

## บทที่ 4

### ผลการศึกษา

การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความพึงพอใจในงาน และความผูกพันที่มีต่อองค์กรของทีมนิสิตภาพ ตลอดจนปัจจัยต่างๆ ที่สัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะต่อการทำงานของศูนย์สุขภาพชุมชน ซึ่งผลการศึกษาสามารถแยกออกได้เป็น 4 ส่วน ดังนี้

1. ข้อมูลพื้นฐานของทีมนิสิตภาพ
2. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรของทีมนิสิตภาพ
  - 2.1 ความพึงพอใจในงาน
  - 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร
  - 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร
3. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุน
  - 3.1 ปัจจัยจูงใจ
  - 3.2 ปัจจัยค้ำจุน
  - 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจและปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน
    - 3.3.1 ปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในงาน
    - 3.3.2 ปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน
4. ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชน

## 1. ข้อมูลพื้นฐานของทีมสุขภาพ

### 1.1 ลักษณะส่วนบุคคล

การศึกษาครั้งนี้กลุ่มตัวอย่างเป็นทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดหนองบัวลำภู ตั้งแต่ 6 เดือนขึ้นไป จำนวน 170 คน และได้แยกกลุ่มตัวอย่างเป็น 2 สายงานคือ สายสาธารณสุข ซึ่งประกอบด้วย เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข นักวิชาการสาธารณสุข เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข แพทย์แผนไทยและพนักงานผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข สำหรับสายพยาบาลประกอบด้วย พยาบาลวิชาชีพ และพยาบาลเทคนิค เนื่องจากกลุ่มตัวอย่างทั้งสองมีความแตกต่างของลักษณะพื้นฐานส่วนบุคคล เช่น ระดับการศึกษา ตำแหน่งงาน ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน โอกาสความก้าวหน้าในหน้าที่การงานและค่าตอบแทนที่ได้รับ อาจทำให้เกิดความแตกต่างของความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน

ตาราง 1 ลักษณะส่วนบุคคลของทีมสุขภาพ

ลักษณะส่วนบุคคล (N=170)	สายวิชาชีพ		รวม
	สาธารณสุข	พยาบาล	
เพศ			
ชาย	51 (42.5)	3 (6.0)	54 (31.8)
หญิง	69 (57.5)	47 (94.0)	116 (68.2)
อายุ (ปี)			
20 - 30	48 (40.0)	24 (48.0)	72 (42.3)
31 - 40	31 (25.9)	21 (42.0)	52 (30.6)
41 - 50	37 (30.8)	5 (10.0)	42 (24.7)
51 ปีขึ้นไป	4 (3.3)	0 (0.0)	4 (2.4)
Mean = 34.5	S.D. = 8.1	Minimum = 22 ปี	Maximum = 56 ปี

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล (N=170)	สายวิชาชีพ		รวม
	สาธารณสุข	พยาบาล	
สถานภาพสมรส			
โสด	25 (21.0)	19 (38.0)	44 (26.0)
สมรส	86 (72.3)	29 (58.0)	115 (68.0)
หย่า	5 (4.2)	2 (4.0)	7 (4.2)
แยกกันอยู่	3 (2.5)	0 (0.0)	3 (1.8)
ระดับการศึกษา			
ประกาศนียบัตร/อนุปริญญา	59 (79.2)	5 (10.0)	64 (37.6)
ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	58 (48.3)	44 (88.0)	102 (85.0)
ปริญญาโท	2 (1.7)	1 (2.0)	3 (1.8)
อื่นๆ - มัธยมศึกษาปีที่ 3	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.6)
ระยะเวลารับราชการ (ปี)			
1 - 5	24 (20.0)	18 (36.0)	42 (24.7)
6 - 10	38 (31.7)	9 (18.0)	47 (27.6)
10 - 15	12 (10.0)	12 (24.0)	24 (14.1)
15 - 20	12 (10.0)	8 (16.0)	20 (11.8)
21 - 25	24 (20.0)	1 (2.0)	25 (14.7)
26 ปีขึ้นไป	10 (8.3)	2 (4.0)	12 (7.1)
Mean = 12.5	S.D. = 8.5	Minimum = 1 ปี	Maximum = 34 ปี
ระดับ (ซี)			
2 - 3	15 (12.5)	5 (10.0)	20 (11.8)
4 - 5	50 (41.7)	32 (64.0)	82 (48.2)
6 ขึ้นไป	48 (40.0)	11 (22.0)	59 (34.7)
ไม่มีระดับ (ลูกจ้างเงินบำรุง)	7 (5.8)	2 (4.0)	9 (5.3)

ตาราง 1 (ต่อ)

ลักษณะส่วนบุคคล (N=170)	สายวิชาชีพ		รวม
	สาธารณสุข	พยาบาล	
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน			
6 เดือน - 2 ปี	45 (37.5)	23 (46.0)	68 (40.0)
3 - 5 ปี	33 (27.5)	23 (46.0)	56 (32.9)
6 - 9 ปี	22 (18.3)	2 (4.0)	24 (14.1)
10 ปีขึ้นไป	20 (16.7)	2 (4.0)	22 (13.0)
Mean = 4.9    S.D. = 5.1    Minimum = 7 เดือน    Maximum = 28 ปี 10 เดือน			
เงินเดือน			
ต่ำกว่า 5,000 บาท	1 (0.8)	0 (0.0)	1 (0.6)
5,000-10,000 บาท	46 (38.3)	22 (44.0)	68 (40.0)
10,001-15,000 บาท	30 (25.0)	16 (32.0)	46 (27.1)
15,001-20,000 บาท	31 (25.8)	11 (22.0)	42 (24.7)
20,001 บาทขึ้นไป	12 (10.0)	1 (2.0)	13 (7.6)
Mean = 12,844.8    S.D. = 5,001.9    Minimum = 4,540 บาท    Maximum = 24,780 บาท			
ค่าตอบแทน (ค่าล่วงเวลา) ต่อเดือน			
ต่ำกว่า 1,000 บาท	2 (1.7)	0 (0.0)	2 (1.2)
1,000-2,000 บาท	62 (51.7)	21 (42.0)	83 (48.8)
2,001-3,000 บาท	30 (25.0)	17 (34.0)	47 (27.6)
3,001-4,000 บาท	4 (3.3)	3 (6.0)	7 (4.1)
4,001 บาทขึ้นไป	1 (0.8)	1 (2.0)	2 (1.2)
ไม่มีค่าล่วงเวลา	21 (17.5)	8 (16.0)	29 (17.1)
Mean = 1,860.4    S.D. = 1,076.3    Minimum = 0 บาท    Maximum = 5,920 บาท			
รายได้อื่นๆ ที่ไม่ใช่เงินเดือน			
มี เช่น เงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาท/เดือน	0 (0.0)	4 (8.0)	4 (2.4)
ไม่มี	120 (100.0)	46 (92.0)	166 (97.6)

จากตาราง 1 บุคลากรในทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของจังหวัดหนองบัวลำภู ส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (ร้อยละ 68.2) เมื่อจำแนกตามสายวิชาชีพพบว่า มีบุคลากรในสายสาธารณสุขถึงร้อยละ 70.6 ในขณะที่สายพยาบาลมีเพียงร้อยละ 29.4 สำหรับบุคลากรในสายสาธารณสุขพบว่า มีผู้หญิงและผู้ชายในสัดส่วนใกล้เคียงกัน ในขณะที่สายพยาบาลส่วนใหญ่เป็นผู้หญิง (ร้อยละ 94.0) บุคลากรในทีมสุขภาพเกือบครึ่งหนึ่ง มีอายุระหว่าง 20-30 ปี (ร้อยละ 42.3) สำหรับอายุพบว่าทั้งสายสาธารณสุขและสายพยาบาลมีอายุระหว่าง 20-30 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 40.0 และ 48.0) นอกจากนี้พบว่า ประมาณ 1 ใน 3 ของบุคลากรในสายสาธารณสุขมีอายุระหว่าง 41 ปีขึ้นไป (ร้อยละ 34.1) ในขณะที่สายพยาบาลมีเพียงร้อยละ 10 บุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพสมรส (ร้อยละ 68.0) และจบการศึกษาในระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่ามากที่สุดถึงร้อยละ 85.0 โดยบุคลากรในสายพยาบาลส่วนใหญ่จบปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (ร้อยละ 88.0) ในขณะที่บุคลากรในสายสาธารณสุขจบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญามากที่สุด (ร้อยละ 79.2)

บุคลากรในทีมสุขภาพรับราชการระหว่าง 6-10 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 27.6) โดยบุคลากรในสายสาธารณสุขรับราชการระหว่าง 6-10 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 31.7) ในขณะที่สายพยาบาลรับราชการระหว่าง 1-5 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 36.0) บุคลากรในทีมสุขภาพปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนระหว่าง 6 เดือน-2 ปีมากที่สุด (ร้อยละ 40.0) เกือบครึ่งเป็นข้าราชการในระดับ 4-5 (ร้อยละ 48.2) และมีลูกจ้างเงินบำรุงที่รอกการบรรจุเป็นข้าราชการร้อยละ 5.3 เท่านั้น ในด้านรายได้ของทีมสุขภาพร้อยละ 40 มีเงินเดือนตั้งแต่ 5,000-10,000 บาท และมีค่าตอบแทนในการปฏิบัติงานนอกเวลาราชการตั้งแต่ 1,000-2,000 บาท มากที่สุด (ร้อยละ 48.8) โดยมีบุคลากรในทีมสุขภาพที่เป็นพยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 จำนวน 4 ราย (ร้อยละ 2.4) ที่มีเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาท/เดือน

## 1.2 ลักษณะวิชาชีพและตำแหน่งงาน

ตาราง 2 ลักษณะวิชาชีพและตำแหน่งงานของทิมสุขภาพ

ลักษณะวิชาชีพและตำแหน่งงาน (N = 170 )	จำนวน (คน)	ร้อยละ
1. สายวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษาครั้งแรก	170	100.0
1.1 พนักงานอนามัย	59	34.7
1.2 พยาบาลเทคนิค/ผดุงครรภ์	51	30.0
1.3 พยาบาลวิชาชีพ	30	17.6
1.4 สาธารณสุขศาสตร์	1	0.6
1.5 ทันตสาธารณสุข	22	12.9
1.6 สายวิชาชีพอื่นๆ		
- แพทย์แผนไทย	2	1.2
- ผู้ช่วยพยาบาล	3	1.8
- ผู้ช่วยทันตแพทย์	1	0.6
- พนักงานผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	1	0.6
2. ตำแหน่งในปัจจุบัน		
2.1 สายสาธารณสุข	120	70.6
2.1.1 เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข	37	30.8
2.1.2 นักวิชาการสาธารณสุข	17	14.2
2.1.3 เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน	40	33.3
2.1.4 เจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข	23	19.2
2.1.5 ตำแหน่งในปัจจุบันอื่นๆ		
- แพทย์แผนไทย	2	1.7
- พนักงานผู้ช่วยเจ้าหน้าที่สาธารณสุข	1	0.8
2.2 สายพยาบาล	50	29.4
2.2.1 พยาบาลเทคนิค	5	10.0
2.2.2 พยาบาลวิชาชีพ	45	90.0

ตาราง 2 (ต่อ)

ข้อมูลลักษณะวิชาชีพและตำแหน่งงาน (N = 170 )	จำนวน (คน)	ร้อยละ
3. สถานภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน	170	100.0
3.1 หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	45	26.5
3.2 นักวิชาการสาธารณสุข	13	7.6
3.3 พยาบาลวิชาชีพ	42	24.7
3.4 พยาบาลเทคนิค	6	3.5
3.5 เจ้าพนักงานสาธารณสุข	64	37.6

