกันยายน 2550) พบว่า มีสถานียอนามัยที่มีผลการดำเนินงานที่อยู่ในระดับดี เพียง 38 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 42.22 ระดับปานกลาง 32 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 35.56 และระดับต้องปรับปรุง จำนวน 20 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 22.22 (สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี :2550) จากข้อมูลดังกล่าวแสดงให้เห็นว่า ยังมีสถานียอนามัยที่มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่จะต้องปรับปรุงจนถึงระดับปานกลาง อันจะนำไปสู่การพัฒนาการบริการที่ดีมีมาตรฐานถึง 52 แห่ง คิดเป็นร้อยละ 57.28 ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของสถานียอนามัยในจังหวัดอุทัยธานี และมีความสัมพันธ์กันหรือไม่อย่างไร

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

### 2.1 วัตถุประสงค์ทั่วไป

เพื่อจำแนกปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานียอนามัยจังหวัดอุทัยธานี

### 2.2 วัตถุประสงค์เฉพาะ

- 2.2.1 เพื่อศึกษาปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล และภาระงานของหัวหน้าสถานียอนามัย
- 2.2.2 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานียอนามัย
- 2.2.3 เพื่อศึกษาปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานียอนามัย
- 2.2.4 เพื่อแสดงผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานียอนามัย
- 2.2.5 เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะส่วนบุคคล ภาระงาน การบริหารทรัพยากรสาธารณสุข และปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานกับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานียอนามัย

2.2.6 เพื่อศึกษาปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

### 3. คำถามการวิจัย

3.1 หัวหน้าสถานีนอนามัย มีลักษณะส่วนบุคคลเป็นอย่างไร (เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการอบรมด้านบริหาร) และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย หรือไม่ ในระดับใด

3.2 หัวหน้าสถานีนอนามัย มีภาระงานอะไรบ้าง (จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อ อสม. จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อผู้รับบริการ จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อประชากร จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อหลังคาเรือน และจำนวนเจ้าหน้าที่ต่อหมู่บ้าน) และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย หรือไม่ ในระดับใด

3.3 หัวหน้าสถานีนอนามัย มีการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข (ความรู้ความสามารถ และการได้รับการสนับสนุนติดตาม/นิเทศงานในด้าน บุคลากร การเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และเวชภัณฑ์) เป็นอย่างไร มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย หรือไม่ ในระดับใด

3.4 หัวหน้าสถานีนอนามัย มีปัจจัยจูงใจ (การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงาน) เป็นอย่างไร และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย หรือไม่ ในระดับใด

3.5 หัวหน้าสถานีนอนามัย มีปัจจัยค้ำจุน (การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร และความร่วมมือจากประชาชน) เป็นอย่างไร และมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย หรือไม่ ในระดับใด

### 4. ข้อตกลงเบื้องต้นของงานวิจัย

นโยบายและเป้าหมายการดำเนินงานสาธารณสุข ของสถานีนอนามัยทุกแห่งในจังหวัดอุทัยธานี เป็นไปในทางเดียวกัน และมีปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมทางภูมิศาสตร์ การคมนาคม และสังคม จึงไม่มีความแตกต่างกันในทุก ๆ สถานีนอนามัย

## 5. ตัวแปรที่ใช้ในการวิจัย

### 5.1 ตัวแปรอิสระ

**5.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล** ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการอบรมด้านบริหาร

**5.1.2 ภาระงานของหัวหน้าสถานีนามัย** ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อ อสม. จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อผู้รับบริการ จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อประชากร จำนวนเจ้าหน้าที่ต่อหลังคาเรือน และจำนวนเจ้าหน้าที่ต่อหมู่บ้าน

**5.1.3 การบริหารทรัพยากรสาธารณสุข** ได้แก่ ความรู้ความสามารถในการบริหาร และการได้รับการสนับสนุน ติดตาม/นิเทศงานด้านทรัพยากรสาธารณสุข ได้แก่ บุคลากร การเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และเวชภัณฑ์

**5.1.4 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน** หมายถึง ความรู้สึกหรือมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

1) **ปัจจัยเชิงใจ** ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และ ลักษณะงาน

2) **ปัจจัยคำจูน** ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร และความร่วมมือจากประชาชน

**5.2 ตัวแปรตาม** คือ ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย

## 6. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

**6.1 หัวหน้าสถานีนามัย** หมายถึง ผู้ที่ปฏิบัติงานและดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัยหรือรักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัยทุกแห่งในจังหวัดอุทัยธานีที่ปฏิบัติงานจริงในช่วงที่ทำการเก็บข้อมูล

**6.2 อายุราชการ** หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติราชการ

**6.3 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง** หมายถึง จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย

**6.4 การอบรมด้านบริหาร** หมายถึง หัวหน้าสถานีนอนามัยที่ได้รับการอบรมหลักสูตรด้านบริหาร ที่ประกอบด้วย หลักสูตรหัวหน้าสถานีนอนามัย ผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขระดับต้น (ผบต.) และหลักสูตรผู้บริหารกระทรวงสาธารณสุขบูรณาการ (CEO)

**6.5 การบริหารทรัพยากรสาธารณสุข** หมายถึง ความรู้ความสามารถในการบริหาร และการได้รับการสนับสนุน ติดตาม/นิเทศงาน ของหัวหน้าสถานีนอนามัยในด้าน บุคลากร การเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และเวชภัณฑ์

**6.6 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย** คือ ผลการดำเนินงานในรอบปีงบประมาณ 2550 (ตุลาคม 2549-กันยายน 2550) ของสถานีนอนามัย ซึ่งประเมินจากแบบให้คะแนนของสถานีนอนามัยของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) โดยมีผลการประเมินเป็นระดับดี ปานกลาง และต้องปรับปรุง

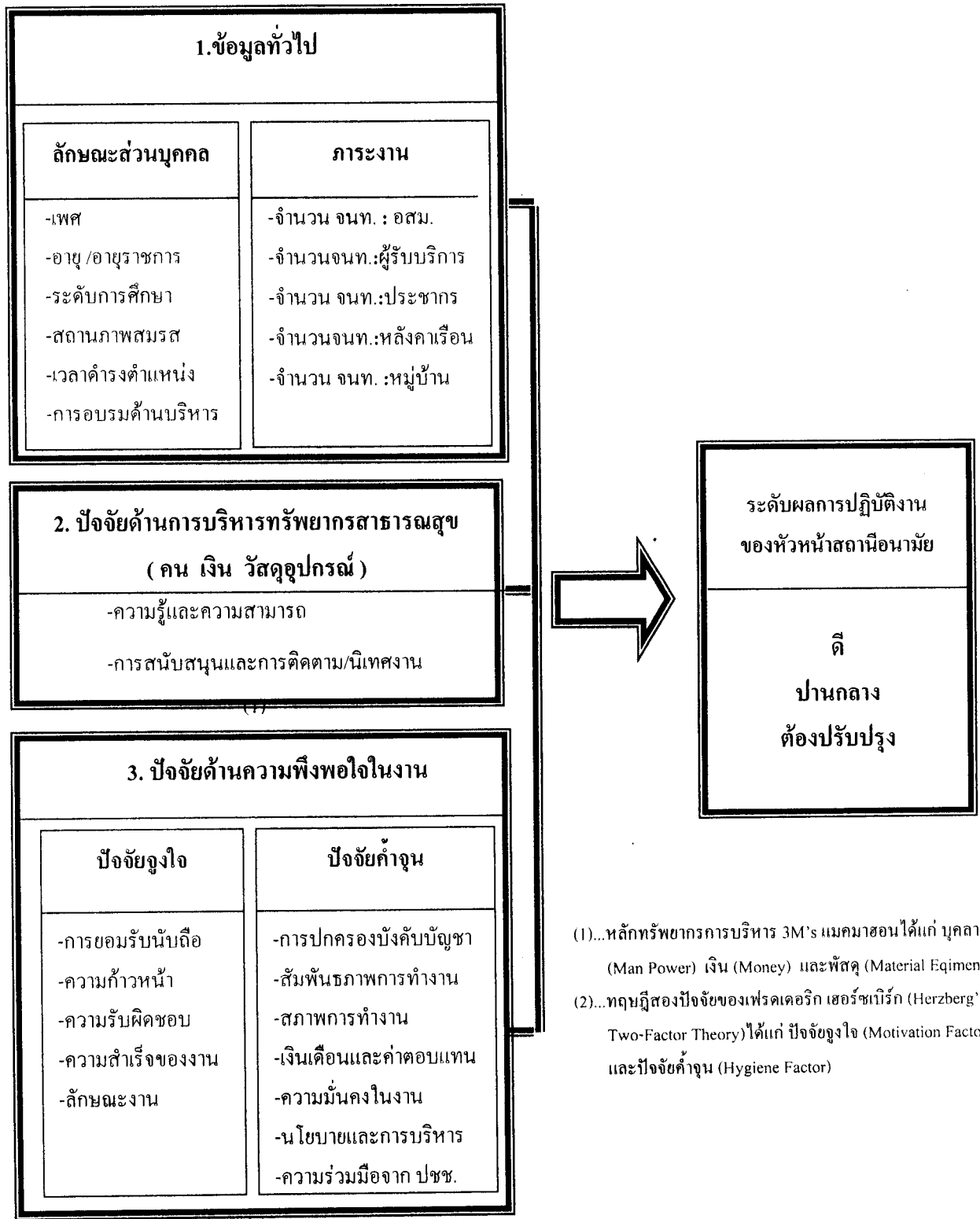
ที่มา : งานพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี กันยายน 2550

## 7. กรอบแนวคิดการวิจัย

แนวคิดทฤษฎีที่สามารถอธิบาย ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดอุทัยธานี ในการศึกษาวิจัยนี้ ได้แก่ แนวคิดหลักทรัพยากรการบริหาร 3M's แมคมาฮอน และทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory)

ในงานวิจัยนี้ ได้นำตัวแปรความรู้ความสามารถในการบริหาร และการได้รับการสนับสนุน ติดตาม/นิเทศงาน ในด้าน บุคลากร การเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และเวชภัณฑ์ จากแนวคิดหลักทรัพยากรการบริหาร 3M's แมคมาฮอน และได้นำตัวแปรความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ ได้แก่ การยอมรับนับถือ ความก้าวหน้า ความรับผิดชอบ ความสำเร็จของงาน และลักษณะงาน และปัจจัยค้ำจุน ได้แก่ การปกครองบังคับบัญชา สัมพันธภาพการทำงาน สภาพการทำงาน เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน นโยบายและการบริหาร และความร่วมมือจากประชาชน จากทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอร์ซเบิร์ก (Herzberg's Two-Factor Theory) มาเป็นกรอบแนวคิดการวิจัย แสดงดังภาพที่ 1.1





ภาพที่ 1.1 กรอบแนวคิดการวิจัย เรื่อง " ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดอุทัยธานี "

## บทที่ 2

### วรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

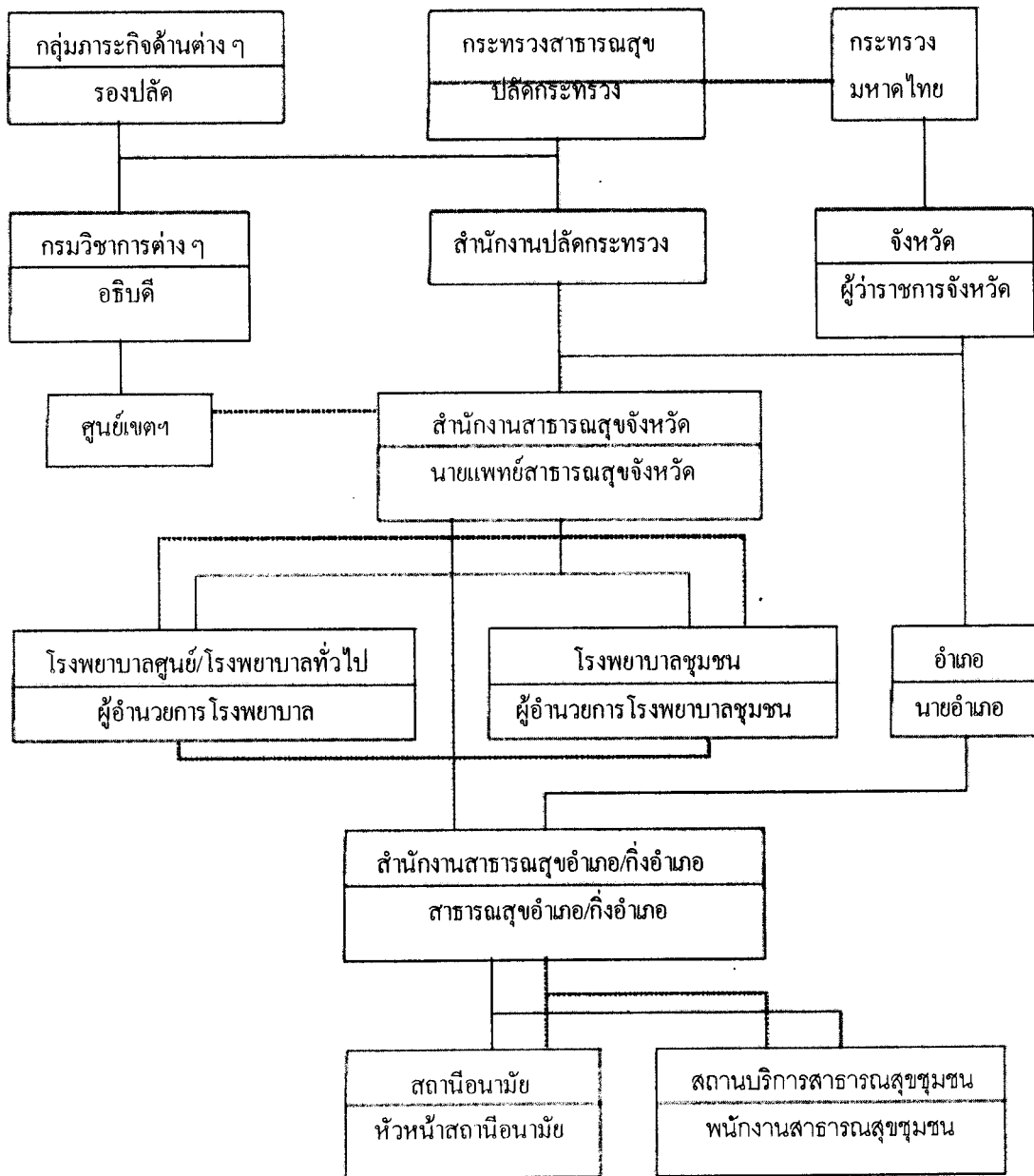
การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิด ทฤษฎี และวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องเพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย ตัวแปร สมมุติฐาน และแนวทางในการดำเนินงานวิจัย โดยกำหนดประเด็นของการศึกษาวิจัย ดังนี้

1. โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุข
2. หน้าที่รับผิดชอบของสถานีอนามัย
3. บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัย
4. แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน
5. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน
6. แนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับการบริหาร
7. ทรัพยากรการบริหารและทรัพยากรสาธารณสุข
8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

#### 1. โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุข

ตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการแผ่นดินฉบับปรับปรุงกระทรวง ทบวง กรม พ.ศ. 2545 ตามมาตรา 42 ได้กำหนดพันธกิจ และอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุข เกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพอนามัย การป้องกันและควบคุมโรค การรักษาพยาบาล การฟื้นฟูสมรรถภาพของประชาชน และราชการอื่น ๆ ตามที่กฎหมายกำหนดให้เป็นอำนาจหน้าที่ของกระทรวงสาธารณสุขหรือส่วนราชการที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่สำคัญ คือ ให้ประชาชนชาวไทยมีสุขภาพสมบูรณ์ แข็งแรงทั้งกายและจิตใจ ตลอดจนอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุข ปราศจากโรคภัยไข้เจ็บต่าง ๆ อันจะทำให้เกิดความทุกข์ยากและสูญเสียงานหรือเกิดความพิการแก่ร่างกาย ให้ปลอดภัยจากอุบัติเหตุต่าง ๆ ทั้งนี้ เพื่อให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีและมีอายุยืนยาว นอกจากนี้ กระทรวงสาธารณสุขยังมีการกิจและบทบาทหน้าที่ในการส่งเสริมสนับสนุน ควบคุม และประสานกิจกรรมทุกประเภทที่เกี่ยวกับสุขภาพของกายและจิตใจ ตลอดจน

ความเป็นอยู่ของประชาชน โดยกระทรวงสาธารณสุขแบ่งการบริหารราชการออกเป็น 2 ส่วน คือ การบริหารราชการส่วนกลาง ประกอบด้วย สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กรม กอง และ สำนักต่าง ๆ สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับปลัดกระทรวงสาธารณสุข และรัฐมนตรีว่าการ กระทรวงสาธารณสุข มีหน้าที่ในการให้บริการทางด้านวิชาการ เป็นหน่วยงานที่ค้นคว้าวิจัยปัญหา สุขภาพและอนามัย ส่วนการบริหารราชการส่วนภูมิภาค แบ่งการปกครองเป็นจังหวัดและอำเภอ มีผู้ว่าราชการจังหวัดเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุดในระดับจังหวัด ตามระเบียบบริหารราชการแผ่นดิน พ.ศ. 2545 โดยมีสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเป็นตัวแทนของกระทรวงสาธารณสุขในระดับ จังหวัด มีนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดทำหน้าที่เป็นหัวหน้าส่วนราชการ มีอำนาจบังคับบัญชา ข้าราชการส่วนภูมิภาคในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ทำหน้าที่ในการดำเนินการประสานงานกับ หน่วยงานสาธารณสุขในพื้นที่จังหวัด กำกับดูแล และสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานที่ รับผิดชอบและปฏิบัติงานร่วมกัน หรือสนับสนุนการปฏิบัติงานของหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือ ที่ได้รับมอบหมาย ส่วนการบริหารงานในระดับอำเภอนั้น มีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอหรือ กิ่งอำเภอ เป็นหน่วยงานในการบริหารสาธารณสุขทำหน้าที่เป็นตัวแทนของกระทรวงสาธารณสุข และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดในระดับอำเภอ โดยมีสาธารณสุขอำเภอเป็นหัวหน้าส่วนราชการ สายการบังคับบัญชาขึ้นตรงกับนายอำเภอหรือปลัดอำเภอผู้เป็นหัวหน้าประจำกิ่งอำเภอ มีหน้าที่ และความรับผิดชอบทางด้านการบริหาร ควบคุมดูแลบังคับบัญชา ส่งเสริมสนับสนุน กำกับ ติดตาม และปฏิบัติงานเจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และประเมินผลการปฏิบัติงานของ เจ้าหน้าที่ในสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและสถานอนามัยในเขตพื้นที่รับผิดชอบ ส่วนในระดับ ตำบลและหมู่บ้าน มีสถานอนามัยเป็นสถานบริการสาธารณสุขระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับ ประชาชนมากที่สุด และเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างชุมชนกับระบบบริการสาธารณสุข (ชมรม สาธารณสุขแห่งประเทศไทย, 2546) รายละเอียดดังภาพที่ 2.1



————— สายบังคับบัญชา  
 - - - - - สายนิเทศงาน/ประสานงาน

ภาพที่ 2.1 โครงสร้างการบริหารงานสาธารณสุขในราชการส่วนภูมิภาค  
 ที่มา: อรุณ บุญมาก สมาคมนามัยแห่งประเทศไทย (2547) ปฏิทินสาธารณสุข  
 กรุงเทพมหานคร สมาคมนามัยแห่งประเทศไทย

## 2. หน้าที่รับผิดชอบของสถานอนามัย

สถานอนามัย เป็นหน่วยงานสาธารณสุขของรัฐที่ตั้งขึ้น และให้บริการในชุมชนตามพื้นที่ต่าง ๆ ทั่วประเทศครอบคลุมทุกตำบล เป็นสถานบริการระดับต้นที่มีความใกล้ชิดกับประชาชนมากที่สุด และเป็นจุดเชื่อมต่อระหว่างชุมชนกับระบบบริการสาธารณสุข ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุขมีสถานอนามัยทั่วประเทศ จำนวน 9,425 แห่ง (กระทรวงสาธารณสุข, 2545) ซึ่งหน้าที่รับผิดชอบของสถานอนามัยมี ดังนี้

### 2.1 งานบริการสาธารณสุขผสมผสานแก่ประชาชน

**2.1.1 ด้านส่งเสริมสุขภาพ** คือ การให้บริการประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ ครอบคลุมกิจกรรมบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐานในทุกกลุ่มเป้าหมาย โดยเน้นการพัฒนากลยุทธ์เชิงรุกที่เหมาะสม ดังนี้

- 1) การบริการอนามัยแม่และเด็ก ให้การดูแลมารดาตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ การคลอด การดูแลหลังคลอด การดูแลเด็กอายุ 0-5 ปี ทั้งการเจริญเติบโตและภาวะโภชนาการ
- 2) การบริการวางแผนครอบครัว ให้บริการวางแผนครอบครัวในสถานบริการ และการติดตาม รมรงค์วางแผนครอบครัวให้ครอบคลุมตามเป้าหมาย
- 3) การดูแลเด็กวัยเรียนและเยาวชน ให้บริการอนามัยเด็กวัยเรียน โดยวางแผนให้บริการอนามัยในโรงเรียนที่รับผิดชอบดำเนินการส่งเสริมสุขภาพ ให้บริการรักษาพยาบาล ดูแลด้านโภชนาการแก่เด็กวัยเรียน รวมทั้งเยาวชนนอกระบบ โรงเรียนอีกด้วย
- 4) การบริการทันตสาธารณสุข ให้การสนับสนุนประชาชนและชุมชนในการพัฒนางานด้านทันตสาธารณสุข รวมถึงการพัฒนาวิชาการและฝึกอบรมอาสาสมัคร
- 5) การดูแลสุขภาพบุคคลทั่วไป ในการส่งเสริมการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพ
- 6) การคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข ทำการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์และส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ เลือกรับบริโภคผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพ การเฝ้าระวังผลิตภัณฑ์ที่ไม่ถูกต้องตามกฎหมาย

**2.1.2 ด้านการรักษาพยาบาล พื้นฟู และดูแลผู้ป่วยผู้พิการ** ตามสภาพปัญหาของชุมชนในเขตรับผิดชอบ โดยสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์การปฏิบัติงานทั้งในและนอกสถานบริการ มีขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน ตลอดจนรักษาพยาบาลโรคต่าง ๆ ได้ตามเกณฑ์ทั้งโรคทั่วไปและโรคประจำถิ่น ดังนี้

1) เกณฑ์การปฏิบัติงาน สามารถพัฒนาการรักษาพยาบาลได้ตามสภาพปัญหาสุขภาพอนามัยของแต่ละท้องถิ่น ทั้งโรคทั่วไปและโรคประจำถิ่น มีการคัดกรองผู้ป่วยให้ช่วยเหลือเบื้องต้นและส่งต่อผู้ป่วยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผู้ป่วยอุบัติเหตุ ผู้ป่วยที่มีอาการรุนแรงเกินขีดความสามารถของสถานีอนามัย โดยจัดระบบการส่งต่อให้เหมาะสมทันการณ์

2) ขีดความสามารถในการปฏิบัติงาน การปฐมพยาบาล การตรวจทางห้องปฏิบัติการเบื้องต้น การดูแลรักษาพยาบาลผู้ป่วยเรื้อรังต่อจากโรงพยาบาล

### 2.1.3 ด้านการควบคุมและป้องกันโรค เฝ้าระวังทางระบาดวิทยา ดังนี้

1) การควบคุมและป้องกันโรคติดต่อ คือ ดำเนินงานการควบคุมและป้องกันโรคติดต่ออย่างเหมาะสม เพื่อลดอัตราความชุกชุมและความรุนแรงของโรค โดยการเฝ้าระวังโรค การสอบสวนโรค การให้ภูมิคุ้มกันโรค ลดปัจจัยเสี่ยงต่อการเกิดโรค ให้สุขศึกษาและฝึกอบรมแก่ประชาชน ครู นักเรียน ในการรณรงค์ทำลายแหล่งนำโรคตามลักษณะของโรคติดต่อแต่ละประเภท

2) การควบคุมโรคไม่ติดต่อ เน้นที่การส่งเสริมสุขภาพเพื่อป้องกันโรค ลดปัจจัยเสี่ยง การให้สุขศึกษาเพื่อปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพที่ไม่เหมาะสม ตลอดจนคัดกรองผู้ป่วยในประชากรกลุ่มเป้าหมายเฉพาะ เพื่อการรักษาพยาบาลที่เหมาะสม

3) งานอนามัยสิ่งแวดล้อม การจัดหา น้ำสะอาด การสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมเพื่อป้องกันและกำจัดแมลงพาหะนำโรค การกำจัดน้ำเสีย การปรับปรุงสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมในโรงเรียนและสถานประกอบอาหาร การควบคุมคุณภาพสิ่งแวดล้อม การตรวจสอบและเฝ้าระวังสิ่งแวดล้อม การสุขาภิบาลอาหาร ส่งเสริมให้ประชาชนมีความรู้ความเข้าใจ ตระหนักถึงความสำคัญของการบริโภคอาหารที่สะอาด ปลอดภัย เปลี่ยนแปลงนิสัยการบริโภคให้ถูกต้อง

4) งานชีวอนามัย ส่งเสริมสุขภาพอนามัยของผู้ประกอบอาชีพทุกประเภท ความแตกต่างของแต่ละพื้นที่ รวมถึงการป้องกันและควบคุมอุบัติเหตุอันเนื่องมาจากการประกอบอาชีพ

2.1.4 **ฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้ป่วยเรื้อรังและพิการ** โดยให้การรักษาพยาบาลเมื่อรับส่งต่อจากโรงพยาบาล ทำการฟื้นฟูผู้ป่วยให้คืนสู่สภาพปกติ ป้องกันมิให้เกิดความพิการ และดูแลช่วยเหลือผู้ป่วยในชุมชน

## 2.2 งานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชน ได้แก่

2.2.1 **ด้านการสนับสนุนการสาธารณสุข** โดยการพัฒนาศักยภาพของประชาชน ให้สามารถดูแลสุขภาพของตนเองและชุมชน ด้วยการสนับสนุนและการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน

2.2.2 **ด้านการพัฒนาชุมชน** โดยการวินิจฉัยชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อดำเนินงานตามแผนและควบคุมกำกับงาน รวมทั้งประเมินผลสำเร็จของงาน

## 2.3 งานบริหาร ได้แก่

2.3.1 **ด้านการบริหารงานทั่วไป** การจัดระบบงานสารบรรณ การเงิน การบัญชี การพัสดุ ยานพาหนะ การซ่อมบำรุงอาคารสิ่งก่อสร้างและครุภัณฑ์

2.3.2 **ด้านการวางแผนและการประเมินผล** วางแผนปฏิบัติงาน จัดทำรายงาน ข้อมูลข่าวสาร และระบาคณิตวิทยา

2.3.3 **ด้านการประสานงานและประชาสัมพันธ์** ทั้งหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชน องค์กรส่วนท้องถิ่น และการเผยแพร่กิจกรรมของหน่วยงานให้เป็นที่แพร่หลายในทุกระดับ

2.4 **งานวิชาการ** ให้สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานบริการ และสภาวะสุขภาพของประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบ

## 3. บทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัย

กระทรวงสาธารณสุขได้กำหนดบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยไว้ 5 ด้าน ดังนี้

3.1 **ด้านบริหาร** หมายถึง การปฏิบัติงานด้านการวางแผนการดำเนินงานและติดตาม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ประกอบด้วย

3.1.1 **งานบริหารงานทั่วไป** หมายถึง การจัดระบบการเงิน การบัญชี การพัสดุ และ ยานพาหนะ การซ่อมบำรุง สิ่งก่อสร้างและครุภัณฑ์

3.1.2 **งานวางแผนและประเมินผล** หมายถึง การวางแผนงาน การติดตาม การดำเนินงานตามแผน การควบคุมการปฏิบัติงาน และการประเมินผลการดำเนินงาน

3.1.3 **งานข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข** หมายถึง การจัดทำรายงาน การประสานงาน ข้อมูลข่าวสาร และงานระบาคณิตวิทยา

**3.2 ด้านวิชาการ** หมายถึง การปฏิบัติงานด้านวิชาการ การส่งเสริมและสนับสนุนการปฏิบัติการทางวิชาการ ประกอบด้วย

**3.2.1 งานฝึกอบรม** หมายถึง การฝึกอบรมแก่อาสาสมัครสาธารณสุข ผู้นำชุมชน ประชาชนทั่วไปและเจ้าหน้าที่อื่น ๆ

**3.2.2 งานการวิจัย** หมายถึง การดำเนินงานวิจัยปฏิบัติงานวิจัยเบื้องต้น หรือร่วมปฏิบัติงานวิจัย ให้สามารถวิเคราะห์สภาพปัญหาของสถานบริการ และสภาวะสุขภาพของประชาชน ตลอดจนร่วมงานวิจัยต่าง ๆ ในพื้นที่รับผิดชอบ

**3.3 ด้านบริการ** หมายถึง การปฏิบัติงานให้บริการสุขภาพ ประกอบด้วย

**3.3.1 งานส่งเสริมสุขภาพ** หมายถึง การให้บริการอนามัยแม่และเด็ก การบริการวางแผนครอบครัว

**3.3.2 งานรักษาพยาบาล** หมายถึง การให้บริการรักษาพยาบาล การพัฒนาระบบส่งต่อ และบริการวัตถุประสงค์ทางห้องปฏิบัติการ

**3.3.3 งานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมและการควบคุมและป้องกันโรค** หมายถึง การให้บริการควบคุมและป้องกันโรคติดต่อและไม่ติดต่อ บริการสุขาภิบาลและอนามัยสิ่งแวดล้อมในสถานพยาบาลและชุมชน

**3.3.4 งานฟื้นฟูสภาพและดูแลผู้ป่วยพิการ** หมายถึง การให้บริการดูแลผู้ป่วยพิการ ทูพพลภาพ ผู้ป่วยสุขภาพจิต ผู้ป่วยติดสารเสพติด และการให้บริการฟื้นฟูให้เข้าสู่สภาวะปกติ

**3.3.5 งานสนับสนุนบริการ** หมายถึง การให้สุขศึกษา การวางแผนถ่ายทอดความรู้ ทั้งในสถานอนามัย นอกสถานอนามัย ใน โรงเรียน และในชุมชน

**3.4 ด้านสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐานและการพัฒนาชุมชน** ประกอบด้วย

**3.4.1 งานสนับสนุนการสาธารณสุขมูลฐาน** หมายถึง การพัฒนาศักยภาพของประชาชนให้สามารถดูแลสุขภาพของตนเองและชุมชน โดยการสนับสนุนและการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน ให้ครอบคลุมพื้นที่รับผิดชอบ สนับสนุนองค์กรชุมชนด้านทรัพยากร และการนิเทศงานอาสาสมัครสาธารณสุข ตลอดจนให้ความรู้ในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นให้ตรงกับสภาพความเป็นจริง

**3.4.2 งานสนับสนุนการพัฒนาชุมชน** หมายถึง การวินิจฉัยปัญหาชุมชน และการประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ การดำเนินการตามแผนการควบคุมกำกับงาน และการประเมินผลความสำเร็จของงาน



### 3.5 หน้าที่ตามมาตรฐานกำหนดของตำแหน่ง

3.5.1 เป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ ตามที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติ หรือกฎหมาย สาธารณสุข

3.5.2 บริหารงานสถานอนามัย ด้านการเงินการบัญชี การเบิกจ่าย และการเก็บรักษาเงินทุกประเภทของสถานอนามัย ตลอดจนบริหารพัสดุ ครุภัณฑ์ ภายใต้การอำนวยการควบคุม กำกับ และสั่งการสาธารณสุขอำเภอ ให้เป็นไปตามระเบียบแบบแผนของทางราชการ

3.5.3 จัดให้มีการบริการสาธารณสุขขั้นพื้นฐาน ในรูปแบบผสมผสานแก่ประชาชนในเขตรับผิดชอบ ทั้งในและนอกสถานอนามัย ตลอดจนการรับและส่งต่อผู้ป่วยเพื่อการรักษาต่ออย่างมีประสิทธิภาพ

3.5.4 ปฏิบัติหน้าที่ในฐานะสาธารณสุขตำบล เช่น การเป็นกรรมการในคณะทำงานสนับสนุนการปฏิบัติงานพัฒนาชุมชนระดับตำบล เป็นที่ปรึกษากำนันและองค์การบริหารส่วนตำบล (อบต.) ในการจัดทำแผนงานพัฒนาตำบล การจัดทำแผนบริหารสาธารณสุข ในส่วนของสถานบริการสาธารณสุขระดับตำบลอื่น ๆ ตลอดจนการรายงานผลการปฏิบัติงานให้อำเภอและจังหวัดทราบโดยสม่ำเสมอ

3.5.5 จัดรูปงาน อำนวยการ ควบคุมกำกับ และการประเมินผล การจัดบริการและพัฒนางานสาธารณสุขในเขตรับผิดชอบ ตลอดจนรายงานผลการควบคุมปฏิบัติงานให้อำเภอ และจังหวัดทราบโดยสม่ำเสมอ

3.5.6 ดูแลรับผิดชอบการปฏิบัติงาน และการบังคับบัญชาเจ้าหน้าที่ในสถานอนามัย โดยการมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความรู้ความสามารถ และได้สัดส่วนกับปัญหา ตลอดจนขนาดของประชากรที่รับผิดชอบ

3.5.7 ฝึกอบรมนักศึกษาและอาสาสมัครสาธารณสุขประเภทต่าง ๆ ตลอดจนการดูแล นิเทศ ติดตาม สนับสนุน และช่วยเหลือการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข

3.5.8 ควบคุมดูแลการปฏิบัติงานของอาสาสมัครสาธารณสุข (อสม.) ในเขตรับผิดชอบ

3.5.9 ศึกษาวิเคราะห์ข้อมูลสถิติ และประเมินผลงาน เพื่อพัฒนางานเผยแพร่ความรู้ทางด้านสาธารณสุขและประชาสัมพันธ์ผลงานตามความเหมาะสม

3.5.10 ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

สรุปได้ว่า หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าสถานีนามัยนั้น ครอบคลุมทั้งด้านบริหาร วิชาการ บริการและสนับสนุนสาธารณสุขมูลฐานรวมทั้งงานอื่น ๆ ตามตำแหน่ง ซึ่งต้องอาศัยการทำงานแบบผสมผสาน และประสานงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการดำเนินงานได้ประสบความสำเร็จ ซึ่งมีคล้าย ๆ กับหน้าที่รับผิดชอบของสถานีอนามัย ดังนั้น ผลการปฏิบัติงานโดยภาพรวมของสถานีอนามัยนั้น จึงพอสรุปได้ว่าเป็นผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยด้วย ซึ่งผู้วิจัยได้นำเอาผลการประเมินสถานีอนามัยตามเกณฑ์การประเมินของสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในปีงบประมาณ 2550 (ตุลาคม 2549 ถึง กันยายน 2551) มาใช้ในการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

#### 4. แนวคิดทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

##### 4.1 ความหมายของความพึงพอใจในงาน

ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกของบุคคล เป็นความสุขที่เกิดจากการปฏิบัติงานและได้รับผลตอบแทน ทำให้เกิดความกระตือรือร้น มีความมุ่งมั่น มีขวัญและกำลังใจ สิ่งเหล่านี้จะมีผลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

Morse (1955 อ้างถึงใน สมถกัษณ์ สุวรรณมาลี, 2539) ให้ความหมายของความพึงพอใจในเชิงจิตวิทยาว่า หมายถึง ทุกสิ่งทุกอย่างที่สามารถลดความเครียดของปฏิบัติงานให้น้อยลง ถ้ามีความเครียดจะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในงาน และความเครียดนี้มีผลมาจากความต้องการของมนุษย์ เมื่อเกิดความต้องการมากจะเกิดพฤติกรรมเรียกร้อง และเมื่อได้รับการตอบสนอง ความเครียดนั้นจะลดลงหรือหมดไป ทำให้เกิดความพึงพอใจในการทำงานได้

Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน เมตตา จันทรไทยศรี, 2545) กล่าวว่า ความพึงพอใจในงานเป็นความรู้สึกนึกคิด หรือทัศนคติของบุคคลที่มีต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลมาจากการได้รับการตอบสนองทั้งปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุนอย่างเพียงพอ

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2540) กล่าวถึงความพึงพอใจในงานว่า หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลภายในกลุ่มและฐานะความเป็นอยู่ของเขาเหล่านั้น เป็นเรื่องของการพิจารณาว่าเขาควรได้รับความพอใจชนิดไหน อย่างไร เช่น ด้านงานที่ทำ อัตราค่าจ้าง เงินเดือน และสภาพแวดล้อมในการทำงาน เป็นต้น