จากตาราง 2 บุคลากรในทีมสุขภาพสำเร็จการศึกษาครั้งแรกในสายพนักงานอนามัยมากที่สุด (ร้อยละ 34.7) เมื่อจำแนกตามตำแหน่งงานในปัจจุบันพบว่า มีบุคลากรในตำแหน่งงานสายสาธารณสุขร้อยละ 70.6 ในขณะที่สายพยาบาลมีเพียงร้อยละ 29.4 สำหรับบุคลากรสายสาธารณสุขมีตำแหน่งเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชนมากที่สุด (ร้อยละ 33.3) และสายพยาบาลส่วนใหญ่เป็นพยาบาลวิชาชีพ (ร้อยละ 90.0) ประมาณ 1 ใน 3 ของบุคลากรในทีมสุขภาพปฏิบัติงานเป็นเจ้าพนักงานสาธารณสุข (ร้อยละ 37.6)

## 2. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาโดยแยกรายละเอียดออกเป็น 3 ด้านคือ ความพึงพอใจในงาน ความผูกพันต่อองค์กร และความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร ดังต่อไปนี้

### 2.1 ความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความพึงพอใจในงาน ผู้ศึกษาได้แยกนำเสนอผลการศึกษาเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

#### 2.1.1 ความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมในศูนย์สุขภาพชุมชน

บุคลากรในทีมสุขภาพพึงพอใจในสภาพแวดล้อมแสงสว่างและการถ่ายเทอากาศบรรยากาศและสภาพแวดล้อมของศูนย์สุขภาพชุมชนมากที่สุด (ร้อยละ 63.9 และ 63.5 ตามลำดับ) และไม่พึงพอใจในอุปกรณ์เครื่องมือและความกว้างขวางของพื้นที่ในการปฏิบัติงานมากที่สุด (ร้อยละ 13.0 และ 12.9 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายสาธารณสุขมีความพึงพอใจใน



รายละเอียดทุกประเด็นมากกว่าสายพยาบาล ยกเว้นในเรื่องความสะอาดและเป็นระเบียบของศูนย์สุขภาพชุมชนที่สายพยาบาลพึงพอใจมากกว่า (ร้อยละ 52.0) (ดังรายละเอียดในตาราง 3)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า เครื่องมือเครื่องใช้ วัสดุอุปกรณ์ยังมีไม่เพียงพอที่จะให้บริการกับประชาชน อุปกรณ์บางชิ้นชำรุดไม่ได้รับการซ่อม เช่น เครื่องมือทันตกรรม ขานพาดนะ โดยบุคลากรในทีมสุขภาพได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดหาเครื่องมือวัสดุอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติอย่างเพียงพอ และควรจัดให้มีช่างที่ชำนาญในการซ่อมเครื่องมือแพทย์ที่ชำรุด เพื่อที่จะนำเครื่องมือกลับมาให้บริการประชาชนได้อย่างรวดเร็วขึ้น

ตาราง 3 ความพึงพอใจในงานด้านสภาพแวดล้อมในศูนย์สุขภาพชุมชน จำแนกตามสายวิชาชีพ

สภาพแวดล้อม ในศูนย์สุขภาพชุมชน	ระดับความพึงพอใจ (N=170)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
-แสงสว่างและการถ่ายเทอากาศ	5 (3.0)	9 (5.3)	47 (27.8)	81 (47.9)	27 (16.0)
- สาธารณสุข (N=120)	3 (2.5)	5 (4.2)	32 (26.9)	62 (52.1)	17 (14.3)
- พยาบาล (N=50)	2 (4.0)	4 (8.0)	15 (30.0)	19 (38.0)	10 (20.0)
-บรรยากาศและสภาพแวดล้อมของศูนย์ สุขภาพชุมชน	4 (2.4)	8 (4.7)	50 (29.4)	84 (49.4)	24 (14.1)
- สาธารณสุข	3 (2.5)	3 (2.5)	36 (30.0)	61 (50.8)	17 (14.2)
- พยาบาล	1 (2.0)	5 (10.0)	14 (28.0)	23 (46.0)	7 (14.0)
-ความสะอาดและเป็นระเบียบของศูนย์ สุขภาพชุมชน	2 (1.2)	15 (8.8)	75 (44.1)	63 (37.1)	15 (8.8)
- สาธารณสุข	2 (1.7)	11 (9.2)	55 (45.8)	41 (34.2)	11 (9.2)
- พยาบาล	0 (0.0)	4 (8.0)	20 (40.0)	22 (44.0)	4 (8.0)
-ความกว้างขวางของพื้นที่ปฏิบัติงาน	8 (4.7)	14 (8.2)	76 (44.7)	62 (36.5)	10 (5.9)
- สาธารณสุข	5 (4.2)	9 (7.5)	52 (43.3)	47 (39.2)	7 (5.8)
- พยาบาล	3 (6.0)	5 (10.0)	24 (48.0)	15 (30.0)	3 (6.0)
-อุปกรณ์และเครื่องมือในการปฏิบัติงาน	1 (0.6)	21 (12.4)	108 (63.5)	37 (21.8)	3 (1.8)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	10 (8.3)	81 (67.5)	25 (20.8)	3 (2.5)
- พยาบาล	0 (0.0)	11 (22.0)	27 (54.0)	12 (24.0)	0 (0.0)



### 2.1.2 ความพึงพอใจด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน

บุคลากรในทีมสุขภาพมากกว่าครึ่งหนึ่งมีความพึงพอใจต่อแผนงาน และแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชน ความสำเร็จของงานและความมีอิสระในการทำงานในระดับมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 54.7 51.5 และ 50.6 ตามลำดับ) และมีความไม่พึงพอใจในภาระงานที่รับผิดชอบมากที่สุด (ร้อยละ 11.8) รองลงมาคือ นโยบายการพัฒนาคณะของผู้บังคับบัญชาชั้นต้น การควบคุมกำกับและนิเทศงาน (ร้อยละ 9.5 และ 7.7 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายสาธารณสุขและสายพยาบาลมีความพึงพอใจในรายละเอียดทุกประเด็นใกล้เคียงกัน ยกเว้นเรื่องความสำเร็จของงาน แผนงานและแผนการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน นโยบายการบริหารงาน และการพัฒนาคณะของผู้บังคับบัญชาชั้นต้นที่สายพยาบาลมีความพึงพอใจมากกว่า (ร้อยละ 62.0 60.0 53.0 และ 50.0 ตามลำดับ) (ดังรายละเอียดในตาราง 4)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า การทำงานทุกวันนี้เป็นการทำงานตามคำสั่งผู้บริหารมากกว่าที่จะได้คิดเอง ทำให้เจ้าหน้าที่ขาดอิสระในการคิดและทำงาน จึงมีข้อเสนอแนะว่าผู้บริหารควรส่งเสริมให้บุคลากรในทีมสุขภาพมีโอกาสพัฒนาองค์ความรู้และแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการสุขภาพของประชาชนตามความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติ และผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติด้วย

ตาราง 4 ความพึงพอใจในงานด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน จำแนกตามสายวิชาชีพ

สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ (N=170)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
- แผนงานและแนวทางการปฏิบัติงานของ PCU	0 (0.0)	2 (1.2)	75 (44.1)	84 (49.4)	9 (5.3)
- สาธารณสุข (N=120)	0 (0.0)	2 (1.7)	55 (45.8)	57 (47.5)	6 (5.0)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	0 (0.0)	20 (40.0)	27 (54.0)	3 (6.0)
- ความสำเร็จของงาน	0 (0.0)	3 (1.8)	79 (46.7)	81 (47.9)	6 (3.6)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	3 (2.5)	60 (50.5)	52 (43.7)	4 (3.4)
- พยาบาล	0 (0.0)	0 (0.0)	19 (38.0)	29 (58.0)	2 (4.0)
- ความมีอิสระในการทำงาน	0 (0.0)	11 (6.5)	73 (42.9)	76 (44.7)	10 (5.9)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	7 (5.8)	51 (42.5)	55 (45.8)	7 (5.8)
- พยาบาล	0 (0.0)	4 (8.0)	22 (44.0)	21 (42.0)	3 (6.0)

ตาราง 4 (ต่อ)

สิ่งอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงาน	ระดับความพึงพอใจ (N=170)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
- ภาระงานที่รับผิดชอบในปัจจุบัน	5 (3.0)	15 (8.8)	65 (38.5)	66 (39.1)	18 (10.6)
- สาธารณสุข	2 (1.7)	9 (7.5)	50 (41.7)	45 (37.5)	14 (11.7)
- พยาบาล	3 (6.1)	6 (12.2)	15 (30.6)	21 (42.9)	4 (8.2)
- นโยบายการบริหารงานของผู้บังคับบัญชา	0 (0.0)	10 (5.9)	78 (46.2)	72 (42.6)	9 (5.3)
ขั้นต้น					
- สาธารณสุข	0 (0.0)	8 (6.7)	57 (47.5)	49 (40.8)	6 (5.0)
- พยาบาล	0 (0.0)	2 (4.1)	21 (42.9)	23 (46.9)	3 (6.1)
- นโยบายการพัฒนาคนของผู้บังคับบัญชา	1 (0.6)	15 (8.9)	78 (46.2)	66 (39.1)	9 (5.3)
ขั้นต้น					
- สาธารณสุข	1 (0.8)	10 (8.4)	58 (48.8)	45 (37.8)	5 (4.2)
- พยาบาล	0 (0.0)	5 (10.0)	20 (40.0)	21 (42.0)	4 (8.0)
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน	0 (0.0)	11 (6.5)	85 (50.0)	67 (39.4)	7 (4.1)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	9 (7.5)	58 (48.3)	47 (39.2)	6 (5.0)
- พยาบาล	0 (0.0)	2 (4.0)	27 (54.0)	20 (40.0)	1 (2.0)
- การควบคุมกำกับและนิเทศงาน	0 (0.0)	13 (7.7)	92 (54.8)	56 (33.3)	7 (4.2)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	10 (8.4)	63 (52.9)	40 (33.6)	6 (5.1)
- พยาบาล	0 (0.0)	3 (6.1)	29 (59.2)	16 (32.7)	1 (2.0)

### 2.1.3 ความพึงพอใจด้านสัมพันธภาพและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงาน และประชาชน

ประมาณ 2 ใน 3 ของทีมสุขภาพมีความพึงพอใจในการช่วยเหลือกันในการทำงานของทีมสุขภาพและการปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพในระดับมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 67.7 และ 65.9 ตามลำดับ) และไม่พึงพอใจในความร่วมมือของหน่วยงานในภาครัฐอื่นๆ มากที่สุด (ร้อยละ 14.3) รองลงมาคือความร่วมมือขององค์การบริหารงานส่วนท้องถิ่น (ร้อยละ 12.4) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายสาธารณสุขมีความพึงพอใจในรายละเอียดทุกประเด็นใกล้เคียงกับสายพยาบาล ยกเว้นเรื่องความร่วมมือขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และความร่วมมือของหน่วยงานในภาครัฐอื่นๆ ที่สายพยาบาลพึงพอใจมากกว่า (ร้อยละ 36.0) (ดังรายละเอียดในตาราง 5)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่าการทำงานกับประชาชนที่อยู่ในเขตเทศบาลได้รับความร่วมมือน้อยมาก ทำให้เกิดความลำบากในการทำงาน และการประสานงานกับหน่วยงานอื่น เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบลและเทศบาลยังไม่ชัดเจน การประสานงานส่วนใหญ่เป็นการประสานในระดับผู้ปฏิบัติงานด้วยกัน ทำให้ผู้บริหารขององค์กรส่วนท้องถิ่นไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของศูนย์สุขภาพชุมชน และไม่ให้ความสำคัญกับงานของศูนย์สุขภาพชุมชนด้วย ซึ่งบุคลากรในทีมสุขภาพได้เสนอแนะว่า ควรมีการประชุมร่วมกับชุมชน เพื่อให้ประชาชนเข้าใจบทบาทของศูนย์สุขภาพชุมชนชัดเจนขึ้น และควรจัดให้เจ้าหน้าที่ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรบริหารส่วนตำบล เทศบาล เข้าร่วมประชุมเพื่อรับทราบนโยบายที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานสาธารณสุขเพื่อให้เกิดการประสานงานที่มีประสิทธิภาพ

ตาราง 5 ความพึงพอใจในงานของทีสุขภาพ ด้านสัมพันธภาพและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและประชาชน จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านสัมพันธภาพและการยอมรับนับถือจาก ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและประชาชน	ระดับความพึงพอใจ (N=170)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
- การช่วยเหลือกันในการทำงานของทีม สุขภาพ	1 (0.6)	7 (4.1)	47 (27.6)	96 (56.5)	19 (11.2)
- สาธารณสุข (N=120)	1 (0.8)	4 (3.3)	35 (29.2)	68 (56.7)	12 (10.0)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	3 (6.0)	12 (24.0)	28 (56.0)	7 (14.0)
- การปรึกษาหารือระหว่างผู้ร่วมงานในทีม สุขภาพ	1 (0.6)	10 (5.9)	47 (27.6)	84 (49.4)	28 (16.5)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	5 (4.2)	36 (30.0)	63 (52.5)	15 (12.5)
- พยาบาล	0 (0.0)	5 (10.0)	11 (22.0)	21 (42.0)	13 (26.0)
- การวางตนของผู้บังคับบัญชาขั้นต้นกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	0 (0.0)	10 (5.9)	60 (35.3)	82 (48.2)	18 (10.6)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	8 (6.7)	42 (35.0)	61 (50.8)	9 (7.5)
- พยาบาล	0 (0.0)	2 (10.0)	18 (36.0)	21 (42.0)	9 (18.0)
- ความเอื้ออาทรและความห่วงใยของผู้บังคับ บัญชาขั้นต้น	0 (0.0)	16 (9.4)	57 (33.5)	76 (44.7)	21 (12.4)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	11 (9.2)	42 (35.0)	56 (46.6)	11 (9.2)
- พยาบาล	0 (0.0)	5 (10.0)	15 (30.0)	20 (40.0)	10 (20.0)

ตาราง 5 (ต่อ)

ผู้บังคับบัญชา ผู้ร่วมงานและประชาชน	ระดับความพึงพอใจ				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
- ความร่วมมือของประชาชน	1 (0.6)	7 (4.1)	76 (44.7)	77 (45.3)	9 (5.3)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	5 (4.2)	53 (44.2)	56 (46.7)	6 (5.0)
- พยาบาล	1 (2.0)	2 (4.0)	23 (46.0)	21 (42.0)	3 (6.0)
- ความร่วมมือขององค์การบริหารส่วนท้องถิ่น	2 (1.2)	19 (11.2)	88 (51.8)	56 (32.9)	5 (2.9)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	14 (11.7)	62 (51.7)	39 (11.7)	4 (3.3)
- พยาบาล	1 (2.0)	5 (10.0)	26 (52.0)	17 (34.0)	1 (2.0)
- ความร่วมมือของหน่วยงานในภาครัฐอื่นๆ	1 (0.6)	23 (13.7)	90 (53.6)	50 (29.8)	4 (1.2)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	18 (15.3)	64 (54.2)	33 (28.0)	3 (2.5)
- พยาบาล	1 (2.0)	5 (10.0)	26 (52.0)	17 (34.0)	1 (2.0)

#### 2.1.4 ความพึงพอใจด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ

บุคลากรในทีมสุขภาพมีความพึงพอใจในสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลมากที่สุด ร้อยละ 47.0 และไม่พึงพอใจในการเลื่อนขั้นเงินเดือน ค่าล่วงเวลาและเงินเดือนที่ได้รับมากที่สุด (ร้อยละ 45.6 42.6 และ 34.7 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายสาธารณสุขมีความพึงพอใจในรายละเอียดทุกประเด็นใกล้เคียงกับสายพยาบาล ยกเว้นในข้อสวัสดิการด้านรักษาพยาบาล และหลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวบุคคลในการอบรมและสัมมนาที่สายพยาบาลพึงพอใจมากกว่า (ร้อยละ 54.0 และ 38.0 ตามลำดับ) ในขณะที่สายสาธารณสุขเห็นด้วยในสวัสดิการด้านที่พักอาศัยมากกว่า (ร้อยละ 44.0) (ดังรายละเอียดในตาราง 6)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า ค่าตอบแทนที่ได้รับยังน้อยเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ปฏิบัติงานในลักษณะเดียวกัน และมีความไม่เสมอภาคในการเบิกค่าตอบแทนคือ การเบิกจ่ายตามตำแหน่งวิชาชีพ บุคลากรทีมสุขภาพยังมีข้อเสนอแนะว่าควรเบิกค่าตอบแทนในอัตราที่เท่าๆ กัน ถึงแม้ว่าวิชาชีพต่างกันแต่ลักษณะงานที่ปฏิบัติมีความคล้ายคลึงกัน นอกจากนี้ยังเห็นว่า การเบิกจ่ายค่าตอบแทนมีขั้นตอนยุ่งยากและรูปแบบของการเบิกจ่ายค่าตอบแทนเวชปฏิบัติครอบครัวยังไม่ชัดเจน ทำให้รู้สึกเบื่อหน่ายที่จะเบิกค่าตอบแทน จึงมีข้อเสนอแนะว่า ควรลดขั้นตอนการเบิกจ่ายค่าตอบแทนให้สะดวก รวดเร็วขึ้น และควรมีรูปแบบการเบิกจ่ายค่าเวชปฏิบัติครอบครัวยุคที่ชัดเจนเป็นแนวทางเดียวกันทั้งจังหวัด

ตาราง 6 ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ จำแนกตามสาขาวิชาชีพ

ด้านผลตอบแทน และความก้าวหน้าที่ได้รับ	ระดับความพึงพอใจ (N=170)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
- ค่าล่วงเวลาที่ได้รับ	19 (11.2)	53 (31.4)	89 (52.7)	6 (3.6)	2 (1.2)
- สาธารณสุข (N=120)	12 (10.1)	40 (33.6)	59 (49.6)	6 (5.0)	2 (1.7)
- พยาบาล (N=50)	7 (14.0)	13 (26.0)	30 (60.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
- การเลื่อนขั้นเงินเดือน (รางวัล/ความดีความชอบ)	21 (12.4)	56 (33.1)	81 (47.9)	9 (5.3)	2 (1.2)
- สาธารณสุข	16 (13.4)	37 (31.1)	56 (47.1)	8 (6.7)	2 (1.7)
- พยาบาล	5 (10.0)	19 (38.0)	25 (50.0)	1 (2.0)	0 (0.0)
- เงินเดือนที่ได้รับ	19 (11.2)	40 (23.5)	95 (55.9)	14 (8.2)	2 (1.2)
- สาธารณสุข	15 (12.5)	31 (25.8)	63 (52.5)	9 (7.5)	2 (1.7)
- พยาบาล	4 (8.0)	9 (18.0)	32 (64.0)	5 (10.0)	0 (0.0)
- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวบุคคลในการ อบรม สัมมนา	9 (5.3)	27 (16.0)	74 (43.8)	54 (31.9)	5 (3.0)
- สาธารณสุข	6 (5.1)	15 (12.6)	58 (48.7)	37 (31.1)	3 (2.5)
- พยาบาล	3 (6.0)	12 (24.0)	16 (32.0)	17 (34.0)	2 (4.0)
- จำนวนวันลาป่วย/ลากิจ /ลาพักผ่อน	15 (8.8)	22 (12.9)	74 (43.5)	51 (30.0)	8 (4.7)
- สาธารณสุข	10 (8.3)	16 (13.3)	56 (46.7)	31 (25.8)	7 (5.8)
- พยาบาล	5 (10.0)	6 (12.0)	18 (36.0)	20 (40.0)	1 (2.0)
- หลักเกณฑ์ในการพิจารณาตัวบุคคลใน การศึกษาต่อ	10 (5.9)	20 (11.8)	87 (51.5)	47 (27.8)	5 (3.0)
- สาธารณสุข	10 (8.4)	10 (8.4)	62 (52.1)	32 (26.9)	5 (4.2)
- พยาบาล	0 (0.0)	10 (20.0)	25 (50.0)	15 (30.0)	0 (0.0)
- การจัดการเวรปฏิบัติงาน	2 (1.2)	19 (11.3)	85 (50.6)	55 (32.7)	7 (4.2)
- สาธารณสุข	2 (1.7)	12 (10.1)	64 (53.8)	35 (29.4)	6 (5.0)
- พยาบาล	0 (0.0)	7 (14.3)	21 (42.9)	20 (40.8)	1 (2.0)
- สวัสดิการด้านที่พักอาศัย	14 (8.3)	17 (10.1)	68 (40.5)	65 (38.7)	4 (2.4)
- สาธารณสุข	10 (8.5)	12 (10.2)	44 (37.3)	48 (40.6)	4 (3.4)
- พยาบาล	4 (8.0)	5 (10.0)	24 (48.0)	17 (34.0)	0 (0.0)

ตาราง 6 ความพึงพอใจในงานด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ จำแนกตามสาขาวิชาชีพ

ด้านผลตอบแทน และความก้าวหน้าที่ได้รับ	ระดับความพึงพอใจ (N=170)				
	น้อยที่สุด	น้อย	ปานกลาง	มาก	มากที่สุด
- สวัสดิการด้านรักษาพยาบาล	6 (3.5)	14 (8.2)	70 (41.2)	74 (43.5)	6 (3.5)
- สาธารณสุข	4 (3.3)	11 (9.2)	52 (43.3)	50 (41.7)	3 (2.5)
- พยาบาล	2 (4.0)	3 (6.0)	18 (36.0)	24 (48.0)	3 (6.0)

## 2.2 ความผูกพันต่อองค์กร

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความผูกพันต่อองค์กร ผู้ศึกษาได้แยกนำเสนอผลการศึกษาเป็นรายด้าน ดังต่อไปนี้

### 2.2.1 ด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร

บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่มีความเชื่อมั่นว่าศูนย์สุขภาพชุมชนสามารถให้การดูแลแบบผสมผสานแก่ประชาชนได้ (ร้อยละ 85.3) และมีความเชื่อมั่นว่าศูนย์สุขภาพชุมชนจะสามารถให้การดูแลแบบองค์รวมแก่ประชาชนได้ น้อยที่สุด (ร้อยละ 64.7) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่าบุคลากรในสายพยาบาลมีความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กรมากกว่าสายสาธารณสุขในทุกประเด็น (ดังรายละเอียดในตาราง 7)

ตาราง 7 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเชื่อมั่น ยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร จำแนกตามสาขาวิชาชีพ

ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ความเชื่อมั่นว่าศูนย์สุขภาพชุมชน จะสามารถให้การดูแลแบบผสมผสาน (รักษา ป้องกัน ส่งเสริมและฟื้นฟู) แก่ประชาชนได้	0 (0.0)	2 (1.2)	23 (13.5)	112 (65.9)	33 (19.4)
- สาธารณสุข (N=120)	0 (0.0)	2 (1.7)	17 (14.2)	80 (66.7)	21 (17.5)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	0 (0.0)	6 (12.0)	32 (64.0)	12 (24.0)



ตาราง 7 (ต่อ)

ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมาย และค่านิยมขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ความเชื่อมั่นว่าศูนย์สุขภาพชุมชนจะ สามารถให้การดูแลแก่ประชาชนตั้งแต่เกิด จนตายได้	1 (0.6)	4 (2.4)	40 (23.5)	91 (53.5)	34 (20.0)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	4 (3.3)	33 (27.5)	63 (52.5)	20 (16.7)
- พยาบาล	1 (2.0)	0 (0.0)	7 (14.0)	28 (56.0)	14 (28.0)
- ความไม่เชื่อมั่นว่าศูนย์สุขภาพชุมชนจะ สามารถให้การดูแลแบบองค์รวม (ด้าน ร่างกายจิตใจ สังคมและสิ่งแวดล้อม)แก่ ประชาชนได้	20 (11.8)	90 (52.9)	39 (22.9)	20 (11.8)	1 (0.6)
- สาธารณสุข	13 (10.8)	57 (47.5)	35 (29.2)	14 (11.7)	1 (0.8)
- พยาบาล	7 (14.0)	33 (66.0)	4 (8.0)	6 (12.0)	0 (0.0)

### 2.2.2 ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร

บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่เชื่อว่า ตนได้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เพื่อที่จะทำงานให้กับศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเต็มที่แล้ว (ร้อยละ 90.0) รองลงมาคือ ความเต็มใจที่จะทำงานหนักหากการทำงานนั้นมีส่วนช่วยให้ศูนย์สุขภาพชุมชนประสบผลสำเร็จ รวมทั้งความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นบุคลากรในทีมสุขภาพ (ร้อยละ 87.5 และ 85.6 ตามลำดับ) มีเพียงร้อยละ 39.4 ที่เห็นด้วยกับการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายสาธาณสุขกับสายพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ใกล้เคียงกัน ยกเว้นข้อคำถามบ้อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนที่สายสาธาณสุขเห็นด้วยมากกว่า (ร้อยละ 63.3) (ดังรายละเอียดในตาราง 8)



ตาราง 8 ความผูกพันต่อองค์กรด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อประโยชน์ขององค์กร  
จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- การได้ทุ่มเทร่างกาย แรงใจ เพื่อทำงานให้กับ ศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเต็มที่	0 (0.0)	2 (1.2)	15 (8.8)	100 (58.8)	53 (31.2)
- สาธารณสุข (N=120)	0 (0.0)	2 (1.7)	11 (9.2)	71 (59.2)	36 (30.0)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (8.0)	29 (58.0)	17 (34.0)
- ความเต็มใจที่จะทำงานหนัก หากการทำงาน นั้นมีส่วนช่วยให้ศูนย์สุขภาพชุมชนประสบ ผลสำเร็จ	0 (0.0)	3 (1.8)	18 (10.6)	99 (58.2)	50 (29.4)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	2 (1.7)	12 (10.0)	74 (61.7)	32 (26.7)
- พยาบาล	0 (0.0)	1 (2.0)	6 (12.0)	25 (50.0)	18 (36.0)
- ความภูมิใจที่จะบอกใครๆ ว่าเป็นบุคลากรใน ทีมสุขภาพ ของศูนย์สุขภาพชุมชน	0 (0.0)	5 (2.9)	19 (11.2)	94 (55.3)	52 (30.6)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	4 (3.3)	15 (12.5)	68 (56.7)	33 (27.5)
- พยาบาล	0 (0.0)	1 (2.0)	4 (8.0)	26 (52.0)	19 (38.0)
- เมื่อมีบุคคลกล่าวถึงการให้ บริการของศูนย์ สุขภาพ ชุมชน อย่างเสียๆ หายๆ จะรีบชี้แจง กล่าวแก้ให้ทันที	2 (1.2)	9 (5.3)	17 (10.0)	100 (58.8)	42 (24.7)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	7 (5.8)	14 (11.7)	70 (58.3)	29 (24.2)
- พยาบาล	2 (4.0)	2 (4.0)	3 (6.0)	30 (60.0)	13 (26.0)
- ความพอใจที่จะทำงานล่วงเวลาให้กับศูนย์ สุขภาพชุมชน แม้ว่าค่าตอบแทนที่ได้จะไม่คุ้มค่า เหนื่อย	6 (3.5)	10 (5.9)	32 (18.8)	100 (58.8)	22 (12.9)
- สาธารณสุข	3 (2.5)	6 (5.0)	25 (20.8)	70 (58.3)	16 (13.3)
- พยาบาล	3 (6.0)	4 (8.0)	7 (14.0)	30 (60.0)	6 (12.0)
- ศูนย์สุขภาพชุมชนไม่ใช่ของเราคนเดียว ทำงานให้ผ่านไปโดยไม่คิดผลตอบแทน	17 (10.0)	71 (41.8)	36 (21.2)	38 (22.4)	8 (4.7)
- สาธารณสุข	14 (11.7)	50 (41.7)	29 (24.2)	22 (18.3)	5 (4.2)
- พยาบาล	3 (6.0)	21 (42.0)	7 (14.0)	16 (32.0)	3 (6.0)

ตาราง 8 (ต่อ)

ด้านความเต็มใจที่จะทุ่มเทความพยายามเพื่อ ประโยชน์ขององค์กร	ระดับความผูกพันองค์กร				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- บ่อยครั้งที่ไม่เห็นด้วยกับการดำเนินงานของ ศูนย์สุขภาพชุมชน	4 (2.4)	63 (37.0)	51 (30.0)	46 (27.1)	6 (3.5)
- สาธารณสุข	3 (2.5)	41 (34.2)	34 (28.3)	37 (30.8)	5 (4.2)
- พยาบาล	1 (2.0)	22 (44.0)	17 (34.0)	9 (18.0)	1 (2.0)

### 2.2.3 ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

บุคลากรในทีมสุขภาพส่วนใหญ่เชื่อว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นหน่วยงานที่ดีที่สุดแห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงานด้วย (ร้อยละ 82.4) แต่ยังมีบุคลากรในทีมสุขภาพเกือบครึ่งหนึ่งที่พร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาสหรือมีที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า (ร้อยละ 46.5) โดยคาดว่าถ้ามีโอกาสย้ายหน่วยงานน่าจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่าถึงร้อยละ 27.1 และเมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายสาธาณสุขกับสายพยาบาลมีความผูกพันต่อองค์กรในด้านนี้ใกล้เคียงกัน ยกเว้นข้อคำถามที่กล่าวถึงความพร้อมที่จะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาสหรือมีที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่าที่สายสาธาณสุขเห็นด้วยมากกว่า (ร้อยละ 85.1) ในขณะที่พยาบาลไม่เห็นด้วยกับข้อคำถามถ้าไม่มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ได้ค่าตอบแทนสูงกว่าจะยังคงเลือกที่จะทำงานกับศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่าสายสาธาณสุข (ร้อยละ 76.0) (ดังรายละเอียดในตาราง 9)

ตาราง 9 ความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร

จำแนกตามสาขาวิชาชีพ

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ศูนย์สุขภาพชุมชนแห่งนี้ เป็นหน่วยงานที่ดีที่สุด แห่งหนึ่งสำหรับการเลือกทำงานด้วย	0 (0.0)	1 (0.6)	29 (17.1)	105 (61.8)	35 (20.6)
- สาธาณสุข (N=120)	0 (0.0)	1 (0.8)	20 (16.7)	74 (61.7)	25 (20.8)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	0 (0.0)	9 (18.0)	31 (62.0)	10 (20.0)

ตาราง 9 (ต่อ)

ด้านความปรารถนาที่จะเป็นสมาชิกขององค์กร	ระดับความผูกพันต่อองค์กร (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- การตัดสินใจมาทำงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชนแห่งนี้ เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด	40 (23.5)	90 (52.9)	32 (18.8)	8 (4.7)	0 (0.0)
- สาธารณสุข	29 (24.2)	64 (53.3)	21 (17.5)	6 (5.0)	0 (0.0)
- พยาบาล	11 (22.0)	26 (52.0)	11 (22.0)	2 (4.0)	0 (0.0)
- ถ้าแม้มีโอกาสเปลี่ยนงานที่ให้ค่าตอบแทนสูงกว่า จะยังคงเลือกที่จะทำงานกับศูนย์สุขภาพชุมชนแห่งนี้	9 (5.3)	18 (10.6)	95 (55.9)	42 (24.7)	6 (3.5)
- สาธารณสุข	7 (5.8)	13 (10.8)	64 (53.4)	30 (25.0)	6 (5.0)
- พยาบาล	2 (4.0)	5 (10.0)	31 (62.0)	12 (24.0)	0 (0.0)
- พร้อมจะเปลี่ยนงานทันทีที่มีโอกาสหรือมีที่อื่นที่ให้ค่าตอบแทนที่สูงกว่า	3 (1.8)	28 (16.5)	60 (35.5)	46 (27.1)	33 (19.4)
- สาธารณสุข	2 (1.7)	16 (13.3)	44 (36.7)	32 (26.7)	26 (21.7)
- พยาบาล	1 (2.0)	12 (24.0)	16 (32.0)	14 (28.0)	7 (14.0)
- ถ้ามีโอกาสย้ายหน่วยงาน คาดว่าจะได้รับความสำเร็จและก้าวหน้ามากกว่านี้	5 (2.9)	22 (12.9)	97 (57.1)	38 (22.4)	8 (4.7)
- สาธารณสุข	4 (3.3)	16 (13.3)	69 (57.5)	23 (19.2)	8 (6.7)
- พยาบาล	1 (2.0)	6 (12.0)	28 (56.0)	15 (30.0)	0 (0.0)

### 2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กรของทีมสุขภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กรพบว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวมของทีมสุขภาพมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .58, p < 0.01$ ) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า ความพึงพอใจในงาน โดยรวมของบุคลากรสายสาธารณสุขและสายพยาบาลมีความสัมพันธ์ต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และ 0.05 แต่สายสาธารณสุขมีความสัมพันธ์มากกว่าเล็กน้อย ( $r = .52$  และ  $.35$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ความพึงพอใจทุกด้านที่ปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรทั้งสองสายงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ ยกเว้นความพึงพอใจในงานด้าน

สภาพแวดล้อมในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่ของบุคลากรในสายพยาบาล ที่มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ดังรายละเอียดในตาราง 10)

ตาราง 10 ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงานกับความผูกพันต่อองค์กร จำแนกตามสาขาวิชาชีพ

ความพึงพอใจในงาน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
	สาธารณสุข	พยาบาล	รวม
ด้านสภาพแวดล้อมในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ปฏิบัติงานอยู่	.42**	.15	.34**
ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน	.52**	.47**	.51**
ด้านสัมพันธภาพและการยอมรับนับถือจากผู้บังคับบัญชา	.52**	.53**	.52**
ด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ	.26**	.28*	.26**
ความพึงพอใจในงานโดยรวม	.52**	.35*	.58**

หมายเหตุ

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

### 3. ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงานของทีมสุขภาพ

จากการวิเคราะห์ปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุนในการทำงาน ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาเป็น 3 ส่วน คือ การพรรณนาถึงปัจจัยจูงใจและปัจจัยก้ำจุน ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจกับความพึงพอใจในงาน และความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยก้ำจุนกับความพึงพอใจในงาน ดังมีรายละเอียดต่อไปนี้