จากความหมายของความพึงพอใจดังกล่าว พอสรุปได้ว่า ความพึงพอใจในงาน เกิดขึ้นจากบุคคลมีความรู้สึกหรือมีทัศนคติในทางบวกต่องานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งเป็นผลสืบเนื่องจาก ปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน โดยที่ปัจจัยดังกล่าวเหล่านั้นสามารถสนองความต้องการพื้นฐานของบุคคล ทั้งด้านร่างกายและจิตใจได้อย่างเหมาะสม อย่างไรก็ตามความพึงพอใจของบุคคลไม่มีที่สิ้นสุด และอาจเปลี่ยนแปลงได้ตามกาลเวลาและสภาพแวดล้อม การที่ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความพึงพอใจในงานมากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับสิ่งจูงใจที่มีในหน่วยงาน (อรุณ รักรธรรม, 2539)

ดังนั้น การสร้างแรงจูงใจเพื่อกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุวัตถุประสงค์จึงมีความสำคัญในการบริหารงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่ง หัวหน้าสถานีนอนามัย

#### 4.2 ทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน

องค์กรหรือหน่วยงานทุกระดับ ผู้บริหารทราบดีว่า ความสำเร็จหรือความล้มเหลวขององค์กรที่เกิดขึ้น ขวัญและกำลังใจของบุคลากรเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่งที่ทำให้ปฏิบัติงานเกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน (ปริยาพร วงศ์อนุตรโรจน์, 2535: 43) ซึ่งแนวคิดและทฤษฎีที่เกี่ยวกับความพึงพอใจในงาน ผู้วิจัยได้ศึกษาทฤษฎีที่อธิบายเกี่ยวกับเนื้อหาของงาน มีรายละเอียดดังนี้

##### 4.2.1 ทฤษฎีความต้องการพื้นฐานของ Maslow

Maslow (1970 อ้างถึงใน เมตตา จันทร์ไทยศรี, 2545) ได้ให้แนวคิดที่ผู้ปฏิบัติงานจะถูกรังเกียจหรือถูกกระตุ้นให้ทำงาน เพื่อตอบสนองความต้องการบางอย่างอยู่ภายใน และได้สรุปลักษณะการจูงใจว่า จะเป็นไปตามลำดับขั้นของความต้องการ (Hierarchy of needs) อย่างเป็นระเบียบ ซึ่งแบ่งออกเป็น 5 ลำดับขั้น ดังนี้

1) *ความต้องการทางด้านร่างกาย ( Physiological needs)* เป็นความต้องการขั้นพื้นฐานของมนุษย์ และเป็นสิ่งจำเป็นที่สุดในการดำรงชีวิต ร่างกายจะต้องได้รับการตอบสนองภายในช่วงเวลาและสม่ำเสมอ ถ้าร่างกายไม่ได้รับการตอบสนองก็จะดำรงอยู่ไม่ได้ ความต้องการเหล่านี้ ได้แก่ อาหาร อากาศ น้ำ ที่อยู่อาศัย เครื่องนุ่งห่ม ยารักษาโรค ความต้องการพักผ่อน และความต้องการทางเพศ ในขั้นแรกนี้ ทุกองค์การมักตอบสนองความต้องการของมนุษย์โดยการจ่ายค่าจ้างเพื่อนำเงินไปใช้จ่ายเพื่อแสวงหาสิ่งจำเป็นพื้นฐานของชีวิต

2) *ความต้องการความปลอดภัย (Security or safety needs)* เมื่อความต้องการทางด้านร่างกายได้รับการตอบสนองแล้ว ความต้องการความปลอดภัยก็เข้ามามีบทบาทในพฤติกรรมมนุษย์ ความปลอดภัยมีอยู่ 2 ประเภท คือ ความปลอดภัยทางด้านร่างกาย และความปลอดภัยทางด้านเศรษฐกิจ ยังรวมถึงความรู้ของแต่ละบุคคลถึงข้อจำกัดหรือขอบเขตของ

พฤติกรรม ซึ่งเป็นที่ยอมรับกันในสังคมองค์กร ความมั่นคงหรือความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน หัวหน้างานควรจัดให้บุคลากรได้มีความรู้ที่มั่นคงในการทำงาน เช่น มีกฎระเบียบที่แน่นอนในการพิจารณาความคิดความชอบ เป็นต้น

3) *ความต้องการทางสังคม (Social and belonging needs)* เมื่อได้รับการตอบสนองความต้องการ 2 ชั้นแล้ว มนุษย์ก็จะมีความต้องการในระดับที่สูงขึ้น คือ ความต้องการทางสังคม หมายถึง ความต้องการที่จะมีส่วนร่วมและได้รับการยอมรับความเป็นมิตร และความรักเพื่อนร่วมงาน ซึ่งองค์กรจะตอบสนองความต้องการนี้ให้บุคลากรได้ โดยเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นในการทำงาน และเมื่อเป็นความคิดหรือข้อเสนอแนะที่ดี ก็ควรมีการยกย่องชมเชย เพื่อให้กำลังใจและทำให้บุคลากรรู้สึกที่ได้รับการยอมรับ ทำให้รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร

4) *ความต้องการได้รับการยกย่องในสังคม (Esteem or status needs)* เป็นความต้องการอยากเด่นในสังคม รวมถึงความเชื่อมั่นในตนเอง ความสำเร็จ ความรู้ ความสามารถ การนับถือตัวเอง ความเป็นอิสระและเสรีภาพ เป็นที่ยอมรับนับถือของผู้อื่น การมีตำแหน่งสูงในองค์กร หรือมีโอกาสได้ใกล้ชิดพูดคุยกับบุคคลสำคัญ

5) *ความต้องการได้รับความสำเร็จตามความนึกคิด (Self-actualization or self-realization)* เป็นลำดับขั้นความต้องการสูงสุดของมนุษย์หลังจากที่มนุษย์ได้รับการตอบสนองทั้ง 4 ชั้นครบแล้ว มนุษย์ก็ยังมีความต้องการที่สูงขึ้นไปอีก และอยากที่จะสำเร็จสมประสงค์ตามความนึกคิดที่ตนได้ใฝ่ฝันไว้ทุกอย่าง ความปรารถนาของบุคคลที่มีความต้องการบรรลุความสำเร็จ คือ การแสวงหาสถานการณื ซึ่งเขาได้รับการป้อนกลับว่าสิ่งที่เขาทำนั้นคืออย่างไร บุคคลที่ถูกจูงใจจากการบรรลุความสำเร็จ จะยินดีรับฟังข่าวสารเกี่ยวกับงานของตนเสมอ

#### 4.2.2 ทฤษฎีสองปัจจัยของ Herzberg (*Herzberg's motivation Hygiene theory*)

Herzberg et al. (1959 อ้างถึงใน เมตตา จันทรไทยศรี, 2545) ได้ศึกษาถึงปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจและไม่พึงพอใจในการทำงาน ที่มีแนวคิดว่าคุณค่าที่บุคคลที่มีความพอใจในการทำงาน จะแสดงออกถึงความรู้สึกที่มีความพอใจในการทำงานมากกว่าบุคคลที่ไม่มีความพอใจในการทำงาน และสิ่งที่สำคัญจะต้องทราบว่า มีเงื่อนไขหรือปัจจัยอะไรที่จะทำให้บุคคลเกิดความพอใจหรือความไม่พอใจในการทำงาน ส่งผลถึงความพึงพอใจในงาน ซึ่งเป็นความรู้สึกของบุคคลโดยแยกออกเป็น ปัจจัยสภาพแวดล้อมในงานหรือปัจจัยจำจวน และปัจจัยลักษณะงานหรือปัจจัยจูงใจ โดยได้ทำการศึกษาสาเหตุของความพึงพอใจในการทำงานของวิศวกรและพนักงานบัญชีในโรงเรียนที่เมืองพิตสเบิร์ก โดยวิธีการสัมภาษณ์ในส่วนที่ปฏิบัติงาน ผลของการปฏิบัติงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ตลอดทั้งชีวิตความเป็นอยู่ พบว่า ปัจจัยที่ส่งผลถึงความพึงพอใจ

ในการทำงาน และปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พึงพอใจในการทำงาน มีปัจจัย 2 กลุ่ม ที่เรียกว่า ปัจจัย คำจูน และปัจจัยจูงใจ มีรายละเอียดดังนี้

**ปัจจัยคำจูน (Hygiene factors)** เป็นข้อกำหนดเบื้องต้นที่ทำให้คนไม่พึงพอใจในงานที่ทำ (Dissatisfiers or Hygiene) หรือเป็นองค์ประกอบที่ป้องกันการเกิดความไม่พึงพอใจ หากว่าสิ่งต่าง ๆ ได้รับการดูแลเอาใจใส่อย่างเพียงพอจะหายไป แต่ไม่สร้างหรือมีผลทำให้เกิดทัศนคติทางบวกหรือแรงจูงใจขึ้น และไม่ทำหน้าที่เป็นเครื่องมือเสริมสร้างน้ำใจส่วนบุคคลปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

(1) **นโยบายและการบริหารงาน (Company Policy and Administration)** หมายถึง การจัดการและการบริหารงานขององค์กร เช่น การให้อำนาจแก่บุคคลในการให้เขาดำเนินงานได้สำเร็จ รวมทั้งการติดต่อภายในองค์กรนั้น คือ นโยบายขององค์กรจะต้องเป็นที่แน่ชัด เพื่อให้บุคคลดำเนินงานได้อย่างถูกต้อง

(2) **สภาพการทำงาน (Working Condition)** หมายถึง สภาพทางกายภาพ ได้แก่ การถ่ายเทอากาศ อุปกรณ์ เครื่องมือ สิ่งแวดล้อมอื่น ๆ รวมทั้งปริมาณงานตลอดจนเครื่องอำนวยความสะดวกในการทำงาน

(3) **ความสัมพันธ์ของบุคคลในหน่วยงาน (Interpersonal Relation)** ได้แก่ การติดต่อพบปะกัน ไม่ว่าจะเป็นทางกิริยา หรือวาจาที่แสดงความสัมพันธ์อันดีต่อกันกับผู้บังคับบัญชา (Superior) ผู้ใต้บังคับบัญชา (Subordinate) และเพื่อนร่วมงาน (Peers) เป็นต้น

(4) **เงินเดือนและค่าตอบแทน (Salary and Compensation)** หมายถึง ความพึงพอใจในเงินเดือน หรือความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อเงินเดือนที่เพิ่มขึ้น

(5) **ความมั่นคงในงาน (Security)** หมายถึง ความรู้สึกของบุคคลที่มีต่อความมั่นคงของงาน เช่น ระยะเวลาของงาน (tenure) ความมั่นคงหรือความไม่มั่นคงในองค์กร

(6) **วิธีการปกครองบังคับบัญชา (Supervision-Technical)** หมายถึง ความรู้ความสามารถของผู้บังคับบัญชาในการดำเนินงาน หรือความยุติธรรมในการบริหารงาน อาจรวมถึงความเต็มใจหรือไม่เต็มใจของผู้บังคับบัญชา ที่จะให้คำแนะนำหรือมอบหมายความรับผิดชอบต่าง ๆ

(7) **ความร่วมมือจากประชาชน (Participate)** หมายถึง ความร่วมมือจากภาคส่วนอื่น ๆ ที่ช่วยในการปฏิบัติงานนอกจากภาครัฐ ได้แก่ องค์กรเอกชน มูลนิธิ วัด ชมรม และประชาชน เป็นต้น

**ปัจจัยจูงใจ (Motivation Factor)** ถ้าลักษณะงานมีสิ่งจูงใจ หรือทำให้เกิดความพึงพอใจในงานที่ทำ (Satisfiers or Motivation) จะนำไปสู่การพัฒนาทัศนคติในทางบวก และการจูงใจจะทำหน้าที่เหมือนเครื่องมือเสริมสร้างจิตใจส่วนบุคคล ปัจจัยเหล่านี้ ได้แก่

(1) *ความสำเร็จในงานที่ทำ (Achievement)* หมายถึง การที่บุคคลสามารถทำงานได้เสร็จสิ้นหรือประสบผลสำเร็จได้เป็นอย่างดี ความสามารถในการแก้ปัญหาต่าง ๆ การรู้จักป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้น และการแสดงสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะส่งผลให้เห็นผลงานของบุคคล

(2) *การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition)* หมายถึง การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา กลุ่มเพื่อน บุคคลในหน่วยงานหรือบุคคลอื่นทั่วไป ซึ่งการยอมรับนี้อาจจะอยู่ในรูปของการชมเชย และให้โอกาสทำงาน เป็นต้น

(3) *ลักษณะของงาน (Work Itself)* หมายถึง ความรู้สึกที่ดีหรือไม่ดีของบุคคลที่มีต่อลักษณะงาน เช่น เป็นงานประจำ งานที่ต้องอาศัยความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นงานที่ง่ายหรือยากเกินไป

(4) *ความรับผิดชอบ (Responsibility)* หมายถึง ความพึงพอใจที่เกิดขึ้นจากการได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานใหม่ ๆ

(5) *ความก้าวหน้าในงาน (Advancement)* หมายถึง การเปลี่ยนแปลงสถานะหรือตำแหน่งของบุคคลในองค์กร โดยมีการเพิ่มงานในความรับผิดชอบมากขึ้น

ทฤษฎีความพึงพอใจของเฮอริซเบอร์ก ได้สรุปสาระสำคัญ 2 ประการใหญ่ ๆ ดังนี้

ก. การปรับปรุงปัจจัยจูงใจไม่สามารถป้องกันหรือกำจัดความไม่พึงพอใจในงานได้ แต่จะเพิ่มความพึงพอใจในงานได้

ข. การปรับปรุงปัจจัยค้ำจุน สามารถป้องกันหรือกำจัดความไม่พึงพอใจในงานได้ แต่จะไม่เพิ่มความพึงพอใจในงาน

ดังนั้น การจัดระดับความพึงพอใจในงานของบุคคลจะต้องพิจารณาองค์ประกอบต่างๆ ไปพร้อมกัน เงินเดือนและรายได้ต่ำ จึงไม่สาเหตุที่แท้จริงของความพึงพอใจ หรือไม่พึงพอใจในงาน ปัจจัยทั้ง 2 ปัจจัยนี้ ถ้าต่ำกว่าระดับปกติที่ผู้ปฏิบัติจะยอมรับได้ ก็จะทำให้เกิดความไม่พึงพอใจ ถ้าได้รับการสนองตอบในระดับสูงขึ้น ความไม่พึงพอใจก็จะลดลง ดังนั้น ในการบริหารงานในปัจจุบัน จึงควรให้ความสำคัญกับปัจจัยที่ต้องการจูงใจให้มากขึ้น เพราะจะทำให้ผู้ปฏิบัติก้าวไปสู่ความพร้อมและอยากที่จะทำงานอย่างแท้จริง ส่วนปัจจัยค้ำจุนนั้น เป็นเพียงสิ่งจำเป็นที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในการเตรียมพร้อมที่จะทำงานเท่านั้น ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย ส่วนใหญ่มักจะประสบปัญหาเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม อันเป็นปัจจัยที่ทำให้เกิดความไม่พอใจในการทำงานดังกล่าวอยู่แล้ว เช่น สภาพการทำงานที่หนักเกินไป บางแห่งรายได้ไม่เพียงพอกับค่าครองชีพ ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานไม่ดี และนโยบายการบริหารงานไม่ชัดเจนหรือไม่แน่นอน ดังนั้น ถ้าผู้บริหารต้องการจูงใจหัวหน้าสถานีนามัยให้ปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ ควรปรับปรุงปัจจัยค้ำจุนเหล่านี้ให้เหมาะสมเสียก่อน แล้วจูงใจด้วยปัจจัยจูงใจ ก็จะช่วยให้หัวหน้าสถานีนามัย

มีความตั้งใจสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและคงอยู่ในหน้าที่การงานได้นาน จะเห็นได้ว่าปัจจัยทั้งสองปัจจัยไม่สามารถทดแทนกันได้ ผู้บริหารจึงต้องปรับปรุงทั้งสองปัจจัยไปพร้อม ๆ กัน การบริหารงานจึงจะมีประสิทธิภาพ เพราะถ้าปัจจัยค่าจูนบกพร่อง ผู้ปฏิบัติงานจะเกิดความไม่พึงพอใจในงานที่ทำ จะทำให้ผลการปฏิบัติงานต่ำลง แต่หากมีปัจจัยค่าจูนเพียงพอ ก็จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ผลในระยษะหนึ่งเท่านั้น จึงจำเป็นต้องมีปัจจัยค่าจูนเป็นสิ่งที่นำมา และปัจจัยจูงใจเป็นสิ่งเสริมเพื่อสร้างความพึงพอใจในงาน และเพิ่มผลผลิตหรือประสิทธิภาพในการทำงานให้สูงขึ้น

จะเห็นว่าความต้องการของคนเรานั้น อาจมีความต้องการหลาย ๆ อย่างพร้อมกัน และไม่มีที่สิ้นสุดหรือหมดไป เมื่อมีความต้องการอื่นขึ้นมาอาจคาบเกี่ยวกันได้ ดังนั้น ในการบริหารงานผู้บริหารหรือผู้นำองค์กร จะต้องคำนึงถึงความสำคัญในเรื่องความต้องการของบุคลากรในหน่วยงานอยู่เสมอ และพยายามหาสิ่งจูงใจที่จะสนองตอบความต้องการของบุคลากร และจูงใจให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยสนใจปัจจัยที่จะจูงใจทำให้เกิดความพึงพอใจในงานตามแนวคิดของ Herzberg ประกอบด้วย ปัจจัยค่าจูนและปัจจัยจูงใจ โดยเลือกศึกษาปัจจัยค่าจูน ประกอบด้วย นโยบายและการบริหาร สภาพการทำงาน ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล เงินเดือนและค่าตอบแทน ความมั่นคงในงาน วิธีการปกครองบังคับบัญชา และความร่วมมือจากประชาชน ส่วนปัจจัยจูงใจ ประกอบด้วย ความสำเร็จในงาน การยอมรับนับถือ ลักษณะของงาน ความรับผิดชอบ และความก้าวหน้าในงาน

## 5. แนวคิด และทฤษฎีที่เกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน

**5.1 ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน** ผู้ให้ความหมายเกี่ยวกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานไว้ต่าง ๆ ดังนี้

ชม ภูมิภาค (2516: 3) กล่าวว่า บุคคลแต่ละคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ทั้งด้านสติปัญญา สมรรถภาพร่างกายที่บุคคลได้รับการถ่ายทอดจากยีนในโครโมโซม และด้านสิ่งแวดล้อมจากการอบรมเลี้ยงดูที่ไม่เหมือนกัน ดังนั้น พฤติกรรมการทำงานจึงแตกต่างกันไปและทำให้ประสบผลสำเร็จต่างกัน

ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2520: 10) กล่าวว่า พฤติกรรมด้านการปฏิบัติเป็นการใช้ความสามารถที่แสดงออกทางร่างกาย รวมทั้งการปฏิบัติและพฤติกรรมที่แสดงออกและสังเกตได้ หรืออาจเป็นพฤติกรรมที่ล่าช้า คือ บุคคลไม่ได้ปฏิบัติในทันที แต่คาดคะเนว่าจะปฏิบัติในโอกาสต่อไป

เสริมศักดิ์ วิสาลาภรณ์ (2522: 131-132) กล่าวว่า การทำงานของมนุษย์ขึ้นอยู่กับสิ่งสำคัญ 2 ประการ คือ แรงจูงใจ และความสามารถ ซึ่งแรงจูงใจของมนุษย์ขึ้นอยู่กับความต้องการของบุคคลและความต้องการซึ่งเป็นผลทางสภาพร่างกาย อันเป็นผลมาจากสิ่งสำคัญ 3 ประการ คือ ความสามารถทางสติปัญญา ประสบการณ์การศึกษา และการฝึกอบรม ในขณะที่การทำงานของบุคคลอยู่ภายใต้อิทธิพลหลายประการด้วยกัน ซึ่งแต่ละคนมีความแตกต่างกันไป มีการทำงานไม่เหมือนกัน อย่างไรก็ตามคนเราไม่สามารถทำงานได้เหนือความสามารถของตนเอง ดังนั้น ผู้ที่รู้จักความสามารถของตนเองก็จะทำงานได้ผลดี

ธงชัย สันติวงษ์ ( 2526: 67) กล่าวว่าคือ ลักษณะปัจจัยส่วนบุคคลที่สำคัญอัน ได้แก่ อายุ ประสบการณ์ สถานภาพสมรส และระดับการศึกษา เป็นปัจจัยหนึ่งที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของบุคคล

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 320) ได้กล่าวว่า ผลผลิตขึ้นอยู่กับผลของการปฏิบัติงานของลูกจ้างและเทคโนโลยี รวมทั้งการจูงใจ และความสามารถของลูกจ้างด้วย

สายศ นาวีการ (2526: 21-23) ได้กล่าวว่าปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานมี 3 ตัวแปร คือ ความสามารถ และทักษะ (Abilities and skill) การรับรู้บทบาทหน้าที่ (Role perception) และการจูงใจ (Motivation)

สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2527: 97) ให้ความหมายของการปฏิบัติว่าเป็นปฏิกิริยาหรือกิจกรรมทุกชนิดของสิ่งมีชีวิต จะสังเกตได้หรือสังเกตไม่ได้ก็ตาม รวมทั้งที่มีอยู่ภายในและแสดงออกมาภายนอก

เดวิส และนิวสตรอม (Devis & Newstrom อ้างถึงในสร้อยทองชัยดี, 2542: 17) กล่าวว่า บทบาท พฤติกรรมการปฏิบัติงานที่สร้างสรรค์ผลผลิตขององค์การของผู้ปฏิบัติงาน ซึ่งจะยอมรับกันว่า ความรู้และทักษะการประยุกต์การปฏิบัติงานต่าง ๆ ที่เป็นองค์ประกอบของความสามารถที่สำคัญ

สรุปได้ว่า ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานนั้นมีหลายปัจจัยเข้ามาเกี่ยวข้อง อันได้แก่ กรรมพันธุ์ สติปัญญา พฤติกรรม สิ่งแวดล้อม ความรู้ ความสามารถ ทักษะการปฏิบัติ และแรงจูงใจ สำหรับการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยสนใจศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมัย ได้แก่ ลักษณะส่วนบุคคล ภาระงาน ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข การได้รับการสนับสนุน ติดตาม/นิเทศงานด้านทรัพยากรสาธารณสุข ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน เป็นต้น



## 5.2 ความรู้ (Knowledge)

5.2.1 ความหมายของความรู้ มีผู้ให้ความหมายของความรู้ไว้ ดังนี้

กู๊ด (Good, 1973: 325) สรุปไว้ว่า ความรู้เป็นข้อเท็จจริง กฎเกณฑ์และรายละเอียดต่าง ๆ ที่มนุษย์เก็บสะสมไว้

บลูม (Bloom, 1975: 271) สรุปไว้ว่า ความรู้เป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการระลึกถึงสิ่งเฉพาะเรื่องหรือเรื่องทั่ว ๆ ไป ระลึกถึงวิธีการกระบวนการ โดยสถานการณ์ต่าง ๆ โดยเน้นความทรงจำ

ชม ภูมิภาค (2523: 86-94) กล่าวว่า ความรู้เป็นผลจากประสบการณ์การเรียนรู้ได้แก่

1. การจัดการเรียนการสอนต่าง ๆ เช่น แบบบอกเล่า การจัดให้เห็นภาพกิจกรรมจากโปรสเตอร์หรือภาพยนตร์ การจัดให้มีประสบการณ์ในการปฏิบัติ และการสัมผัสด้วยตนเอง
2. ตัวผู้สอน เช่น ความรู้ ประสบการณ์ที่น่าเชื่อถือของผู้สอน ตลอดจนทัศนคติที่ดีต่อเนื้อหาที่สอน
3. ตัวผู้เรียน เช่น ปัจจัยด้าน สติปัญญา ทัศนคติต่อตัวผู้สอน และต่อกิจกรรมหรือความคาดหวังในประโยชน์ที่จะได้รับจากการเรียน

วิชัย วงษ์ใหญ่ (2523: 130) กล่าวว่า ความรู้เป็นพฤติกรรมเบื้องต้นที่ผู้เรียนสามารถจำ หรือระลึกได้โดยการมองเห็น การได้ยิน ความรู้ขั้นนี้คือ ข้อเท็จจริงหรือกฎเกณฑ์

ไพศาล หวงพานิช (2526: 96) กล่าวว่า ความรู้หมายถึง บรรดาข้อเท็จจริงหรือรายละเอียดของเรื่องหรือการกระทำอันเป็นประสบการณ์ของบุคคลซึ่งสะสมและถ่ายทอดสืบต่อกันไป

สรุปได้ว่าความรู้หมายถึง ความสามารถในการจำหรือระลึกได้ ความเข้าใจในกฎเกณฑ์ต่าง ๆ รวมทั้งข้อเท็จจริงที่ได้จากการศึกษา ค้นคว้า หรือสังเกตแล้วรวบรวมเป็นความจำสะสมไว้ เพื่อแสดงออกเป็นพฤติกรรมที่ระลึกได้หรือสิ่งที่จำได้ออกมาให้ปรากฏ ซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้

### 5.2.2 ประเภทของความรู้

บลูม (Bloom, 1975: 10-24) แบ่งความรู้ออกเป็น 3 ชั้นตอน เรียงลำดับตามความซับซ้อน ดังนี้

1) ความรู้ในเฉพาะสิ่ง (Knowledge of Specifics) ได้แก่ ความจำต่อสิ่งเฉพาะเจาะจง และรายละเอียดปลีกย่อยของข่าวสารข้อมูลที่เป็นอิสระแก่กัน จำแนกย่อยได้เป็น

(1) ความรู้เกี่ยวกับคำเฉพาะ (Knowledge of Terminology) ได้แก่ การจำความหมาย หรือคำจำกัดความของคำเฉพาะที่ใช้ในแต่ละสาขาวิชา

(2) ความรู้ในข้อเท็จจริงเฉพาะ (Knowledge of Specifics Facts) ได้แก่ ความรู้ความจำในเรื่องข้อมูลเหตุการณ์ บุคคล สถานที่ และแหล่งข้อมูล เป็นต้น

2) ความรู้ในวิธีการที่จะจัดการทำกับสิ่งเฉพาะ (Knowledge of Ways and Means of Dealing Specifics) ได้แก่ ความรู้ในวิธีการจะจัดระบบการศึกษา พิจารณา ตัดสิน และวิจารณ์ ความคิดและปรากฏการณ์ รวมถึงวิธีแสวงหาความรู้ การจัดลำดับเหตุการณ์ โดยการยึดถือเวลาและเกณฑ์การตัดสินตามสาขาวิชา รูปแบบการจัดการที่กำหนดไว้ในแต่ละสาขาวิชา จำแนกย่อยได้เป็น

(1) ความรู้เกี่ยวกับระเบียบประเพณี (Knowledge of Convention) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับลักษณะวิธีการของการปฏิบัติ และการเสนอความคิดและเหตุการณ์ เช่น สัญลักษณ์ที่ใช้กันอยู่ในการทำแผนที่และพจนานุกรม ระเบียบพฤติกรรมทางสังคม กฎเกณฑ์ แบบแผน และการประเพณีปฏิบัติตนที่ใช้กันอยู่ เป็นต้น

(2) ความรู้เกี่ยวกับแนวโน้มและผลที่ตามมา (Knowledge of Trends and Sequences) ได้แก่ ความรู้ด้านกระบวนการ ทิศทาง และความเคลื่อนไหวของปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นอยู่กับเวลา

(3) ความรู้เกี่ยวกับการจำแนกและการจัดประเภท (Knowledge of Classifications and Categories) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับชั้น ชุด ชนิด ประเภท และการจัดที่เป็นประโยชน์ และเป็นพื้นฐานสำหรับแต่ละสาขาวิชา แต่ละจุดหมายหรือแต่ละปัญหา

(4) ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์ (Knowledge of Criteria) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับเกณฑ์หรือมาตรการที่ใช้พิจารณาตัดสินเกี่ยวกับข้อเท็จจริง หลักการ ความคิดเห็น และการปฏิบัติ

(5) ความรู้เกี่ยวกับวิธีการ (Knowledge of Methodology) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับวิธีการหาความรู้ เทคนิค และการดำเนินงานที่นำมาใช้ในแต่ละสาขาวิชา ตลอดจนวิธีการที่ใช้การสำรวจปัญหา และปรากฏการณ์เฉพาะอย่าง เน้นถึงความรู้ในวิธีการว่ามีอะไรบ้าง

3) ความรู้ที่เป็นสากลและนามธรรมในแต่ละสาขาวิชา (Knowledge of Universals and Abstraction in a Fields) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับความคิด แนวทางและรูปแบบที่สำคัญ ๆ ที่ใช้ในการจัดทำกับปรากฏการณ์ และความคิดด้านนามธรรมที่ซับซ้อน เป็นการนำเอาความรู้เฉพาะอย่างที่จะจัดกระจายมารวมเข้าด้วยกันเป็นกฎเกณฑ์หรือรูปแบบ จำแนกย่อยได้เป็น

(1) ความรู้เกี่ยวกับหลักการและกฎสรุป (Knowledge of Principle Generalizations) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับการสรุปสิ่งเฉพาะที่สอดคล้องเหมาะสม หรือทิศทางที่จะกระทำตาม

(2) ความรู้เกี่ยวกับทฤษฎีและโครงสร้าง (Knowledge of Theories and Structures) ได้แก่ ความรู้เกี่ยวกับตัวหลักการและกฎสรุปที่ผนวกเข้าด้วยกัน พร้อมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างกันที่ทำให้เกิดความเข้าใจที่ชัดเจนรอบด้านของปรากฏการณ์ ปัญหาหรือสาขาที่ซับซ้อน

### 5.2.3 ระดับความรู้

บลูม (Bloom, 1975: 359) แบ่งพฤติกรรมด้านความรู้ หรือความสามารถทางด้านสติปัญญา (Cognitive Domain) เป็น 6 ประเภท โดยเรียงลำดับขั้น ดังนี้

1) ความรู้ (Knowledge) เป็นการเรียนรู้ที่เน้นถึงการจำ และการระลึกได้ที่มีต่อความคิด วัตถุ และปรากฏการณ์ต่าง ๆ เป็นความจำที่เริ่มจากสิ่งง่าย ๆ ที่เป็นอิสระแก่กัน ไปจนถึงความจำที่ยู่ยากซับซ้อน และมีความสัมพันธ์ต่อกัน

2) ความเข้าใจ (Comprehension) เป็นความสามารถทางสติปัญญาที่เกี่ยวกับการสื่อความหมายของการแปลความ และการสรุปเพื่อทำนาย

3) การนำไปใช้ (Application) เป็นความสามารถในการนำสาระสำคัญต่าง ๆ ไปประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ใหม่ ๆ หรือในสถานการณ์จริง

4) การวิเคราะห์ (Analysis) เป็นความสามารถในการพิจารณาแยกแยะวัตถุ หรือเนื้อหาออกเป็นส่วนปลีกย่อยที่มีความหมายสัมพันธ์กัน และการสืบเสาะความสัมพันธ์ของส่วนต่าง ๆ เพื่อคว่าประกอบเข้าด้วยกันได้อย่างไร

5) การสังเคราะห์ (Synthesis) เป็นความสามารถในการรวมส่วนประกอบย่อย ๆ หรือส่วนใหญ่ ๆ เข้าด้วยกันเป็นเรื่องเดียวกัน เป็นเรื่องของกระบวนการรวมส่วนต่าง ๆ ของเนื้อหาสาระเข้าด้วยกัน เพื่อสร้างรูปแบบหรือโครงสร้างที่ไม่ชัดเจนมาก่อน เป็นกระบวนการที่ต้องใช้ความคิดสร้างสรรค์แต่จะคิดภายในขอบข่ายของงาน

6) การประเมินผล (Evaluation) เป็นความสามารถในการตัดสินใจเกี่ยวกับคุณค่า ค่านิยม ความคิด ผลงาน คำตอบ วิธีการ และเนื้อหาสาระ เพื่อวัตถุประสงค์บางอย่าง โดยมีการกำหนดเกณฑ์เป็นฐานในการพิจารณาตัดสิน การประเมินผลเป็นขั้นพัฒนาการทางความคิดที่สูงสุด ที่ต้องใช้ความรู้ ความเข้าใจ การนำไปใช้การวิเคราะห์และการสังเคราะห์เข้ามามีส่วนร่วมในการประเมิน ซึ่งการประเมินนั้น อาจจะมีอารมณ์ เจตคติ และความรู้สึกเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย เพียงแต่เน้นหนักทางสติปัญญา

### 5.2.4 การวัดความรู้

การวัดความรู้เป็นการวัดเกี่ยวกับเรื่องราวที่เคยมีประสบการณ์เคยรู้ เคยเห็น หรือทำมาก่อนแล้วทั้งสิ้น และการวัดความรู้ความสามารถสร้างคำถามที่ระลึกถึงประสบการณ์ที่

จำได้อยู่ในรูปของคำศัพท์ นิยาม ระเบียบ แบบแผนหรือหลักการ และทฤษฎีต่าง ๆ เครื่องมือที่ใช้วัดความรู้มีหลายประเภท แต่ละประเภทก็เหมาะสมกับความวัดความรู้แต่ละลักษณะที่แตกต่างกัน ออกไป เครื่องมือในการวัดความรู้ที่นิยมใช้ คือ แบบทดสอบ (Test) ประเภทของแบบทดสอบจะแตกต่างกันทั้งในรูปแบบการนำไปใช้และจุดมุ่งหมายของการสร้าง ซึ่งบุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2537: 21-25) แบ่งแบบทดสอบออกเป็น 3 ลักษณะ ดังนี้

1) ข้อสอบปากเปล่า เป็นทดสอบโดยใช้การตอบโต้ด้วยวาจา หรือคำพูดระหว่างผู้ทำการสอบกับผู้ถูกสอบโดยตรง หรือบางครั้งเรียกว่า สัมภาษณ์ (Interview)

2) ข้อสอบเขียนได้แก่ แบบเรียงความ เป็นแบบที่ต้องการให้ผู้ตอบอธิบายเรื่องราวบรรยายเรื่องราว ประพันธ์ หรือวิพากษ์วิจารณ์เรื่องราวเกี่ยวกับความรู้ นั้น และแบบจำกัดความ เป็นข้อสอบที่ให้ผู้ตอบพิจารณาเปรียบเทียบตัดสินข้อความหรือรายละเอียดต่าง ๆ

3) ข้อปฏิบัติเป็นการทดสอบด้วยการปฏิบัติลงมือกระทำจริง

สรุปได้ว่าความรู้ คือ ความสามารถทางสติปัญญาเกี่ยวกับความจำที่มีต่อเรื่องราวข้อเท็จจริง แล้วสื่อความหมายในลักษณะของการแปลความ การตีความ การตัดสินใจ และการนำไปใช้ โดยมีเกณฑ์เป็นฐานในการพิจารณาผลงานหรือคำตอบ สำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความรู้ในการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย เป็นแบบเลือกตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (ต้องการข้อมูลเพิ่มเติม)

### 5.3 ความสามารถ

ธงชัย สันติวงษ์ (2526: 21) กล่าวว่า ความสามารถหมายถึง ความชำนาญที่มีอยู่ของแต่ละบุคคล และสิ่งเหล่านี้พัฒนาโดยการที่บุคคลเรียนรู้ตนเองจากสิ่งแวดล้อมในบ้าน โรงเรียน หรือประสบการณ์ในอดีตที่เคยปฏิบัติมาก่อน ในขณะที่ความสามารถทางการจัดการมี 3 ชนิด ได้แก่

1. ความสามารถทางการคิด คือ มีทักษะในการคิดวิเคราะห์ และคาดการณ์สถานการณ์ต่าง ๆ ได้อย่างถูกต้อง พร้อมมีความคิดริเริ่มที่ทันสมัยติดกลยุทธ์ต่าง ๆ หรือสิ่งใหม่ ๆ ที่ดีกว่า

2. ความสามารถทางการเข้ากับคน คือ การรู้จักใจคน เข้าถึงพฤติกรรมมนุษย์ และการเอาชนะใจคน มีทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร จูงใจคน จะช่วยชักนำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีประสานงาน และทุ่มเทในการทำงานอุทิศตนให้แก่องค์กร

3. ความสามารถทางด้านงาน คือ มีความเข้าใจในงาน วิธีการทำงาน และปัญหา ด้านเทคนิคต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกรปฏิบัติงานในองค์กร รวมถึงเข้าใจสภาพเงื่อนไขของทรัพยากรต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับระบบการทำงาน และรู้จักปรับปรุงวิธีการทำงานให้มีประสิทธิภาพด้วย

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ (2529: 127) กล่าวว่า ความสามารถ หมายถึง ความรู้และทักษะที่เป็นประโยชน์หรือมีคุณค่าต่อการแก้ปัญหาหรือต่องานการทำงาน ในบทบาทที่มีอยู่ ความรู้และความสามารถนั้น จะปรับปรุงได้โดยการอาศัยประสบการณ์หลาย ๆ ทาง รวมถึงอาศัยการฝึกอบรมและการศึกษา