#### 3.1 ปัจจัยจูงใจ

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยจูงใจ ผู้ศึกษาได้แยกนำเสนอผลการศึกษาเป็น 5 ด้าน ดังต่อไปนี้

##### 3.1.1 ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ

ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับลักษณะงานที่ปฏิบัติว่าเป็นการทำงานที่ตอบสนองนโยบายส่วนกลางเป็นหลัก (ร้อยละ 87.6) และมีความเห็นว่า ผู้ร่วมงานให้การสนับสนุนการทำงานในทีมเป็นอย่างดีถึงร้อยละ 85.2 มีเพียงร้อยละ 47.6 ที่เห็นด้วยว่างานที่ปฏิบัติมีการควบคุมน้อยและยืดหยุ่น เมื่อพิจารณาตามสาขางานพบว่า บุคลากรในสายสาธารณสุขและสายพยาบาลเห็นด้วยกับรายละเอียดในด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติใกล้เคียงกัน โดยสายพยาบาลเห็นด้วยกับเรื่องงานที่ปฏิบัติ

เหมาะสมกับความรู้ ความสามารถและความถนัด มีความท้าทายความสามารถมากกว่า (ร้อยละ 76.0 และ 88.0 ตามลำดับ) (ดังรายละเอียดในตาราง 11)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นการปฏิบัติงานตามนโยบายมากกว่าการแก้ปัญหาของพื้นที่จริงๆ และงานนโยบายที่ให้ปฏิบัติก็มีจำนวนมาก มีการเปลี่ยนแปลงบ่อย จนทำให้ผู้ปฏิบัติเกิดความสับสนในการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวที่ว่า

“ความขัดแย้งระหว่างสิ่งที่ต้องปฏิบัติกับนโยบายที่ถูกกำหนดโดยหน่วยเหนือ เพราะรู้สึก ว่า นโยบายไม่สามารถแก้ปัญหาได้ หรือเป็นวิธีการแก้ปัญหาที่ไม่ถูกต้อง หรือไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริง จึงทำให้การปฏิบัติงานไม่มีความราบรื่นเท่าที่ควร ”

นอกจากนั้นบุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชามีการมอบหมายงานให้ผู้ได้บังคับบัญชามากเกินไปเกินความสามารถที่มีอยู่ในตำแหน่งงาน และไม่เหมาะสมกับบุคคล ซึ่งได้มีการเสนอแนะว่า ควรมีการมอบหมายงานตามความสามารถ และความเหมาะสม มีการกระจายงานให้เท่าๆ กัน มีการระบุน้ำที่รับผิดชอบ และมีกฎระเบียบควบคุมให้ปฏิบัติตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน

**ตาราง 11** ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยจูงใจด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน  
จำแนกตามสายวิชาชีพ

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ต้องทำงานที่ตอบสนองนโยบายส่วนกลางเป็นหลัก	0 (0.0)	8 (4.7)	13 (7.6)	85 (50.0)	64 (37.6)
- สาธารณสุข (N=120)	0 (0.0)	7 (5.8)	10 (8.3)	58 (48.3)	45 (37.5)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	1 (2.0)	3 (6.0)	27 (54.0)	19 (38.0)
- มีการควบคุมน้อยและมีความยืดหยุ่นมาก	4 (2.4)	38 (22.4)	47 (27.6)	69 (40.6)	12 (7.1)
- สาธารณสุข	4 (3.3)	24 (20.0)	34 (28.3)	53 (44.2)	5 (4.2)
- พยาบาล	0 (0.0)	14 (28.0)	13 (26.0)	16 (32.0)	7 (14.0)
- งานไม่สามารถแก้ปัญหาพื้นที่ได้อย่างจริงจัง	17 (10.0)	78 (45.9)	33 (19.4)	36 (21.2)	6 (3.5)
- สาธารณสุข	12 (10.0)	56 (46.7)	22 (18.3)	25 (20.8)	5 (4.2)
- พยาบาล	5 (10.0)	22 (44.0)	11 (22.0)	11 (22.0)	1 (2.0)

ตาราง 11 (ต่อ)

ลักษณะงานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ต้องทำงานที่ตอบสนองนโยบายส่วนกลางเป็นหลัก	0 (0.0)	8 (4.7)	13 (7.6)	85 (50.0)	64 (37.6)
- สาธารณสุข (N=120)	0 (0.0)	7 (5.8)	10 (8.3)	58 (48.3)	45 (37.5)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	1 (2.0)	3 (6.0)	27 (54.0)	19 (38.0)
- มีการควบคุมน้อยและมีความยืดหยุ่นมาก	4 (2.4)	38 (22.4)	47 (27.6)	69 (40.6)	12 (7.1)
- สาธารณสุข	4 (3.3)	24 (20.0)	34 (28.3)	53 (44.2)	5 (4.2)
- พยาบาล	0 (0.0)	14 (28.0)	13 (26.0)	16 (32.0)	7 (14.0)
- งานไม่สามารถแก้ปัญหาที่ได้อย่างจริงจัง	17 (10.0)	78 (45.9)	33 (19.4)	36 (21.2)	6 (3.5)
- สาธารณสุข	12 (10.0)	56 (46.7)	22 (18.3)	25 (20.8)	5 (4.2)
- พยาบาล	5 (10.0)	22 (44.0)	11 (22.0)	11 (22.0)	1 (2.0)
- ไม่มีความเหมาะสมกับความรู้ ความสามารถ และความถนัด	23 (13.5)	79 (46.5)	25 (14.7)	40 (23.5)	3 (1.8)
- สาธารณสุข	14 (11.7)	50 (41.7)	20 (16.7)	34 (28.3)	2 (1.7)
- พยาบาล	9 (18.0)	29 (58.0)	5 (10.0)	6 (12.0)	1 (2.0)
- ไม่มีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	22 (12.9)	96 (56.5)	21 (12.4)	26 (15.3)	5 (2.9)
- สาธารณสุข	15 (12.5)	69 (57.5)	15 (12.5)	18 (15.0)	3 (2.5)
- พยาบาล	7 (14.0)	27 (54.0)	6 (12.0)	8 (16.0)	2 (4.0)
- มีความท้าทายความสามารถ	1 (0.6)	7 (4.1)	27 (15.9)	103 (60.6)	32 (18.8)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	6 (5.0)	22 (18.3)	73 (60.8)	18 (15.0)
- พยาบาล	0 (0.0)	1 (2.0)	5 (10.0)	30 (60.0)	14 (28.0)
- ได้รับการสนับสนุนการทำงานจากผู้ร่วมงาน ในทีมสุขภาพเป็นอย่างดี	2 (1.2)	4 (2.4)	19 (11.2)	106 (62.7)	38 (22.5)
- สาธารณสุข	2 (1.7)	2 (1.7)	13 (10.9)	74 (62.2)	28 (23.5)
- พยาบาล	0 (0.0)	2 (4.0)	6 (12.0)	32 (64.0)	10 (20.0)



### 3.1.2 ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ

ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเรื่องการใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงานจนสำเร็จและการใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ รวมทั้งการได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากชุมชน (ร้อยละ 86.4-90.0) และไม่เห็นด้วยกับเรื่องความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบมากที่สุด (ร้อยละ 37.3) โดยที่บุคลากรในสาขาสาธารณสุขเห็นด้วยกับเรื่องความเหมาะสมของปริมาณงานที่รับผิดชอบมากกว่าสายพยาบาล (ร้อยละ 49.5) ในขณะที่สายพยาบาลเห็นด้วยกับการมีโอกาสแสดงความสามารถในการทำงาน การได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาและมีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบมากกว่า (ร้อยละ 84.0 66.0 และ 60.0 ตามลำดับ) (ดังรายละเอียดในตาราง 12)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า ปริมาณงานในปัจจุบันมีมากขึ้น ในขณะที่จำนวนบุคลากรยังเท่าเดิม ถึงแม้จะปรับเป็นศูนย์สุขภาพชุมชนแล้วก็ตาม ดังคำกล่าวที่ว่า

*“ปริมาณงานกับคนปฏิบัติงานไม่เหมาะสม ทำให้การปฏิบัติงานค่อนข้างหนัก”*

และได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรจัดอัตรากำลังคนเพิ่มให้ได้ตามมาตรฐานของศูนย์สุขภาพชุมชนที่กำหนดไว้ หรืออย่างน้อยควรมีเฉลี่ยแห่งละ 6-7 คน และควรมีพยาบาลวิชาชีพประจำในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกแห่งด้วย

**ตาราง 12** ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยจูงใจด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ  
จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ปริมาณงานที่รับผิดชอบมีความเหมาะสมดี	14 (8.3)	49 (29.0)	26 (15.4)	72 (42.6)	8 (4.7)
- สาธารณสุข (N=120)	9 (7.6)	34 (28.6)	17 (14.3)	53 (44.5)	6 (5.0)
- พยาบาล (N=50)	5 (10.0)	15 (30.0)	9 (18.0)	19 (38.0)	2 (4.0)
- ไม่มีอิสระในการตัดสินใจในงานที่รับผิดชอบ	13 (7.6)	73 (42.9)	44 (25.9)	34 (20.0)	6 (3.5)
- สาธารณสุข	10 (8.3)	46 (38.3)	33 (27.5)	26 (21.7)	5 (4.2)
- พยาบาล	3 (6.0)	27 (54.0)	11 (22.0)	8 (16.0)	1 (2.0)



ตาราง 12 (ต่อ)

ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ไม่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการ ปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา	24 (14.1)	82 (48.2)	51 (30.0)	10 (5.9)	3 (1.8)
- สาธารณสุข	18 (15.0)	55 (45.8)	38 (31.7)	7 (5.8)	2 (1.7)
- พยาบาล	6 (12.0)	27 (54.0)	13 (26.0)	3 (6.0)	1 (2.0)
- มีโอกาสแสดงความสามารถในการปฏิบัติงาน เช่น ได้รับความชอบงานใหม่เพิ่มขึ้น	0 (0.0)	8 (4.7)	25 (14.7)	105 (61.8)	32 (18.8)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	7 (5.8)	18 (15.0)	73 (60.8)	22 (18.3)
- พยาบาล	0 (0.0)	1 (2.0)	7 (14.0)	32 (64.0)	10 (20.0)
- ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจ ในการ ปฏิบัติงานจากชุมชน	0 (0.0)	2 (1.2)	20 (11.8)	124 (72.9)	23 (13.5)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	1 (0.8)	15 (12.6)	85 (71.4)	18 (15.1)
- พยาบาล	0 (0.0)	1 (2.0)	5 (10.0)	39 (78.0)	5 (10.0)
- ต้องใช้ความพยายามอย่างเต็มที่ในการทำงาน ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จ	0 (0.0)	6 (3.5)	14 (8.2)	111 (65.3)	39 (22.9)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	3 (2.5)	12 (10.0)	83 (69.2)	22 (18.3)
- พยาบาล	0 (0.0)	3 (6.0)	2 (4.0)	28 (56.0)	17 (34.0)
- ได้ใช้ความสามารถเฉพาะตัวในการปฏิบัติงาน จนสำเร็จ	0 (0.0)	1 (0.6)	16 (9.4)	125 (74.0)	27 (16.0)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	1 (0.8)	12 (10.0)	87 (72.5)	20 (16.7)
- พยาบาล	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (8.2)	38 (77.5)	7 (14.3)