The American Heritage Dictionary of English Language (Soukhanov, 1992: 4, 385 อ้างถึงในสร้อยทอง ย้อยดี, 2542: 18) ได้ให้ความหมายของความสามารถ (Ability) ว่า หมายถึง คุณภาพของการสามารถกระทำบางสิ่ง ไม่ว่าด้านร่างกาย จิตใจ หรือพลังอำนาจที่จะปฏิบัติงาน อาจได้จากธรรมชาติหรือจากทักษะความสามารถพิเศษ คำที่มีความหมายเดียวกัน ได้แก่ Capacity, Faculty, Talent, Skill, Competence, Aptitude Competence หมายถึง สภาพหรือคุณภาพของความสามารถที่พอจะกระทำได้เต็มที่หรือกระทำได้อย่างมีคุณภาพดีหรืออาจเป็นขอบเขตทักษะ ความรู้ ความสามารถ ในการปฏิบัติงาน

สรุปได้ว่าความสามารถ หมายถึง รูปแบบของพฤติกรรมที่แสดงออกถึงความชำนาญในการปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ ซึ่งเป็นผลจากการที่บุคคล ได้มีการเรียนรู้ ได้รับประสบการณ์ ฝึกอบรมและมีการพัฒนาด้วยตนเอง ซึ่งความสามารถจะมีผลกระทบต่อการทำงานบุคคลนั้น ๆ และต่อหน่วยงานสำหรับการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการรวบรวมข้อมูลด้วยแบบสอบถามเกี่ยวกับระดับความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขของหน้าสถานีอนามัยในด้านบุคลากร การเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และเวชภัณฑ์ เป็นแบบประเมินค่า เลือกดตอบ 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย และน้อยที่สุด (ต้องการได้รับเพิ่มเติม)

## 6. แนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

เดสเลอร์ (Dessler, 1977: 4) กล่าวว่า กระบวนการบริหารควรมี 5 ประเภท คือ

1. การวางแผน (Planning) หมายถึง การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในระยะยาว ขั้นตอนการดำเนินงาน และคาดการณ์สิ่งที่จะเกิดขึ้น
2. การจัดองค์การ (Organization) หมายถึง การแบ่งงานออกเป็นฝ่ายต่าง ๆ และการกระจายอำนาจ การกำหนดช่วงบังคับบัญชา สายการบังคับบัญชา การติดต่อประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ หรือหน่วยงานสาขา

3. การบริหารงานบุคคล (Staffing) หมายถึง การกำหนดคุณสมบัติของบุคคล การสรรหา การคัดเลือก การตั้งมาตรฐานในการทำงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน การฝึกอบรม และการพัฒนา

4. การเป็นผู้นำหรือผู้บริหาร (Leading) หมายถึง การทำให้บุคคลอื่นทำงาน การรักษาขวัญและกำลังใจ การสร้างแรงจูงใจ และการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน

5. การควบคุม (Controlling) หมายถึง การตั้งมาตรฐานและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานกับมาตรฐานเพื่อให้ปฏิบัติได้ถูกต้อง

สมยศ นาวิการ (2526: 6) การบริหาร คือ กระบวนการวางแผนการจัดองค์กร การสั่งการ และการควบคุม ความพยายามของสมาชิกขององค์กรและการใช้ทรัพยากรอื่นๆ เพื่อความสำเร็จในเป้าหมายขององค์กรที่กำหนดไว้

บรรจบ ธรรมเนียม (2523: 1) ให้ความหมายว่า การบริหารคือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไปมาทำงานร่วมกัน ดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายอย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลาย ๆ อย่างโดยประกอบด้วย

1. บุคคลตั้งแต่สองคนขึ้นไป
2. ต้องมีการกระทำอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกัน
3. ต้องมีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ในการกระทำร่วมกันอย่างชัดเจน
4. วัตถุประสงค์นั้น ๆ ต้องตรงกันในหมู่บุคคลผู้ร่วมกระทำการ

สมพงษ์ เกษมสิน (2526: 6-7) ให้ความหมายของการบริหารว่า คือ การใช้ศาสตร์และศิลปะในการนำเอาทรัพยากรการบริหาร (Administrative Resources) มาประกอบตามกระบวนการบริหาร (Process of Administration) ให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการบริหารงานจะมีลักษณะดังต่อไปนี้

1. มีวัตถุประสงค์
2. อาศัยปัจจัยบุคคลเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ
3. ต้องใช้ทรัพยากรการบริหารเป็นองค์ประกอบพื้นฐาน
4. มีลักษณะการดำเนินงานเป็นกระบวนการ
5. เป็นการดำเนินงานร่วมกันของกลุ่มบุคคล
6. อาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคคล เพื่อให้เกิดความร่วมมือของกลุ่ม (Group Cooperation) อันนำไปสู่พลังร่วมของกลุ่ม (Group Effort) ที่จะทำให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
7. มีลักษณะเป็นการร่วมมือกันดำเนินงานอย่างมีเหตุผล
8. มีลักษณะเป็นการตรวจสอบผลการปฏิบัติงาน กับวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้

9. การบริหาร ไม่มีตัวตน (Intangible) แต่มีอิทธิพลต่อความเป็นอยู่ของมนุษย์

ประธาน คงฤทธิศึกษาการ (2529: 40) ให้ความหมายไว้ว่า การบริหารคือการทำงาน ให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ โดยมีหลักดังนี้

1. ต้องมีองค์การ (Organization) และจะต้องมีการกำหนดวัตถุประสงค์ (Objective) อันแน่ชัด
2. ต้องมีคนทำงาน ซึ่งจะต้องร่วมกันทำเป็นทีม
3. ต้องมีทรัพยากรในการบริหารซึ่งนอกจากคน (Man) แล้วจะต้องมีทรัพยากรอื่น ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ เงิน (Money) และวัสดุ (Material) ในการทำงาน
4. ต้องมีการจัดการในการบริหาร เพื่อให้การทำงานเป็นไปโดยราบรื่น และบรรลุ วัตถุประสงค์

ประพนธ์ ปิยะรัตน์ (2532: 79) กล่าวไว้ว่า การบริหารเป็นเครื่องมือสำคัญของหัวหน้าสถานีนามัยในการทำงาน ซึ่งการบริหารงานสาธารณสุขระดับตำบลจะสามารถดำเนินกิจกรรมไป ได้ต้องอาศัยการบริหารจัดการที่ดีของหัวหน้าองค์กรนั้น ๆ ได้แก่

1. การจัดการองค์กรที่เหมาะสมในการทำงานทั้งภายในสถานีนามัย และการ สนับสนุน ให้มีการจัดตั้งองค์กรระดับหมู่บ้านเพื่อดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน
2. การมอบหมายงาน มีความจำเป็นมากเพราะสถานีนามัยมีบุคคลจำกัด จึงต้องจัด หรือมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความสามารถและจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ รวมทั้งสอดคล้องกับ ปัญหาสาธารณสุขที่ต้องแก้ไขและสัมพันธ์กับความต้องการของประชาชน
3. การวางแผนการบริหารสถานีนามัยที่ดีมีการวางแผนสาธารณสุขระดับตำบลให้ ชัดเจน จัดทำโครงการที่เหมาะสม รวมทั้งเป็นที่ปรึกษาให้แก่ผู้เกี่ยวข้องในหน่วยงานอื่น ๆ
4. การอำนวยการ หัวหน้าสถานีนามัยต้องเป็นผู้สามารถใช้ศิลปศาสตร์ในการ วินิจฉัยสั่งการ การตัดสินใจอย่างสมเหตุสมผล ประสานงาน ประสานประโยชน์ให้กับสถานีนามัยทั้งในและนอกหน่วยงานสาธารณสุข ดูแลและสร้างขวัญกำลังใจแก่ผู้ร่วมงาน ทั้งที่เป็น เจ้าหน้าที่สาธารณสุข และอาสาสมัคร
5. การควบคุมกำกับงาน หัวหน้าสถานีนามัยต้องมีหน้าที่ควบคุมกำกับงานให้บรรลุ ความสำเร็จตามเป้าหมายด้วยมาตรฐานที่กำหนดไว้ ควรมีการประเมินผลเป็นครั้งคราว เพื่อนำผล มาแก้ไข ปรับปรุงแผนงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์จริงของชุมชน
6. การบริหารงานพิเศษ เช่น งานสารบัญ การบริหารเวชภัณฑ์ งานก่อสร้าง รวมทั้ง งานอื่น ๆ ที่ได้รับมอบหมายจากสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ เป็นเรื่องที่หัวหน้าสถานีนามัย จำเป็นต้องดำเนินการด้วย

ทองหล่อ เดชไทย (2540: 27-29) กล่าวว่า ระบบการบริหารประกอบด้วย 3 ส่วน คือ

1. ปัจจัยนำเข้า (Input) เป็นส่วนที่จัดเตรียมไว้ล่วงหน้าสำหรับการดำเนินงานซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการบริหาร สำหรับในระบบการบริหารงานสาธารณสุขนั้น ปัจจัยนำเข้า หมายถึง ทรัพยากรการบริหาร ได้แก่ บุคลากรสาธารณสุข งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และวิธีการที่เหมาะสมกับระบบงานสาธารณสุข

2. กระบวนการบริหาร (Process) เป็นขั้นตอนการจัดการที่ช่วยให้งานดำเนินไปให้บรรลุวัตถุประสงค์ ซึ่งประกอบด้วย การวางแผน และการจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การบังคับบัญชา การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณ สำหรับงานสาธารณสุขนั้น ก็มีขั้นตอนของกระบวนการบริหารเช่นเดียวกับกระบวนการบริหารงานอื่น ๆ คือ เริ่มด้วยการวางแผนงานสาธารณสุข โดยยึดนโยบายของกระทรวงสาธารณสุขเป็นหลัก จากนั้นก็จัดองค์การสาธารณสุขต่าง ๆ โดยมีการตั้งวัตถุประสงค์ร่วมกัน กำหนดตัวบุคคลที่ดีมีความรู้ความสามารถ มอบหมายอำนาจหน้าที่ตามความเหมาะสม และวางแผนบังคับบัญชาให้เอื้อต่อการประสานงาน และการรายงานผลการปฏิบัติงาน

3. ผลสัมฤทธิ์ (Output) หมายถึง ผลผลิตหรือบริการที่ให้แก่ประชาชน สำหรับงานสาธารณสุขนั้น ผลสัมฤทธิ์คือ บริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่ให้แก่ประชาชน ซึ่งส่งผลกระทบต่อไปยังสถานีนามัยของชุมชนหรือประเทศชาติ ผลสัมฤทธิ์นี้จะป็นสิ่งบ่งชี้ให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการบริหารงานสาธารณสุข รวมทั้งปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในระหว่างการดำเนินงาน ซึ่งอาจใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรบริหาร และขั้นตอนของกระบวนการบริหารงานสาธารณสุขต่อไป

ไซมอน สมิทเบิร์ก (Simon Smithburg and Thompson อ้างถึงในสร้อยทอง ย้อยดี 2542: 40) กล่าวว่า การบริหาร คือ กิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลตั้งแต่ 2 คนขึ้นไป ร่วมมือการดำเนินการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์การ

คาร์ท และ โรเซนทวิง (Kart and Rosenzweig อ้างถึงในสร้อยทอง ย้อยดี 2542: 40) กล่าวว่า การบริหารเป็นการร่วมมือและประสานงานกันระหว่างมนุษย์และทรัพยากรทางวัตถุอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข (2543) กล่าวถึงการประยุกต์ใช้การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในเพื่อการพัฒนางานสาธารณสุข ประกอบการกำหนดกลยุทธ์มีกิจกรรมในการดำเนินงานเป็น 2 ระดับ

1. กิจกรรมพื้นฐานด้านสาธารณสุข (Primary Active) ประกอบด้วย



- 1.1 การส่งเสริมสุขภาพ
- 1.2 การรักษาพยาบาล
- 1.3 การควบคุมและป้องกันโรค
- 1.4 การฟื้นฟูสภาพ
2. กิจกรรมสนับสนุนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข ประกอบด้วย
  - 2.1 โครงสร้างพื้นฐานการบริหาร ได้แก่ การวิเคราะห์ผู้ใช้บริการคุณภาพ และระบบวางแผน การผสมผสานกิจกรรมพื้นฐาน การเลือกวิธีการในการดำเนินการหลัก การสนับสนุนข้อมูลความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและผู้ปฏิบัติ ภาพลักษณ์ของหน่วยงาน
  - 2.2 การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ การสรรหา คัดเลือก และการพัฒนาระบบการให้รางวัล และการสร้างแรงจูงใจ บรรยากาศในการดำเนินงาน การมีส่วนร่วมการสร้างควมพึงพอใจแก่เจ้าหน้าที่
  - 2.3 การงบประมาณ ได้แก่ การจัดสรรงบประมาณ การใช้จ่าย การควบคุม
  - 2.4 การพัฒนาเทคโนโลยี ได้แก่ การวิจัยและพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมของงานการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงาน

ยงยุทธ สารสมบัติ (อ้างในเอกสาร มสธ., 2544: 79) กล่าวว่า การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงกลยุทธ์ (SWOT Analysis) เครื่องมือที่ช่วยผู้บริหารในการประเมินสถานการณ์ขององค์กร โดยวิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งจากสิ่งแวดล้อมภายในองค์กร ซึ่งการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะทำให้ทราบจุดแข็งหรือข้อได้เปรียบ (Strengths) และทราบจุดอ่อนหรือข้อเสียเปรียบ (Weaknesses) ซึ่งจะช่วยให้องค์กรสามารถใช้ประโยชน์จากโอกาส ที่จะดำเนินกิจกรรมนั้น (Opportunities) และหลบหลีกจากข้อจำกัดหรืออุปสรรคที่ทำให้การดำเนินงานไม่ประสบผลสำเร็จ (Threats) ซึ่งเกิดจากสภาพแวดล้อมภายนอกได้

พิสิทธิ์ นุ่นเกลี้ยง (อ้างในเอกสารประกอบการอบรมสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์, 2547: 17) กล่าวว่า การบริหารจัดการแบบ Balance Scorecard เป็นเครื่องมือทางการบริหารจัดการที่ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ลงสู่ภาคการปฏิบัติ เพื่อให้หน่วยงานต่าง ๆ ได้ดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และสามารถกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกันสามารถวัดผลการดำเนินงานได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมี 4 มุมมอง คือ มุมมองด้านการเงิน (รักษาและได้ธุรกิจเพิ่ม) มุมมองด้านลูกค้า (มีความพึงพอใจ) มุมมองด้านการจัดการภายใน (ทำสิ่งที่ถูกต้อง) และมุมมองด้านการเรียนรู้ (มีคนที่เหมาะสม)

## 7. ทรัพยากรบริหารและทรัพยากรสาธารณสุข

กรีนวูด (Greenwood 1965: 74-75) ได้อธิบายไว้ว่าทรัพยากรการบริหารควรมีอย่างน้อย 7 ประการ ได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) อำนาจหน้าที่ (Authority) เวลา (Time) กำลังใจในการทำงาน (Will) และความสะดวกต่าง ๆ (Facilities) โดยเน้นถึงความสำคัญและความจำเป็นของอำนาจหน้าที่และเวลาบริหารงานนั้น ไม่ว่าจะป็นงานของรัฐหรือเอกชนก็ตามงานจะไม่สามารถดำเนินไปได้ด้วยดี ถ้าหากปราศจากอำนาจ หน้าที่และเวลา ส่วนการบริหารในเชิงธุรกิจนั้น ทรัพยากรการบริหารจะแตกต่างออกไป ซึ่งได้แก่ คน (Man) เงิน (Money) วัสดุสิ่งของ (Material) วิธีการ (Method) ตลาด (Market) และเครื่องจักร (Machine) หรือ 6 M's

อุทัย สุตสุข (อ้างในเอกสาร มสธ., 2534: 5) ได้ให้ความหมายของทรัพยากรที่ใช้ในการบริหารงานสาธารณสุขไว้ว่า ทรัพยากร คือ สิ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ เครื่องมือเครื่องใช้ ยานพาหนะ อาคารสถานที่ และสถานบริการอื่น ๆ

อรุณ บุญมาก (2543: 5-6) กล่าวว่า ทรัพยากรการบริหารเป็นส่วนสำคัญมากในการบริหารงานทุกประเภท ปัจจุบันทรัพยากรมีความจำกัด ทั้งในด้านคุณภาพ ปริมาณ และการกระจาย การแก้ไขปัญหาในด้านต่าง ๆ จึงขึ้นอยู่กับ การได้มาซึ่งทรัพยากร รวมทั้งการนำทรัพยากรที่ได้มา และที่มีอยู่ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และครอบคลุมประชากรเป้าหมายมากที่สุด

แมคมอาฮอน และคณะ (McMahon, et al., 1992: 22-23) ได้แบ่งทรัพยากรการบริหารไว้ 3 ประการ หรือ 3 M's คือ บุคลากร (Man Power) เงิน (Money) และพัสดุ (Material Equipment)

ทองหล่อ เดชไทย (2540: 18) กล่าวว่า ความสำเร็จของการบริหารงานสาธารณสุขนั้น มีความเกี่ยวข้องกับการใช้ทรัพยากรการบริหาร ซึ่งประกอบด้วย คน เงิน วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และเทคนิควิธีการที่เหมาะสม ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ แต่การที่จะใช้ทรัพยากรการบริหารให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้น ต้องอาศัยผู้บริหารหรือผู้นำที่มีความรู้ความสามารถในการควบคุมกำกับ และเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้น

อดิศักดิ์ สัตย์ธรรม (อ้างในเอกสาร มสธ., 2544: 18) กล่าวว่า ทรัพยากรสาธารณสุขที่จำเป็นต้องจัดหาหรือจัดวางอย่างเหมาะสม เพื่อให้การบริหารเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพได้ ประสิทธิภาพตามต้องการ ประกอบด้วย ทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน และทรัพยากรพัสดุ ครุภัณฑ์

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้หลักทรัพยากร 3M's แมคมอาฮอน คือ บุคลากร (Man Power) เงิน (Money) และพัสดุ (Material Equipment) รายละเอียดดังนี้

### 7.1 องค์ประกอบด้านบุคลากร (Men)

เสนาะ ดิยาวี (2532: 5) กล่าวว่า ผู้บริหารที่ต้องจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงกับท้องถ้งการต้องการ รวมทั้งใช้บุคลากรให้ถูกวิธี เพื่อที่เขาจะได้นำเอาความสามารถที่อยู่ตัวออกมาใช้งาน และต้องบำรุงรักษาให้อยู่กับองค์กรให้นานที่สุด โดยยึดถือประสิทธิภาพของงาน

ธงชัย สันติวงษ์ และชัยยศ สันติวงษ์ (2540: 39) กล่าวว่า มนุษย์เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุด ถึงแม้ว่าคุณค่าของมนุษย์เป็นสิ่งที่จับต้องไม่ได้ และไม่สามารถใช้หลักเกณฑ์กำหนดคุณค่าเช่นเดียวกับวัตถุหรือสินค้าอื่นได้ แต่ยงถือว่ามนุษย์เป็นทรัพยากรทางเศรษฐกิจที่มีทั้งคุณค่าและเกียรติภูมิ ดังนั้น การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ควรคำนึงถึงบุคลากรเป็นสำคัญ เพราะคนเป็นทั้งปัจจัยที่มีความสำคัญที่สุดที่คอยควบคุมให้ส่วนอื่น ๆ ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

วิจิตร ศรีสะอ้าน (2534: 5) กล่าวว่า หน่วยงานทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่หน่วยงานกระทำการกิจหลักได้มีประสิทธิภาพ หน่วยงานนั้นจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากรจึงเป็นปัจจัยที่สำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท

สวิง สุวรรณ (2534: 173) สรุปไว้ว่า โดยทั่วไปแล้วการบริหารงานบุคคลนั้นจะประกอบด้วยกิจกรรมที่สำคัญ 3 ประการ ได้แก่

1. การให้บุคคลที่เหมาะสมมาปฏิบัติงาน (Obtaining) ได้แก่
  - 1.1 การวางแผนเกี่ยวกับปริมาณและคุณภาพของบุคลากรสาธารณสุข
  - 1.2 การสรรหาและคัดเลือก
  - 1.3 การปฐมนิเทศแนะนำงาน
2. การดำรงไว้และพัฒนาคุณภาพของบุคลากร (Maintaining Concept) ได้แก่
  - 2.1 การพัฒนาและฝึกอบรม
  - 2.2 การส่งเสริมสุขภาพและความปลอดภัยของบุคลากร
3. การจูงใจให้บุคลากรสาธารณสุขปฏิบัติงานกับหน่วยงาน (Retaining Concept) ได้แก่
  - 3.1 การเลื่อนตำแหน่ง
  - 3.2 การโยกย้ายสับเปลี่ยนตำแหน่งงาน
  - 3.3 การจัดสวัสดิการและให้รางวัล
  - 3.4 การกำหนดวินัยและแนวทางปฏิบัติอื่น ๆ

อุทัย เหล่าวิเชียร (2537: 419) กล่าวว่า บุคลากรจำเป็นต้องปรับตัว ไม่ว่าจะเป็นการรับรู้ นโยบายความรู้หรือทักษะ แม้แต่ค่านิยมหรือทัศนคติ องค์กรที่มีความก้าวหน้า จึงต้องมีโครงการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรอยู่ตลอดเวลา ซึ่งการฝึกอบรมมีประโยชน์ คือ ช่วยให้พนักงานเสียเวลาน้อยลงในการหาความรู้ หรือทักษะในการปฏิบัติงาน ปรับปรุงวิธีการทำงานหรือเพิ่มผลผลิตในงานที่กำลังปฏิบัติ สามารถช่วยส่งเสริมค่านิยมและทัศนคติเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน

อิสระ สุวรรณบล (อ้างในเอกสาร มสธ., 2544: 210) กล่าวว่า กำลังคนเป็นทรัพยากรหรือสินทรัพย์ที่สำคัญยิ่งในการบริหารจัดการสาธารณสุข เพื่อให้ได้กำลังคนด้านสาธารณสุขที่มีจำนวนและมีคุณสมบัติเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการของประเทศ จำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบาย กลยุทธ์ และการวางแผนกำลังคนด้านสาธารณสุขที่สัมพันธ์ และสนับสนุนนโยบายสาธารณะ กลยุทธ์ และแผนสาธารณสุขของประเทศ

จากแนวคิดดังกล่าว ผู้วิจัยมีความเห็นว่า ในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขให้เกิดประสิทธิภาพนั้น บุคลากรมีความสำคัญมาก ซึ่งบุคลากรสาธารณสุขมีหลายประเภท จำแนกตามสาขาวิชาชีพ เช่น แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร พยาบาล นักวิชาการสาธารณสุข และเจ้าพนักงานสาธารณสุข เป็นต้น บุคลากรเหล่านี้ปฏิบัติงานอยู่ตามหน่วยงานระดับต่าง ๆ แล้วแต่หน้าที่ความรับผิดชอบหน่วยงานนั้น ๆ บุคลากรสาธารณสุขในภาคประชาชน มีความสำคัญต่อการกระจายบริการสาธารณสุข และการพัฒนาสาธารณสุขของประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ซึ่งเป็นบุคลากรที่อาศัยอยู่ในหมู่บ้านและได้รับคัดเลือกโดยประชาชนนั่นเอง โดยที่บุคลากรสาธารณสุขของรัฐจะทำการฝึกอบรมด้านสาธารณสุขมูลฐาน และสนับสนุนการทำงานของบุคคลเหล่านี้

## 7.2 องค์ประกอบด้านการเงิน (Money)

สุรศักดิ์ นานานุกูล (2527: 4) กล่าวไว้ว่า หน้าที่พื้นฐานของผู้บริหารการเงินนั้น จะต้องประกอบด้วยการบริหารแหล่งเงิน การบริหารการเงิน การจัดโครงสร้างการเงินให้เกิดความมั่นคงการควบคุมค่าใช้จ่ายต่าง ๆ การวางระบบงานทางการเงิน ซึ่งจะรวมถึงระบบต้นทุนระบบบัญชี การวางระบบการวางแผน และระบบการเงินของกิจกรรม

เสนาะ ดิเียว (2532: 4) กล่าวไว้ว่า งบประมาณนอกจากจะมีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานแล้วยังช่วยในการกำหนดวัตถุประสงค์ การวางแผน การควบคุมผลการปฏิบัติงาน เนื่องจากการบังคับโดยทางอ้อมให้มองเห็นเหตุการณ์ในอนาคตเพื่อวางแผน ทั้งยังช่วยหาระมัดระวังในการที่จะนำทรัพยากรมาใช้ให้เกิดประโยชน์มากที่สุดด้วย อย่างไรก็ตามงบประมาณก็ยังมีข้อจำกัดเนื่องจากการจัดทำล่วงหน้า ซึ่งอาจผิดพลาดได้เพราะเหตุการณ์ในอนาคตย่อมมีการเปลี่ยนแปลงค่าของเงินด้วย

คนองยุทธ กาญจนกุล (2534: 267) กล่าวว่า การเงินสาธารณสุขนั้นเกี่ยวข้องกับ การจัดหาหรือดำเนินการเกี่ยวกับปัจจัยที่เป็นทุนสำหรับใช้ประกอบกิจการสาธารณสุข เพื่อให้ เกิดผลผลิต ที่เรียกว่า “บริการสุขภาพ”

สุณี วงศ์คงคาเทพ (2539: 61) กล่าวว่า ปัญหาที่สถานอนามัยประสบมาตลอด คือ งบประมาณที่ได้รับไม่เพียงพอ เนื่องจากงบประมาณที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดได้รับมาจาก กระทรวงสาธารณสุขนั้น จะต้องจัดสรรให้โรงพยาบาลด้วย ซึ่งเมื่อเทียบกันแล้ว สถานอนามัย แต่ละแห่งจะได้รับในสัดส่วนค่อนข้างน้อย ทำให้เกิดปัญหาขาดแคลนงบประมาณรวมทั้งเจ้าหน้าที่ ขาดขวัญและกำลังใจ ซึ่งส่งผลถึงประสิทธิผลการปฏิบัติงานในที่สุด

ทรงพรรณ สิงห์แก้ว (อ้างในเอกสาร มสธ., 2544: 2) กล่าวถึงความสำคัญของการ จัดการการเงินการคลังสาธารณสุขว่า เป็นส่วนที่สามารถกำหนดความเป็นธรรม และประสิทธิภาพ ในการจัดสรรทรัพยากร การเข้าถึงบริการสุขภาพ และสามารถไปทำให้สุขภาพของประชาชนดีขึ้น

ผู้วิจัยมองว่างบประมาณใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุข มีทั้งงบประมาณแผ่นดิน ที่ตั้งไว้ที่ทางกระทรวงสาธารณสุขโดยตรง หรือกระทรวง ทบวง กรม อื่น ๆ ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง กับ การสาธารณสุข นอกจากนี้ยังมีเงินนอกงบประมาณอีกด้วย ซึ่ง ได้แก่ เงินบำรุงของ โรงพยาบาล และสถานบริการสาธารณสุขต่าง ๆ เงินช่วยเหลือจากองค์ต่างประเทศ หรือองค์ระหว่างประเทศ รวมถึงเงินบริจาคจากภาคเอกชน ซึ่งส่วนมากบริจาคเพื่อการสร้างอาคาร โรงพยาบาลหรือเพื่อซื้อ วัสดุอุปกรณ์ และเครื่องมือทางการแพทย์

### 7.3 องค์ประกอบด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)

ปิยธิดา ตรีเดช (2530: 239-240) ได้กล่าวถึงขั้นตอนในการบริหารพัสดุไว้ ดังนี้

1. การวางแผนหรือกำหนดโครงการในด้านลักษณะ โครงสร้าง ขนาดหรือ ระยะเวลาของแผนหรือโครงการที่กำหนดขึ้น จะใช้เป็นแนวทางการดำเนินการขั้นตอนต่อไปของการ บริหารพัสดุ
2. การกำหนดความต้องการ หมายถึง การประมาณความต้องการปริมาณพัสดุ แต่ละรายการ ซึ่งควรใกล้เคียงกับที่จะใช้จริงได้มากที่สุด
3. การจัดหา หมายถึง วิธีการที่จะให้ได้มาซึ่งพัสดุ โดยการซื้อ การจ้าง การผลิต การแลกเปลี่ยน การโอน การเช่า การยืม การรับบริจาค และการเวนคืน
4. การแจกจ่าย หมายถึง การควบคุมพัสดุโดยใช้ระบบบัญชี การเก็บรักษาพัสดุ การขนส่งหลังจากได้หาพัสดุมาแล้ว และดำเนินการให้พัสดุนั้นถึงผู้เบิกอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การบำรุงรักษา หมายถึง การป้องกันหรือการแก้ไขเพื่อให้พัสดุในสภาพใ้การได้นานที่สุด

6. การจำหน่าย หมายถึง การปลดเปลื้องความรับผิดชอบเกี่ยวกับพัสดุและครุภัณฑ์ที่ชำรุดใ้การไม่ได้ เนื่องจากการเสื่อมสภาพ ล้าสมัย หรือการสูญหายกรณีต่าง ๆ โดยการตัดยอดบัญชีในความควบคุม และดำเนินการขายแลกเปลี่ยน ทำลาย หรือโอนใ้กับหน่วยงานอื่น

อุทัย สูดสุข (อ้างในเอกสาร มสธ., 2534: 288, 313) กล่าวว่า วัสดุอุปกรณ์ ที่จำเป็นสำหรับงานสาธารณสุข มีแหล่งที่มาจากทั้งในภาครัฐและเอกชน ทั้งในและนอกประเทศ อย่างไรก็ตามในการผลิตและจัดหาพัสดุ มีสิ่งที่ควรคำนึงถึงเป็นพิเศษ ได้แก่

1. การผลิตและการจัดหาพัสดุ ควรพิจารณาของภายในประเทศและจากที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่นเป็นสำคัญเพื่อเป็นการประหยัดใ้ค่าใ้จ่ายและยังเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมของประชาชนซึ่งมีความแตกต่างในแต่ละท้องถิ่น

2. พักุที่ผลิตหรือจัดหามา นั้นควรมีราคาถูก คุณภาพดี เป็นที่เชื่อถือได้

3. เทคโนโลยีและขั้นตอนในการผลิตและจัดหาไม่ยุ่งยากซับซ้อน

ทองหล่อ เดชไทย (2540: 20-21) กล่าวว่า นอกจากปัจจัยทรัพยากรการบริหารด้านกำลังคนและกำลังเงินแล้ววัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ก็เป็นอีกปัจจัยหนึ่งที่มีความสำคัญและจำเป็นต่อการบริหารงานสาธารณสุขใ้เป็นไปตามแผนและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ เพราะการดำเนินงานทุกประเภทนั้น ถึงแม้ว่าจะมีคนและเงินพร้อม แต่ถ้าขาดวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ก็ไม่สามารถดำเนินงานใ้สู่จุดมุ่งหมายที่ตั้งไว้ได้ โดยเฉพาะงานสาธารณสุขนั้น การปฏิบัติงานเกือบทุกขั้นตอนจำเป็นต้องใ้เครื่องมือ วัสดุและอุปกรณ์การแพทย์ ยารักษาโรค และเวชภัณฑ์ ซึ่งอุปกรณ์ ซึ่งอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้ดังกล่าว นั้น อาจเรียกรวมกันว่า “พัสดุ” หมายถึง สิ่งจำเป็นทั้งปวงที่จัดหาไว้ในหน่วยงานเพื่อใ้ใช้ในการปฏิบัติงาน แบ่งออกเป็น 3 ประเภทใหญ่ ๆ ได้แก่

1. ครุภัณฑ์ หมายถึง เครื่องมือ เครื่องใช้และสิ่งของต่าง ๆ ที่มีอายุการใ้ใช้งานนาน มีความคงทนถาวร ส่วนใหญ่ราคาค่อนข้างแพงเมื่อเทียบราคาต่อหน่วย เช่น รถยนต์ เครื่องถ่ายเอกสาร โต๊ะ และเก้าอี้ เป็นต้น

2. วัสดุ หมายถึง เครื่องมือและสิ่งของซึ่งโดยทั่วไปแล้วเป็นของสิ้นเปลืองต่าง ๆ ที่มีอายุการใ้ใช้งานสั้น ใ้แล้วอาจหมดไปหรือแปรสภาพไป และมักมีราคาถูกเมื่อเทียบราคาต่อหน่วย เช่น กระดาษ ปากกา ยางลบ และน้ำหมึก เป็นต้น

3. เวชภัณฑ์ หมายถึง เวชภัณฑ์ทางการแพทย์ต่าง ๆ เช่น หน้ากากอนามัย ถุงมือ ยารักษาโรค ผู้วิจัยมองว่าวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับงานสาธารณสุข มีแหล่งที่มาจากทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ทั้งในและนอกประเทศ เช่นเดียวกับแหล่งที่มาของงบประมาณ สิ่งที่เหมาะสม

เป็นกรณีพิเศษ ได้แก่ การส่งเสริมสนับสนุนให้นำวัสดุและอุปกรณ์ที่มีอยู่แล้วในท้องถิ่นมาใช้ ประโยชน์ในงานสาธารณสุขให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้ เพื่อเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายและเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพสังคมและวัฒนธรรมของประชาชน ซึ่งมักจะมีความแตกต่างกันไปในแต่ละท้องถิ่น

สรุปได้ว่า การบริหารงานนั้นต้องอาศัย บุคคล เงิน และวัสดุอุปกรณ์เป็นหลัก สำคัญเพราะถ้าหากมีอุปสรรคในด้านนี้แล้ว จะทำให้การดำเนินงานไม่บรรลุวัตถุประสงค์ ดังนั้น ทรัพยากรการบริหารจึงมีความสำคัญมาก เพราะในปัจจุบันทรัพยากรมีความจำกัดทั้งในด้าน ปริมาณ คุณภาพ และการกระจายของทรัพยากร ในการแก้ปัญหาสาธารณสุขในเรื่องต่าง ๆ จึงขึ้นอยู่กับ การได้มาซึ่งทรัพยากรสาธารณสุข และการนำทรัพยากรสาธารณสุขที่ได้มาและที่มีอยู่ ไปใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้อย่างประหยัด ใช้อย่างเกิดความคุ้มค่า ใช้ให้เกิดความปลอดภัยแก่ ผู้รับบริการ และใช้ทรัพยากรสาธารณสุขได้ครอบคลุมความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนใน ความรับผิดชอบให้มากที่สุด รวมทั้งการจัดเก็บรักษาทรัพยากรสาธารณสุขต่าง ๆ เหล่านี้เป็นอย่างดี มีคุณภาพ สามารถนำมาใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดไป

## 8. งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

งานวิจัยเท่าที่ทบทวนมาได้ ที่เกี่ยวข้องกับตัวแปรลักษณะส่วนบุคคล ได้แก่ เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา การฝึกอบรม ประสบการณ์ในการทำงาน ตลอดจนความรู้ และการบริหารงานของหัวหน้าสถานอนามัย ที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงาน พอสรุปได้ดังนี้

### 8.1 เพศ

ความแตกต่างของเพศ ส่งผลถึงพฤติกรรมต่าง ๆ ของมนุษย์ โดยการศึกษาของ พรทิพย์ อุ่น โกลม (2532: 74) พบว่า เพศมีความสัมพันธ์ กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ด้าน การบริหารงานของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพและป้องกันโรค เช่นเดียวกับ สุภาวดี คูหาทอง (2533: 1) พบว่าเพศมีความสัมพันธ์กับบทบาทที่คาดหวังของผู้ชำนาญการพิเศษด้านสาธารณสุข ส่วนฉลอง กัลยาณมิตร (2526: 254) ได้กล่าวถึง ความแตกต่างระหว่างเพศชายและเพศหญิงในลักษณะการเป็น ผู้นำไว้ว่า ผู้นำชายและหญิงมีความแตกต่างกันแต่เพียงในด้านของปริมาณงานเท่านั้น มิใช่ความแตกต่างในเรื่องของประสิทธิภาพการทำงาน ในขณะที่ สุพัฒนา เดชววงค์ ณ อยุธยา (2526: 7-8) กล่าวว่า ผู้ชายมีความสามารถในการก่อสร้างและสร้างสรรค์มากกว่าผู้หญิง และยังมีความมั่นใจในตนเองมากกว่า รวมทั้งผู้ชายมีความสามารถในการวิเคราะห์แยกแยะดีกว่าผู้หญิง แต่ผู้ชายก็สมยอม ต่อกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ได้น้อยกว่าผู้หญิง ส่วนสมควร แบ่งสกุล (2541) ได้ศึกษาผลการสนับสนุน

ทางการบริหารที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนามัยพบว่า คุณลักษณะส่วนบุคคลด้านเพศ มีผลต่อการบริหารงาน โดยที่เพศหญิงมีประสิทธิผลการบริหารงานสูงกว่าเพศชาย

## 8.2 อายุ

ทัศนาศา นุญทอง (2529: 190) กล่าวว่า อายุของบุคคลเป็นสิ่งที่สัมพันธ์โดยตรงกับการพัฒนาและระดับวุฒิภาวะ โดยในปกติเมื่ออายุมากขึ้น ระดับวุฒิภาวะจะสูงขึ้นตามวัยตามประสบการณ์ที่มากขึ้น ซึ่งความคิดและการกระทำจะปรับเปลี่ยนไปตามวัย ในขณะที่ สมศักดิ์ศรีสันติสุข (2528: 29) กล่าวว่า อายุเป็นปัจจัยที่ทำให้บุคคลมีความแตกต่างกัน ในเรื่องความคิดเห็นและพฤติกรรม เนื่องจากคนในวัยต่าง ๆ กัน ย่อมมีความต้องการที่ต่างกัน ส่วนสมพร อธิติเดชพงศ์ (2530: 74) พบว่า อายุของผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมชนมีความสัมพันธ์ทางบวกกับผลการปฏิบัติงาน อูสาห์ เฟิงพารา (2536: 2) ได้กล่าวว่า อายุมีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของหน่วยงานสาธารณสุข แต่พรรษา ชุมเกษียร (2534: ก) พบว่า อายุของหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชนของโรงพยาบาลชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารงานเวชภัณฑ์ ซึ่งสอดคล้องกับ เขาวเรศ วิสูตร โยธิน (2535: 68) พบว่า อายุ ไม่มีความสัมพันธ์กับอัตราความครอบคลุมของงานบริการสร้างเสริมภูมิคุ้มกัน โรค เช่นเดียวกับ สมควร แบ่งสกุล (2541) ที่พบว่า อายุไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารของหัวหน้าสถานีนามัย ในขณะที่หฤทัย ทบวงษ์ศรี (2540: 84) ได้ศึกษาปัจจัยทางการบริหารที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี โดยอายุที่เพิ่มขึ้นจะทำให้การปฏิบัติงานได้ผลต่ำลง เหตุผลอาจเนื่องมาจากความเสื่อมถอยทางร่างกาย หรืออาจเกิดจากความเบื่อหน่ายต่องานที่ปฏิบัติมานานอย่างซ้ำซากจำเจ ซึ่งก็มีความสอดคล้องกับ อุทัย เลาวีเชียร (2537: 418) ที่กล่าวว่า ในวัยกลางคนประสิทธิภาพในการทำงานจะลดลง อันมีสาเหตุมาจากสภาวะภายในตัวของบุคคลเอง (ความเสื่อมถอยทางด้านชีวภาพ ความไม่มั่นคงทางจิตใจ) และสภาวะแวดล้อม (ความจำเจ ซ้ำซาก และน่าเบื่อหน่าย)

## 8.3 สถานภาพสมรส

สถานภาพสมรสเป็นคุณลักษณะส่วนบุคคลลักษณะหนึ่ง โดยแบ่งเป็น โสด คู่หม้าย หย่า แยกกันอยู่ ทัศนัย ศรีจันทร์ (2528: 68) พบว่าหัวหน้าสถานีนามัยจังหวัดลำปางที่แต่งงานแล้ว มักจะมีครอบครัวพักอยู่ที่สถานีนามัย ทำให้ผลการปฏิบัติงานครอบคลุมเป้าหมายมากขึ้น สอดคล้องกับเพ็ญพิลาส แจ่มดวง (2535: ก) พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์ระดับความสำเร็จของงานบริการอนามัยโรงเรียน ซึ่งตรงกันข้ามกับ ดวงทิพย์ หงส์สมุทร (2531: 49) พบว่าสถานภาพสมรสไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา



และพรรษา ชุมเกษียร (2534: ก) ที่พบว่าสถานภาพสมรสของหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน โรงพยาบาลชุมชนในภาคกลางของประเทศไทยไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารเวชภัณฑ์ ในขณะที่การศึกษาของนิตยา รัศมีรัตน์ (2520: 125-127) พบว่าสถานภาพสมรสของพนักงานวางแผน-ครอบครัว ศูนย์บริการสาธารณสุข สำนักงานอนามัยกรุงเทพฯ มีอิทธิพลต่อความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจและประสิทธิภาพของงาน ในขณะที่ สมควร แบ่งสกุล (2541: ก) ที่พบว่า สถานภาพสมรสไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย

#### 8.4 ระดับการศึกษา

การศึกษาเป็นปัจจัยหนึ่งที่บ่งบอกถึงความเป็นคนดี มีประสิทธิภาพ และสามารถปรับตัวในการเอาชนะสิ่งแวดลอมได้บุคคลที่ได้รับการศึกษาสูงย่อมมีสติปัญญาในการพิจารณาสิ่งต่างๆ อย่างมีเหตุผล มีความเข้าใจเกี่ยวกับสิ่งแวดลอมได้ถูกต้องมากกว่าผู้ที่มีการศึกษาดำ จากการศึกษาของ สาคร ใจพะยอม (2531: 107) พบว่าหัวหน้างานส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชนที่มีวุฒิการศึกษาที่แตกต่างกัน จะมีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านบริการและด้านวิชาการแตกต่างกัน เช่นเดียวกับการศึกษาของ พรทิพย์ อุ่น โกลม (2532: 75) พบว่า วุฒิกการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายสุขภาพิบาลและป้องกันโรค มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ และกองสุขภาพิบาล (2521: 200) พบว่า การศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลมีผลต่อการปฏิบัติงาน แต่จากการศึกษาของ ปลายมาศ ชุนภักดี (2533: 21) พบว่า วุฒิกการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม และพรรษา ชุมเกษียร (2534: ก) พบว่า วุฒิกการศึกษาของหัวหน้าฝ่ายเภสัชกรรมชุมชน โรงพยาบาลของชุมชนในภาคกลางของประเทศไทย ไม่มีความสัมพันธ์กับการบริหารเวชภัณฑ์ เช่นเดียวกับ สมควร แบ่งสกุล (2541) ที่พบว่าระดับการศึกษาไม่มีผลต่อประสิทธิผลของการบริหารงานของหัวหน้าสถานีอนามัย

#### 8.5 การฝึกอบรม

อุทัย หิรัญโต (2532: 15) กล่าวว่า การฝึกอบรมเป็นการพัฒนาความรู้ความสามารถของบุคคลในหน่วยงาน เป็นปัจจัยที่มีผลต่อขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน เป็นการสอนให้คนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงหลักวิทยาการ รวมถึงการปฏิบัติงานที่ถูกต้อง ทันสมัย และเหมาะสม ซึ่งเป็น การเสริมสร้างคุณวุฒิ และสมรรถภาพในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ ในขณะที่ ร่ม ไทร กล้า-สุนทร (2528: 209) กล่าวว่า การฝึกอบรมหมายถึง กรรมวิธีในอันที่จะเพิ่มพูนสมรรถภาพในการทำงานของผู้ปฏิบัติงาน ทั้งด้านความคิด การกระทำ ความสามารถ ความรู้ ความชำนาญ และท่าทีต่าง ๆ การอบรมนอกจากจะมุ่งพัฒนาสมรรถภาพการทำงานของเจ้าหน้าที่แล้ว ยังมีจุดมุ่งหมายที่จะพัฒนาทัศนคติของผู้ปฏิบัติงานให้เป็นไปในทางที่ดี มีกำลังใจ รักงาน มีขวัญในการปฏิบัติงาน และมีความคิดริเริ่มที่จะปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น ซึ่งสอดคล้องกับ ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2532: 2) ที่ว่า

การฝึกอบรมเป็นกระบวนการจัดการเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานให้มากที่สุด โดยมีเป้าหมายให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมสามารถกระทำหรือปฏิบัติในสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานในหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ แต่ปลายมาศ ชุนภักดี (2533: 23) พบว่า การฝึกอบรมไม่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม เช่นเดียวกับ สมควร แบ่งสกุล (2541) ที่พบว่า การฝึกอบรมไม่มีผลต่อประสิทธิผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

#### 8.6 ประสพการณ์ในการทำงาน

สุเมธ ทิพย์ชาติ (2533: 62-65) พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน สมพร อธิติเดช (2530: 56) พบว่า ประสพการณ์ในการทำงานได้แก่ อายุราชการและระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงาน ซึ่งตรงข้ามกับ ศศิวิมล ปุจฉาการ (2534: 81) ที่ว่า ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งของผู้บริหารไม่มีความสัมพันธ์ต่อเนื่องและไม่ต่อเนื่องของโครงการ ผู้นำนักเรียนฝ่ายส่งเสริมอนามัยในเขตภาคกลาง ในขณะที่การศึกษาของ จีรภา ภิญโญทรัพย์ (2532: 61-63) พบว่า ระยะเวลาการทำงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยมีความสัมพันธ์ในทางลบกับผลการวางแผนครอบครัวรายใหม่ ซึ่งขัดแย้งกับ สมควร แบ่งสกุล (2541) ที่พบว่า ประสพการณ์การปฏิบัติงานไม่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

#### 8.7 ความรู้

บุปผา รัศมี และบุญเลิศ เลี้ยวประไพ (2531: 105-110) ศึกษาวิจัยเพื่อประเมินความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุขระดับตำบล โดยใช้วิธีการสังเกตและการใช้แบบสอบถามผลการปฏิบัติงาน รวบรวมจากแบบบันทึกผลการปฏิบัติงานของสถานีนอนามัย โดยให้หัวหน้าสถานีนอนามัยเป็นผู้กรอกผลงานเองกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัย ซึ่งมีตำแหน่งหัวหน้าสถานีนอนามัยและผู้ร่วมงาน จำนวน 98 คน ผลการวิจัยพบว่า ร้อยละ 40 ของกลุ่มหัวหน้าสถานีนอนามัยมีความรู้ ทักษะและทัศนคติในการปฏิบัติงานระดับปานกลาง และพบว่า ผู้มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานนาน 10 ปีขึ้นไป จะทำงานได้ผลงานที่ดี ในขณะที่ผู้มีประสพการณ์ในการปฏิบัติงานนาน 20 ปีขึ้นไป มีผลการปฏิบัติงานต่ำกว่ากลุ่มอื่น ๆ และผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยมีความแตกต่างกันด้วย โดยที่หัวหน้าสถานีนอนามัยส่วนใหญ่มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหารดี

ปวีศรี อินชญาณะ (2541: 123) ศึกษาความรู้ ความคิดเห็น และการประสานงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในการดำเนินงานสาธารณสุขร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 544 คน ใน 14 จังหวัด พบว่า ส่วนใหญ่มีความรู้เกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของ

เจ้าพนักงานและบทบาทหน้าที่ในด้านสาธารณสุขขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในเกณฑ์ที่ควรปรับปรุง

### 8.8 การบริหารงาน

ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2528: 66-67) ศึกษาอิทธิพลของปัจจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าของสถานีอนามัยต่อผลงาน โภชนาการของสถานีอนามัย จังหวัดลำปาง หัวหน้าสถานีอนามัยที่เป็นกลุ่มตัวอย่างจำนวน 52 คน โดยใช้แบบสอบถามและบันทึกผลการปฏิบัติงาน ซึ่งรวบรวมจากแบบรายงาน โภชนาการ เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลกับผลงาน โภชนาการ พบว่า สถานภาพสมรสมีความสัมพันธ์เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน โดยผู้ที่เป็นโสดทำงานได้ผลงานดีแต่ผู้ที่มีครอบครัวจะทำงานได้ดีกว่าเพราะมีปัจจัยด้านที่พักอาศัยมาเข้าร่วมด้วย รายได้ประจำต่อเดือน และประสบการณ์ในการปฏิบัติงานมีความสัมพันธ์กับปริมาณงาน โภชนาการในทางทิศลบ แต่อายุและความรู้ในงานไม่มีผลเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานแต่อย่างใด

สมพร อธิธิเดชพงศ์ (2530) กล่าวว่า ศักยภาพการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยมีข้อบกพร่องหลายด้านเช่น ด้านบุคลากรที่สถานีอนามัยขาดแคลน ขาดแคลนงบประมาณ ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลมีความจำเป็นต้องได้รับการฟื้นฟูความรู้

สถาบันวิจัยโภชนาการ มหาวิทยาลัยมหิดล และสำนักงานคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน กระทรวงสาธารณสุข (2531: 21-59) ศึกษาการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลพบว่า ความสามารถในการปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน หากเจ้าหน้าที่ที่มีความสามารถในการปฏิบัติงานดี ผลงานจะดีด้วย ขณะที่พบว่าเจ้าหน้าที่สาธารณสุขมีปัญหาในการปฏิบัติงาน เนื่องจากขาดความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน ทำให้ผลการปฏิบัติงานไม่บรรลุผลสำเร็จเท่าที่ควร

วรเดช จันทรศร (2532 : 104-121) ได้ทำการวิจัยเรื่อง การบริหารเพื่อพัฒนากระทรวงสาธารณสุข โดยใช้แบบสอบถามผู้บริหารระดับส่วนกลางและจังหวัด เปรียบเทียบเป็นรายภาค เปรียบเทียบในแต่ละระดับของหน่วยงานบริหาร จากส่วนกลางถึงสถานีอนามัย รวมทั้งการสัมภาษณ์ทางลึกจากผู้บริหารในแต่ละระดับ สรุปผลการศึกษา ดังนี้

1. ด้านทรัพยากรบุคคล พบว่ามีการขาดแคลนกำลังคนในทุกภาคทุกหน่วยงาน โดยเฉพาะส่วนของสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและสถานีอนามัยมีการขาดแคลนกำลังคนสูงถึงร้อยละ 85.4 และร้อยละ 82.1 ตามลำดับ และจากการเปรียบเทียบการศึกษาในด้านต่าง ๆ ในทุกสถานีอนามัยแต่ละระดับ พบว่าบุคลากรที่มีการปฏิบัติงานในสถานีอนามัย ด้านขวัญและกำลังใจ

โอกาสก้าวหน้า สัดส่วนของการนำบุคลากรไปใช้ประโยชน์ เงื่อนไขเวลาของการนำบุคลากรไปใช้ว่าจะสอดคล้องกับปัญหาหรือไม่นั้นทุกอย่างที่กล่าวมาแล้วนั้น ต่ำกว่าในทุกระดับ และผู้วิจัยย้ำว่า จุลวิฤทธิของการบริหารงานบุคคลของกระทรวงสาธารณสุขอยู่ที่ระดับอำเภอและตำบล

2. ด้านงบประมาณ พบว่า ในทุกระดับไม่เพียงพอ ด้านสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณในแต่ละระดับ พบว่าในระดับอำเภอและตำบลไม่ได้สัดส่วนมากกว่าหน่วยงานอื่นในทุกระดับความคิดเห็นด้านการใช้งบประมาณระเบียบการใช้จ่ายเงินที่มีอยู่ในปัจจุบัน สัดส่วนการใช้งบประมาณนั้นมีความเหมาะสมและไม่เหมาะสมใกล้เคียงกัน

3. ด้านวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ที่มีอยู่ในหน่วยงานนั้น เมื่อเปรียบเทียบเป็นรายหน่วยงานแล้ว พบว่าด้านความเพียงพอแล้ว สำนักงานสาธารณสุขอำเภอและสถานีอนามัยมีการขาดแคลนมากที่สุด รวมทั้งปัญหาด้านคุณภาพ การซ่อมแซมและหน่วยงานต่าง ๆ มักไม่ให้ความร่วมมือในการแบ่งวัสดุอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงาน

ไพเราะห์ ไตรตลันันท์ (2534: 92-103) ทำการศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยจังหวัดฉะเชิงเทรา โดยใช้แบบสอบถามเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลจำนวน 208 คน สรุปผลการศึกษาได้ ดังนี้

1. ปัจจัยด้านลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง อายุเฉลี่ย 30.8 ปี อายุราชการเฉลี่ย 9.3 ปี สถานภาพสมรสคู่ ส่วนใหญ่จบหลักสูตรประกาศนียบัตรพยาบาล ผดุงครรภ์และอนามัย และมีรายได้ไม่พอรายจ่าย

2. ปัจจัยด้านทรัพยากรการบริหารสถานีอนามัย ส่วนใหญ่มีบุคลากร 3 คน ไม่ได้รับงบประมาณ สำหรับงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม ร้อยละ 60.8 ด้านวัสดุอุปกรณ์ สุขาภิบาลที่ใช้ในชุมชนได้รับเพียงร้อยละ 34.8

3. ปัจจัยด้านการดำเนินงาน พบว่า เจ้าหน้าที่สถานีอนามัยมีหมู่บ้านรับผิดชอบเฉลี่ย 3.8 หมู่บ้านต่อคน ได้รับการนิเทศงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม เฉลี่ย 1.6 ครั้งต่อปี ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ พบว่าปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับปริมาณงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม คือ ทรัพยากรการบริหาร ความพึงพอใจในงาน การมีส่วนร่วมของชุมชน ฐานะทางเศรษฐกิจของชุมชน การตั้งบ้านเรือนของชุมชน และการคมนาคม ส่วนปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับคุณภาพงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม คือ ปัจจัยลักษณะส่วนบุคคลของเจ้าหน้าที่ของสถานีอนามัย ปัจจัยทรัพยากรการบริหาร และปัจจัยด้านการดำเนินงานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อม เช่น ความพึงพอใจในงาน ความสำเร็จของงาน และความก้าวหน้าในงานที่ทำ

ยอดเยี่ยม แสงรัตนกุล (2535: ก-ข) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรของหัวหน้าสถานีอนามัยในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานในพื้นที่สาธารณสุขเขต 1

เมื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะชุมชนและองค์ประกอบการปฏิบัติงาน และปัญหาและอุปสรรคในการบริหารทรัพยากร กลุ่มตัวอย่างคือ หัวหน้าสถานีนอนามัย 463 คนพบว่า ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนอนามัย เกี่ยวกับความสามารถของตนเองในการบริหารทรัพยากรแต่ละประเภท และการวางแผนการบริหารบุคคลอยู่ในระดับต่ำ การดำเนินงานการประเมินผล และการบริหารบุคลากรรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง สำหรับการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานด้านงาน โภชนาการมีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาเป็นการอนามัยแม่และเด็ก และงานสุขาภิบาล ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากร ด้านการวางแผน การดำเนินงาน และประเมินผลเกี่ยวกับบุคลากร งบประมาณ และวัสดุอุปกรณ์ กับผลการดำเนินงานด้านสาธารณสุขมูลฐาน พบว่า งานรักษาพยาบาล งานโภชนาการ งานสุขาภิบาล งานอนามัยแม่และเด็ก ทุกด้านมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เชิงบวก โดยมีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

นรินทร์ สังข์รักษา (2536) ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีนอนามัยในภาคกลางพบว่า การนิเทศงานของระดับอำเภอ การประสานงานกับหน่วยงานอื่น การจูงใจด้านการทำงาน ผลประโยชน์ตอบแทน และสัมพันธภาพของเจ้าหน้าที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีนอนามัย ส่วนปัจจัยอื่น ๆ เช่น ลักษณะทางประชากร ประสบการณ์การทำงาน จำนวนบุคลากร และการนิเทศงานของระดับจังหวัด ไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ภคินี ศรีสารคาม (2538) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จังหวัดมหาสารคาม พบว่า องค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการบริหารจัดการรวมทุกด้าน ได้แก่ เพศ โดยที่เพศชายจะมีความสามารถในการบริหารจัดการมากกว่าเพศหญิง และเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลส่วนใหญ่ ร้อยละ 77.10 ประเมินความสามารถในการบริหารจัดการตนเองอยู่ในระดับปานกลาง

ประกอบ จันทมูล และประวัติ บุญโกมุท (2539) ได้ศึกษาอิทธิพลของภาวะผู้นำที่มีต่อประสิทธิผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า หัวหน้าสถานีนอนามัยที่มีความอาวุโสด้านอายุราชการ และระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในสถานีนอนามัยมานาน ส่วนใหญ่มักจะแปรเปลี่ยนเป็นหัวหน้าสถานีนอนามัยที่มีประสิทธิภาพต่ำ

บุษนา มุ่งสมศรี (2539) ได้ศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบล ในจังหวัดชัยภูมิ พบว่า ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับ

ประสิทธิผลการปฏิบัติงาน ได้แก่ ปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคล ประกอบด้วย อายุ สถานภาพสมรส ประสบการณ์ในการทำงาน ระดับตำแหน่ง และลักษณะของตำแหน่งที่ปฏิบัติ

กัญหา ชันทกสิกรรม (2540) ศึกษาความสามารถในการบริหารจัดการการดำเนินงานพัฒนาสถานีอนามัยของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า หัวหน้าสถานีอนามัย ประเมินความสามารถในการบริหารจัดการรวมทุกด้านของตนเองอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนองค์ประกอบที่มีความสัมพันธ์ กับความสามารถในการบริหารจัดการรวมทุกด้าน ได้แก่ การได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่ม เบียดเบียนจากการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ความเพียงพอของวัสดุอุปกรณ์ และจำนวนครั้งที่ได้รับการนิเทศงานจากจังหวัด โดยมีข้อเสนอแนะจากการวิจัย คือ ควรจัดสรรวัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และการสนับสนุนจำนวนบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานในระดับสถานีอนามัย พร้อมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรที่ปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรมและส่งเสริมสนับสนุนเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานีอนามัยให้มีการศึกษาจนจบระดับปริญญาตรีทุกคน และควรมีการนิเทศงานและติดตามการดำเนินงานของสถานีอนามัยในด้านบริหาร ด้านบริการ และด้านวิชาการอย่างสม่ำเสมอ

หฤทัย ทบงศ์ศรี (2540) ได้ศึกษาปัจจัยการบริหารจัดการที่มีผลต่อการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็ก ของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดขอนแก่น พบว่าปัจจัยด้านการบริหาร ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก และการควบคุม ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็ก การบริหารงานบุคคล พบว่า จำนวนบุคลากรไม่ครบตามกรอบ การอำนวยความสะดวก พบว่าส่วนใหญ่ไม่ได้รับความร่วมมือจากเพื่อนร่วมงานในการประสานงาน และไม่ได้รับมอบหมายงาน ส่วนการควบคุม พบว่า ขาดการติดตามประเมินผลการนิเทศงาน และขาดการประสานงานในการนิเทศงาน

ทัศนีย์ วชิร โกวิทช์ (2541) ได้ศึกษาบทบาททางการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัย ในจังหวัดขอนแก่น พบว่า โดยภาพรวมระดับบทบาททางการบริหารของหัวหน้าสถานีอนามัยมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก บทบาทในการผลิต บทบาทในการประสานงานมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบทบาทในการประสานงานและการกำกับดูแลมีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับต่ำสุด

ศรารุณี หงิมห้วง (2542: 99) ศึกษาปัจจัยการบริหารที่มีต่อประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดสุพรรณบุรี พบว่า การบริหารงานบุคคล และการอำนวยความสะดวกของหัวหน้าสถานีอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลการดำเนินงานสาธารณสุขของสถานีอนามัย

อรรถรยา ภูมิศรีแก้ว (2542: 79) ได้ศึกษาเปรียบเทียบการบริหารงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีนามัย ในการป้องกันและควบคุมโรคอุจจาระร่วง เขต 6 พบว่าการบริหารงานบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคอุจจาระร่วง

สุภรณ์ ชุมพลวงศ์ (2543: 46) ได้ศึกษาความต้องการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ศักยภาพทางด้านบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบริการ และด้านการสนับสนุนงานสาธารณสุขมูลฐาน มีข้อบกพร่องในหลายด้าน เช่น ด้านบุคลากรในสถานีนามัยขาดแคลนงบประมาณที่ไม่เพียงพอ ขาดความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน ขาดการพัฒนาศักยภาพ ปัญหาที่พบด้านบริหาร คือ ขาดความหนักแน่นและการยอมรับการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานด้านบริหารที่มีผลงานมาก คือ การเปิดโอกาสให้เพื่อนร่วมงานมีส่วนร่วมตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ความต้องการด้านการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพของหัวหน้าสถานีนามัยสูงสุด 3 อันดับแรก ได้แก่ ด้านการส่งเสริมพัฒนาบุคลากร การฝึกอบรม และการสร้างทีมงาน

สุพร พลเสวีนันท์ (2544) ได้ศึกษารูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากรสาธารณสุขทางด้านการบริหารของกระทรวงสาธารณสุข โดยศึกษาในผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุข ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนากำลังคนของกระทรวงสาธารณสุข 128 คน พบว่ารูปแบบสำหรับการพัฒนาบุคลากรทางด้านการบริหาร ซึ่งใช้รูปแบบการอบรมนอกสถานที่ปฏิบัติงาน ในภาพรวมสามารถตอบสนองนโยบายกระทรวงสาธารณสุขในระดับปานกลางถึงระดับมาก ส่วนรูปแบบที่ควรใช้ในการพัฒนาบุคลากร กลุ่มนักบริหารสาธารณสุขระดับสูงระดับกลาง และระดับต้น ในภาพรวมพบว่า ควรจะใช้รูปแบบการอบรมนอกสถานที่ปฏิบัติงาน โดยมีความเป็นไปได้ในการดำเนินการอบรมศักยภาพของหน่วยงาน และลักษณะของวิชาการเป็นเหตุผลสนับสนุน

สัจญา แก้วลาน (2546) ได้ศึกษาแบบภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดร้อยเอ็ด พบว่า ผลการปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารในภาพรวมอยู่ในระดับสูง ส่วนความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับการปฏิบัติงานในหน้าที่บริหารของหัวหน้าสถานีนามัยในภาพรวมไม่มีความสัมพันธ์กัน ส่วนปัญหาและอุปสรรคของการปฏิบัติงานทางด้านการบริหารตามความเห็นของผู้ได้บังคับบัญชา ของหัวหน้าสถานีนามัย ซึ่งในแต่ละแบบ ภาวะผู้นำมีปัญหาดแตกต่างกันเล็กน้อย แต่เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่ามีปัญหาด้านการบริหารงานบุคคลมากที่สุด รองลงมาเป็นการงบประมาณ และการบันทึกรายงานตามลำดับ

จากการทบทวนแนวคิด ทฤษฎี และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับผลการปฏิบัติงานของสถานีนามัยของหัวหน้าสถานีนามัย พบว่ามีตัวแปรที่น่าจะมีความสัมพันธ์หรือเกี่ยวข้องหลาย ๆ ปัจจัยด้วยกัน ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษาถึงปัจจัยในด้านลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนามัย ภาระงานที่รับผิดชอบ การบริหารทรัพยากรสาธารณสุขในเรื่องความรู้ความสามารถ และการได้รับการสนับสนุน ติดตาม/นิเทศงาน ความพึงพอใจในงาน ซึ่งประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจ และปัจจัยค้ำจุน ว่ามีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดอุทัยธานีหรือไม่ อย่างไร



## บทที่ 3

### วิธีดำเนินการวิจัย

#### 1. รูปแบบการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) แบบศึกษาภาคตัดขวาง (Cross-sectional Study) โดยใช้แบบสอบถามเป็นเครื่องมือในการสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยที่มีสัมพันธ์ต่อผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย ในการพัฒนางานด้านสาธารณสุขของจังหวัดอุทัยธานี

#### 2. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้คือ หัวหน้าสถานีนามัย หรือผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย หรือผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีนามัยทุกคน ที่ปฏิบัติงานในสถานีนามัย จังหวัดอุทัยธานี จำนวน 90 คน

#### 3. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น โดยการศึกษาจากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย โดยให้หัวหน้าสถานีนามัย หรือผู้รักษาการในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย หรือผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีนามัย เป็นผู้ตอบตามความเป็นจริง ตามความคิดเห็นของตนเอง (ประเมินตนเอง) โดยแบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

**ตอนที่ 1** คำถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าสถานีนอมาัย ประกอบด้วย  
**2 ส่วน** ดังนี้

**1.1 ลักษณะส่วนบุคคล** ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด จำนวน 7 ข้อ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ ระดับการศึกษา สถานภาพสมรส ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และ ประสบการณ์การอบรมหลักสูตรด้านการบริหาร

**1.2 ข้อมูลภาระงาน** ประกอบด้วยคำถามแบบปลายปิด จำนวน 6 ข้อ ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ จำนวน อสม. จำนวนผู้รับบริการ จำนวนประชากร จำนวนหลังคาเรือน และจำนวน หมู่บ้าน

**ตอนที่ 2** คำถามเกี่ยวกับระดับความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข  
 ของหัวหน้าสถานีนอมาัย ประกอบด้วย **2 ส่วน** ดังนี้

**2.1 ระดับความคิดเห็นด้านความรู้และความสามารถในการบริหารทรัพยากร  
 สาธารณสุข**

**2.1.1 เนื้อหาของแบบสอบถาม** เป็นแบบสอบถามประกอบด้วยคำถาม จำนวน 20 ข้อ ซึ่งมีเนื้อหา ดังนี้

1. ความรู้เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร จำนวน 5 ข้อ
2. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด จำนวน 5 ข้อ
3. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรให้สอดคล้องกับ  
 ปัญหาสุขภาพของประชาชน จำนวน 5 ข้อ
4. ความสามารถในการบริหารทรัพยากรให้เกิดความปลอดภัย  
 แก่ผู้รับบริการได้ จำนวน 5 ข้อ

**2.1.2 วิธีการตอบแบบสอบถาม** ให้ตอบแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด ( 5 คะแนน ) มาก ( 4 คะแนน ) ปานกลาง ( 3 คะแนน ) น้อย ( 2 คะแนน ) และน้อยที่สุดหรือต้องการ ได้รับเพิ่มเติม ( 1 คะแนน )

## 2.2 ระดับความคิดเห็นด้านการได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงาน ทรัพยากรสาธารณสุข

2.2.1 เนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่ประกอบด้วยคำถาม จำนวน 10 ข้อ ซึ่งมีเนื้อหา ดังนี้

1. การได้รับการสนับสนุนทรัพยากรอย่างพอเพียง เหมาะสม และทันต่อเหตุการณ์  
จำนวน 5 ข้อ
2. การได้รับการนิเทศ/ติดตามทรัพยากรสาธารณสุข  
จำนวน 5 ข้อ

2.2.2 วิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ตอบแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด ( 5 คะแนน ) มาก ( 4 คะแนน ) ปานกลาง ( 3 คะแนน ) น้อย ( 2 คะแนน ) และน้อยที่สุดหรือต้องการได้รับเพิ่มเติม ( 1 คะแนน )

2.3 การแปลผลของการวัดระดับความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนน ดังนี้

|                            |           |           |
|----------------------------|-----------|-----------|
| ความคิดเห็นระดับน้อยที่สุด | ช่วงคะแนน | 1.00-1.59 |
| ความคิดเห็นระดับน้อย       | ช่วงคะแนน | 1.60-2.59 |
| ความคิดเห็นระดับปานกลาง    | ช่วงคะแนน | 2.60-3.59 |
| ความคิดเห็นระดับมาก        | ช่วงคะแนน | 3.60-4.59 |
| ความคิดเห็นระดับมากที่สุด  | ช่วงคะแนน | 4.60-5.00 |

เพื่อความถูกต้องตามหลักวิชาการทางด้านสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงแบ่งระดับความคิดเห็นในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข เป็น 2 ระดับ ดังนี้

|                         |           |           |
|-------------------------|-----------|-----------|
| ความคิดเห็นระดับปานกลาง | ช่วงคะแนน | 1.00-3.59 |
| ความคิดเห็นระดับมาก     | ช่วงคะแนน | 3.60-5.00 |

## ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับระดับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีอนามัย

3.1 เนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามที่มีเนื้อหาโดยประยุกต์ใช้ตามทฤษฎีสองปัจจัยของเฟรดเดอริก เฮอริซเบิร์ก ที่ประกอบด้วยองค์ประกอบด้านปัจจัยจูงใจ และด้านปัจจัยค้ำจุน รวม 12 องค์ประกอบ จำนวน 37 ข้อ ลักษณะข้อความทางบวกทั้งหมด ซึ่งมีเนื้อหา ดังนี้

|              |                          |                                 |
|--------------|--------------------------|---------------------------------|
| ปัจจัยจูงใจ  | 1. การยอมรับนับถือ       | จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-5   |
|              | 2. ความก้าวหน้า          | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 6-8   |
|              | 3. ความรับผิดชอบ         | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 9-11  |
|              | 4. ความสำเร็จของงาน      | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12-14 |
|              | 5. ลักษณะงาน             | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 15-17 |
| ปัจจัยค้ำจุน | 1. การปกครองบังคับบัญชา  | จำนวน 4 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 1-4   |
|              | 2. สัมพันธภาพในการทำงาน  | จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 5-6   |
|              | 3. สภาพการทำงาน          | จำนวน 5 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 7-11  |
|              | 4. เงินเดือนและค่าตอบแทน | จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 12-13 |
|              | 5. ความมั่นคงในงาน       | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 14-16 |
|              | 6. นโยบายและการบริหาร    | จำนวน 3 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 17-19 |
|              | 7. ความร่วมมือของประชาชน | จำนวน 2 ข้อ ได้แก่ ข้อที่ 20-21 |

3.2 วิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ตอบแบบสอบถามตามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ จากมากที่สุด ( 5 คะแนน ) มาก ( 4 คะแนน ) ปานกลาง ( 3 คะแนน ) น้อย ( 2 คะแนน ) และน้อยที่สุดหรือต้องการได้รับเพิ่มเติม ( 1 คะแนน ) ตามแนวคิดของ ลิเคอร์ท์ (Likert Scale)

3.3 การแปลผลของการวัดความพึงพอใจในงาน จะแบ่งออกเป็น 5 ระดับ โดยใช้เกณฑ์คะแนน ดังนี้

|                                 |           |           |
|---------------------------------|-----------|-----------|
| ความพึงพอใจในงานระดับน้อยที่สุด | ช่วงคะแนน | 1.00-1.59 |
| ความพึงพอใจในงานระดับน้อย       | ช่วงคะแนน | 1.60-2.59 |
| ความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง    | ช่วงคะแนน | 2.60-3.59 |
| ความพึงพอใจในงานระดับมาก        | ช่วงคะแนน | 3.60-4.59 |
| ความพึงพอใจในงานระดับมากที่สุด  | ช่วงคะแนน | 4.60-5.00 |

เพื่อความถูกต้องตามหลักวิชาการทางด้านสถิติในการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยจึงแบ่งระดับความพึงพอใจในงาน เป็น 2 ระดับ ดังนี้

|                              |           |           |
|------------------------------|-----------|-----------|
| ความพึงพอใจในงานระดับปานกลาง | ช่วงคะแนน | 1.00-3.59 |
| ความพึงพอใจในงานระดับมาก     | ช่วงคะแนน | 3.60-5.00 |

## ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของหัวหน้าสถานีนอมนัย

4.1 เนื้อหาของแบบสอบถาม เป็นแบบสอบถามแบบปลายเปิด ที่ประกอบด้วย  
ข้อคำถาม จำนวน 2 ข้อ ซึ่งมีเนื้อหา ดังนี้

1. ปัญหาและอุปสรรค
2. ข้อเสนอแนะ

4.2 วิธีการตอบแบบสอบถาม ให้ผู้ตอบแบบสอบถามเขียนคำตอบได้อย่างเสรี โดย  
เรียบเรียงตามแนวความคิดของตนเอง

## 4. การทดสอบคุณภาพของเครื่องมือ

4.1 การหาความตรงของเนื้อหา (Content Validity) โดยนำแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้าง  
ขึ้น ปรึกษาคณาจารย์ที่ปรึกษา และผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 3 ท่าน (ดังรายนามตามภาคผนวก) เพื่อ  
ตรวจสอบความสอดคล้อง เหมาะสม และความสมบูรณ์ของเนื้อหา กับข้อมูลการวิจัยที่ต้องการ  
ศึกษาจากตัวอย่าง รวมถึงความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไข  
ให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น และให้อาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความสมบูรณ์อีกครั้ง  
ก่อนนำไปหาความเที่ยง

4.2 การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบและ  
ปรับปรุง แก้ไข โดยคณาจารย์ที่ปรึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิ แล้วนำไปทดลองใช้กับกลุ่มตัวอย่างที่มี  
ลักษณะคล้ายคลึงกับประชากรที่ศึกษา คือ หัวหน้าสถานีนอมนัย ในจังหวัดนครสวรรค์ จำนวน 34  
คน เพื่อหาความบกพร่องของแบบสอบถาม และนำแบบสอบถามมาวิเคราะห์หาความเที่ยง โดยวิธี  
หาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา ของครอนบาค (Coefficient Alpha Cronbach Method) ประมวลด้วย  
โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ได้ค่าความเที่ยง ดังนี้