### 3.1.3 ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน

ที่มสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยว่า งานที่ปฏิบัติสามารถสร้างประสบการณ์และความ  
ชำนาญได้ (ร้อยละ 85.3) รองลงมาคือ การได้รับการอบรมหรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ  
และมีโอกาสในการศึกษาต่อตามที่ต้องการ (ร้อยละ 68.2 และ 65.3 ตามลำดับ) มีเพียงร้อยละ 41.7 ที่  
เห็นด้วยว่า มีการเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับในอนาคต เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า  
บุคลากรสายพยาบาลเห็นด้วยกับโอกาสที่จะได้รับความก้าวหน้าในหน้าที่การงานใกล้เคียงกับสาย  
สาธารณสุข โดยบุคลากรในสายพยาบาลเห็นด้วยกับเรื่องการเปิดโอกาสให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งและ

ระดับในอนาคต การได้รับการอบรมหรือฟื้นฟูความรู้ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ การมีโอกาสสร้างประสบการณ์และความชำนาญจากงานที่ปฏิบัติมากกว่าสาธารณสุข (ร้อยละ 48.0 78.0 และ 94.0 ตามลำดับ) ในขณะที่สายสาธารณสุขเห็นด้วยกับเรื่องการมีโอกาสในการศึกษาต่อตามที่ต้องการมากกว่า (ร้อยละ 67.5) (ดังรายละเอียดในตาราง 13)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า ความก้าวหน้าในการเลื่อนระดับช้ามากและมีขั้นตอนยุ่งยากมากมาย ทำให้บุคลากรที่จะเลื่อนระดับเกิดความเบื่อหน่ายที่จะทำผลงานเพื่อเลื่อนระดับให้สูงขึ้น และได้มีข้อเสนอแนะว่า ในการประเมินเลื่อนระดับผู้รับผิดชอบทั้งระดับอำเภอและจังหวัดควรจะคิดตามอย่างต่อเนื่อง ควรลดขั้นตอนที่ซ้ำซ้อนไม่สำคัญออกบ้าง เพื่อความสะดวกและรวดเร็วของการเลื่อนระดับ

**ตาราง 13** ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยจุดด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน  
จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- เปิดโอกาสให้ได้เลื่อนขั้นตำแหน่งและระดับ ในอนาคต	8 (4.7)	24 (14.1)	67 (39.4)	64 (37.6)	7 (4.1)
- สาธารณสุข (N=120)	8 (6.7)	16 (13.3)	49 (40.8)	42 (35.0)	5 (4.2)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	8 (16.0)	18 (36.0)	22 (44.0)	2 (4.0)
- มีโอกาสที่จะได้รับการพิจารณาความดี ความชอบ	4 (2.4)	17 (10.0)	77 (45.3)	63 (37.1)	9 (5.3)
- สาธารณสุข	3 (2.5)	10 (8.3)	56 (46.7)	44 (36.7)	7 (5.8)
- พยาบาล	1 (2.0)	7 (14.0)	21 (42.0)	19 (38.0)	2 (4.0)
- ไม่มีโอกาสในการศึกษาต่อตามที่ต้องการ	20 (11.8)	91 (53.5)	33 (19.4)	15 (8.8)	11 (6.5)
- สาธารณสุข	17 (14.2)	64 (53.3)	19 (15.8)	11 (9.2)	9 (7.5)
- พยาบาล	3 (6.0)	27 (54.0)	14 (28.0)	4 (8.0)	2 (4.0)
- ไม่ได้รับการอบรมหรือฟื้นฟูความรู้ ความสามารถอย่างสม่ำเสมอ	26 (15.3)	90 (52.9)	22 (12.9)	27 (15.9)	5 (2.9)
- สาธารณสุข	17 (14.2)	60 (50.0)	18 (15.0)	20 (16.7)	5 (4.2)
- พยาบาล	9 (18.0)	30 (60.0)	4 (8.0)	7 (14.0)	0 (0.0)

ตาราง 13 (ต่อ)

ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	ระดับความคิดเห็น				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- มีโอกาสสร้างประสบการณ์และความชำนาญ จากงานที่ปฏิบัติ	0 (0.0)	5 (2.9)	20 (11.8)	114 (67.1)	31 (18.2)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	4 (3.3)	18 (15.0)	76 (63.3)	22 (18.3)
- พยาบาล	0 (0.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	38 (76.0)	9 (18.0)

### 3.1.4 ด้านความสำเร็จในงาน

ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยเรื่องงานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจและผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายมากถึงร้อยละ 74.6 และ 76.2 ตามลำดับ แต่มีถึงร้อยละ 31.4 ที่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องงานที่ปฏิบัติได้รับรางวัลหรือโดดเด่นจนเป็นต้นแบบให้หน่วยงานอื่นมาศึกษาดูงาน เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายพยาบาลเห็นด้วยกับเรื่องความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานและผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายมากกว่าสายสาธารณสุข (ร้อยละ 74.0 และ 83.7) ในขณะที่สายสาธารณสุขไม่เห็นด้วยกับเรื่องงานที่ปฏิบัติได้รับรางวัล หรือโดดเด่นจนเป็นต้นแบบให้หน่วยงานอื่นมาศึกษาดูงานมากกว่า (ร้อยละ 75.6) (ดังรายละเอียดในตาราง 14)

ตาราง 14 ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยจูงใจด้านความสำเร็จในการงาน จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านความสำเร็จในการงาน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- งานได้รับรางวัล/โดดเด่น และเป็นต้นแบบให้ หน่วยงานอื่นมาดูงาน	2 (1.2)	51 (30.2)	68 (40.2)	40 (23.7)	8 (4.7)
- สาธารณสุข (N=120)	2 (1.7)	41 (34.4)	47 (39.5)	24 (20.2)	5 (4.2)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	10 (20.0)	21 (42.0)	16 (32.0)	3 (6.0)
- สามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน จนสำเร็จลุล่วงทุกครั้ง	0 (0.0)	12 (7.1)	43 (25.3)	108 (63.5)	7 (4.1)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	10 (8.3)	32 (26.7)	74 (61.7)	4 (3.3)
- พยาบาล	0 (0.0)	2 (4.0)	11 (22.0)	34 (68.0)	3 (6.0)

ตาราง 14 (ต่อ)

ด้านความสำเร็จในการทำงาน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ผลสำเร็จของงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	1 (0.6)	11 (6.5)	31 (18.3)	120 (71.0)	6 (3.6)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	8 (6.7)	26 (21.7)	81 (67.5)	4 (3.3)
- พยาบาล	0 (0.0)	3 (6.1)	5 (10.2)	39 (79.6)	2 (4.1)
- งานที่ปฏิบัติเป็นงานที่น่าภาคภูมิใจ	0 (0.0)	6 (3.7)	33 (20.1)	96 (58.5)	29 (17.7)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	4 (3.5)	22 (19.3)	73 (64.0)	15 (13.2)
- พยาบาล	0 (0.0)	2 (4.0)	11 (22.0)	23 (46.0)	14 (28.0)

### 3.1.5 ด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ

ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับเรื่องการได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชนมากที่สุด (ร้อยละ 82.2) รองลงมาคือ การได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และการได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐอื่นๆ ในพื้นที่ (ร้อยละ 71.8 และ 60.5 ตามลำดับ) มีเพียงร้อยละ 28.2 ที่เห็นด้วยกับเรื่องการได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาบ่อยครั้ง เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายพยาบาลเห็นด้วยกับเรื่องการได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน และการได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานมากกว่าสายสาธารณสุข (ร้อยละ 87.8 และ 74.0) ในขณะที่สายสาธารณสุขเห็นด้วยกับเรื่องการได้รับความร่วมมือในการทำงานจากองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมากกว่า (ร้อยละ 74.2) (ดังรายละเอียดในตาราง 15)

ตาราง 15 ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยจุดใจด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ

จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านการได้รับการชมเชย และยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับ บัญชาบ่อยครั้ง	3 (1.8)	26 (15.3)	93 (54.7)	43 (25.3)	5 (2.9)
- สาธารณสุข (N=120)	2 (1.7)	20 (16.7)	65 (54.2)	29 (24.2)	4 (3.3)
- พยาบาล (N=50)	1 (2.0)	6 (12.0)	28 (56.0)	14 (28.0)	1 (2.0)

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการได้รับการชมเชย และยอมรับนับถือ	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ไม่ได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงานในทีม สุขภาพ	14 (8.2)	74 (43.5)	43 (25.3)	33 (19.4)	6 (3.5)
- สาธารณสุข	9 (7.5)	42 (35.0)	40 (33.3)	24 (20.0)	5 (4.2)
- พยาบาล	5 (10.0)	32 (64.0)	3 (6.0)	9 (18.0)	1 (2.0)
- ไม่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภาครัฐ อื่นๆ ในพื้นที่	13 (7.6)	90 (52.9)	50 (29.4)	16 (9.4)	1 (0.6)
- สาธารณสุข	9 (7.5)	63 (52.5)	37 (30.8)	10 (8.3)	1 (0.8)
- พยาบาล	4 (8.0)	27 (54.0)	13 (26.0)	6 (12.0)	0 (0.0)
- ได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากองค์กร ปกครองส่วนท้องถิ่น	1 (0.6)	14 (8.2)	33 (19.4)	104 (61.2)	18 (10.6)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	10 (8.3)	21 (17.5)	77 (64.2)	12 (10.0)
- พยาบาล	1 (2.0)	4 (8.0)	12 (24.0)	27 (54.0)	6 (12.0)
- ได้รับความเชื่อมั่นศรัทธาจากประชาชน	0 (0.0)	2 (1.2)	28 (16.6)	116 (68.6)	23 (13.6)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	1 (0.8)	23 (19.2)	82 (68.3)	14 (11.7)
- พยาบาล	0 (0.0)	1 (2.0)	5 (10.2)	34 (69.4)	9 (18.4)

### 3.2 ปัจจัยค้ำจุน

จากการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยค้ำจุน ผู้ศึกษาได้แยก  
นำเสนอผลการศึกษาเป็น 8 ด้าน ดังต่อไปนี้

#### 3.2.1 ด้านผลตอบแทน

ทีมสุขภาพมากกว่าครึ่งหนึ่งเห็นด้วยกับสวัสดิการด้านรักษาพยาบาลว่า มีความ  
เหมาะสมดีแล้ว (ร้อยละ 58.2) รองลงมาคือ ความเหมาะสมของสวัสดิการด้านที่พักอาศัย (ร้อยละ 53.3)  
และไม่เห็นด้วยกับความเหมาะสมของค่าตอบแทนพิเศษตามสายงานวิชาชีพสูงถึงร้อยละ 73.6 เมื่อ  
พิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรสายพยาบาลไม่เห็นด้วยกับความยุติธรรมในการพิจารณาความดี  
ความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน และความเหมาะสมระหว่างค่าล่วงเวลากับภาระงานที่รับผิดชอบ  
มากกว่า (ร้อยละ 94.0 และ 77.5 ตามลำดับ) (ดังรายละเอียดในตาราง 16)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็น  
ว่า การปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความไม่เสมอภาคในวิชาชีพ โดยพยาบาลวิชาชีพจะมี

คำตอบแทนวิชาชีพ ในขณะที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุขไม่มีค่าวิชาชีพ ทั้งที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเหมือนกัน และยังมีบุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ ดังคำกล่าวที่ว่า

“คำตอบแทนที่ไม่เป็นธรรม ทำงานด้วยกันเป็นทีม แต่ผู้ที่ถูกพิจารณาให้ได้รับคำตอบแทนวิชาชีพมีเพียงพยาบาลวิชาชีพเท่านั้น ”