4.2.1 ปัจจัยทรัพยากรสาธารณสุข ได้ค่าความเที่ยง 0.948

4.2.2 ปัจจัยจิตใจ ได้ค่าความเที่ยง 0.889

4.2.3 ปัจจัยค่าเงิน ได้ค่าความเที่ยง 0.873

โดยภาพรวมแบบสอบถามทั้งฉบับมีค่าความเที่ยง 0.956

## 5. วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

- 1) ทำหนังสือถึงนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี เพื่อขออนุญาต ศึกษาวิจัยครั้งนี้
- 2) ประสานงานกับสาธารณสุขอำเภอ โดยการทำหนังสือขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
- 3) จัดทำบัญชีรายชื่อหัวหน้าสถานีนามัยทุกแห่ง และผู้ประสานงานในระดับอำเภอ (ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอ) เพื่อจ่ายแบบสอบถาม
- 4) ส่งแบบสอบถามให้แก่หัวหน้าสถานีนามัยทุกแห่ง โดยผ่านผู้ประสานงานระดับอำเภอเพื่อทำหน้าที่แจกจ่ายแบบสอบถามให้แก่หัวหน้าสถานีนามัยเป็นผู้ตอบด้วยตนเอง
- 5) ติดต่อประสานงานกับผู้ประสานงานระดับอำเภอในกรณีเก็บรวบรวมแบบสอบถาม
- 6) ตรวจสอบความครบถ้วน ถูกต้องของแบบสอบถาม

## 6. การประมวลผลข้อมูล

การศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป ในการวิเคราะห์ข้อมูล ซึ่งมีขั้นตอน ดังต่อไปนี้

- 1) สร้างคู่มือลงรหัส
- 2) ให้รหัสข้อมูลและลงรหัส ในแบบฟอร์ม
- 3) ป้อนและบันทึกข้อมูลเข้าโปรแกรมคอมพิวเตอร์
- 4) วิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูป

## 7. การวิเคราะห์ข้อมูล

7.1 สถิติพรรณนา ใช้สถิติพื้นฐาน ได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบน-มาตรฐาน ในการพรรณาลักษณะประชากร ภาระงานของหัวหน้าสถานีนามัย องค์ประกอบของระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้และความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข การได้รับการ

สนับสนุน ติดตาม/นิเทศงานในด้านทรัพยากรสาธารณสุข ตลอดจนระดับความพึงพอใจในงาน ทั้งในด้านปัจจัยเชิงใจ และปัจจัยค้ำจุนของหัวหน้าสถานีนอมนามัย

**7.2 สถิติวิเคราะห์** หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ที่กำหนดกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมนามัย สำหรับข้อมูลที่มีระดับการวัดในมาตรานามบัญญัติ (Nominal Scale) ใช้การทดสอบ ไคว์-สแควร์ (Chi-square test) และบอกระดับความสัมพันธ์โดยใช้ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของคราเมอร์ (Cramer's *V*) แบ่งระดับได้ ดังนี้

|               |                               |         |
|---------------|-------------------------------|---------|
| น้อยกว่า 0.01 | มีค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ | น้อย    |
| 0.01-0.30     | มีค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ | ปานกลาง |
| มากกว่า 0.30  | มีค่าระดับความสัมพันธ์เท่ากับ | มาก     |

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดอุทัยธานี นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูล แบ่งเป็น 6 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าสถานีนอนามัย
2. ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีนอนามัย
3. ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย
4. ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย
5. ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย
6. ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

#### ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าสถานีนอนามัย ประกอบด้วย ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล และ ข้อมูลด้านภาระงาน

##### 1.1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ตารางที่ 4.1 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามลักษณะส่วนบุคคล

|     | ลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน | ร้อยละ |
|-----|-----------------|-------|--------|
| เพศ |                 |       |        |
|     | ชาย             | 55    | 61.1   |
|     | หญิง            | 35    | 38.9   |



ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล   | จำนวน | ร้อยละ |
|---|-------|--------|
| <b>อายุ</b>   |       |        |
| ไม่เกิน 40 ปี   | 41    | 45.6   |
| 41-50 ปี  | 36    | 40.0   |
| มากกว่า 50 ปี   | 13    | 14.4   |
| ต่ำสุด= 29 ปี สูงสุด= 59 ปี เฉลี่ย= 41.73 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 8.27 |       |        |
| <b>อายุราชการ</b>   |       |        |
| ไม่เกิน 10 ปี   | 11    | 12.2   |
| 11-20 ปี  | 38    | 42.2   |
| 21-30 ปี  | 31    | 34.5   |
| มากกว่า 30 ปี   | 10    | 11.1   |
| ต่ำสุด= 9 ปี สูงสุด= 39 ปี เฉลี่ย = 20.11 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 8.18 |       |        |
| <b>ระดับการศึกษา</b>  |       |        |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี  | 22    | 24.4   |
| ปริญญาตรี   | 63    | 70.0   |
| ปริญญาโทหรือสูงกว่า   | 5     | 5.6    |
| <b>สถานภาพสมรส</b>  |       |        |
| โสด   | 15    | 16.7   |
| คู่   | 66    | 73.3   |
| หม้าย/หย่า/ร้าง   | 9     | 10.0   |

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

| ลักษณะส่วนบุคคล  | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| <b>ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง</b>  |       |        |
| ไม่เกิน 5 ปี   | 45    | 50.0   |
| 6-10 ปี  | 15    | 16.7   |
| 11-15 ปี   | 13    | 14.4   |
| 16-20 ปี   | 7     | 7.8    |
| มากกว่า 20 ปี  | 10    | 11.1   |
| ต่ำสุด= 1 ปี สูงสุด= 37 ปี เฉลี่ย = 8.99 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 8.76 |       |        |
| <b>ประสบการณ์การได้รับการอบรมหลักสูตรด้านบริหาร</b>                    |       |        |
| ได้รับ   | 49    | 54.4   |
| ไม่ได้รับ  | 41    | 45.6   |
| ต่ำสุด= 1 ปี สูงสุด= 37 ปี เฉลี่ย = 8.99 ปี ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 8.76 |       |        |

จากตารางที่ 4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีอนามัยพบว่า

**เพศ** หัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดอุทัยธานีที่ศึกษาทั้งหมด 90 คน เป็นชาย 55 คน เท่ากับร้อยละ 61.1 และหญิง 35 คน เท่ากับร้อยละ 38.9

**อายุ** หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีอายุไม่เกิน 40 ปี มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 45.6 รองลงมาอายุ 41-50 ปี ร้อยละ 40.0 นอกนั้นอายุมากกว่า 50 ปีขึ้นไป ร้อยละ 14.4 อายุเฉลี่ย 41.43 ปี

**อายุราชการ** หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีอายุราชการ 11-20 ปี มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 42.2 รองลงมาอายุราชการ 21-30 ปี ร้อยละ 34.5 นอกนั้นไม่เกิน 10 ปี และมากกว่า 30 ปี เท่ากับร้อยละ 12.2 และร้อยละ 11.1 ตามลำดับ อายุราชการเฉลี่ย 20.11 ปี

**ระดับการศึกษา** หัวหน้าสถานีอนามัยส่วนใหญ่จบปริญญาตรี เท่ากับร้อยละ 70.0 นอกนั้นต่ำกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 24.4 และปริญญาตรีขึ้นไป ร้อยละ 5.6

สถานภาพสมรส หัวหน้าสถานีนอนามัยส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรสคู่ ร้อยละ 73.3 นอกนั้นเป็นโสด ร้อยละ 16.7 และหม้าย/หย่า/ร้าง ร้อยละ 10.0

ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง หัวหน้าสถานีนอนามัยที่ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 50.0 รองลงมาดำรงตำแหน่ง 6-10 ปี ร้อยละ 16.7 นอกนั้น 11-15 ปี มากกว่า 20 ปี และ 16-20 ปี เท่ากับร้อยละ 14.4 ร้อยละ 11.1 และร้อยละ 7.8 ตามลำดับ ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งเฉลี่ย 8.99 ปี

ประสบการณ์การได้รับการอบรมหลักสูตรด้านบริหาร หัวหน้าสถานีนอนามัยที่ได้รับการอบรมหลักสูตรด้านบริหารมีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับร้อยละ 54.4 และไม่ได้รับการอบรม ร้อยละ 45.6

โดยสรุป ลักษณะส่วนบุคคลของหัวหน้าสถานีนอนามัยมีดังนี้ ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 61.1) มีอายุไม่เกิน 40 ปี (ร้อยละ 45.6) อายุราชการระหว่าง 11-20 ปี (ร้อยละ 42.2) จบการศึกษาระดับปริญญาตรี (ร้อยละ 70.0) สถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 73.3) ดำรงตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 50.0) และได้รับการอบรมหลักสูตรด้านบริหาร (ร้อยละ 54.4)

## 1.2 ข้อมูลด้านภาระงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ตารางที่ 4.2 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดอุทัยธานี จำแนกตามข้อมูลด้านภาระงาน

| ภาระงาน/ความรับผิดชอบ  | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| <b>จำนวนเจ้าหน้าที่</b>  |       |        |
| 1-2 คน   | 52    | 57.8   |
| 3 คน   | 22    | 24.4   |
| ตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป   | 16    | 17.8   |
| ต่ำสุด= 1 คน สูงสุด= 6 คน เฉลี่ย= 2.61 คน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= .90      |       |        |
| <b>จำนวนเจ้าหน้าที่ : อสม.</b>   |       |        |
| ไม่เกิน 20 คน  | 48    | 53.3   |
| ตั้งแต่ 21 คนขึ้นไป  | 42    | 46.7   |
| ต่ำสุด= 5 คน สูงสุด=77 คน เฉลี่ย = 22.49 คน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน = 10.62 |       |        |

## ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

| ภาระงาน/ความรับผิดชอบ  | จำนวน | ร้อยละ |
|--|-------|--------|
| <b>จำนวนเจ้าหน้าที่ : ผู้รับบริการที่สถานีอนามัย (ครั้ง/เดือน)</b>                   |       |        |
| ไม่เกิน 200 ครั้ง  | 64    | 71.1   |
| ตั้งแต่ 201 ครั้งขึ้นไป  | 26    | 28.9   |
| ต่ำสุด= 56 ครั้ง สูงสุด= 625 ครั้ง เฉลี่ย= 226.21 ครั้ง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 132.06 |       |        |
| <b>จำนวนเจ้าหน้าที่ : ประชากร</b>  |       |        |
| ไม่เกิน 750 คน   | 21    | 23.3   |
| ตั้งแต่ 751 คนขึ้นไป   | 69    | 76.7   |
| ต่ำสุด= 220 คน สูงสุด= 2,372 คน เฉลี่ย= 1,143.44 คน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 483.59     |       |        |
| <b>จำนวนเจ้าหน้าที่ : หลังคาเรือนที่รับผิดชอบ</b>                                    |       |        |
| ไม่เกิน 250 หลังคาเรือน  | 39    | 43.3   |
| ตั้งแต่ 251 หลังคาเรือนเป็นต้นไป   | 51    | 56.7   |
| ต่ำสุด= 49 หลัง สูงสุด = 775 หลัง เฉลี่ย = 286.55 หลัง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 139.52  |       |        |
| <b>จำนวนเจ้าหน้าที่ : หมู่บ้านที่รับผิดชอบ</b>                                       |       |        |
| ไม่เกิน 5 หมู่บ้าน   | 69    | 76.7   |
| ตั้งแต่ 6 หมู่บ้านขึ้นไป   | 21    | 23.3   |
| ต่ำสุด = .5 หมู่ สูงสุด = 7 หมู่ เฉลี่ย = 2.60 หมู่ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน= 1.14       |       |        |

จากตารางที่ 4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าสถานีอนามัย พบว่า

**จำนวนเจ้าหน้าที่** หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน 1-2 คน มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับ ร้อยละ 57.8 รองลงมา มี 3 คน ร้อยละ 24.4 และตั้งแต่ 4 คนขึ้นไป ร้อยละ 17.8 เฉลี่ย 2.61 คนต่อสถานีอนามัย

**จำนวนเจ้าหน้าที่ : อสม.** หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีอัตราส่วนจำนวนเจ้าหน้าที่ : อสม. รับผิดชอบ ไม่เกิน 20 คน และตั้งแต่ 20 คนขึ้นไป มีสัดส่วนสูงใกล้เคียงกัน เท่ากับ ร้อยละ 53.3 และร้อยละ 46.7 เฉลี่ย อสม. 22.49 คนต่อเจ้าหน้าที่ 1 คน

**จำนวนเจ้าหน้าที่ : ผู้รับบริการที่สถานีอนามัย (ครั้ง/เดือน)** หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีอัตราส่วนจำนวนเจ้าหน้าที่ : ผู้รับบริการที่สถานีอนามัย ส่วนใหญ่ไม่เกิน 200 ครั้งต่อเดือน เท่ากับ ร้อยละ 71.1 รองลงมาตั้งแต่ 201 ครั้งต่อเดือนขึ้นไป ร้อยละ 28.9 เฉลี่ยผู้รับบริการ 226.21 ครั้ง/เดือนต่อเจ้าหน้าที่ 1 คน

**จำนวนเจ้าหน้าที่ : ประชากร** หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีอัตราส่วนจำนวนเจ้าหน้าที่ : ประชากร ส่วนใหญ่รับผิดชอบประชากร ตั้งแต่ 751 คนขึ้นไป ร้อยละ 76.7 รองลงมา ไม่เกิน 750 คน ร้อยละ 23.3 เฉลี่ยประชากร 1,143.44 คน ต่อเจ้าหน้าที่ 1 คน

**จำนวนเจ้าหน้าที่ : หลังคาเรือนที่รับผิดชอบ** หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีอัตราส่วนจำนวนเจ้าหน้าที่ : หลังคาเรือนที่รับผิดชอบ ตั้งแต่ 251 หลังคาเรือนเป็นต้นไป มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับ ร้อยละ 56.7 รองลงมาจำนวนไม่เกิน 250 หลังคาเรือน ร้อยละ 43.3 เฉลี่ยรับผิดชอบ 286.55 หลังคาเรือนต่อเจ้าหน้าที่ 1 คน

**จำนวนเจ้าหน้าที่ : หมู่บ้านที่รับผิดชอบ** หัวหน้าสถานีอนามัยที่มีจำนวนเจ้าหน้าที่ : หมู่บ้านที่รับผิดชอบ ส่วนใหญ่ ไม่เกิน 5 หมู่บ้าน ร้อยละ 76.7 รองลงมา ตั้งแต่ 6 หมู่บ้านขึ้นไป ร้อยละ 23.3 เฉลี่ยรับผิดชอบ 2.60 หมู่บ้าน ต่อเจ้าหน้าที่ 1 คน

**โดยสรุป** ภาระงานของหัวหน้าสถานีอนามัยมีดังนี้ ส่วนใหญ่ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในสถานีอนามัย แห่งละ 1-2 คน (ร้อยละ 57.8) มีอัตราส่วนจำนวนเจ้าหน้าที่ : อสม.ที่รับผิดชอบ ไม่เกิน 20 คน และตั้งแต่ 21 คนขึ้นไป มีสัดส่วนสูงใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 53.3 และร้อยละ 46.7) จำนวนเจ้าหน้าที่ : ผู้รับบริการที่สถานีอนามัย (ครั้ง/เดือน) เท่ากับร้อยละ 71.1 จำนวนเจ้าหน้าที่ : ประชากรที่รับผิดชอบ ตั้งแต่ 751 คนขึ้นไป (ร้อยละ 76.7) จำนวนเจ้าหน้าที่ : หลังคาเรือนที่รับผิดชอบ ตั้งแต่ 251 หลังคาเรือนเป็นต้นไป มีสัดส่วนสูงสุด เท่ากับ (ร้อยละ 56.7) และมีจำนวนเจ้าหน้าที่ : หมู่บ้านที่รับผิดชอบ ไม่เกิน 5 หมู่บ้าน (ร้อยละ 76.7)

## ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีอนามัย

ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีอนามัย ประกอบด้วย ความรู้ความสามารถในการบริหาร และการได้รับการสนับสนุนและการติดตาม/นิเทศงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวม แสดงดังตารางที่ 4.3

ตารางที่ 4.3 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีอนามัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข

| การบริหารทรัพยากรสาธารณสุข        | จำนวน | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  |
|-----------------------------------|-------|--------|-----------|-----|
| รวม                               |       |        |           |     |
| ปานกลาง                           | 41    | 45.6   | 3.62      | .46 |
| มาก                               | 49    | 54.4   |           |     |
| ความรู้ความสามารถในการบริหาร      |       |        |           |     |
| ปานกลาง                           | 29    | 32.2   | 3.74      | .49 |
| มาก                               | 61    | 67.8   |           |     |
| การได้รับการสนับสนุนและการติดตามฯ |       |        |           |     |
| ปานกลาง                           | 46    | 51.1   | 3.50      | .58 |
| มาก                               | 44    | 48.9   |           |     |

หัวหน้าสถานีอนามัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวมระดับมาก ในสัดส่วนสูงสุด จำนวน 49 คน เท่ากับ ร้อยละ 54.4 ( $\bar{X} = 3.62$ ) แยกเป็น ปัจจัยด้านความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรสาธารณสุข ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก จำนวน 61 คน เท่ากับร้อยละ 67.8 ( $\bar{X} = 3.74$ ) และปัจจัยด้านการได้รับการสนับสนุนและการติดตาม/นิเทศงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในสัดส่วนสูงสุด จำนวน 46 คน เท่ากับร้อยละ 51.1 ( $\bar{X} = 3.50$ )

## 2.1 ความรู้ความสามารถของหัวหน้าสถานีนอนามัยในการบริหารปัจจัยด้านทรัพยากร สาธารณสุข

ตารางที่ 4.4 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนอนามัยเกี่ยวกับความรู้  
ความสามารถในการบริหารปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุข

| ความรู้ความสามารถในการบริหาร<br>ปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุข | จำนวน | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  |
|---|-------|--------|-----------|-----|
| <b>บุคลากร</b>  |       |        |           |     |
| ปานกลาง   | 31    | 34.4   | 3.75      | .53 |
| มาก   | 59    | 65.6   |           |     |
| <b>การเงิน</b>  |       |        |           |     |
| ปานกลาง   | 29    | 32.2   | 3.74      | .51 |
| มาก   | 61    | 67.8   |           |     |
| <b>วัสดุ</b>  |       |        |           |     |
| ปานกลาง   | 31    | 34.4   | 3.72      | .54 |
| มาก   | 59    | 65.6   |           |     |
| <b>ครุภัณฑ์</b>   |       |        |           |     |
| ปานกลาง   | 31    | 34.4   | 3.73      | .52 |
| มาก   | 59    | 65.6   |           |     |
| <b>เวชภัณฑ์</b>   |       |        |           |     |
| ปานกลาง   | 31    | 34.4   | 3.74      | .52 |
| มาก   | 59    | 65.6   |           |     |
| <b>รวม</b>  |       |        |           |     |
| ปานกลาง   | 29    | 32.2   | 3.74      | .49 |
| มาก   | 61    | 67.8   |           |     |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนามัย เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในด้านการบริหารปัจจัยทรัพยากรสาธารณสุข แสดงดังตารางที่ 4.4 พบว่า หัวหน้าสถานีนามัยส่วนใหญ่มีความคิดเห็น เกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการบริหารปัจจัยทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวมระดับมาก จำนวน 61 คน เท่ากับร้อยละ 67.8 ( $\bar{X} = 3.74$ ) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร จำนวน 59 คน เท่ากับร้อยละ 65.6 ( $\bar{X} = 3.75$ ) ด้านการเงิน จำนวน 61 คน เท่ากับ ร้อยละ 67.8 ( $\bar{X} = 3.74$ ) ด้านวัสดุ จำนวน 59 คน เท่ากับ ร้อยละ 65.6 ( $\bar{X} = 3.72$ ) ด้านครุภัณฑ์ จำนวน 59 คน เท่ากับร้อยละ 65.6 ( $\bar{X} = 3.73$ ) และด้านเวชภัณฑ์ จำนวน 59 คน เท่ากับร้อยละ 65.6 ( $\bar{X} = 3.74$ )

## 2.2 การได้รับการสนับสนุนและการติดตาม/นิเทศงานปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีนามัย

ตารางที่ 4.5 จำนวน และร้อยละของความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนามัยเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนและการติดตาม/นิเทศงานปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุข

| การได้รับการสนับสนุนและ<br>การติดตาม/นิเทศงาน | จำนวน | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  |
|---|-------|--------|-----------|-----|
| <b>บุคลากร</b>                                |       |        |           |     |
| ปานกลาง                                       | 60    | 66.7   | 3.34      | .68 |
| มาก   | 30    | 33.3   |           |     |
| <b>การเงิน</b>                                |       |        |           |     |
| ปานกลาง                                       | 55    | 61.1   | 3.50      | .67 |
| มาก   | 35    | 38.9   |           |     |
| <b>วัสดุ</b>                                  |       |        |           |     |
| ปานกลาง                                       | 55    | 61.1   | 3.51      | .63 |
| มาก   | 35    | 38.9   |           |     |
| <b>ครุภัณฑ์</b>                               |       |        |           |     |
| ปานกลาง                                       | 55    | 61.1   | 3.48      | .64 |
| มาก   | 35    | 38.9   |           |     |



ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

| การได้รับการสนับสนุนและ<br>การติดตาม/นิเทศงาน | จำนวน | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  |
|---|-------|--------|-----------|-----|
| <b>เวชภัณฑ์</b>                               |       |        |           |     |
| ปานกลาง                                       | 42    | 46.7   | 3.66      | .60 |
| มาก   | 48    | 53.3   |           |     |
| <b>รวม</b>                                    |       |        |           |     |
| ปานกลาง                                       | 46    | 51.1   | 3.50      | .58 |
| มาก   | 44    | 48.9   |           |     |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนามัย เกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนและการติดตาม/นิเทศงานปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุข แสดงดังตารางที่ 4.5 พบว่า

หัวหน้าสถานีนามัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุนและการติดตาม/นิเทศงานปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวม ระดับปานกลาง ในสัดส่วนสูงสุด จำนวน 46 คน เท่ากับร้อยละ 51.1 ( $\bar{X} = 3.50$ ) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร จำนวน 60 คน เท่ากับร้อยละ 66.7 ( $\bar{X} = 3.34$ ) ด้านการเงิน จำนวน 55 คน เท่ากับร้อยละ 61.1 ( $\bar{X} = 3.50$ ) ด้านวัสดุ จำนวน 55 คน เท่ากับ ร้อยละ 61.1 ( $\bar{X} = 3.51$ ) และด้านครุภัณฑ์ จำนวน 55 คน เท่ากับร้อยละ 61.1 ( $\bar{X} = 3.48$ )

และมีความคิดเห็นระดับมาก เพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านเวชภัณฑ์ จำนวน 48 คน เท่ากับร้อยละ 53.3 ( $\bar{X} = 3.66$ )

### ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ประกอบด้วย ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน โดยรวม แสดงดังตารางที่ 4.6

ตารางที่ 4.6 จำนวน และร้อยละ ของความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนอนามัยเกี่ยวกับปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน

| ปัจจัย                        | จำนวน | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  |
|-------------------------------|-------|--------|-----------|-----|
| <b>ปัจจัยความพึงพอใจในงาน</b> |       |        |           |     |
| ปานกลาง                       | 34    | 37.8   | 3.71      | .41 |
| มาก                           | 56    | 62.2   |           |     |
| <b>ปัจจัยจูงใจ</b>            |       |        |           |     |
| ปานกลาง                       | 30    | 33.3   | 3.80      | .44 |
| มาก                           | 60    | 66.7   |           |     |
| <b>ปัจจัยค้ำจุน</b>           |       |        |           |     |
| ปานกลาง                       | 39    | 43.3   | 3.62      | .41 |
| มาก                           | 51    | 56.7   |           |     |

หัวหน้าสถานีนอนามัยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวมระดับมาก จำนวน 56 คน เท่ากับ ร้อยละ 62.2 ( $\bar{X} = 3.71$ ) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ จำนวน 60 คน เท่ากับร้อยละ 66.7 ( $\bar{X} = 3.80$ ) และด้านปัจจัยค้ำจุน จำนวน 51 คน เท่ากับร้อยละ 56.7 ( $\bar{X} = 3.62$ )

### 3.1 ปัจจัยจูงใจของหัวหน้าสถานีนามัย

ตารางที่ 4.7 จำนวน และร้อยละของหัวหน้าสถานีนามัยจำแนกตามความคิดเห็นเกี่ยวกับ  
ปัจจัยจูงใจ

| ปัจจัยจูงใจ             | จำนวน | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  |
|-------------------------|-------|--------|-----------|-----|
| <b>การยอมรับนับถือ</b>  |       |        |           |     |
| ปานกลาง                 | 27    | 30.0   | 3.78      | .54 |
| มาก                     | 63    | 70.0   |           |     |
| <b>ความก้าวหน้า</b>     |       |        |           |     |
| ปานกลาง                 | 41    | 45.6   | 3.52      | .72 |
| มาก                     | 49    | 54.4   |           |     |
| <b>ความรับผิดชอบ</b>    |       |        |           |     |
| ปานกลาง                 | 21    | 23.3   | 3.94      | .47 |
| มาก                     | 69    | 76.7   |           |     |
| <b>ความสำเร็จของงาน</b> |       |        |           |     |
| ปานกลาง                 | 25    | 27.8   | 3.76      | .53 |
| มาก                     | 65    | 72.2   |           |     |
| <b>ลักษณะงาน</b>        |       |        |           |     |
| ปานกลาง                 | 18    | 20.0   | 3.90      | .54 |
| มาก                     | 72    | 80.0   |           |     |
| <b>รวม</b>              |       |        |           |     |
| ปานกลาง                 | 30    | 33.3   | 3.80      | .44 |
| มาก                     | 60    | 66.7   |           |     |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีนามัย เกี่ยวกับปัจจัยจูงใจ  
แสดงดังตารางที่ 4.7 พบว่า

หัวหน้าสถานีนามัยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจโดยรวม ระดับมาก จำนวน 60 คน เท่ากับ ร้อยละ 66.7 ( $\bar{X} = 3.80$ ) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ จำนวน 63 คน เท่ากับร้อยละ 70.0 ( $\bar{X} = 3.78$ ) ความรับผิดชอบ จำนวน 69 คน เท่ากับร้อยละ 76.7 ( $\bar{X} = 3.94$ ) ความสำเร็จของงาน จำนวน 65 คน เท่ากับร้อยละ 72.2 ( $\bar{X} = 3.76$ ) และลักษณะของงาน จำนวน 72 คน เท่ากับร้อยละ 80.0 ( $\bar{X} = 3.90$ ) ส่วนในด้านความก้าวหน้าที่มีจำนวน สัดส่วนสูงสุดในระดับมาก จำนวน 49 คน เท่ากับร้อยละ 54.4 ( $\bar{X} = 3.52$ )

### 3.2 ปัจจัยค้ำจุนของหัวหน้าสถานีนามัย

ตารางที่ 4.8 จำนวน และร้อยละของหัวหน้าสถานีนามัยตามความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุน

| ปัจจัยค้ำจุน          | จำนวน | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  |
|-----------------------|-------|--------|-----------|-----|
| การปกครองบังคับบัญชา  |       |        |           |     |
| ปานกลาง               | 26    | 28.9   | 3.82      | .58 |
| มาก                   | 64    | 71.1   |           |     |
| สัมพันธภาพการทำงาน    |       |        |           |     |
| ปานกลาง               | 60    | 66.7   | 3.15      | .60 |
| มาก                   | 30    | 33.3   |           |     |
| สภาพการทำงาน          |       |        |           |     |
| ปานกลาง               | 52    | 57.8   | 3.41      | .62 |
| มาก                   | 38    | 42.2   |           |     |
| เงินเดือนและค่าตอบแทน |       |        |           |     |
| ปานกลาง               | 71    | 78.9   | 3.01      | .86 |
| มาก                   | 19    | 21.1   |           |     |
| ความมั่นคงในงาน       |       |        |           |     |
| ปานกลาง               | 53    | 58.9   | 3.32      | .54 |
| มาก                   | 37    | 41.1   |           |     |

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

| ความพึงพอใจในงาน      | จำนวน | ร้อยละ | $\bar{X}$ | SD  |
|-----------------------|-------|--------|-----------|-----|
| นโยบายและการบริหาร    |       |        |           |     |
| ปานกลาง               | 24    | 26.7   | 3.90      | .56 |
| มาก                   | 66    | 73.3   |           |     |
| ความร่วมมือจากประชาชน |       |        |           |     |
| ปานกลาง               | 22    | 24.4   | 3.83      | .64 |
| มาก                   | 68    | 75.6   |           |     |
| รวม                   |       |        |           |     |
| ปานกลาง               | 39    | 43.3   | 3.62      | .41 |
| มาก                   | 51    | 56.7   |           |     |

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีอนามัย เกี่ยวกับปัจจัยคำจูน แสดงดังตารางที่ 4.8 พบว่า

หัวหน้าสถานีอนามัยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยคำจูนโดยรวมระดับมาก จำนวน 51 คน เท่ากับร้อยละ 56.7 ( $\bar{X} = 3.62$ ) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา จำนวน 64 คน เท่ากับร้อยละ 71.1 ( $\bar{X} = 3.82$ ) นโยบายและการบริหาร จำนวน 66 คน เท่ากับร้อยละ 73.3 ( $\bar{X} = 3.90$ ) และความร่วมมือจากประชาชน จำนวน 68 คน เท่ากับร้อยละ 75.6 ( $\bar{X} = 3.83$ )

และมีความคิดเห็นระดับปานกลาง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน จำนวน 71 คน เท่ากับร้อยละ 78.9 ( $\bar{X} = 3.01$ ) ด้านสัมพันธ์สภาพการทำงาน จำนวน 60 คน เท่ากับร้อยละ 66.7 ( $\bar{X} = 3.15$ ) ด้านสภาพการทำงาน จำนวน 52 คน เท่ากับร้อยละ 57.8 ( $\bar{X} = 3.41$ ) และด้านความมั่นคงในงาน จำนวน 53 คน เท่ากับร้อยละ 58.9 ( $\bar{X} = 3.32$ )

#### ส่วนที่ 4 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ในการศึกษาวิจัยนี้ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย จากแบบการให้คะแนนของสถานีนอนามัย จากเกณฑ์สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) ในรอบปีงบประมาณ 2550 ระหว่างเดือนตุลาคม 2549 ถึงเดือน กันยายน 2550 (ที่มา : งานพัฒนาบุคลากร สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี กันยายน 2550 ) โดยมีผลการประเมินคะแนนเป็นร้อยละ และแบ่งเป็นระดับดี ปานกลาง และต้องปรับปรุง

ตารางที่ 4.9 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยจังหวัดอุทัยธานี ประจำปีงบประมาณ 2550

| ลำดับ | สถานีนอนามัย                 | คะแนน<br>(ร้อยละ) | ระดับคะแนน<br>(ตามเกณฑ์ของ สปสช.) |
|-------|------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| 1     | สถานีนอนามัยตลุกคู่          | 90                | ดี                                |
| 2     | สถานีนอนามัยน้ำซึม           | 88                | ดี                                |
| 3     | สถานีนอนามัยเฉลิมพระเกียรติฯ | 88                | ดี                                |
| 4     | สถานีนอนามัยท่าซุง           | 87                | ดี                                |
| 5     | สถานีนอนามัยคอกควาย          | 86                | ดี                                |
| 6     | สถานีนอนามัยไผ่เขียว         | 86                | ดี                                |
| 7     | สถานีนอนามัยโนนเหล็ก         | 85                | ดี                                |
| 8     | สถานีนอนามัยอุทัยเก่า        | 85                | ดี                                |
| 9     | สถานีนอนามัยบ้านทุ่งพง       | 85                | ดี                                |
| 10    | สถานีนอนามัยระบำ             | 85                | ดี                                |
| 11    | สถานีนอนามัยคลองข่อย         | 85                | ดี                                |
| 12    | สถานีนอนามัยคอนขวาง          | 84                | ดี                                |
| 13    | สถานีนอนามัยเขากวางทอง       | 84                | ดี                                |
| 14    | สถานีนอนามัยหนองนางนวล       | 84                | ดี                                |
| 15    | สถานีนอนามัยบ้านเก่า         | 84                | ดี                                |
| 16    | สถานีนอนามัยทุ่งพง           | 84                | ดี                                |
| 17    | สถานีนอนามัยหนองบัว          | 84                | ดี                                |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ลำดับ | สถานีอนามัย                  | คะแนน<br>(ร้อยละ) | ระดับคะแนน<br>(ตามเกณฑ์ของ สปสช.) |
|-------|------------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| 18    | สถานีอนามัยบ้านใหม่คลองเคียน | 84                | ดี                                |
| 19    | สถานีอนามัยเจ้าวัด           | 84                | ดี                                |
| 20    | สถานีอนามัยคลองแห้ง          | 84                | ดี                                |
| 21    | สถานีอนามัยหาดทอง            | 84                | ดี                                |
| 22    | สถานีอนามัยป่าหมาก           | 83                | ดี                                |
| 23    | สถานีอนามัยวังเตย            | 83                | ดี                                |
| 24    | สถานีอนามัยโคกหม้อ           | 83                | ดี                                |
| 25    | สถานีอนามัยเกาะเทโพ          | 83                | ดี                                |
| 26    | สถานีอนามัยหนองไผ่แบน        | 83                | ดี                                |
| 27    | สถานีอนามัยทุ่งโพ            | 82                | ดี                                |
| 28    | สถานีอนามัยซับป่าพลู         | 82                | ดี                                |
| 29    | สถานีอนามัยเนินแจง           | 82                | ดี                                |
| 30    | สถานีอนามัยบ่อทับใต้         | 81                | ดี                                |
| 31    | สถานีอนามัยหนองยายดา         | 81                | ดี                                |
| 32    | สถานีอนามัยหนองกลางคอง       | 81                | ดี                                |
| 33    | สถานีอนามัยคอนหวาย           | 81                | ดี                                |
| 34    | สถานีอนามัยคางขวาง           | 81                | ดี                                |
| 35    | สถานีอนามัยหมกแถว            | 81                | ดี                                |
| 36    | สถานีอนามัยน้ำพุ             | 81                | ดี                                |
| 37    | สถานีอนามัยหนองบ่มกล้วย      | 81                | ดี                                |
| 38    | สถานีอนามัยหนองเต่า          | 81                | ดี                                |
| 39    | สถานีอนามัยเขาบางแกรก        | 80                | ปานกลาง                           |
| 40    | สถานีอนามัยโพธิ์ส้ม          | 79                | ปานกลาง                           |
| 41    | สถานีอนามัยร่องตาที่         | 79                | ปานกลาง                           |
| 42    | สถานีอนามัยวังหิน            | 79                | ปานกลาง                           |
| 43    | สถานีอนามัยหลุมเข้า          | 79                | ปานกลาง                           |
| 44    | สถานีอนามัยบึงแห้ง           | 78                | ปานกลาง                           |

ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ลำดับ | สถานีอนามัย            | คะแนน<br>(ร้อยละ) | ระดับคะแนน<br>(ตามเกณฑ์ของ สปสช.) |
|-------|------------------------|-------------------|-----------------------------------|
| 45    | สถานีอนามัยบ่อปาง      | 78                | ปานกลาง                           |
| 46    | สถานีอนามัยสวนขวัญ     | 77                | ปานกลาง                           |
| 47    | สถานีอนามัยหนองหลวง    | 77                | ปานกลาง                           |
| 48    | สถานีอนามัยหนองไผ่     | 76                | ปานกลาง                           |
| 49    | สถานีอนามัยน้ำพุ       | 75                | ปานกลาง                           |
| 50    | สถานีอนามัยทุ่งนางาม   | 75                | ปานกลาง                           |
| 51    | สถานีอนามัยหนองกระทุ่ม | 75                | ปานกลาง                           |
| 52    | สถานีอนามัยห้วยบง      | 75                | ปานกลาง                           |
| 53    | สถานีอนามัยทัพหลวง     | 75                | ปานกลาง                           |
| 54    | สถานีอนามัยห้วยรอบ     | 75                | ปานกลาง                           |
| 55    | สถานีอนามัยท่ามะนาว    | 74                | ปานกลาง                           |
| 56    | สถานีอนามัยบ้านคง      | 74                | ปานกลาง                           |
| 57    | สถานีอนามัยคอนกลอย     | 74                | ปานกลาง                           |
| 58    | สถานีอนามัยหนองแก      | 73                | ปานกลาง                           |
| 59    | สถานีอนามัยหนองยาง     | 73                | ปานกลาง                           |
| 60    | สถานีอนามัยหนองแหน     | 73                | ปานกลาง                           |
| 61    | สถานีอนามัยน้ำรอบ      | 72                | ปานกลาง                           |
| 62    | สถานีอนามัยน้ำวัง      | 72                | ปานกลาง                           |
| 63    | สถานีอนามัยเขาปฐวี     | 72                | ปานกลาง                           |
| 64    | สถานีอนามัยเขาชีฝอย    | 72                | ปานกลาง                           |
| 65    | สถานีอนามัยหนองจอก     | 72                | ปานกลาง                           |
| 66    | สถานีอนามัยเขาผาลาด    | 72                | ปานกลาง                           |
| 67    | สถานีอนามัยคอดขวาง     | 71                | ปานกลาง                           |
| 68    | สถานีอนามัยทุ่งผึ้ง    | 71                | ปานกลาง                           |
| 69    | สถานีอนามัยท่าโพ       | 71                | ปานกลาง                           |
| 70    | สถานีอนามัยสะแกกรัง    | 71                | ปานกลาง                           |



ตารางที่ 4.9 (ต่อ)

| ลำดับ | สถานีอนามัย                   | คะแนน<br>(ร้อยละ) | ระดับคะแนน<br>(ตามเกณฑ์ของ สป.สช.) |
|-------|-------------------------------|-------------------|------------------------------------|
| 71    | สถานีอนามัยหนองพังค่า         | 70                | ต้องปรับปรุง                       |
| 72    | สถานีอนามัยทุ่งมน             | 70                | ต้องปรับปรุง                       |
| 73    | สถานีอนามัยห้วยแห้ง           | 67                | ต้องปรับปรุง                       |
| 74    | สถานีอนามัยหนองสระ            | 66                | ต้องปรับปรุง                       |
| 75    | สถานีอนามัยบ้านใหม่หนองแก     | 64                | ต้องปรับปรุง                       |
| 76    | สถานีอนามัยหนองแขวนคู         | 64                | ต้องปรับปรุง                       |
| 77    | สถานีอนามัยบ้านปุง            | 63                | ต้องปรับปรุง                       |
| 78    | สถานีอนามัยใหม่โพธิ์งาม       | 62                | ต้องปรับปรุง                       |
| 79    | สถานีอนามัยเหียงงาม           | 61                | ต้องปรับปรุง                       |
| 80    | สถานีอนามัยหนองหญ้าปล้อง      | 61                | ต้องปรับปรุง                       |
| 81    | สถานีอนามัยหนองอาสา           | 61                | ต้องปรับปรุง                       |
| 82    | สถานีอนามัยทุ่งนาไทย          | 61                | ต้องปรับปรุง                       |
| 83    | สถานีอนามัยกาฐ์               | 61                | ต้องปรับปรุง                       |
| 84    | สถานีอนามัยหูช้าง             | 61                | ต้องปรับปรุง                       |
| 85    | สถานีอนามัยห้วยพลู            | 58                | ต้องปรับปรุง                       |
| 86    | สถานีอนามัยแก่นมะกรูด         | 56                | ต้องปรับปรุง                       |
| 87    | สถานีอนามัยบ้านใหม่คลองอั้งวะ | 53                | ต้องปรับปรุง                       |
| 88    | สถานีอนามัยทองหลาง            | 52                | ต้องปรับปรุง                       |
| 89    | สถานีอนามัยสุขฤทัย            | 51                | ต้องปรับปรุง                       |
| 90    | สถานีอนามัยคลองหวาย           | 48                | ต้องปรับปรุง                       |

ผลการวิเคราะห์ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย แสดงดังตารางที่ 4.10 พบว่า

หัวหน้าสถานีอนามัย มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี ในสัดส่วนสูงสุด จำนวน 38 แห่ง เท่ากับร้อยละ 42.2 รองลงมาในระดับปานกลาง จำนวน 32 แห่ง ร้อยละ 35.6 และระดับต้องปรับปรุง จำนวน 20 แห่งร้อยละ 22.2

ตารางที่ 4.10 จำนวน และร้อยละของผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยจังหวัดอุทัยธานี  
ประจำปี 2550 ตามเกณฑ์ของ สปสช.

| ระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย | จำนวน     | ร้อยละ       |
|---|-----------|--------------|
| ต้องปรับปรุง (คะแนนต่ำกว่าร้อยละ 71)      | 20        | 22.2         |
| ปานกลาง (คะแนนระหว่างร้อยละ 71-80)        | 32        | 35.6         |
| ดี (คะแนนตั้งแต่ร้อยละ 81 เป็นต้นไป)      | 38        | 42.2         |
| <b>รวม</b>                                | <b>90</b> | <b>100.0</b> |

## ส่วนที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้า สถานีอนามัย

### 5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานี อนามัย

#### 5.1.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลกับระดับผลการปฏิบัติงาน ของหัวหน้าสถานีอนามัย

ตารางที่ 4.11 ค่า *Cramer's V* จากผลการทดสอบ *Chi-Square test of Independence* ของข้อมูล  
ลักษณะส่วนบุคคลกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย

| ลักษณะส่วนบุคคล          | ระดับผลการปฏิบัติงาน                                 |
|--------------------------|--|
| 1 เพศ                    | $V = .216$<br>$\chi^2 = 4.193$ $df = 2$ $p = .123$   |
| 2 อายุ                   | $V = .151$<br>$\chi^2 = 2.062$ $df = 2$ $p = .357$   |
| 3 อายุราชการ             | $V = .032$<br>$\chi^2 = .095$ $df = 2$ $p = .954$    |
| 4 ระดับการศึกษา          | $V = .262^*$<br>$\chi^2 = 6.160$ $df = 2$ $p = .046$ |
| 5 สถานภาพสมรส            | $V = .060$<br>$\chi^2 = .321$ $df = 2$ $p = .852$    |
| 6 ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง | $V = .152$<br>$\chi^2 = 2.083$ $df = 2$ $p = .353$   |
| 7 การอบรมด้านบริหาร      | $V = .168$<br>$\chi^2 = 2.539$ $df = 2$ $p = .281$   |

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย แสดงดังตารางที่ 4.11 พบว่า

ระดับการศึกษาของหัวหน้าสถานีนามัย มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน (ระดับปานกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .046$ ) โดยที่หัวหน้าสถานีนามัยที่มีการศึกษาตั้งแต่ปริญญาตรีขึ้นไป จะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีการศึกษต่ำกว่าปริญญาตรี (ตามตารางผนวกที่ 1 หน้า 118)

ส่วนลักษณะอื่น ๆ ได้แก่ เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการอบรมด้านบริหารฯ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 5.1.2 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลภาระงานกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย

ตารางที่ 4.12 ค่า *Cramer's V* จากผลการทดสอบ *Chi - Square test of Independence* ของข้อมูลภาระงานกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย

| ภาระงาน  | ระดับผลการปฏิบัติงาน                         |
|--|--|
| 1 จำนวนเจ้าหน้าที่ : อสม.                        | $V = .040$                                   |
|  | $\chi^2 = .147 \quad df = 2 \quad p = .929$  |
| 2 จำนวนเจ้าหน้าที่ : ผู้รับบริการ                | $V = .195$                                   |
|  | $\chi^2 = 3.429 \quad df = 2 \quad p = .180$ |
| 3 จำนวนเจ้าหน้าที่ : ประชากร                     | $V = .108$                                   |
|  | $\chi^2 = 1.059 \quad df = 2 \quad p = .589$ |
| 4 จำนวนเจ้าหน้าที่ : หลังคาเรือน<br>ที่รับผิดชอบ | $V = .023$                                   |
|  | $\chi^2 = .048 \quad df = 2 \quad p = .976$  |
| 5 จำนวนเจ้าหน้าที่ : หมู่บ้านที่<br>รับผิดชอบ    | $V = .190$                                   |
|  | $\chi^2 = 3.266 \quad df = 2 \quad p = .195$ |

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลภาระงานกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย แสดงดังตารางที่ 4.12 พบว่า

ตัวแปรในด้านข้อมูลภาระงานทั้งหมด ได้แก่ จำนวนเจ้าหน้าที่ : อสม. จำนวนเจ้าหน้าที่ : ผู้รับบริการ จำนวนเจ้าหน้าที่ : ประชากร จำนวนเจ้าหน้าที่ : หลังคาเรือนที่รับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ : หมู่บ้านที่รับผิดชอบของหัวหน้าสถานีอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## 5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย

ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ประกอบด้วย ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข กับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย และความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงานด้านทรัพยากรสาธารณสุข กับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวมกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย แสดงดังตารางที่ 4.13

ตารางที่ 4.13 ค่า *Cramer's V* จากผลการทดสอบ *Chi-Square test of Independence* ของการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย

| ปัจจัย                                 | ระดับผลการปฏิบัติงาน   |
|--|--|
| การบริหารทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวม       | $V = .149$<br>$\chi^2 = 1.987 \quad df = 2 \quad p = .370$   |
| ความรู้ความสามารถในการบริหารฯ          | $V = .278^*$<br>$\chi^2 = 6.926 \quad df = 2 \quad p = .031$ |
| การได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงาน | $V = .149$<br>$\chi^2 = 1.987 \quad df = 2 \quad p = .370$   |

ผลการวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ระหว่างระดับการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวมกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย แสดงดังตารางที่ 4.13 พบว่า

ระดับการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวมของหัวหน้าสถานีนอมนัยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .370$ )

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านระดับความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข ของหัวหน้าสถานีนอมนัย มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน (ระดับปานกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .031$ ) โดยที่หัวหน้าสถานีนอมนัยที่มีความรู้ความสามารถ ที่ดี จะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีความรู้ความสามารถที่ต่ำกว่า (ตามตารางผนวกที่ 2 หน้า 118) ส่วนด้านระดับการได้รับการสนับสนุน ติดตาม/นิเทศงาน ด้านทรัพยากรฯ ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .370$ )

### 5.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมนัย

ตารางที่ 4.14 ค่า *Cramer's V* จากผลการทดสอบ *Chi-Square test of Independence* ของความรู้ความสามารถกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมนัย

| ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข | ระดับผลการปฏิบัติงาน   |
|---|--|
| บุคลากร                                       | $V = .252$<br>$\chi^2 = 5.730 \quad df = 2 \quad p = .058$   |
| การเงิน                                       | $V = .278^*$<br>$\chi^2 = 6.936 \quad df = 2 \quad p = .031$ |
| วัสดุ   | $V = .313^*$<br>$\chi^2 = 8.803 \quad df = 2 \quad p = .012$ |
| ครุภัณฑ์                                      | $V = .296^*$<br>$\chi^2 = 7.878 \quad df = 2 \quad p = .019$ |
| เวชภัณฑ์                                      | $V = .236$<br>$\chi^2 = 4.999 \quad df = 2 \quad p = .082$   |
| <b>รวม</b>                                    | $V = .278^*$<br>$\chi^2 = 6.926 \quad df = 2 \quad p = .031$ |

ผลการวิเคราะห์ หาความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากร สาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย แสดงดังตารางที่ 4.14 พบว่า

ระดับความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวมของหัวหน้า สถานีนอนามัยมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน(ระดับปานกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .031$ ) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากร สาธารณสุขด้านการเงิน ด้านวัสดุ และด้านครุภัณฑ์ของหัวหน้าสถานีนอนามัย มีความสัมพันธ์กับ ระดับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .031$  .012 และ .019 ตามลำดับ) โดยที่ หัวหน้าสถานีนอนามัยที่มีความรู้ฯ ด้านการเงิน ด้านวัสดุ และด้านครุภัณฑ์ที่ดี จะมีแนวโน้มในการ ปฏิบัติงานที่ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีความรู้ฯ ที่ต่ำกว่า (ตามตารางผนวกที่ 3 4 และ5 หน้า 119 และ120)

#### 5.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงานด้าน ทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

ตารางที่ 4.15 ค่า *Cramer's V* จากผลการทดสอบ *Chi - Square test of Independence* ของการ ได้รับการสนับสนุนกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

| การได้รับการสนับสนุนและติดตาม/<br>นิเทศงานด้านทรัพยากรสาธารณสุข | ระดับผลการปฏิบัติงาน                                       |
|---|--|
| บุคลากร   | $V = .099$<br>$\chi^2 = .888 \quad df = 2 \quad p = .641$  |
| การเงิน   | $V = .044$<br>$\chi^2 = .173 \quad df = 2 \quad p = .917$  |
| วัสดุ   | $V = .166$<br>$\chi^2 = 2.488 \quad df = 2 \quad p = .288$ |
| ครุภัณฑ์  | $V = .212$<br>$\chi^2 = 4.027 \quad df = 2 \quad p = .134$ |
| เวชภัณฑ์  | $V = .147$<br>$\chi^2 = 1.599 \quad df = 2 \quad p = .367$ |
| รวม   | $V = .149$<br>$\chi^2 = 1.987 \quad df = 2 \quad p = .370$ |

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างการได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงานด้านทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมนัย แสดงดังตารางที่ 4.15 พบว่า

ระดับการได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงานในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวมของหัวหน้าสถานีนอมนัยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .370$ )

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน ก็พบว่า ระดับการได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงานในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขในทุกด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร การเงิน วัสดุ ครุภัณฑ์ และด้านเวชภัณฑ์ของหัวหน้าสถานีนอมนัย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมนัย

ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนอมนัย ประกอบด้วยความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจกับระดับผลการปฏิบัติงาน และปัจจัยคำจูนกับระดับผลการปฏิบัติงาน ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานโดยรวม แสดงดังตารางที่ 4.16

ตารางที่ 4.16 ค่า *Cramer's V* จากผลการทดสอบ *Chi-Square test of Independence* ของความพึงพอใจในงานกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมนัย

| ปัจจัย           | ระดับผลการปฏิบัติงาน  |
|------------------|---|
| ความพึงพอใจในงาน | $V = .358^*$<br>$\chi^2 = 11.538 \quad df = 2 \quad p = .003$ |
| ปัจจัยเชิงใจ     | $V = .256$<br>$\chi^2 = 5.880 \quad df = 2 \quad p = .053$    |
| ปัจจัยคำจูน      | $V = .297^*$<br>$\chi^2 = 7.925 \quad df = 2 \quad p = .019$  |



ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย แสดงดังตารางที่ 4.16 พบว่า

ระดับระดับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย โดยรวมมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน(ระดับมาก)อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .003$ ) โดยที่หัวหน้าสถานีนอนามัยที่มีความพึงพอใจในงานที่ดีจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานที่ต่ำกว่า (ตามตารางผนวกที่ 6 หน้า 120)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนอนามัยด้านระดับปัจจัยคำจูนมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน(ระดับปานกลาง)อย่างนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .019$ ) โดยที่หัวหน้าสถานีนอนามัยที่มีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยคำจูนที่ดีจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยคำจูนที่ต่ำกว่า (ตามตารางผนวกที่ 10 หน้า 122)

ส่วนด้านระดับปัจจัยจูงใจของหัวหน้าสถานีนอนามัย ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### **5.3.1 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย**

ตารางที่ 4.17 ค่า *Cramer's V* จากผลการทดสอบ *Chi-Square test of Independence* ของปัจจัย  
 จูงใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย

| ปัจจัยจูงใจ              | ระดับผลการปฏิบัติงาน   |
|--------------------------|--|
| การยอมรับนับถือ          | $V = .306^*$<br>$\chi^2 = 8.432 \quad df = 2 \quad p = .015$                                   |
| ความก้าวหน้า             | $V = .208$<br>$\chi^2 = 3.909 \quad df = 2 \quad p = .142$                                     |
| ความรับผิดชอบ            | $V = .220$<br>$\chi^2 = 4.353 \quad df = 2 \quad p = .113$                                     |
| ความสำเร็จของงาน         | $V = .291^*$<br>$\chi^2 = 7.647 \quad df = 2 \quad p = .022$                                   |
| ลักษณะงาน                | $V = .147$<br>$\chi^2 = 1.599 \quad df = 2 \quad p = .367$                                     |
| <b>ปัจจัยจูงใจโดยรวม</b> | <b><math>V = .256</math></b><br><b><math>\chi^2 = 5.880 \quad df = 2 \quad p = .053</math></b> |

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับระดับผลการปฏิบัติงานของ  
 หัวหน้าสถานีนามัย แสดงดังตารางที่ 4.17 พบว่า

ระดับปัจจัยจูงใจโดยรวมของหัวหน้าสถานีนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการ  
 ปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .053$ )

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ระดับปัจจัยจูงใจด้านการยอมรับนับถือ และ  
 ความสำเร็จของงานหัวหน้าสถานีนามัย มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานอย่างนัยสำคัญ  
 ทางสถิติ ( $P = .015$  และ  $.022$  ตามลำดับ) โดยที่หัวหน้าสถานีนามัยที่มีระดับปัจจัยจูงใจด้านการ  
 ยอมรับนับถือ และความสำเร็จของงานที่ดี จะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มี  
 ระดับปัจจัยจูงใจที่ต่ำกว่า (ตามตารางผนวกที่ 8 และ 9 หน้า 121 และ 122)

ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ระดับปัจจัยจูงใจของหัวหน้าสถานีนามัย ด้านความก้าวหน้า  
 ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงานไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน อย่างมี  
 นัยสำคัญทางสถิติ

5.3.2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานี  
อนามัย

ตารางที่ 4.18 ค่า Cramer's  $V$  จากผลการทดสอบ Chi-Square test of Independence ของปัจจัย  
คำจูงกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย

| ปัจจัยคำจูง           | ระดับผลการปฏิบัติงาน   |
|-----------------------|--|
| การปกครองบังคับบัญชา  | $V = .486^*$<br>$\chi^2 = 21.230 \quad df = 2 \quad p = .001$                                    |
| สัมพันธภาพการทำงาน    | $V = .033$<br>$\chi^2 = .101 \quad df = 2 \quad p = .951$  |
| เงินเดือนและค่าตอบแทน | $V = .164$<br>$\chi^2 = 2.428 \quad df = 2 \quad p = .297$                                       |
| สภาพการทำงาน          | $V = .186$<br>$\chi^2 = 3.128 \quad df = 2 \quad p = .209$                                       |
| นโยบายและการบริหาร    | $V = .284^*$<br>$\chi^2 = 7.265 \quad df = 2 \quad p = .026$                                     |
| ความมั่นคงในงาน       | $V = .090$<br>$\chi^2 = .735 \quad df = 2 \quad p = .692$  |
| ความร่วมมือจากประชาชน | $V = .263^*$<br>$\chi^2 = 6.231 \quad df = 2 \quad p = .044$                                     |
| <b>รวม</b>            | <b><math>V = .297^*</math></b><br><b><math>\chi^2 = 7.925 \quad df = 2 \quad p = .019</math></b> |

ผลการวิเคราะห์หาความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูงกับระดับผลการปฏิบัติงานของ  
หัวหน้าสถานีอนามัย แสดงดังตารางที่ 4.18 พบว่า

ระดับปัจจัยค้ำจุนโดยรวมของหัวหน้าสถานีนอมนามัยมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน(ระดับปานกลาง) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .019$ ) โดยที่หัวหน้าสถานีนอมนามัยที่มีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่ดีจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีความพึงพอใจในงานด้านปัจจัยค้ำจุนที่ต่ำกว่า (ตามตารางผนวกที่ 10 หน้าที่ 122)

และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า หัวหน้าสถานีนอมนามัยที่ระดับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความร่วมมือจากประชาชนมีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ( $P = .001 .026$  และ  $.044$  ตามลำดับ) โดยที่หัวหน้าสถานีนอมนามัยที่มีระดับปัจจัยค้ำจุนด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความร่วมมือจากประชาชนที่ดีจะมีแนวโน้มในการปฏิบัติงานที่ได้ผลดีกว่ากลุ่มที่มีระดับปัจจัยค้ำจุนฯ ที่ต่ำกว่า (ตามตารางผนวกที่ 11 12 และ 13 หน้า 123 และ 124)

ส่วนด้านอื่น ๆ ได้แก่ ระดับปัจจัยค้ำจุนของหัวหน้าสถานีนอมนามัยด้านสัมพันธภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน ด้านสภาพการทำงาน และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

## ส่วนที่ 6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย

ตารางที่ 4.19 จำนวน และร้อยละของปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน  
ของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดอุทัยธานี

| ปัญหา/อุปสรรค  | ผู้ตอบ (N=35 คน) |        | ข้อเสนอแนะ   | ผู้ตอบ (N=33 คน) |        |
|--|------------------|--------|--|------------------|--------|
|  | จำนวน            | ร้อยละ |  | จำนวน            | ร้อยละ |
| 1. ปริมาณงานมาก/เร่งด่วน/<br>ซ้ำซ้อน                             | 22               | 31.0   | 1. หน่วยงานทุกระดับกำหนด<br>นโยบายการทำงานที่<br>ชัดเจน              | 21               | 30.4   |
| 2. งบประมาณน้อย/ใช้จ่าย<br>ยุ่งยาก การจัดสรรเปลี่ยน<br>ไป (อปท.) | 17               | 24.0   | 2. จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม<br>อบรมให้ความรู้ในการใช้<br>จ่ายงบประมาณ | 17               | 24.6   |
| 3. ขาดแคลนบุคลากร  | 15               | 21.1   | 3. จัดสรรบุคลากรเพิ่มเติม  | 15               | 21.7   |
| 4. ขาดแคลนวัสดุ/ครุภัณฑ์   | 5                | 7.1    | 4. สนับสนุนวัสดุ/ครุภัณฑ์<br>เพิ่มเติม                               | 5                | 7.3    |
| 5. ค่าตอบแทน/เงินเดือน<br>น้อย                                   | 4                | 5.6    | 5. เพิ่มค่าตอบแทนต่าง ๆ<br>ตามสิทธิ                                  | 4                | 5.8    |
| 6. พื้นที่ทุรกันดาร  | 3                | 4.2    | 6. จัดสรรสวัสดิการ/งบฯ<br>เพิ่มเติม                                  | 2                | 2.9    |
| 7. ไม่มีควมก้าวหน้า/ขาด<br>ขวัญและกำลังใจ                        | 3                | 4.2    | 7. พิจารณาตำแหน่ง/ความดี<br>ความชอบด้วยความ<br>ยุติธรรม              | 3                | 4.4    |
| 8. ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจาก<br>หน่วยงานอื่น                    | 2                | 2.8    | 8. กระจายอำนาจให้แก่สถานี<br>อนามัย                                  | 2                | 2.9    |
| รวม  | 71               | 100.0  | รวม  | 69               | 100.0  |

จากตารางที่ 4.19 มีหัวหน้าสถานีนอมาภัย จำนวน 35 คน ที่ระบุปัญหา อุปสรรค ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอมาภัย จังหวัดอุทัยธานี เรียงตามลำดับสัดส่วนร้อยละจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ปริมาณงานมาก/เร่งด่วน/ซ้ำซ้อน (ร้อยละ 31.0) งบประมาณน้อย/ใช้จ่าย ขู่ขาก/การจัดสรรเปลี่ยนไป(อปท.) (ร้อยละ 24.0) ขาดแคลนบุคลากร (ร้อยละ 21.1) ขาดแคลน วัสดุ/ครุภัณฑ์ (ร้อยละ 7.1) ค่าตอบแทน/เงินเดือนน้อย (ร้อยละ 5.6) พื้นที่ทุรกันดาร (ร้อยละ 4.2) ไม่มีความก้าวหน้า/ขาดขวัญและกำลังใจ (ร้อยละ 4.2) และไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานอื่น (ร้อยละ 2.8)

มีหัวหน้าสถานีนอมาภัย จำนวน 33 คน ที่ให้ข้อเสนอแนะที่ตรงกับปัญหา อุปสรรค เรียงตามลำดับสัดส่วนร้อยละจากมากที่สุดไปหาน้อยที่สุด ได้แก่ ให้นำหน่วยงานทุกระดับกำหนด นโยบายการทำงานที่ชัดเจน (ร้อยละ 30.4) จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม/อบรมให้ความรู้ในการ ใช้จ่ายงบประมาณ (ร้อยละ 24.6) จัดสรรบุคลากรเพิ่มเติม (ร้อยละ 21.7) สนับสนุนวัสดุ/ครุภัณฑ์ เพิ่มเติม (ร้อยละ 7.1) เพิ่มค่าตอบแทนต่าง ๆ ตามสิทธิ (ร้อยละ 5.8) พิจารณาตำแหน่ง/ความดี ความชอบด้วยความยุติธรรม (ร้อยละ 4.4) จัดสรรสวัสดิการ/งบฯเพิ่มเติม (ร้อยละ 2.9) และกระจาย อำนาจให้แก่สถานีนอมาภัย (ร้อยละ 2.9)

## บทที่ 5

# สรุปการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

## 1. สรุปการวิจัย

ท่ามกลางกระแสสังคมในยุคปัจจุบัน ประชาชนมีความต้องการ และคาดหวังบริการทางการแพทย์และสาธารณสุขที่เหมาะสม ปลอดภัย และได้มาตรฐานมากยิ่งขึ้น มักมีการร้องเรียน และฟ้องร้องบ่อย ๆ กอปรกับมีการกำหนดเรื่องสิทธิดังกล่าวของคนไทยไว้ในรัฐธรรมนูญ ปี พ.ศ. 2550 แต่จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถานีนอนามัยในเขตจังหวัดอุทัยธานี ประจำปี 2550 พบว่า มีสถานีนอนามัยที่อยู่ในระดับดีเพียง ร้อยละ 42.2 เท่านั้น การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา ลักษณะส่วนบุคคล ภาระงาน ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย รวมทั้งปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของสถานีนอนามัย

การวิจัยใช้รูปแบบการสำรวจเชิงพรรณนา ทำการศึกษาเกี่ยวกับหัวหน้าสถานีนอนามัย ทุกแห่ง จำนวน 90 คน เครื่องมือการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ให้หัวหน้าสถานีนอนามัยตอบเอง มี 4 ส่วน ได้แก่ ข้อมูลทั่วไป การบริหารทรัพยากรสาธารณสุข ความพึงพอใจในงาน และปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะ ซึ่งมีความเที่ยงจากการทดสอบโดยวิธีครอนบาค มีค่าเท่ากับ 0.956 การเก็บรวบรวมข้อมูลดำเนินการผ่านสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทั้ง 8 แห่ง ได้รับแบบสอบถามกลับมาครบทั้งหมด การประมวลผลวิเคราะห์ข้อมูลทำในโปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปใช้สถิติเชิงพรรณนาแสดงค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เพียร์สัน ใช้สถิติเชิงวิเคราะห์การทำนาย ไค-สแควร์ หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษา ผลการวิจัยโดยสรุป พบว่า

### 1.1 ข้อมูลทั่วไป

**1.1.1 ลักษณะส่วนบุคคล** หัวหน้าสถานีนอนามัยส่วนใหญ่เป็นเพศชาย (ร้อยละ 61.1) มีอายุไม่เกิน 40 ปี (ร้อยละ 45.6) อายุราชการ 11-20 ปี (ร้อยละ 42.2) ระดับการศึกษาจบปริญญาตรี (ร้อยละ 70.0) สถานภาพสมรสคู่ (ร้อยละ 73.3) ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งไม่เกิน 5 ปี (ร้อยละ 50.0) และได้รับการอบรมหลักสูตรด้านบริหารของกระทรวงสาธารณสุข (ร้อยละ 54.4)

**1.1.2 ข้อมูลด้านภาระงาน** หัวหน้าสถานีนามัยส่วนใหญ่ มีเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน แห่งละ 1-2 คน (ร้อยละ 57.8) มีอัตราส่วนจำนวนเจ้าหน้าที่ : อสม.ที่รับผิดชอบ ไม่เกิน 20 คน และ ตั้งแต่ 21 คนขึ้นไป มีสัดส่วนสูงใกล้เคียงกัน (ร้อยละ 53.3 และร้อยละ 46.7 ตามลำดับ) จำนวน เจ้าหน้าที่ : ผู้รับบริการที่สถานีนามัย ไม่เกิน 200 ครั้งต่อเดือน (ร้อยละ 71.1) จำนวนเจ้าหน้าที่ : ประชากรที่รับผิดชอบ ตั้งแต่ 751 คนขึ้นไป (ร้อยละ 76.7) จำนวนเจ้าหน้าที่ : หลังคาเรือนที่ รับผิดชอบ ตั้งแต่ 251 หลังคาเรือนเป็นต้นไปมีสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 56.7) และมีจำนวนเจ้าหน้าที่ : หมู่บ้านที่รับผิดชอบ ไม่เกิน 5 หมู่บ้าน (ร้อยละ 76.7)

## 1.2 การบริหารทรัพยากรสาธารณสุข

หัวหน้าสถานีนามัยมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยด้านการบริหารงานทรัพยากร สาธารณสุขโดยรวมระดับมาก ในสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 54.4) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้าน ความรู้ความสามารถ ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นในระดับมาก (ร้อยละ 67.8) และปัจจัยด้านการได้รับการ สนับสนุนและการติดตาม/นิเทศงาน มีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ในสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 51.1)

**1.2.1 ความรู้ความสามารถในการบริหารปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุข** หัวหน้า สถานีนามัย ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับมาก (ร้อยละ 67.8) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้าน บุคลากร (ร้อยละ 65.6) ด้านการเงิน (ร้อยละ 67.8) ด้านวัสดุ (ร้อยละ 65.6) ด้านครุภัณฑ์ (ร้อยละ 65.6) และด้านเวชภัณฑ์ (ร้อยละ 65.6)

**1.2.2 การได้รับการสนับสนุน และการติดตาม/นิเทศงานปัจจัยด้านทรัพยากร สาธารณสุข** หัวหน้าสถานีนามัยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับปานกลาง ในสัดส่วนสูงสุด (ร้อยละ 51.1) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านบุคลากร (ร้อยละ 66.7) ด้านการเงิน (ร้อยละ 61.1) ด้านวัสดุ (ร้อยละ 61.1) และด้านครุภัณฑ์ (ร้อยละ 61.1) และมีความคิดเห็นในระดับมากในสัดส่วน สูงสุดเพียงด้านเดียว ได้แก่ ด้านเวชภัณฑ์ (ร้อยละ 53.3)

## 1.3 ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนามัย

หัวหน้าสถานีนามัยส่วนใหญ่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยความพึงพอใจในงาน โดยรวมระดับมาก (ร้อยละ 62.2) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านปัจจัยจูงใจ (ร้อยละ 66.7) และด้าน ปัจจัยค่าจ้าง (ร้อยละ 56.7)



**1.3.1 ปัจจัยจิตใจ** หัวหน้าสถานีนอนามัยส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับมาก (ร้อยละ 66.7) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการยอมรับนับถือ (ร้อยละ 70.0) ด้านความรับผิดชอบ (ร้อยละ 76.7) ด้านความสำเร็จของงาน (ร้อยละ 72.2) และด้านลักษณะของงาน (ร้อยละ 80.0) ส่วนในด้านความก้าวหน้า มีสัดส่วนสูงสุด ในระดับมาก ร้อยละ 54.4

**1.3.2 ปัจจัยค่าจ้าง** หัวหน้าสถานีนอนามัยส่วนใหญ่ มีความคิดเห็นในระดับมาก (ร้อยละ 56.7) แยกเป็นรายด้าน ได้แก่ ด้านการปกครองบังคับบัญชา (ร้อยละ 71.1) ด้านนโยบายและการบริหาร (ร้อยละ 73.3) และด้านความร่วมมือจากประชาชน (ร้อยละ 75.6) และมีความคิดเห็นในระดับปานกลาง ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน (ร้อยละ 78.9) ด้านสัมพันธภาพการทำงาน (ร้อยละ 66.7) ด้านสภาพการทำงาน (ร้อยละ 57.8) และด้านความมั่นคงในงาน (ร้อยละ 58.9)

#### 1.4 ผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

หัวหน้าสถานีนอนามัย มีผลการปฏิบัติงานในระดับดี (ร้อยละ 42.2) ระดับปานกลาง (ร้อยละ 35.6) และในระดับต้องปรับปรุง (ร้อยละ 22.2)

#### 1.5 ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ศึกษากับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย

##### 1.5.1 ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลทั่วไปกับระดับผลการปฏิบัติงาน

1) ความสัมพันธ์ระหว่างข้อมูลลักษณะส่วนบุคคลกับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ระดับการศึกษา มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานอย่างนัยสำคัญทางสถิติ ส่วน เพศ อายุ อายุราชการ สถานภาพสมรส ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และการได้รับการอบรมหลักสูตรด้านบริหาร ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) ความสัมพันธ์ระหว่างภาระงานกับระดับผลการปฏิบัติงาน พบว่า ภาระงาน ได้แก่ อัตราส่วนจำนวนเจ้าหน้าที่ : อสม.ที่รับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ : ผู้รับบริการ ที่สถานีนอนามัย จำนวนเจ้าหน้าที่ : ประชากรที่รับผิดชอบ จำนวนเจ้าหน้าที่ : หลังคาเรือนที่รับผิดชอบ และจำนวนเจ้าหน้าที่ : หมู่บ้านที่รับผิดชอบ ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 1.5.2 ความสัมพันธ์ระหว่างการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการ

**ปฏิบัติงาน** พบว่า การบริหารทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวมของหัวหน้าสถานีนามัยไม่มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแยกได้ดังนี้

1) **ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงาน** พบว่า ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านการเงิน ด้านวัสดุ และด้านครุภัณฑ์ ของหัวหน้าสถานีนามัย มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านบุคลากร และด้านเวชภัณฑ์ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) **ความสัมพันธ์ระหว่างกาได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงานด้านทรัพยากรสาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงาน** พบว่า การได้รับการสนับสนุนและติดตาม/นิเทศงานทรัพยากรสาธารณสุขโดยรวม และรายด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านวัสดุ ด้านครุภัณฑ์ และด้านเวชภัณฑ์ ของหัวหน้าสถานีนามัยไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

### 1.5.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับระดับผลการปฏิบัติงาน

พบว่าการมีความพึงพอใจในงานโดยรวมของหัวหน้าสถานีนามัย มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงาน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และแยกได้ดังนี้

1) **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยของใจกับระดับผลการปฏิบัติงาน** พบว่า ปัจจัยของใจโดยรวมไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ แต่เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงานของหัวหน้าสถานีนามัย มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านความก้าวหน้า ด้านความรับผิดชอบ และด้านลักษณะงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

2) **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนกับระดับผลการปฏิบัติงาน** พบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมของหัวหน้าสถานีนามัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการปกครองบังคับบัญชา ด้านนโยบายและการบริหาร และด้านความร่วมมือจากประชาชน มีความสัมพันธ์กับระดับผลการปฏิบัติงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนด้านสัมพันธ์ภาพการทำงาน ด้านสภาพการทำงาน ด้านเงินเดือนและค่าตอบแทน และด้านความมั่นคงในงาน ไม่มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ

**1.6 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะ** หัวหน้าสถานีนอนามัยเสนอถึงปัญหา อุปสรรค ที่พบสูงสุด คือ ปริมาณงานมาก/เร่งด่วน/ซ้ำซ้อน งบประมาณน้อย/ใช้จ่ายยุ่งยาก/การจัดสรร งบประมาณเปลี่ยนไป (อปท.) และขาดแคลนบุคลากร ในส่วนข้อเสนอแนะได้ให้ข้อเสนอแนะใน การปฏิบัติงานหรือแก้ไขปัญหา อุปสรรค สูงสุด คือ ให้นำหน่วยงานทุกระดับกำหนดนโยบายการ ทำงานที่ชัดเจน จัดสรรงบประมาณเพิ่มเติม/อบรมให้ความรู้ในการใช้จ่ายงบประมาณ และจัดสรร บุคลากรให้แก่สถานีนอนามัย

## 2. อภิปรายผล

### 2.1 อภิปรายความลำเอียงและความคลาดเคลื่อนในการวิจัย

ในขั้นตอนของการเก็บตัวอย่าง โดยผ่านสำนักงานสาธารณสุขอำเภอทุกแห่งนั้น อาจจะทำให้หัวหน้าสถานีนอนามัยบางแห่งไม่กล้าตอบตามความเป็นจริงในบางคำถามได้

### 2.2 อภิปรายข้อค้นพบจากการวิจัย

#### 2.2.1 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับการศึกษากับระดับผลการปฏิบัติงานของ

**หัวหน้าสถานีนอนามัย** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ กัญญา ชันทกสิกรรม ในเรื่อง ความสามารถในการบริหารจัดการการดำเนินงานพัฒนาสถานีนอนามัย จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การได้รับวุฒิการศึกษาเพิ่ม มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารจัดการของ หัวหน้าสถานีนอนามัย กับงานวิจัยของ ขวัญเรือน วัฒนา ในเรื่อง ความสามารถในการปฏิบัติงาน บริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล จังหวัดชลบุรี พบว่า วุฒิการศึกษาของ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการบริหารเวชภัณฑ์ และกับงานวิจัยของ สายทอง เดชอุดมวัฒนา (2548: 81) ในเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขที่สัมพันธ์กับ ผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ระดับการศึกษามี ความสัมพันธ์กับผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย แต่ไม่สอดคล้องกับงานวิจัยของ สัจจวรรณ คำศรี (2549: 95) ในเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการใช้โปรแกรมระบบข้อมูลข่าวสาร ในระดับสถานีนอนามัยในงานบริหารตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดอุดรธานี พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับการใช้โปรแกรม HCIS ในงานบริหาร ตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน และกับงานวิจัยของ เอมอร บุตรแสงดี (2547: 115) ในเรื่อง ปัจจัย ที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามมาตรฐาน โดยการประเมินตนเองของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาญจนบุรี พบว่า ระดับการศึกษาไม่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตามมาตรฐานของศูนย์สุขภาพชุมชน