“ผู้บังคับบัญชามักจะให้ความสำคัญกับงานเท่านั้น ไม่ใช่เฉพาะงานนโยบายเท่านั้น เช่น งานทันตสาธารณสุข การได้รับการประเมินพิจารณาความดีความชอบก็น้อย เพราะเจ้าหน้าที่มีน้อย ผู้บังคับบัญชามักจะมองไม่เห็นความสำคัญ ”

และได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพิจารณาเรื่องคำตอบแทนวิชาชีพสำหรับสาขางานสาธารณสุขบ้าง นอกจากพยาบาลวิชาชีพ 7 เพราะปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเหมือนกัน และรับผิดชอบงานต่างๆ กับพยาบาลวิชาชีพ นอกจากนั้นการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรควรพิจารณาที่ผลงาน และควรมีการชี้แจงเพื่อความโปร่งใสและยุติธรรม

#### ตาราง 16 ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยคำจูงด้านผลตอบแทน จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง
- คำตอบแทนพิเศษตามสาขางานวิชาชีพเหมาะสมดีแล้ว	53(32.5)	67(41.1)	23(14.1)	16(9.8)	4(2.5)
- สาธารณสุข (N=120)	42 (36.8)	43 (37.7)	16 (14.0)	10 (8.8)	3 (2.6)
- พยาบาล (N=50)	11 (22.4)	24 (50.0)	7 (14.3)	6 (12.3)	1 (2.0)
- เงินเดือนกับภาระงานที่รับ ผิดชอบไม่มีความเหมาะสม	8 (4.7)	29 (17.1)	26 (15.3)	69 (40.6)	38 (22.4)
- สาธารณสุข	6 (5.0)	20 (16.7)	19 (15.8)	51 (42.5)	24 (20.0)
- พยาบาล	2 (4.0)	9 (18.0)	7 (14.0)	18 (36.0)	14 (28.0)
- ไม่มีความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน	9 (5.3)	30 (17.6)	58 (34.1)	47 (27.6)	26 (15.3)
- สาธารณสุข	9 (7.5)	27 (22.5)	37 (30.8)	34 (28.3)	13 (10.8)
- พยาบาล	0 (0.0)	3 (6.0)	21 (42.0)	13 (26.0)	13 (26.0)



ตาราง 16 (ต่อ)

ด้านผลตอบแทน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ค่าล่วงเวลากับภาระงานที่รับผิดชอบมีความ เหมาะสมดีแล้ว	29 (17.2)	53 (31.4)	32 (18.9)	49 (29.0)	6 (3.6)
- สาธารณสุข	17 (14.2)	35 (29.2)	24 (20.0)	39 (32.5)	5 (4.2)
- พยาบาล	12 (24.5)	18 (36.7)	8 (16.3)	10 (20.4)	1 (2.0)
- สวัสดิการด้านที่พักอาศัยไม่เหมาะสม	18 (10.7)	72 (42.6)	36 (21.3)	33 (19.5)	10 (5.9)
- สาธารณสุข	15 (12.6)	50 (42.0)	25 (21.0)	23 (19.3)	6 (5.1)
- พยาบาล	3 (6.0)	22 (44.0)	11 (22.0)	10 (20.0)	4 (8.0)
- สวัสดิการการรักษาพยาบาลมีความเหมาะสมดี แล้ว	14 (8.2)	24 (14.1)	33 (19.4)	82 (48.2)	17 (10.0)
- สาธารณสุข	10 (8.3)	19 (15.8)	24 (20.0)	57 (47.5)	10 (8.3)
- พยาบาล	4 (8.0)	5 (10.0)	9 (18.0)	25 (50.0)	7 (14.0)

### 3.2.2 ด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงาน

ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีอัยยาศัยไมตรีที่ดีต่อกันของผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ (ร้อยละ 85.8) รองลงมาคือ การช่วยเหลือกันระหว่างผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ และการมีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของทีมสุขภาพ (ร้อยละ 80.0) และเห็นด้วยกับเรื่องการพบปะสังสรรค์กันของทีมสุขภาพน้อยที่สุด (ร้อยละ 75.3) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายสาธารณสุขเห็นด้วยกับรายละเอียดในด้านนี้ใกล้เคียงกับสายพยาบาล ยกเว้นในเรื่องการแสดงความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกันระหว่างผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพที่สายสาธารณสุขเห็นด้วยมากกว่าสายพยาบาล (ร้อยละ 81.7) (ดังรายละเอียดในตาราง 17)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า ทีมสุขภาพขาดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เจ้าหน้าที่บางคนไม่มีความรับผิดชอบ และไม่มีความเอื้ออาทรต่อกัน และได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการส่งเสริมให้มีการทำงานเป็นทีม มีความตระหนักรับผิดชอบ จริงใจและเอื้ออาทรต่อเพื่อนร่วมงาน และควรมีการจัดอบรมสัมมนาละลายพฤติกรรมเจ้าหน้าที่ให้มีความรัก สามัคคีเพื่อผลดีต่อประชาชน



ตาราง 17 ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยด้านความสัมพันธ์ระหว่างผู้ร่วมงานใน  
ทีมสุขภาพ จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- มีการพบปะสังสรรค์ระหว่างผู้ร่วมงานในทีม สุขภาพเสมอ	0 (0.0)	13 (7.6)	29 (17.1)	104 (61.2)	24 (14.1)
- สาธารณสุข (N=120)	0 (0.0)	8 (6.7)	20 (16.7)	73 (60.8)	19 (15.8)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	5 (10.0)	9 (18.0)	31 (62.0)	5 (10.0)
- ไม่มีการแสดงความห่วงใยเอื้ออาทรต่อกัน ระหว่างผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ	40 (23.5)	95 (55.9)	19 (11.2)	15 (8.8)	1 (0.6)
- สาธารณสุข	26 (21.7)	72 (60.0)	14 (11.7)	7 (5.8)	1(0.8)
- พยาบาล	14 (28.0)	23 (46.0)	5 (10.0)	8 (16.0)	0 (0.0)
- มีบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกันของทีม สุขภาพ	0 (0.0)	9 (5.3)	25 (14.7)	99 (58.2)	37 (21.8)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	5 (4.2)	18 (15.0)	72 (60.0)	25 (20.8)
- พยาบาล	0 (0.0)	4 (8.0)	7 (14.0)	27 (54.0)	12 (24.0)
- ไม่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันระหว่าง ผู้ร่วมงาน ในทีมสุขภาพ	35 (20.6)	101 (59.4)	23 (13.5)	9 (5.3)	2 (1.2)
- สาธารณสุข	23 (19.2)	74 (61.7)	15 (12.5)	6 (5.0)	2 (1.7)
- พยาบาล	12 (24.0)	27 (54.0)	8 (16.0)	3 (6.0)	0 (0.0)
- ผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพมีนิสัยไม่ตรีที่ดีต่อ กัน	2 (1.2)	6 (3.5)	16 (9.4)	107 (62.9)	39 (22.9)
- สาธารณสุข	2 (1.7)	3 (2.5)	10 (8.3)	80 (66.7)	25 (20.8)
- พยาบาล	0 (0.0)	3 (6.0)	6 (12.0)	27 (54.0)	14 (28.0)

### 3.2.3 ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน

ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับเรื่องความสะดวกในการเดินทางมาทำงานของ  
เจ้าหน้าที่ (ร้อยละ 76.8) และเห็นด้วยกับการที่ศูนย์สุขภาพชุมชนมีคู่มือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมใน  
การปฏิบัติงานถึงร้อยละ 63.0 แต่ไม่เห็นด้วยกับเรื่องความเพียงพอของอุปกรณ์และเครื่องมือในการ  
ปฏิบัติงานมากถึงร้อยละ 56.5 เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายพยาบาลเห็นด้วยในเรื่อง

การมีคู่มือที่เหมาะสมในการทำงานมากกว่าสายสาธารณสุข (ร้อยละ 68.0) แต่เห็นด้วยในเรื่องบรรยากาศของศูนย์สุขภาพชุมชนที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานน้อยกว่า (ร้อยละ 56.0) (ดังรายละเอียดในตาราง 18)

**ตาราง 18** ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน  
จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านสภาพแวดล้อม ในการปฏิบัติงาน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- อุปกรณ์ เครื่องมือไม่เพียงพอในการปฏิบัติงาน	7 (4.1)	48 (28.2)	19 (11.2)	80 (47.1)	16 (9.4)
- สาธารณสุข (N=120)	4 (3.3)	35 (29.2)	12 (10.0)	58 (48.3)	11 (9.2)
- พยาบาล (N=50)	3 (6.0)	13 (26.0)	7 (14.0)	22 (44.0)	5 (10.0)
- ศูนย์สุขภาพชุมชนมีบรรยากาศที่ไม่เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน	22 (12.9)	85 (50.0)	26 (15.3)	32 (18.8)	5 (2.9)
- สาธารณสุข	16 (13.3)	63 (52.5)	17 (14.2)	22 (18.3)	2 (1.7)
- พยาบาล	6 (12.0)	22 (44.0)	9 (18.0)	10 (20.0)	3 (6.0)
- มีคู่มือการปฏิบัติงานที่เหมาะสมในการ ปฏิบัติงาน	3 (1.8)	22 (12.9)	38 (22.4)	95 (55.9)	12 (7.1)
- สาธารณสุข	2 (1.7)	18 (15.0)	27 (22.5)	65 (54.2)	8 (6.7)
- พยาบาล	1 (2.0)	4 (8.0)	11 (22.0)	30 (60.0)	4 (8.0)
- มีความสะดวกในการเดินทางเพื่อไปปฏิบัติงาน	8 (4.8)	19 (11.3)	12 (7.1)	102 (60.7)	27 (16.1)
- สาธารณสุข	6 (5.0)	15 (12.6)	7 (5.9)	72 (60.5)	19 (16.0)
- พยาบาล	2 (4.1)	4 (8.2)	5 (10.2)	30 (61.2)	8 (16.3)

### 3.2.4 ด้านการปกครองบังคับบัญชา

ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับเรื่องการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ได้อย่างอิสระและผู้บังคับบัญชายอมรับฟังข้อคิดเห็นนั้นมากที่สุด (ร้อยละ 68.2) และเห็นด้วยว่าผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการบริหารงานสูงถึงร้อยละ 67.6 มีเพียงประมาณครึ่งหนึ่งที่เห็นด้วยกับเรื่องความยุติธรรมในการกระจายงานของผู้บังคับบัญชา (ร้อยละ 54.1) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายสาธารณสุขและสายพยาบาลเห็นด้วยกับด้านนี้ใกล้เคียงกัน โดยสายสาธารณสุขเห็นด้วยในเรื่องผู้บังคับบัญชามีความยุติธรรมในการกระจายงานมากกว่าสายพยาบาล (ร้อยละ 56.7) แต่เห็นด้วยในเรื่องการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพและสวัสดิการของผู้บังคับบัญชาน้อยกว่า (ร้อยละ 59.2) (ดังรายละเอียดในตาราง 19)