### 2.2.2 ความสัมพันธ์ระหว่างระดับความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากร

**สาธารณสุขกับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย** อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ สอดคล้องกับงานวิจัยของ นิตศน์ ราชวา (2535: 45-46) ในเรื่อง ผลการประเมินสถานการณ์ของสถานีนามัย จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยความสามารถทางการบริหารมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานด้านการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคของหัวหน้าสถานีนามัย แต่ไม่สอดคล้องกับ งานวิจัยของ ทศนีย์ ศรีจันทร์ (2528: 66-67) ในเรื่อง อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัยต่อผลงานโภชนาการของสถานีนามัยในจังหวัดลำปาง พบว่า ความรู้ในงานไม่มีผลเกี่ยวข้องต่อผลงาน โภชนาการของหัวหน้าสถานีนามัย กับงานวิจัยของสายทอง เชออุดมวัฒนา (2548: 69) ในเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขที่สัมพันธ์กับผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ความรู้ทุกด้านในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขไม่มีความสัมพันธ์กับผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนามัย

### 2.2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับระดับผลการปฏิบัติงานของ

**หัวหน้าสถานีนามัย** พบว่า ความพึงพอใจในงานหลาย ๆ ด้าน เช่น การยอมรับนับถือ ความสำเร็จของงาน การปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และความร่วมมือจากประชาชน มีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ กับระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนามัย ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของ สัตควาลัย รุ่งเสริม (2546: 70) ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย พบว่า ความพึงพอใจในงาน มีความสัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ กับงานวิจัยของ สัจวรรณ คำศรี (2549: 85) ในเรื่อง ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการใช้โปรแกรมระบบข้อมูลข่าวสารในระดับสถานีนามัย ในงานบริหารตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดอุดรธานี พบว่า ปัจจัยจงใจมีความสัมพันธ์กับการใช้โปรแกรม HCIS ในงานบริหารตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน และกับงานวิจัยของ ฐิติมา แฉ่มพราย (2548: 140) ในเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและแรงจูงใจกับผลการดำเนินงานของบุคลากรศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสมุทรสงคราม พบว่า แรงจูงใจของบุคลากรสาธารณสุขโดยรวม มีความสัมพันธ์กับผลการดำเนินงานของบุคลากรสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

**2.2.4 ปัญหา อุปสรรค** เรื่อง ปริมาณงานมาก/เร่งด่วน/ซ้ำซ้อน งบประมาณน้อย/ใช้จ่ายยุ่งยาก/การจัดสรรงบประมาณเปลี่ยนไป (อปท.) และการขาดแคลนบุคลากร มีความสอดคล้องกับงานวิจัยของสายทอง เดชอุดมวัฒนา (2548: 76) ในเรื่อง ปัจจัยการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขที่สัมพันธ์กับผลการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนามัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ พบว่า ปัญหาในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีนามัย คือ ขาดแคลนบุคลากร และงบประมาณไม่เพียงพอ และวรเดช จันทรศร (2532: 104-121) ในเรื่อง การศึกษาเรื่องการบริหารเพื่อการพัฒนากระทรวงสาธารณสุข พบว่า ปัญหาในการบริหารงานของสถานีนามัย คือ ขาดแคลนกำลังคน งบประมาณ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือเครื่องใช้ เช่นเดียวกับ กัญญา ชันทกสิกรรม (บทคัดย่อ) ในเรื่อง ความสามารถในการบริหารจัดการการดำเนินงานพัฒนาสถานีนามัย จังหวัดนครสวรรค์ มีข้อเสนอแนะจากการวิจัยว่า ควรจัดสรร วัสดุอุปกรณ์ งบประมาณ และจัดสรรบุคลากรให้มีความเหมาะสมกับปริมาณงานในระดับสถานีนามัย

### 2.3 ข้อสรุปงานวิจัย

2.3.1 หัวหน้าสถานีนามัยส่วนใหญ่ได้รับการสนับสนุนปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุข ในระดับปานกลางทุกด้าน (ยกเว้นด้านเวชภัณฑ์) สะท้อนให้เห็นถึงความจำเป็นในการเพิ่มการสนับสนุน ติดตาม/นิเทศงาน ให้กับสถานีนามัยทั้งในด้านบุคลากร การพัสดุ (วัสดุ/ครุภัณฑ์) และด้านการเงินหรืองบประมาณ

2.3.2 เกือบครึ่งหนึ่งของหัวหน้าสถานีนามัยมีความเห็นถึงความก้าวหน้าในหน้าที่การงานในระดับปานกลาง บอกถึงสภาพการบริหารจัดการด้านบุคลากรเท่าที่เป็นอยู่ในปัจจุบันของจังหวัด ยังไม่สามารถสนองความต้องการหรือสร้างความมั่นใจให้กับหัวหน้าสถานีนามัยได้ ดังนั้น ผู้บริหารจึงควรสนับสนุนให้หัวหน้าสถานีนามัยมีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ได้แก่ การศึกษาต่อ และการเลื่อนระดับ ตลอดจนจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและเป็นธรรม เป็นต้น

2.3.3 งบประมาณครึ่งหนึ่งของหัวหน้าสถานีนามัย มีความเห็นต่อสภาพการทำงานและความมั่นคงในงานอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งบอกถึงการบริหารจัดการด้านบุคลากรและด้านพัสดุที่ต้องปรับปรุง ได้แก่ การเพิ่มบุคลากร การจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้น่าอยู่ นำทำงาน ตลอดจนเครื่องมือเครื่องใช้ที่เพียงพอต่อการบริการของสถานีนามัย และหัวหน้าสถานีนามัยส่วนใหญ่มีความเห็นต่อเงินเดือนและค่าตอบแทนในระดับปานกลาง บอกถึง ค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานประจำ (เงินเดือน) และค่าตอบแทนนอกเวลา ที่ไม่เพียงพอและสอดคล้องกับสถานะเศรษฐกิจในปัจจุบัน

2.3.4 ประมาณ 2 ใน 5 ของสถานื่อนามัยในจังหวัดอุทัยธานี มีผลการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดี บอกถึงผู้บริหารในระดับจังหวัดและระดับอำเภอที่จะต้องพัฒนาสถานื่อนามัย เพื่อให้สถานื่อนามัยที่เหลือได้มาตรฐาน และมีผลการปฏิบัติงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดี เพื่อรองรับความต้องการบริการที่มีคุณภาพของประชาชนในปัจจุบัน

2.3.5 ระดับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานื่อนามัยมีความสัมพันธ์อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติกับระดับการศึกษา ความรู้ความสามารถในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข (ด้านการเงิน วัสดุ และด้านครุภัณฑ์) ปัจจัยเชิงใจ (ด้านการยอมรับนับถือ และด้านความสำเร็จของงาน) และปัจจัยค้ำจุน (ด้านการปกครองบังคับบัญชา นโยบายและการบริหาร และด้านความร่วมมือจากประชาชน) บอกถึงความสำคัญของการศึกษาต่อเนื่อง ความรู้และสภการณ์ด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข การได้รับความไว้วางใจและยอมรับจากทุกฝ่าย/ประชาชน ความมุ่งมั่นในการทำงาน ตลอดจนวิสัยทัศน์ในการทำงาน ของหัวหน้าสถานื่อนามัยที่ต้องได้รับการส่งเสริม/สนับสนุน และการพัฒนาจากผู้เกี่ยวข้องทุกส่วนต่อไป

### 3. ข้อเสนอแนะ

#### 3.1 ข้อเสนอแนะการนำผลวิจัยไปใช้

3.1.1 ควรส่งเสริมให้หัวหน้าสถานื่อนามัยมีการศึกษาต่อเนื่อง โดยเฉพาะผู้ที่ไม่จบปริญญาตรีให้จบปริญญาตรี หรือสนับสนุนให้หัวหน้าสถานื่อนามัยได้รับความรู้ในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรสาธารณสุข โดยเฉพาะในด้านการเงิน/พัสดุ

3.1.2 ควรมีการเสริมสร้างความพอใจในงานให้แก่หัวหน้าสถานื่อนามัย เพื่อให้หัวหน้าสถานื่อนามัยเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านปัจจัยค้ำจุน เพื่อที่จะป้องกันไม่ให้เกิดเจ้าหน้าที่หรือหัวหน้าสถานื่อนามัยเกิดความไม่พอใจในการทำงาน อันจะทำให้ผลการปฏิบัติงานของสถานื่อนามัยดีขึ้น

#### 3.2 ข้อเสนอแนะการทำวิจัยต่อไป

3.2.1 ควรส่งเสริมให้สถานื่อนามัยแต่ละแห่ง มีการศึกษาวิจัยเพื่อพัฒนาการบริการให้สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของประชาชนในเขตรับผิดชอบของตนเอง

3.2.2 ควรมีการศึกษาวิจัยถึงปัจจัยความพึงพอใจในงานที่มีความสัมพันธ์ต่อระดับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในกลุ่มอื่นที่นอกเหนือจากหัวหน้าสถานีนามัย ได้แก่ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน นักวิชาการสาธารณสุข พยาบาลวิชาชีพ และเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข เป็นต้น

ภาคผนวก



**ภาคผนวก ก**

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

### รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือ

- |                                    |  |
|------------------------------------|--|
| 1. นางสาววนิดา กীরติกรณ์สุภัก      | นักวิชาการสาธารณสุข 9<br>ผู้เชี่ยวชาญด้านสาธารณสุข<br>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี          |
| 2. นางสุกัญญา ไพทโสภณ              | นักวิชาการสาธารณสุข 8<br>หัวหน้างานสุขศึกษาและประชาสัมพันธ์<br>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดอุทัยธานี |
| 3. นายแพทย์โชคราชน ชัยฤกษ์สุขสันต์ | นายแพทย์ 9 วช.<br>ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลานสัก<br>อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี                     |

**ภาคผนวก ข**  
**แบบสอบถาม (ภาษาไทย)**

## แบบสอบถามเพื่อใช้ประกอบการวิจัย

### เรื่อง

ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย  
จังหวัดอุทัยธานี

### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้แบ่งออกเป็น 4 ตอน ดังนี้
  - ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าสถานีนอนามัย
    - ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล
    - ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านภาระงาน
  - ตอนที่ 2 ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีนอนามัย
    - ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรู้ความสามารถในการบริหารงาน
    - ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุน ติดตาม/นิเทศงาน
  - ตอนที่ 3 ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย
    - ส่วนที่ 1 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจ
    - ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยค้ำจุน
  - ตอนที่ 4 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะของหัวหน้าสถานีนอนามัย
2. ผู้ตอบแบบสอบถามนี้ คือ หัวหน้าสถานีนอนามัย หรือผู้ที่ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีนอนามัย
3. กรุณาตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อและเป็นความจริง โดยคำตอบของท่านจะเป็นความลับ และจะนำเสนอในภาพรวมเท่านั้นซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานสาธารณสุขในสถานีนอนามัยของเราต่อไป

ขอขอบคุณเป็นอย่างสูง

ผู้วิจัย

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของหัวหน้าสถานีนอนามัย (มี 2 ส่วน)**

คำชี้แจง กรุณาเติมข้อความลงในช่องว่าง (.....) และทำเครื่องหมาย (/) ลงหน้าข้อความที่ตรงหรือใกล้เคียงกับความจริงมากที่สุด

**ส่วนที่ 1 ลักษณะส่วนบุคคล**

1. เพศ
  - 1 ชาย
  - 2 หญิง
2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม)
3. อายุราชการ.....ปี (ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม)
4. ท่านจบการศึกษาสูงสุดระดับใด
  - 1 ต่ำกว่าปริญญาตรี
  - 2 ปริญญาตรี
  - 3 ปริญญาโทหรือสูงกว่า
5. สถานภาพสมรส
  - 1 โสด
  - 2 คู่
  - 3 หม้าย/ร้าง
  - 4 อื่นๆ ระบุ.....
6. ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนอนามัย/ทำหน้าที่หัวหน้าสถานีนอนามัย  
จำนวน.....ปี (ณ วันที่ตอบแบบสอบถาม)
7. ประสบการณ์การอบรมหลักสูตรด้านบริหาร
  - 1 ได้รับ
  - 2 ไม่ได้รับ

ถ้าได้รับการอบรมให้ตอบต่อ....

  - 1 ผู้บริหารระดับต้น
  - 2 ผู้บริหารบูรณาการ/CEO
  - 3 อื่นๆ...(ระบุ).....

**ส่วนที่ 2 ข้อมูลด้านภาระงาน**

- 1 จำนวนเจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานเป็นการประจำ.....คน  
(เจ้าหน้าที่บริหารฯ เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน พยาบาล นักวิชาการฯ  
เจ้าพนักงานทันตฯ และเจ้าพนักงานเภสัชฯ)
- 2 จำนวน อสม.ที่สถานีอนามัยรับผิดชอบ.....คน
- 3 จำนวนผู้รับบริการที่สถานีอนามัย.....ครั้ง/ปี  
(ผู้ป่วยนอก อนามัยแม่และเด็ก วางแผนครอบครัว และสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรค)
- 4 จำนวนประชากรที่สถานีอนามัยรับผิดชอบ.....คน
- 5 จำนวนหลังคาเรือนที่สถานีอนามัยรับผิดชอบ.....หลังคาเรือน
- 6 จำนวนหมู่บ้านที่สถานีอนามัยรับผิดชอบ.....หมู่บ้าน

**ตอนที่ 2** ปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้าสถานีนอมนัย (มี 2 ส่วน)

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความรู้ความสามารถและการได้รับการ

สนับสนุน/ติดตามนิเทศงานในการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข โดยการเติมเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง **มากที่สุด** **มาก** **ปานกลาง** **น้อย** **น้อยที่สุด** (**ต้องการได้รับเพิ่มเติม**) ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

**ส่วนที่ 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับความรู้ความสามารถในการบริหารงาน (4 ข้อ)

| ข้อคำถาม   | ระดับความรู้ความสามารถ |     |         |      |                        |
|--|------------------------|-----|---------|------|------------------------|
|  | มากที่สุด              | มาก | ปานกลาง | น้อย | ต้องการได้รับเพิ่มเติม |
| 1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากร ดังต่อไปนี้เพียงใด                        |                        |     |         |      |                        |
| - คน   |                        |     |         |      |                        |
| - การเงิน  |                        |     |         |      |                        |
| - วัสดุ  |                        |     |         |      |                        |
| - ครุภัณฑ์   |                        |     |         |      |                        |
| - เวชภัณฑ์   |                        |     |         |      |                        |
| 2. ท่านมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร ดังต่อไปนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด/ประหยัด/คุ้มค่าเพียงใด |                        |     |         |      |                        |
| - คน   |                        |     |         |      |                        |
| - การเงิน  |                        |     |         |      |                        |
| - วัสดุ  |                        |     |         |      |                        |
| - ครุภัณฑ์   |                        |     |         |      |                        |
| - เวชภัณฑ์   |                        |     |         |      |                        |

| ข้อคำถาม  | ระดับความรู้ความสามารถ |     |         |      |                        |
|---|------------------------|-----|---------|------|------------------------|
|   | มากที่สุด              | มาก | ปานกลาง | น้อย | ต้องการได้รับเพิ่มเติม |
| 3. ท่านมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร<br>ดังต่อไปนี้ให้สอดคล้องกับปัญหาด้าน<br>สุขภาพของประชาชนได้เพียงใด                            |                        |     |         |      |                        |
| - คน  |                        |     |         |      |                        |
| - การเงิน   |                        |     |         |      |                        |
| - วัสดุ   |                        |     |         |      |                        |
| - ครุภัณฑ์  |                        |     |         |      |                        |
| - เวชภัณฑ์  |                        |     |         |      |                        |
| 4. ท่านมีความสามารถในการบริหารทรัพยากร<br>ต่อไปนี้ให้เกิดความปลอดภัย (การบริหาร<br>ความเสี่ยง) ในการให้บริการแก่ประชาชนได้<br>เพียงใด |                        |     |         |      |                        |
| - คน  |                        |     |         |      |                        |
| - การเงิน   |                        |     |         |      |                        |
| - วัสดุ   |                        |     |         |      |                        |
| - ครุภัณฑ์  |                        |     |         |      |                        |
| - เวชภัณฑ์  |                        |     |         |      |                        |



ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการสนับสนุน ติดตาม/นิเทศงาน (2 ข้อ)

| ข้อคำถาม  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |                        |
|---|------------------|-----|---------|------|------------------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ต้องการได้รับเพิ่มเติม |
| 1.ท่านได้รับการสนับสนุนทรัพยากร<br>สาธารณสุขต่อไปนี้อย่างเพียงพอเหมาะสม<br>และทันต่อเหตุการณ์ |                  |     |         |      |                        |
| - คน  |                  |     |         |      |                        |
| - การเงิน   |                  |     |         |      |                        |
| - วัสดุ   |                  |     |         |      |                        |
| - ครุภัณฑ์  |                  |     |         |      |                        |
| - เวชภัณฑ์  |                  |     |         |      |                        |
| 2.ท่านได้รับการติดตาม/นิเทศงานทรัพยากร<br>สาธารณสุขต่อไปนี้อย่างสม่ำเสมอ                      |                  |     |         |      |                        |
| - คน  |                  |     |         |      |                        |
| - การเงิน   |                  |     |         |      |                        |
| - วัสดุ   |                  |     |         |      |                        |
| - ครุภัณฑ์  |                  |     |         |      |                        |
| - เวชภัณฑ์  |                  |     |         |      |                        |

**ตอนที่ 3** ปัจจัยด้านความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนามัย (มี 2 ส่วน)

คำชี้แจง กรุณาแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนโดยการเติมเครื่องหมาย (/) ลงในช่องว่าง **มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด (ต้องการได้รับเพิ่มเติม)** ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

**ส่วนที่ 1** ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยจูงใจ ( 17 ข้อ )

| ข้อคำถาม  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |                        |
|---|------------------|-----|---------|------|------------------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ต้องการได้รับเพิ่มเติม |
| <b>การยอมรับนับถือ</b>  |                  |     |         |      |                        |
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน                                     |                  |     |         |      |                        |
| 2. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน จากผู้บังคับบัญชา                        |                  |     |         |      |                        |
| 3. เพื่อนร่วมงานในสถานีนามัยยอมรับความรู้ความสามารถของท่านในการปฏิบัติงาน               |                  |     |         |      |                        |
| 4. การปฏิบัติงานของท่านได้รับการชมเชยจากผู้มารับบริการ                                  |                  |     |         |      |                        |
| 5. ท่านได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานของท่าน จากประชาชน                               |                  |     |         |      |                        |
| <b>ความก้าวหน้า</b>   |                  |     |         |      |                        |
| 6. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน   |                  |     |         |      |                        |
| 7. หน่วยงานของท่านสนับสนุนให้ท่านเข้าร่วม สัมมนา/อบรม/ศึกษาดูงาน เพื่อมาพัฒนางาน        |                  |     |         |      |                        |
| 8. เมื่อผลงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก ท่านได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ |                  |     |         |      |                        |

| ข้อคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |                        |
|--|------------------|-----|---------|------|------------------------|
|  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ต้องการได้รับเพิ่มเติม |
| <b>ความรับผิดชอบ</b>   |                  |     |         |      |                        |
| 9. ท่านได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจในการทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มที่ |                  |     |         |      |                        |
| 10. ท่านมีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย ให้บรรลุผลสำเร็จ        |                  |     |         |      |                        |
| 11. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความตั้งใจ                                |                  |     |         |      |                        |
| <b>ความสำเร็จของงาน</b>  |                  |     |         |      |                        |
| 12. ท่านสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ในการทำงานได้                             |                  |     |         |      |                        |
| 13. ผลการดำเนินงานของท่านเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้                    |                  |     |         |      |                        |
| 14. ท่านสามารถปฏิบัติงานได้เสร็จ ตามเวลาที่กำหนดไว้                      |                  |     |         |      |                        |
| <b>ลักษณะงาน</b>   |                  |     |         |      |                        |
| 15. งานในตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัย เป็นงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ     |                  |     |         |      |                        |
| 16. ท่านมักได้รับมอบหมายงานตรงกับบทบาทหัวหน้าสถานีอนามัยของท่าน          |                  |     |         |      |                        |
| 17. งานที่ท่านรับผิดชอบ เป็นงานที่ใช้ความคิด ริเริ่ม สร้างสรรค์          |                  |     |         |      |                        |

ส่วนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับระดับปัจจัยคำถาม (20 ข้อ)

| ข้อคำถาม   | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |                        |
|--|------------------|-----|---------|------|------------------------|
|  | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ต้องการได้รับเพิ่มเติม |
| <b>การปกครองบังคับบัญชา</b>  |                  |     |         |      |                        |
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นธรรมกับท่าน  |                  |     |         |      |                        |
| 2. ผู้บังคับบัญชามีรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงานจากท่าน                          |                  |     |         |      |                        |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ท่าน มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจเรื่องงานเสมอ                |                  |     |         |      |                        |
| 4. ผู้บังคับบัญชาให้ความเป็นกันเองกับท่าน  |                  |     |         |      |                        |
| <b>สัมพันธภาพการทำงาน</b>  |                  |     |         |      |                        |
| 5. ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคน ในสถานีนอนามัย                           |                  |     |         |      |                        |
| 6. เพื่อนร่วมงานในสถานีนอนามัยของท่านให้การช่วยเหลือ สนับสนุนการทำงานของท่าน           |                  |     |         |      |                        |
| <b>สภาพการทำงาน</b>  |                  |     |         |      |                        |
| 7. สัดส่วนของเจ้าหน้าที่ในสถานีนอนามัยของท่านเหมาะสมกับปริมาณงาน                       |                  |     |         |      |                        |
| 8. ในสถานีนอนามัยมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน |                  |     |         |      |                        |
| 9. ในสถานีนอนามัยของท่านมีการแบ่งงานอย่างเหมาะสม                                       |                  |     |         |      |                        |
| 10. สภาพแวดล้อมในสถานีนอนามัยของท่านเอื้อต่อการทำงาน                                   |                  |     |         |      |                        |
| 11. ที่พักรักษาตัวราชการจัดให้ มีความเหมาะสม   |                  |     |         |      |                        |

| ข้อคำถาม  | ระดับความคิดเห็น |     |         |      |                        |
|---|------------------|-----|---------|------|------------------------|
|   | มากที่สุด        | มาก | ปานกลาง | น้อย | ต้องการได้รับเพิ่มเติม |
| <b>เงินเดือนและค่าตอบแทน</b>  |                  |     |         |      |                        |
| 12.เงินเดือนที่ท่านได้ เหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจในปัจจุบัน                           |                  |     |         |      |                        |
| 13.ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการที่ท่านได้รับ มีความเหมาะสม                              |                  |     |         |      |                        |
| <b>ความมั่นคงในงาน</b>  |                  |     |         |      |                        |
| 14.การปฏิรูป/ถ่ายโอนอำนาจส่งผลดีต่อความมั่นคง ในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนอกรมัยของท่าน |                  |     |         |      |                        |
| 15.ตำแหน่งหัวหน้าสถานีนอกรมัยของท่าน มีความมั่นคง                                 |                  |     |         |      |                        |
| 16.งานสาธารณสุขที่ท่านปฏิบัติมีความปลอดภัย ในชีวิตและทรัพย์สิน                    |                  |     |         |      |                        |
| <b>นโยบายและการบริหาร</b>   |                  |     |         |      |                        |
| 17.สถานีนอกรมัยของท่านมีการกำหนด วิทยาลัยฯ พันธกิจ ไว้ชัดเจน                      |                  |     |         |      |                        |
| 18.สถานีนอกรมัยของท่านมีการ มีการกำหนด ขั้นตอนการทำงานไว้ชัดเจน                   |                  |     |         |      |                        |
| 19.สถานีนอกรมัยของท่านมีการบริหารจัดการ ที่ดี ทำให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน  |                  |     |         |      |                        |
| <b>ความร่วมมือของประชาชน</b>  |                  |     |         |      |                        |
| 20.ประชาชนให้ความร่วมมือในการ ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในด้านสาธารณสุข                    |                  |     |         |      |                        |
| 21.ประชาชนให้การช่วยเหลือ และสนับสนุน การทำงานของท่าน                             |                  |     |         |      |                        |

**ตอนที่ 4 ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในกาปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย**

1. ปัญหาและอุปสรรค

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

2. ข้อเสนอแนะ

.....  
.....  
.....  
.....  
.....

@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@@

**ขอขอบคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาในการตอบแบบสอบถามนี้**

**ผู้วิจัย**

**ภาคผนวก ก**

ตารางทดสอบหาความสัมพันธ์ (ตารางผนวกที่ 1-13)

ตารางผนวกที่ 1 ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะส่วนบุคคลด้านระดับการศึกษาของหัวหน้าสถานี  
อนามัย กับระดับผลการปฏิบัติงาน (N=90)

| ระดับการศึกษา    | ระดับผลการปฏิบัติงาน |                |                | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|------------------|----------------------|----------------|----------------|-----------------------|
|                  | ต้องปรับปรุง         | ปานกลาง        | ดี             |                       |
|                  | จำนวน (ร้อยละ)       | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 9 (40.9)             | 5 (22.7)       | 8 (36.4)       | 22 (100.0)            |
| ปริญญาตรีขึ้นไป  | 11 (16.2)            | 27 (39.7)      | 30 (44.1)      | 68 (100.0)            |
| รวม              | 20 (22.2)            | 32 (35.6)      | 38 (42.2)      | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 6.160 \quad df = 2 \quad V = .262* \quad p = .046$$

ตารางผนวกที่ 2 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขด้านความรู้  
ความสามารถโดยรวมของหัวหน้าสถานีอนามัย กับระดับผลการปฏิบัติงาน  
(N=90)

| ความรู้ความสามารถ<br>โดยรวม | ระดับผลการปฏิบัติงาน |                |                | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|-----------------------------|----------------------|----------------|----------------|-----------------------|
|                             | ต้องปรับปรุง         | ปานกลาง        | ดี             |                       |
|                             | จำนวน (ร้อยละ)       | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง                     | 11 (37.9)            | 10 (34.5)      | 8 (27.6)       | 29 (100.0)            |
| มาก                         | 9 (14.7)             | 22 (36.1)      | 30 (49.2)      | 61 (100.0)            |
| รวม                         | 20 (22.2)            | 32 (35.6)      | 38 (42.2)      | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 6.926 \quad df = 2 \quad V = .278* \quad p = .031$$



ตารางผนวกที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขด้านความรู้  
ความสามารถด้านการเงินของหัวหน้าสถานีอนามัย กับระดับผลการปฏิบัติงาน  
(N=90)

| ความรู้ความสามารถ<br>ด้านการเงิน | ระดับผลการปฏิบัติงาน |                |                | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|----------------------------------|----------------------|----------------|----------------|-----------------------|
|                                  | ต้องปรับปรุง         | ปานกลาง        | ดี             |                       |
|                                  | จำนวน (ร้อยละ)       | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง                          | 11 (37.9)            | 10 (34.5)      | 8 (27.6)       | 29 (100.0)            |
| มาก                              | 9 (14.7)             | 22 (36.1)      | 30 (49.2)      | 61 (100.0)            |
| รวม                              | 20 (22.2)            | 32 (35.6)      | 38 (42.2)      | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 6.936 \quad df = 2 \quad V = .278* \quad p = .031$$

ตารางผนวกที่ 4 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขด้านความรู้  
ความสามารถด้านวัสดุของหัวหน้าสถานีอนามัย กับระดับผลการปฏิบัติงาน  
(N=90)

| ความรู้ความสามารถ<br>ด้านวัสดุ | ระดับผลการปฏิบัติงาน |                |                | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|--------------------------------|----------------------|----------------|----------------|-----------------------|
|                                | ต้องปรับปรุง         | ปานกลาง        | ดี             |                       |
|                                | จำนวน (ร้อยละ)       | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง                        | 12 (38.7)            | 11 (35.5)      | 8 (25.8)       | 31 (100.0)            |
| มาก                            | 8 (13.6)             | 21 (35.6)      | 30 (50.8)      | 59 (100.0)            |
| รวม                            | 20 (22.2)            | 32 (35.6)      | 38 (42.2)      | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 8.803 \quad df = 2 \quad V = .313* \quad p = .012$$

ตารางผนวกที่ 5 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากรสาธารณสุขด้านความรู้  
ความสามารถด้านครุภัณฑ์ของหัวหน้าสถานีนามัย กับระดับผลการปฏิบัติงาน  
(N=90)

| ความรู้ความสามารถ<br>ด้านครุภัณฑ์ | ระดับผลการปฏิบัติงาน |                |                | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|-----------------------------------|----------------------|----------------|----------------|-----------------------|
|                                   | ต้องปรับปรุง         | ปานกลาง        | ดี             |                       |
|                                   | จำนวน (ร้อยละ)       | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง                           | 12 (38.7)            | 10 (32.3)      | 9 (29.0)       | 31 (100.0)            |
| มาก                               | 8 (13.6)             | 22 (37.3)      | 29 (49.1)      | 59 (100.0)            |
| รวม                               | 20 (22.2)            | 32 (35.6)      | 38 (42.2)      | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 7.878 \quad df = 2 \quad V = .296^* \quad p = .019$$

ตารางผนวกที่ 6 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยความพึงพอใจในงานของหัวหน้าสถานีนามัยกับ  
ระดับผลการปฏิบัติงาน (N=90)

| ความพึงพอใจในงาน | ระดับผลการปฏิบัติงาน |                |                | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|------------------|----------------------|----------------|----------------|-----------------------|
|                  | ต้องปรับปรุง         | ปานกลาง        | ดี             |                       |
|                  | จำนวน (ร้อยละ)       | จำนวน (ร้อยละ) | จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง          | 14 (41.2)            | 10 (29.4)      | 10 (29.4)      | 34 (100.0)            |
| มาก              | 6 (10.7)             | 22 (39.3)      | 28 (50.0)      | 56 (100.0)            |
| รวม              | 20 (22.3)            | 32 (35.5)      | 38 (31.1)      | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 11.538 \quad df = 2 \quad V = .358^* \quad p = .003$$

ตารางผนวกที่ 7 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจโดยรวมของหัวหน้าสถานีนามัย  
กับระดับผลการปฏิบัติงาน (N=90)

| ปัจจัยเชิงใจโดยรวม | ระดับผลการปฏิบัติงาน           |                           |                      | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|--------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
|                    | ต้องปรับปรุง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ปานกลาง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ดี<br>จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง            | 11 (36.7)                      | 10 (33.3)                 | 9 (30.0)             | 30 (100.0)            |
| มาก                | 9 (15.0)                       | 22 (36.7)                 | 29 (48.3)            | 60 (100.0)            |
| รวม                | 20 (22.2)                      | 32 (35.6)                 | 38 (42.2)            | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 5.880 \quad df = 2 \quad V = .256 \quad p = .053$$

ตารางผนวกที่ 8 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงใจด้านการยอมรับนับถือของหัวหน้าสถานีนามัย  
กับระดับผลการปฏิบัติงาน (N=90)

| การยอมรับนับถือ | ระดับผลการปฏิบัติงาน           |                           |                      | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|-----------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
|                 | ต้องปรับปรุง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ปานกลาง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ดี<br>จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง         | 11 (40.8)                      | 9 (33.3)                  | 7 (25.9)             | 27 (100.0)            |
| มาก             | 9 (14.3)                       | 23 (36.5)                 | 31 (49.2)            | 63 (100.0)            |
| รวม             | 20 (22.2)                      | 32 (35.6)                 | 38 (42.2)            | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 8.432 \quad df = 2 \quad V = .306^* \quad p = .015$$

ตารางผนวกที่ 9 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยเชิงจิตด้านความสำเร็จของงานของหัวหน้าสถานีนานามัยกับระดับผลการปฏิบัติงาน (N=90)

| ความสำเร็จของงาน | ระดับผลการปฏิบัติงาน           |                           |                      | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
|                  | ต้องปรับปรุง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ปานกลาง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ดี<br>จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง          | 10 (40.0)                      | 9 (36.0)                  | 6 (24.0)             | 25 (100.0)            |
| มาก              | 10 (15.4)                      | 23 (35.4)                 | 32 (49.2)            | 65 (100.0)            |
| รวม              | 20 (22.2)                      | 32 (35.6)                 | 38 (42.2)            | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 7.647 \quad df = 2 \quad V = .291* \quad p = .022$$

ตารางผนวกที่ 10 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยค้ำจุนโดยรวมของหัวหน้าสถานีนานามัยกับระดับผลการปฏิบัติงาน (N=90)

| ปัจจัยค้ำจุนโดยรวม | ระดับผลการปฏิบัติงาน           |                           |                      | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|--------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
|                    | ต้องปรับปรุง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ปานกลาง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ดี<br>จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง            | 14 (35.9)                      | 10 (25.6)                 | 15 (38.5)            | 39 (100.0)            |
| มาก                | 6 (11.8)                       | 22 (43.1)                 | 23 (45.1)            | 51 (100.0)            |
| รวม                | 20 (22.3)                      | 32 (35.5)                 | 38 (42.2)            | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 7.925 \quad df = 2 \quad V = .297* \quad p = .019$$

ตารางผนวกที่ 11 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านด้านการปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้าสถานี  
อนามัยกับระดับผลการปฏิบัติงาน (N=90)

| การปกครองบังคับบัญชา | ระดับผลการปฏิบัติงาน           |                           |                      | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|----------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
|                      | ต้องปรับปรุง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ปานกลาง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ดี<br>จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง              | 14 (53.8)                      | 6 (23.1)                  | 6 (23.1)             | 26 (100.0)            |
| มาก                  | 6 (9.4)                        | 26 (40.6)                 | 32 (50.0)            | 64 (100.0)            |
| รวม                  | 20 (22.2)                      | 32 (35.6)                 | 38 (42.2)            | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 21.230 \quad df = 2 \quad V = .486* \quad p = .001$$

ตารางผนวกที่ 12 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารของหัวหน้าสถานี  
อนามัยกับระดับผลการปฏิบัติงาน (N=90)

| นโยบายและการบริหาร | ระดับผลการปฏิบัติงาน           |                           |                      | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|--------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
|                    | ต้องปรับปรุง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ปานกลาง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ดี<br>จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง            | 10 (41.6)                      | 7 (29.2)                  | 7 (29.2)             | 24 (100.0)            |
| มาก                | 10 (15.1)                      | 25 (37.9)                 | 31 (47.0)            | 66 (100.0)            |
| รวม                | 20 (22.2)                      | 32 (35.6)                 | 38 (42.2)            | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 7.265 \quad df = 2 \quad V = .284* \quad p = .026$$

ตารางผนวกที่ 13 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านความร่วมมือจากประชาชนของหัวหน้า  
 สถานีอนามัยกับระดับผลการปฏิบัติงาน (N=90)

| ความร่วมมือจาก<br>ประชาชน | ระดับผลการปฏิบัติงาน           |                           |                      | รวม<br>จำนวน (ร้อยละ) |
|---------------------------|--------------------------------|---------------------------|----------------------|-----------------------|
|                           | ต้องปรับปรุง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ปานกลาง<br>จำนวน (ร้อยละ) | ดี<br>จำนวน (ร้อยละ) |                       |
| ปานกลาง                   | 9 (40.9)                       | 7 (31.8)                  | 6 (27.3)             | 22 (100.0)            |
| มาก                       | 11 (16.2)                      | 25 (36.8)                 | 32 (47.0)            | 68 (100.0)            |
| รวม                       | 20 (22.2)                      | 32 (35.6)                 | 38 (42.2)            | 90 (100.0)            |

$$\chi^2 = 6.231 \quad df = 2 \quad V = .263^* \quad p = .044$$

**ภาคผนวก ง**

ตารางผลการวิเคราะห์ข้อมูล (ตารางผนวกที่ 14-17)

ตารางผนวกที่ 14 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร  
สาธารณสุขตามการประเมินตนเอง ของหัวหน้าสถานีนอามัย จังหวัดอุทัยธานี

| ปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุข<br>(ความรู้ความสามารถ) | ระดับความคิดเห็น (N=90) |              |              |              |                                | $\bar{X}$ | SD   |
|--|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------------|-----------|------|
|  | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง      | น้อย         | ต้องการ<br>ได้รับ<br>เพิ่มเติม |           |      |
|  | จำนวน<br>(%)            | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%)                   |           |      |
| <b>ด้านบุคลากร</b>                                 |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารฯ            | 6<br>(6.7)              | 52<br>(57.8) | 31<br>(34.4) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 3.70      | .608 |
| 2. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดประโยชน์สูงสุด     | 9<br>(10.0)             | 53<br>(58.9) | 27<br>(30.0) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 3.78      | .632 |
| 3. ความสามารถในการบริหารฯให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา   | 11<br>(12.2)            | 49<br>(54.5) | 29<br>(32.2) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 3.78      | .667 |
| 4. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดความปลอดภัย        | 7<br>(7.8)              | 55<br>(61.1) | 27<br>(30.0) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 3.76      | .605 |
| <b>ด้านการเงิน</b>                                 |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารฯ            | 6<br>(6.7)              | 52<br>(57.8) | 29<br>(32.2) | 2<br>(2.2)   | 1<br>(1.1)                     | 3.67      | .687 |
| 2. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดประโยชน์สูงสุด     | 7<br>(7.8)              | 58<br>(64.4) | 23<br>(25.6) | 2<br>(2.2)   | 0<br>(0.0)                     | 3.78      | .614 |
| 3. ความสามารถในการบริหารฯให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา   | 6<br>(6.7)              | 55<br>(61.1) | 28<br>(31.1) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 3.73      | .596 |
| 4. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดความปลอดภัย        | 7<br>(7.8)              | 56<br>(62.2) | 26<br>(28.9) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 3.77      | .601 |



ตารางผนวกที่ 14 (ต่อ)

| ปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุข<br>(ความรู้ความสามารถ) | ระดับความคิดเห็น (N=90) |              |              |            |                                | $\bar{X}$ | SD   |
|--|-------------------------|--------------|--------------|------------|--------------------------------|-----------|------|
|  | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง      | น้อย       | ต้องการ<br>ได้รับ<br>เพิ่มเติม |           |      |
|  | จำนวน                   | จำนวน        | จำนวน        | จำนวน      | จำนวน                          |           |      |
|  | (%)                     | (%)          | (%)          | (%)        | (%)                            |           |      |
| <b>ด้านวัสดุ</b>                                   |                         |              |              |            |                                |           |      |
| 1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารฯ            | 7<br>(7.8)              | 45<br>(50.0) | 34<br>(37.8) | 2<br>(2.2) | 2<br>(2.2)                     | 3.59      | .763 |
| 2. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดประโยชน์สูงสุด     | 4<br>(4.4)              | 61<br>(67.8) | 22<br>(24.5) | 2<br>(2.2) | 1<br>(1.1)                     | 3.72      | .636 |
| 3. ความสามารถในการบริหารฯให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา   | 7<br>(7.8)              | 56<br>(62.2) | 25<br>(27.8) | 2<br>(2.2) | 0<br>(0.0)                     | 3.76      | .624 |
| 4. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดความปลอดภัย        | 9<br>(10.0)             | 56<br>(62.2) | 24<br>(26.7) | 1<br>(1.1) | 0<br>(0.0)                     | 3.81      | .616 |
| <b>ด้านครุภัณฑ์</b>                                |                         |              |              |            |                                |           |      |
| 1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารฯ            | 7<br>(7.8)              | 45<br>(50.0) | 33<br>(36.7) | 4<br>(4.4) | 1<br>(1.1)                     | 3.59      | .748 |
| 2. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดประโยชน์สูงสุด     | 5<br>(5.6)              | 62<br>(68.9) | 22<br>(24.4) | 1<br>(1.1) | 0<br>(0.0)                     | 3.79      | .551 |
| 3. ความสามารถในการบริหารฯให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา   | 7<br>(7.8)              | 56<br>(62.2) | 25<br>(27.8) | 2<br>(2.2) | 0<br>(0.0)                     | 3.76      | .624 |
| 4. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดความปลอดภัย        | 8<br>(8.9)              | 56<br>(62.2) | 25<br>(27.8) | 1<br>(1.1) | 0<br>(0.0)                     | 3.79      | .609 |
| <b>ด้านเวชภัณฑ์</b>                                |                         |              |              |            |                                |           |      |
| 1. ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารฯ            | 7<br>(7.8)              | 44<br>(48.9) | 36<br>(40.0) | 3<br>(3.3) | 0<br>(0.0)                     | 3.61      | .682 |
| 2. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดประโยชน์สูงสุด     | 5<br>(5.5)              | 60<br>(66.7) | 24<br>(26.7) | 1<br>(1.1) | 0<br>(0.0)                     | 3.77      | .562 |
| 3. ความสามารถในการบริหารฯให้สอดคล้องกับสภาพปัญหา   | 10<br>(11.1)            | 51<br>(56.7) | 27<br>(30.0) | 2<br>(2.2) | 0<br>(0.0)                     | 3.77      | .671 |
| 4. ความสามารถในการบริหารฯให้เกิดความปลอดภัย        | 10<br>(11.1)            | 55<br>(61.1) | 24<br>(26.7) | 1<br>(1.1) | 0<br>(0.0)                     | 3.82      | .628 |

ตารางผนวกที่ 15 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านการบริหารทรัพยากร  
สาธารณสุขตามการประเมินตนเอง ของหัวหน้าสถานีนายมัย จังหวัดอุทัยธานี

| ปัจจัยด้านทรัพยากรสาธารณสุข<br>(การได้รับการสนับสนุน ติดตาม<br>และนิเทศงาน) | ระดับความคิดเห็น (N=90) |              |              |              |                                | $\bar{X}$ | SD   |
|---|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------------|-----------|------|
|   | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง      | น้อย         | ต้องการ<br>ได้รับ<br>เพิ่มเติม |           |      |
|   | จำนวน<br>(%)            | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%)                   |           |      |
| <b>ด้านบุคลากร</b>  |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 1. ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ<br>เหมาะสมและทันการณ์                      | 4<br>(4.5)              | 30<br>(33.3) | 29<br>(32.2) | 25<br>(27.8) | 2<br>(2.2)                     | 3.10      | .937 |
| 2. ได้รับการติดตาม/นิเทศงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ                                | 4<br>(4.5)              | 48<br>(53.3) | 35<br>(38.9) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.59      | .634 |
| <b>ด้านการเงิน</b>  |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 1. ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ<br>เหมาะสมและทันการณ์                      | 7<br>(7.8)              | 35<br>(38.9) | 35<br>(38.9) | 12<br>(13.3) | 1<br>(1.1)                     | 3.39      | .857 |
| 2. ได้รับการติดตาม/นิเทศงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ                                | 6<br>(6.7)              | 46<br>(51.1) | 35<br>(38.9) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.61      | .665 |
| <b>ด้านวัสดุ</b>  |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 1. ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ<br>เหมาะสมและทันการณ์                      | 7<br>(7.8)              | 36<br>(40.0) | 37<br>(41.1) | 10<br>(11.1) | 0<br>(0.0)                     | 3.44      | .795 |
| 2. ได้รับการติดตาม/นิเทศงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ                                | 4<br>(4.5)              | 47<br>(52.2) | 36<br>(40.0) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.58      | .636 |
| <b>ด้านครุภัณฑ์</b>   |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 1. ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ<br>เหมาะสมและทันการณ์                      | 5<br>(5.6)              | 37<br>(41.1) | 37<br>(41.1) | 11<br>(12.2) | 0<br>(0.0)                     | 3.40      | .776 |
| 2. ได้รับการติดตาม/นิเทศงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ                                | 4<br>(4.5)              | 46<br>(51.1) | 37<br>(41.1) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.57      | .637 |
| <b>ด้านเวชภัณฑ์</b>   |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 1. ได้รับการสนับสนุนอย่างเพียงพอ<br>เหมาะสมและทันการณ์                      | 13<br>(14.4)            | 44<br>(48.9) | 29<br>(32.2) | 4<br>(4.5)   | 0<br>(0.0)                     | 3.73      | .761 |
| 2. ได้รับการติดตาม/นิเทศงาน<br>อย่างสม่ำเสมอ                                | 4<br>(4.5)              | 49<br>(54.4) | 33<br>(36.7) | 4<br>(4.4)   | 0<br>(0.0)                     | 3.59      | .652 |

ตารางผนวกที่ 16 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน  
ตามการประเมินตนเอง ของหัวหน้าสถานเอนามัย จังหวัดอุทัยธานี

| ปัจจัยเชิงใจ   | ระดับความคิดเห็น (N=90) |              |              |              |                                | $\bar{X}$ | SD   |
|--|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------------|-----------|------|
|  | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง      | น้อย         | ต้องการ<br>ได้รับ<br>เพิ่มเติม |           |      |
|  | จำนวน<br>(%)            | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%)                   |           |      |
| <b>การยอมรับนับถือ</b>   |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจในการปฏิบัติงาน                                | 12<br>(13.3)            | 49<br>(54.4) | 25<br>(27.8) | 4<br>(4.5)   | 0<br>(0.0)                     | 3.77      | .735 |
| 2. ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา                           | 7<br>(7.8)              | 47<br>(52.2) | 33<br>(36.7) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.64      | .676 |
| 3. เพื่อนร่วมงานในสถานเอนามัยยอมรับความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงาน            | 7<br>(7.8)              | 51<br>(56.7) | 32<br>(35.5) | 0<br>(0.0)   | 0<br>(0.0)                     | 3.72      | .600 |
| 4. การปฏิบัติงานได้รับการชมเชยจากผู้มารับบริการ                                | 15<br>(16.7)            | 52<br>(57.8) | 23<br>(25.5) | 0<br>(0.0)   | 0<br>(0.0)                     | 3.91      | .647 |
| 5. ได้รับการยอมรับในผลการปฏิบัติงานจากประชาชน                                  | 14<br>(15.5)            | 50<br>(55.6) | 26<br>(28.9) | 0<br>(0.0)   | 0<br>(0.0)                     | 3.87      | .657 |
| <b>ความก้าวหน้า</b>  |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 6. โอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  | 7<br>(7.8)              | 35<br>(38.9) | 38<br>(42.2) | 7<br>(7.8)   | 3<br>(3.3)                     | 3.40      | .872 |
| 7. หน่วยงานสนับสนุนให้เข้าร่วมสัมมนา/อบรม/ศึกษาดูงาน เพื่อมาพัฒนางาน           | 11<br>(12.2)            | 40<br>(44.4) | 33<br>(36.7) | 6<br>(6.7)   | 0<br>(0.0)                     | 3.62      | .787 |
| 8. เมื่อผลงานอยู่ในเกณฑ์ที่ดีมาก จะได้รับความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ | 10<br>(11.1)            | 42<br>(46.7) | 31<br>(34.4) | 1<br>(1.1)   | 6<br>(6.7)                     | 3.54      | .950 |

ตารางผนวกที่ 16 (ต่อ)

| ปัจจัยเชิงใจ  | ระดับความคิดเห็น (N=90) |              |              |              |                                | $\bar{X}$ | SD   |
|---|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------------|-----------|------|
|   | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง      | น้อย         | ต้องการ<br>ได้รับ<br>เพิ่มเติม |           |      |
|   | จำนวน<br>(%)            | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%)                   |           |      |
| <b>ความรับผิดชอบ</b>  |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 9. ได้รับมอบอำนาจในการตัดสินใจใน<br>การทำงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง<br>เต็มที่    | 13<br>(14.4)            | 60<br>(66.7) | 14<br>(15.6) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.92      | .657 |
| 10. มีความมุ่งมั่นปฏิบัติงานที่ได้รับ<br>มอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ                | 14<br>(15.6)            | 66<br>(73.3) | 10<br>(11.1) | 0<br>(0.0)   | 0<br>(0.0)                     | 4.04      | .517 |
| 11. ปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความตั้งใจ   | 22<br>(24.4)            | 59<br>(65.6) | 9<br>(10.0)  | 0<br>(0.0)   | 0<br>(0.0)                     | 4.14      | .572 |
| <b>ความสำเร็จของงาน</b>   |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 12. สามารถแก้ไขปัญหาต่างๆ ในการ<br>ดำเนินงานได้                                 | 6<br>(6.7)              | 62<br>(68.9) | 21<br>(23.3) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 3.81      | .559 |
| 13. ผลการดำเนินงานเป็นไปตาม<br>เป้าหมายที่กำหนดไว้                              | 5<br>(5.6)              | 54<br>(60.0) | 29<br>(32.2) | 2<br>(2.2)   | 0<br>(0.0)                     | 3.69      | .612 |
| 14. สามารถปฏิบัติงานได้เสร็จ ตามเวลา<br>ที่กำหนดไว้                             | 7<br>(7.8)              | 57<br>(63.3) | 24<br>(26.7) | 2<br>(2.2)   | 0<br>(0.0)                     | 3.77      | .619 |
| <b>ลักษณะงาน</b>  |                         |              |              |              |                                |           |      |
| 15. งานในตำแหน่งหัวหน้าสถานีนีออนามัย<br>เป็นงานที่ทำทฤษฎีความรู้<br>ความสามารถ | 19<br>(21.1)            | 57<br>(63.3) | 13<br>(14.5) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 4.04      | .634 |
| 16. ได้รับมอบหมายงานตรงกับบทบาท<br>ของหัวหน้าสถานีนีออนามัย                     | 9<br>(10.0)             | 59<br>(65.6) | 19<br>(21.1) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.82      | .646 |
| 17. งานที่รับผิดชอบ เป็นงานที่ใช้<br>ความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์                  | 13<br>(14.4)            | 51<br>(56.7) | 24<br>(26.7) | 2<br>(2.2)   | 0<br>(0.0)                     | 3.83      | .691 |

ตารางผนวกที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยด้านความพึงพอใจในงาน ตามการประเมินตนเอง ของหัวหน้าสถานีนอนามัย จังหวัดอุทัยธานี

| ปัจจัยค่าจูน  | ระดับความคิดเห็น (N=90) |              |              |              |                                | $\bar{X}$ | SD    |
|---|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------------|-----------|-------|
|   | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง      | น้อย         | ต้องการ<br>ได้รับ<br>เพิ่มเติม |           |       |
|   | จำนวน<br>(%)            | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%)                   |           |       |
| <b>การปกครองบังคับบัญชา</b>   |                         |              |              |              |                                |           |       |
| 1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญเป็นธรรม                                   | 12<br>(13.3)            | 52<br>(57.8) | 22<br>(24.5) | 3<br>(3.3)   | 1<br>(1.1)                     | 3.79      | .757  |
| 2. ผู้บังคับบัญชามักรับฟังความคิดเห็นเกี่ยวกับเรื่องงาน                 | 7<br>(7.8)              | 58<br>(64.4) | 22<br>(24.5) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.77      | .637  |
| 3. ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจเรื่องงานเสมอ       | 7<br>(7.8)              | 58<br>(64.4) | 22<br>(24.5) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.77      | .637  |
| 4. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญกับตนเอง                                   | 17<br>(18.9)            | 54<br>(60.0) | 18<br>(20.0) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 3.97      | .661  |
| <b>สัมพันธภาพการทำงาน</b>   |                         |              |              |              |                                |           |       |
| 5. มีสัมพันธภาพที่ดีกับเพื่อนร่วมงานทุกคนในสถานีนอนามัย                 | 26<br>(28.9)            | 56<br>(62.2) | 7<br>(7.8)   | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 4.19      | .616  |
| 6. เพื่อนร่วมงานในสถานีนอนามัยให้การช่วยเหลือและสนับสนุนการทำงาน        | 25<br>(27.8)            | 51<br>(56.7) | 13<br>(14.4) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 4.11      | .678  |
| <b>สภาพการทำงาน</b>   |                         |              |              |              |                                |           |       |
| 7. สัดส่วนของเจ้าหน้าที่ในสถานีนอนามัยเหมาะสมกับปริมาณงาน               | 6<br>(6.7)              | 26<br>(28.9) | 21<br>(23.3) | 31<br>(34.4) | 6<br>(6.7)                     | 2.94      | 1.085 |
| 8. ในสถานีนอนามัยมีเครื่องมืออุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพียงพอ | 3<br>(3.3)              | 35<br>(38.9) | 39<br>(43.3) | 13<br>(14.5) | 0<br>(0.0)                     | 3.31      | .759  |
| 9. ในสถานีนอนามัยมีการแบ่งงานที่เหมาะสม                                 | 8<br>(8.9)              | 52<br>(57.8) | 22<br>(24.5) | 8<br>(8.9)   | 0<br>(0.0)                     | 3.67      | .764  |
| 10. สภาพแวดล้อมในสถานีนอนามัยเอื้อต่อการทำงาน                           | 14<br>(15.6)            | 44<br>(48.9) | 28<br>(31.1) | 3<br>(3.3)   | 1<br>(1.1)                     | 3.74      | .801  |
| 11. ที่พักที่ทางราชการจัดให้มีความเหมาะสม                               | 9<br>(18.0)             | 45<br>(50.0) | 18<br>(20.0) | 9<br>(18.0)  | 9<br>(18.0)                    | 3.40      | 1.120 |

ตารางผนวกที่ 17 (ต่อ)

| ปัจจัยค่าจูน  | ระดับความคิดเห็น (N=90) |              |              |              |                                | $\bar{X}$ | SD    |
|---|-------------------------|--------------|--------------|--------------|--------------------------------|-----------|-------|
|   | มากที่สุด               | มาก          | ปานกลาง      | น้อย         | ต้องการ<br>ได้รับ<br>เพิ่มเติม |           |       |
|   | จำนวน<br>(%)            | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%) | จำนวน<br>(%)                   |           |       |
| <b>เงินเดือนและค่าตอบแทน</b>  |                         |              |              |              |                                |           |       |
| 12.เงินเดือนเหมาะสมกับภาวะเศรษฐกิจ<br>ในปัจจุบัน                                | 2<br>(2.2)              | 22<br>(24.4) | 38<br>(42.2) | 23<br>(25.6) | 5<br>(5.6)                     | 2.92      | .902  |
| 13.ค่าตอบแทนนอกเวลาราชการมีความ<br>เหมาะสม                                      | 2<br>(2.2)              | 37<br>(41.1) | 28<br>(31.1) | 14<br>(15.6) | 9<br>(10.0)                    | 3.10      | 1.028 |
| <b>ความมั่นคงในงาน</b>  |                         |              |              |              |                                |           |       |
| 14.การปฏิรูป/ถ่ายโอนอำนาจส่งผลต่อ<br>ความ มั่นคงในตำแหน่งหัวหน้าสถานี<br>อนามัย | 6<br>(6.7)              | 23<br>(25.5) | 40<br>(44.4) | 15<br>(16.7) | 6<br>(6.7)                     | 3.09      | .979  |
| 15.ตำแหน่งหัวหน้าสถานีอนามัย<br>มีความมั่นคง                                    | 5<br>(5.6)              | 41<br>(45.6) | 32<br>(35.5) | 9<br>(10.0)  | 3<br>(3.3)                     | 3.40      | .872  |
| 16.งานสาธารณสุขที่ปฏิบัติมีความ<br>ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน                   | 7<br>(7.8)              | 41<br>(45.6) | 33<br>(36.6) | 6<br>(6.7)   | 3<br>(3.3)                     | 3.48      | .864  |
| <b>นโยบายและการบริหาร</b>   |                         |              |              |              |                                |           |       |
| 17.สถานีอนามัยมีการกำหนดวิสัยทัศน์<br>พันธกิจ วัตถุประสงค์                      | 26<br>(28.9)            | 45<br>(50.0) | 19<br>(21.1) | 0<br>(0.0)   | 0<br>(0.0)                     | 4.08      | .707  |
| 18.สถานีอนามัยมีการกำหนดขั้นตอน<br>การทำงานไว้ชัดเจน                            | 13<br>(14.4)            | 52<br>(57.8) | 24<br>(26.7) | 0<br>(0.0)   | 1<br>(1.1)                     | 3.84      | .702  |
| 19.สถานีอนามัยมีการบริหารจัดการที่ดี<br>ทำให้มีความคล่องตัวในการ<br>ปฏิบัติงาน  | 8<br>(8.9)              | 54<br>(60.0) | 27<br>(30.0) | 1<br>(1.1)   | 0<br>(0.0)                     | 3.77      | .619  |
| <b>ความร่วมมือของประชาชน</b>  |                         |              |              |              |                                |           |       |
| 20.ประชาชนให้ความร่วมมือในการ<br>ปฏิบัติงานต่าง ๆ ในด้านสาธารณสุข               | 8<br>(8.9)              | 60<br>(66.7) | 19<br>(21.1) | 3<br>(3.3)   | 0<br>(0.0)                     | 3.81      | .634  |
| 21.ประชาชนให้การช่วยเหลือและ<br>สนับสนุนการทำงาน                                | 10<br>(11.1)            | 60<br>(66.7) | 16<br>(17.8) | 4<br>(4.4)   | 0<br>(0.0)                     | 3.84      | .699  |

บรรณานุกรม

## บรรณานุกรม

- กระทรวงสาธารณสุข (2541) การปฏิรูประบบสุขภาพ กรุงเทพมหานคร  
\_\_\_\_\_ . (2544) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 กรุงเทพมหานคร
- กันหา ชันทกสิกรรม (2540) “ความสามารถในการบริหารจัดการการดำเนินงานพัฒนา  
สถานอนามัยของหัวหน้าสถานอนามัย จังหวัดนครสวรรค์” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข (2542) *คู่มือการ  
บริหารงานทั่วไปสำหรับสถานอนามัย* กรุงเทพมหานคร ชมชนสหกรณ์การเกษตร  
แห่งประเทศไทย
- ขวัญเรือน วัฒนา (2534) “ความสามารถในการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ของเจ้าหน้าที่  
สาธารณสุขระดับ ตำบลในจังหวัดชลบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- คณองยุทธ กาญจนกุล (2534) *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการเงินสาธารณสุขในการบริหารทรัพยากร  
สาธารณสุข* พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- จิรภา ภิญโญทรัพย์ (2532) “คุณลักษณะของหัวหน้าสถานอนามัยที่มีอิทธิพลต่อผลงานการ  
ให้บริการวางแผนครอบครัวรายใหม่ ในจังหวัดอุดรธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการเจริญพันธุ์และวางแผนประชากร  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- จรรยา เฟ็งมีศรี (2543) “ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข  
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ฉลอง กัลยาณมิตร (2526) *ศิลปะการเป็นหัวหน้าคน* กรุงเทพมหานคร สัตยาการพิมพ์
- ชม ภูมิภาค (2523) *จิตวิทยาการเรียนการสอน* กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ฐิติมา เข้มพราย (2548) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และแรงจูงใจกับผลการ  
ดำเนินงานของบุคลากรศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสมุทรสงคราม”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช



- ดวงทิพย์ หงส์สมุทร (2531) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของสารวัตรอาหารและยา”  
 วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข  
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ถาวร มาตัน (2528) “การพัฒนาศักยภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขตำบลในการจัดทำข้อมูลข่าวสาร  
 ประจำหมู่บ้านในจังหวัดพิษณุโลก” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ทรงพรรณ สิงห์แก้ว (2544) “การเงินการคลังสาธารณสุข” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหาร  
 จัดการเพื่อการพัฒนางานสาธารณสุข หน่วยที่ 6 หน้า 2 นนทบุรี  
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาศาสตร์สุขภาพ
- ทองหล่อ เฉลยไทย (2540) “หลักการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข” ใน เอกสารการสอนชุดวิชา  
 การบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- ทัศนยา บุญทอง (2529) พยาบาลกับการพัฒนานุคลิกภาพ กรุงเทพมหานคร รุ่งศิลป์การพิมพ์
- ทัศนีย์ ศรีจันทร์ (2528) “อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัย  
 ต่อผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
 วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
 มหาวิทยาลัยมหิดล
- เทพพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ (2529) พฤติกรรมองค์กร กรุงเทพมหานคร  
 ไทยวัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์ (2526) พฤติกรรมบุคคลในองค์กร กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์ (2540) การบริหารเชิงกลยุทธ์ กรุงเทพมหานคร  
 ไทยวัฒนาพานิช
- นรินทร์ สังข์รักษา (2536) “สภาพขวัญของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการปฏิบัติงาน  
 สถานีอนามัยของจังหวัดนครปฐม” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
 สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- นิตยา รัศมีรัตน์ (2520) ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจงานกับการปฏิบัติงาน  
 กรุงเทพมหานคร สำนักอนามัย
- นิทัศน์ รายขวา และคณะ (2535) รายงานการวิจัยเรื่อง “ผลการประเมินสถานการณ์ของสถานี  
 อนามัย จังหวัดอุดรธานี”
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์ (2537) เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย  
 กรุงเทพมหานคร บีแอนด์บี พลัปปลิซซิ่ง

- บุปผา ศิริรัศมี และบุญเลิศ เกี้ยวประไพ (2531) การประเมินความรู้ ทักษะ และผลการปฏิบัติงานของบุคคลกรสาธารณสุข ระดับตำบล กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช
- ประทาน คงฤทธิศึกษาการ (2529) การบริหารและจัดระเบียบราชการไทย กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเคียร์ส โตร์
- ประพนธ์ ปิยรัตน์ (2532) บทบาทและภาระหน้าที่ของบุคลากรสาธารณสุข ระดับตำบล กรุงเทพมหานคร สถาบันวิจัยประชากรและสังคม มหาวิทยาลัยมหิดล
- ประภาเพ็ญ สุวรรณ (2532) “คำนิยาม” ใน เอกสารการสอนชุดวิชาสุขศึกษา หน่วยที่ 7 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- ปราโมทย์ จิตบรรจง (2522) “ทักษะของครูที่มีผลต่อพฤติกรรมกรรมการบริหารของครูใหญ่โรงเรียนประถมศึกษารอบการบริการส่วนจังหวัดพัทลุง” วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
- ปรียาพร วงศ์อนุตร โรจน์ (2535) จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร สหมิตรออฟเซ็ท
- ปลายมาศ ชุนภักดี (2533) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายเวชกรรมสังคม โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปวีศร อินัญญะ (2541) “ศึกษาความรู้ ความคิดเห็นและการประสานงานของหัวหน้าสถานีอนามัยในการดำเนินงานสาธารณสุขร่วมกับองค์การบริหารส่วนตำบล” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารกฎหมายการแพทย์ สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- ปิยธิดา ตรีเดช (2530) การบริหารงานสาธารณสุข พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
- พรทิพย์ อุ่น โภมล (2532) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายสุขาภิบาลและป้องกันโรค โรงพยาบาลชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- พรรษา ชุมเกษียร (2534) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานบริหารเวชภัณฑ์ตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าฝ่ายเภสัชชุมชน โรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล

- พิสัณห์ นุ่นเกลี้ยง (2547) “การบริหารยุทธศาสตร์ทั่วทั้งองค์กร” ใน *การอบรมการบริหารยุทธศาสตร์* วันที่ 27-28 กรกฎาคม 2547 โรงแรมหาดทอง จังหวัดประจวบคีรีขันธ์ สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ หน้า 23 – 25
- เพ็ญพิลาศ แจ่มดวง (2535) “ปัจจัยบางประการที่มีผลต่อความสำเร็จของงานบริการอนามัยโรงเรียนประถมศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาอนามัยครอบครัว บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*
- ไพเราะ ไตรติลานนท์ (2534) “ปัจจัยที่มีผลต่องานสุขาภิบาลสิ่งแวดล้อมของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัยจังหวัดฉะเชิงเทรา” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*
- ภคินี ศรีสารคาม (2538) “ระดับความสามารถในการบริหารจัดการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในการดำเนินงานป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ จังหวัดมหาสารคาม” *วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*
- เมตตา จันทร์ไชยศรี (2545) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเข้มแข็งอดทน ความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลนครราชสีมา” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น*
- ขงยุทธ สารสมบัติ (2544) “การวางแผนกลยุทธ์” ใน *การอบรมหลักสูตรการบริหารงานโรงพยาบาล กทม. คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*
- ยอดเยี่ยม แสงรัตนกุล (2535) “การบริหารทรัพยากรของหัวหน้าสถานีอนามัย ในการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐาน ในพื้นที่สาธารณสุขเขต 1” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*
- เยาวเรศ วิสูตร โยธิน (2535) “องค์การประกอบของการบริหารจัดการที่มีผลต่ออัตราความครอบคลุมของงานบริการสร้างเสริมภูมิคุ้มกันโรคในจังหวัดพิษณุโลก” *วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล*
- ร่มไทร กล้าสุนทร (2528) *การบริหารงานบริการสาธารณสุขในชนบท กรุงเทพมหานคร คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล*

- สถาวัลย์ รุจเศรณี (2546) “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความพึงพอใจในงาน  
กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชน  
จังหวัดหนองคาย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- วรเดช จันทรศร (2532) *การศึกษาเรื่องการบริหารเพื่อการพัฒนากระทรวงสาธารณสุข  
กรุงเทพมหานคร ปิ่นเกล้าการพิมพ์*
- วิจิตร ศรีตะอ้าน (2534) *การบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช*
- ศศิวิมล ปุจฉาการ (2534) “องค์ประกอบการบริหารที่มีผลต่อเนื่องและไม่ต่อเนื่องของ  
โครงการผู้นำนักเรียนฝ่ายส่งเสริมอนามัย” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สุภชัย คุณารัตนพฤกษ์ (2546) “ระบบสาธารณสุข” ใน *ระบบสาธารณสุขและการวางแผน  
กลยุทธ์ในการพัฒนางานสาธารณสุข* หน่วยที่ 1 หน้า 5 นนทบุรี  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- สมพงษ์ เกษมสิน (2526) *การบริหาร กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช*
- สังวรรณ คำศรี (2549) “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการใช้โปรแกรมระบบข้อมูลข่าวสารสาธารณสุข  
ในระดับสถานีอนามัย ในงานบริหารตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนของ  
หัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดอุดรธานี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
- สถาบันวิจัยโภชนาการมหาวิทยาลัยมหิดลและคณะกรรมการสาธารณสุขมูลฐาน  
กระทรวงสาธารณสุข (2531) *ทางเลือกระบบการนิเทศงานของอาสาสมัคร  
สาธารณสุข กรุงเทพมหานคร*
- สมจิตต์ สุพรรณทัศน์ (2527) “พฤติกรรมและการเปลี่ยนแปลง” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา  
สุขศึกษา* หน่วยที่ 3 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- สมพร อธิธิเดชพงศ์ (2530) “ปัจจัยบางประการที่มีผลการปฏิบัติงาน ของผู้อำนวยการ  
โรงพยาบาลชุมชน” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สมยศ นาวิการ (2526) *การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์ดอกหญ้า*

- สายทอง เชนอุดมวัฒนา (2548) “ปัจจัยบริหารทรัพยากรสาธารณสุขที่สัมพันธ์กับผลการบริหารงาน  
ของหัวหน้าสถานีอนามัย จังหวัดประจวบคีรีขันธ์” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สร้อยทอง ช้อยดี (2542) “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการทรัพยากรสาธารณสุขของหัวหน้า  
สถานีอนามัย จังหวัดสระบุรี” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สวิง สุวรรณ (2534) *การบริหารทรัพยากรสาธารณสุข พิมพ์ครั้งที่ 6 กรุงเทพมหานคร*  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช
- สาคร ใจพยอม (2531) “ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริม โรงพยาบาลชุมชน”  
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข (2543) “แนวโน้มและวิสัยทัศน์ในการจัดทำแผนพัฒนา  
สุขภาพ” ใน *การประชุมเพื่อกำหนดแนวโน้มและวิสัยทัศน์ในการจัดทำแผนพัฒนา  
สุขภาพในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 (2545-2549)*  
มิถุนายน 2543
- สุณี วงศ์คงคาเทพ (2539) *การประเมินผลความก้าวหน้าโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนา  
สถานีอนามัย กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก*
- สุภรณ์ ชุมพลวงศ์ (2543) “ความต้องการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ หัวหน้าสถานีอนามัย  
ในจังหวัดบุรีรัมย์” วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- สุเมธ ทิพย์ชาติ (2533) “การปฏิรูปงานและการรับรู้ในบทบาทการให้บริการสาธารณสุขของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัย ในจังหวัดพิษณุโลก” วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล
- เสนาะ ดิเขาว์ (2532) *การบริหารบุคคล พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร*  
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2522) *พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา กรุงเทพมหานคร ไทยวัฒนาพานิช*

- हत्य ทบวงศ์ศรี (2540) “ปัจจัยการบริหารที่ส่งต่อการดำเนินงานของหัวหน้าสถานีนามัยตามแผนงานป้องกันและควบคุมโรคติดเชื้อเฉียบพลันระบบทางเดินหายใจในเด็กอายุต่ำกว่า 5 ปี ในจังหวัดขอนแก่น” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารงานสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อดิศักดิ์ สัตย์ธรรม (2544) “ทรัพยากรสาธารณสุข” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานสาธารณสุข* หน่วยที่ 1 หน้า 18 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- อุทัย เลาวีเชียร (2537) “ความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรและการจัดการบริหารงานบุคคล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชา องค์การและการจัดการบริหารงานบุคคล* หน่วยที่ 9 หน้า 419-422 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- อรุณ รักธรรม (2539) *พฤติกรรมองค์กร* กรุงเทพมหานคร สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์
- อรุณ บุญมาก สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย (2547) *ปฏิทินสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย*
- อรรรรษา ภูมิศรีแก้ว (2542) “เปรียบเทียบการบริหารงานและภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีนามัยในการป้องกันและควบคุมโรคอุจจาระร่วง เขต 6” วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- อิสระ สุวรรณบล (2544) “ทรัพยากรบุคคล” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารจัดการเพื่อการพัฒนางานสาธารณสุข* หน่วยที่ 5 หน้า 210 นนทบุรี มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- อุทัย สุดสุข (2534) “หลักการบริหารทรัพยากรสาธารณสุข” ใน *การบริหารสาธารณสุขทั่วไป* กรุงเทพมหานคร มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ
- อุทัย หิรัญโต (2532) *ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน* กรุงเทพมหานคร โรงพิมพ์สุนทรกิจการ
- Bartal, K. M., & Martin, C.D. (1991) *Management* St. Louis: McGraw-Hill อ้างถึงใน
- จันทิรา วชิราภากร (2543) “การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำแผนกสูติ-นรีเวชกรรม โรงพยาบาลศรีนครินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Bloom, B.S.J. , Thomas.,H. & George, F.M. (1975). *Hand Book on Formative Summative Evaluation of student learning.*
- Dessler, Gray. (1977). *Management Fundamentals: a Framework.* Boston: Prentice-Hall.

- Good, Carter V. (1973). *Dictionary of Education*. New York: McGraw-Hill, Book.
- Greenwood, William T. (1965). *Management and Organization Behavior: An Interdisciplinary Approach* Ohio: South-Western Publishing.
- McMahon, Rosemary. Barton, Elizabeth. Pilot, Maurice. (1992). *On Being In Charge*. Geneva: World Health Organization.
- Magginson, L.C., Mosley, D.c.,& Pietri, JR,P.H.(1983). *Management: Concept and application*. New york: harper & Row.
- Morse, N. C. (1955). *Satisfaction in white collar*. Ann Arbbor: University of Michigan Press.  
อ้างถึงใน สมลักษณ์ สุวรรณมาลี (2539) “ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในปัจจัยทำงานกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์พระปกเกล้า จังหวัดจันทบุรี” บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล
- Simon, H.A. (1974). *Administrative Behavior*. New York: The MacMillan.
- Vroom, V.H. (1960). *Work and motivation*. New York: John Wiley & Sons.  
อ้างถึงใน จันทิรา วชิราภกร (2543) “การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำแผนกสูติ-นรีเวชกรรมโรงพยาบาลศรีนครินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- Wolf, G. A., & Orem, C. A. (1994) Job satisfaction and retention In R. S. Lehman(Ed.) *Nursing management desk reference concept skills & strategies Philadelphia: W.B. Saunders*  
อ้างถึงใน จันทิรา วชิราภกร (2543) “การเสริมสร้างการปฏิบัติงานของผู้ตรวจการพยาบาลนอกเวลาราชการประจำแผนกสูติ- นรีเวชกรรมโรงพยาบาลศรีนครินทร์” วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ประวัติผู้วิจัย**

|                         |  |
|-------------------------|--|
| <b>ชื่อ</b>             | นายนพดล ขันการนาวิ   |
| <b>วัน เดือน ปีเกิด</b> | 26 มกราคม 2507   |
| <b>สถานที่เกิด</b>      | อำเภอหนองขาหย่าง จังหวัดอุทัยธานี                                  |
| <b>ประวัติการศึกษา</b>  | ปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (สบ.6) มหาวิทยาลัยมหิดล                     |
| <b>สถานที่ทำงาน</b>     | สำนักงานสาธารณสุขอำเภอลานสัก<br>อำเภอลานสัก จังหวัดอุทัยธานี 61160 |
| <b>ตำแหน่ง</b>          | นักวิชาการสาธารณสุข 8 ว. รักษาการแทน<br>สาธารณสุขอำเภอลานสัก       |