**ตาราง 19** ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยด้านกรปกครองบังคับบัญชาในทีมสุขภาพ  
จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านการปกครองบังคับบัญชา ในทีมสุขภาพ	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ผู้บังคับบัญชาไม่มีความยุติธรรมในการ กระจายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา	11 (6.5)	81 (47.6)	43 (25.3)	29 (17.1)	6 (3.5)
- สาธารณสุข (N=120)	9 (7.5)	59 (49.2)	28 (23.3)	20 (16.7)	4 (3.3)
- พยาบาล (N=50)	2 (4.0)	22 (44.0)	15 (30.0)	9 (18.0)	2 (4.0)
- ผู้บังคับบัญชามีการเอาใจใส่ต่อสวัสดิภาพ และสวัสดิการของผู้ปฏิบัติงานดีมาก	1 (0.6)	20 (11.8)	45 (26.5)	87 (51.2)	17 (10.0)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	16 (13.3)	32 (26.7)	59 (49.2)	12 (10.0)
- พยาบาล	0 (0.0)	4 (8.0)	13 (26.0)	28 (56.0)	5 (10.0)
- ผู้บังคับบัญชามีความสามารถในการ บริหารงานสูง	2 (1.2)	16 (9.4)	37 (21.8)	92 (54.1)	23 (13.5)
- สาธารณสุข	2 (1.7)	12 (10.0)	26 (21.7)	64 (53.3)	16 (13.3)
- พยาบาล	0 (0.0)	4 (8.0)	11 (22.0)	28 (56.0)	7 (14.0)
- มีการเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วน ร่วมแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระและ ยอมรับฟังข้อคิดเห็นนั้น	1 (0.6)	15 (8.8)	38 (22.4)	91 (53.5)	25 (14.7)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	11 (9.2)	26 (21.7)	66 (55.0)	16 (13.3)
- พยาบาล	0 (0.0)	4 (8.0)	12 (24.0)	25 (50.0)	9 (18.0)

### 3.2.5 ด้านนโยบาย การมอบหมายงานและการบริหารงาน

ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการวางแผนและกำหนดแนวทางปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชน (ร้อยละ 84.0) รองลงมาคือ มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร (ร้อยละ 75.3) และเห็นด้วยกับเรื่องความชัดเจนในสายการบังคับบัญชาน้อยที่สุด (ร้อยละ 58.2) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายสาธารณสุขเห็นด้วยกับเรื่องมีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากร และผู้บริหารมีการชี้แจงนโยบายทุกเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงานมากกว่าสายพยาบาล (ร้อยละ 78.3 และ 71.1 ตามลำดับ) (ดังรายละเอียดในตาราง 20)

ตาราง 20 ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยด้านนโยบาย การมอบหมายงานและ  
การบริหารงาน จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านนโยบาย การมอบหมายงาน และการบริหารงาน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ไม่มีความชัดเจนในสายการบังคับบัญชา	9 (5.3)	90 (52.9)	36 (21.2)	33 (19.4)	2 (1.2)
- สาธารณสุข (N=120)	7 (5.8)	62 (51.7)	23 (19.2)	27 (22.5)	1 (0.8)
- พยาบาล (N=50)	2 (4.0)	28 (56.0)	13 (26.0)	6 (12.0)	1 (2.0)
- ผู้บริหารมีการบริหารงานอย่างเป็นธรรมกับ ผู้ใต้บังคับบัญชา	1 (0.6)	15 (8.9)	46 (27.2)	95 (56.2)	12 (7.1)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	8 (6.7)	36 (30.3)	64 (53.8)	10 (8.4)
- พยาบาล	0 (0.0)	7 (14.0)	10 (20.0)	31 (62.0)	2 (4.0)
- มีการชี้แจงนโยบายทุกเรื่อง จากผู้บริหารที่ เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	1 (0.6)	16 (9.4)	37 (21.8)	105 (61.8)	11 (6.5)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	9 (7.5)	24 (20.0)	78 (65.0)	8 (6.7)
- พยาบาล	0 (0.0)	7 (14.0)	13 (26.0)	27 (54.0)	3 (6.0)
- มีความชัดเจนในการกำหนดหน้าที่และความ รับผิดชอบของทีมสุขภาพ	1 (0.6)	10 (5.9)	31 (18.2)	117 (68.8)	11 (6.5)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	7 (5.8)	18 (15.0)	85 (70.8)	9 (7.5)
- พยาบาล	0 (0.0)	3 (6.0)	13 (26.0)	32 (64.0)	2 (4.0)
- การมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนด แนวทางปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ ปฏิบัติงานอยู่	1 (0.6)	10 (5.9)	16 (9.5)	126 (74.5)	16 (9.5)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	6 (5.0)	12 (10.1)	91 (76.5)	10 (8.4)
- พยาบาล	1 (2.0)	4 (8.0)	4 (8.0)	35 (70.0)	6 (12.0)

### 3.2.6 ด้านบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงาน

ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับเรื่องตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพของประชาชนมากที่สุด (ร้อยละ 89.9) และเห็นด้วยกับเรื่องตำแหน่งมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพน้อยที่สุด (ร้อยละ 40.8) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายพยาบาลเห็นด้วยในเรื่องตำแหน่งมีความสำคัญต่อความก้าวหน้าทางสายวิชาชีพถึงร้อยละ 70.0 ในขณะที่สายสาธารณสุขเห็นด้วยเพียงร้อยละ 28.4 แสดงให้เห็นว่า บุคลากรในสายสาธารณสุขมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพที่น้อย

กว่าสายพยาบาลมาก เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า บุคลากรในสายพยาบาลเห็นด้วยกับรายละเอียดทุกเรื่องในด้านนี้มากกว่าสายสาธารณสุข (ดังรายละเอียดในตาราง 21)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางสายงานไม่มีโอกาสในการศึกษาต่อเนื่องในสาขาวิชาชีพที่จบครั้งแรก ดังคำกล่าวที่ว่า

“ความก้าวหน้าในสายงานทันตสาธารณสุข ไม่มีเลย การศึกษาต่อไม่ตรงกับสายงาน ไม่มี ความชัดเจนว่าจะต้องเรียนสายใด”

และได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการพัฒนาหลักสูตรต่อเนื่องที่ตรงกับสายงาน เช่น หลักสูตรทันตสาธารณสุขต่อเนื่อง 2 ปี และสามารถปรับเป็นนักวิชาการได้ เพื่อจะได้พัฒนางานให้ดีขึ้นและเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ได้ศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้น

**ตาราง 21** ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยจำจูง ในด้านบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงาน  
จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านบทบาทหน้าที่ ตำแหน่งงาน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อความก้าวหน้า ทางสายวิชาชีพ	18 (10.6)	28 (16.5)	55 (32.4)	60 (35.5)	9 (5.3)
- สาธารณสุข (N=120)	18 (15.0)	26 (21.7)	42 (35.0)	29 (24.2)	5 (4.2)
- พยาบาล (N=50)	0 (0.0)	2 (4.0)	13 (36.0)	31 (62.0)	4 (8.0)
- ตำแหน่งงานไม่มีความสำคัญต่อศูนย์สุขภาพ ชุมชน	44 (25.9)	85 (50.0)	32 (18.8)	9 (5.3)	0 (0.0)
- สาธารณสุข	29 (24.2)	56 (46.7)	30 (25.0)	5 (4.2)	0 (0.0)
- พยาบาล	15 (30.0)	29 (58.0)	2 (4.0)	4 (8.0)	0 (0.0)
- ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อการทำงานของ ทีมสุขภาพ	1 (0.6)	6 (3.5)	31 (18.2)	106 (62.4)	26 (15.3)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	6 (5.0)	30 (25.0)	65 (54.2)	18 (15.0)
- พยาบาล	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (2.0)	41 (82.0)	8 (16.0)
- ตำแหน่งงานมีความสำคัญต่อการดูแลสุขภาพ ของประชาชน	1 (0.6)	3 (1.8)	13 (7.7)	102 (60.7)	49 (29.2)
- สาธารณสุข	1 (0.8)	2 (1.7)	11 (9.3)	71 (60.2)	33 (28.0)
- พยาบาล	0 (0.0)	1 (2.0)	2 (4.0)	31 (62.0)	16 (32.0)

### 3.2.7 ด้านความมั่นคงในงาน

ทีมสุขภาพส่วนใหญ่เห็นด้วยว่าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสำคัญต่อชุมชน (ร้อยละ 96.5) และมีเพียงประมาณครึ่งหนึ่งที่เห็นด้วยกับการที่บุคลากรด้านสาธารณสุขจากหน่วยงานอื่นเห็นความสำคัญของศูนย์สุขภาพชุมชน (ร้อยละ 50.6) โดยบุคลากรในสายสาธารณสุขและสายพยาบาลเห็นด้วยกับรายละเอียดในด้านความมั่นคงในงานใกล้เคียงกัน และสายสาธารณสุขเห็นด้วยว่าองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นให้ความสำคัญกับศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่าสายพยาบาล (ร้อยละ 57.5) (ดังรายละเอียดในตาราง 22)

จากความคิดเห็นที่ได้จากคำถามปลายเปิดพบว่า บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนมีความเห็นว่า บุคลากรสาธารณสุขที่อยู่โรงพยาบาลยังไม่เข้าใจบทบาทหน้าที่ของทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนว่าเป็นอย่างไร จึงเกิดปัญหาในการทำงานร่วมกัน และได้มีข้อเสนอแนะว่า ควรมีการหมุนเวียนศึกษาดูงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาล เพื่อที่จะได้รู้ภาพรวมของงานในศูนย์สุขภาพชุมชน และง่ายต่อการปฏิบัติงานร่วมกัน

ตาราง 22 ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในงาน จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- บุคลากรด้านสาธารณสุขจากหน่วยงานอื่นไม่ เห็นความสำคัญของศูนย์สุขภาพชุมชน	14(8.2)	72(42.4)	55(32.4)	17(10.0)	12(7.1)
- สาธารณสุข (N=120)	10(8.3)	49(40.8)	41(34.2)	11(9.2)	9(7.5)
- พยาบาล (N=50)	4(8.0)	23(46.0)	14(28.0)	6(12.0)	3(6.0)
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นไม่ให้ความสำคัญ กับศูนย์สุขภาพชุมชน	17(10.1)	74(43.8)	47(27.8)	26(15.4)	5(2.9)
- สาธารณสุข	15(12.5)	54(45.0)	33(27.5)	16(13.3)	2(1.7)
- พยาบาล	2(4.1)	20(40.8)	14(28.6)	10(20.4)	3(6.1)
- ศูนย์สุขภาพชุมชนมีภาพพจน์ที่ดีในสายตา เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง	1(0.6)	4(2.4)	48(28.2)	97(57.1)	20(11.8)
- สาธารณสุข	1(0.8)	3(2.5)	34(28.3)	67(55.8)	15(12.5)
- พยาบาล	0(0.0)	1(2.0)	14(28.0)	30(60.0)	5(10.0)



ตาราง 22 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงในงาน	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- ศูนย์สุขภาพชุมชนมีภาพพจน์ที่ดีในสายตา ประชาชน	1 (0.6)	3 (1.8)	31 (18.2)	102 (60.0)	33 (19.4)
- สาธารณสุข	0 (0.0)	2 (1.7)	24 (20.0)	70 (58.3)	24 (20.0)
- พยาบาล	1 (2.0)	1 (2.0)	7 (14.0)	32 (64.0)	9 (18.0)
- ศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสำคัญต่อชุมชน	2 (1.2)	2 (1.2)	2 (1.2)	89 (52.4)	75 (44.1)
- สาธารณสุข	2 (1.7)	1 (0.8)	2 (1.7)	62 (51.7)	53 (44.2)
- พยาบาล	0 (0.0)	1 (2.0)	0 (0.0)	27 (54.0)	22 (44.0)

### 3.2.8 ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว

ทีมสุขภาพเห็นด้วยกับเรื่องการมีเกียรติและศักดิ์ศรีของตำแหน่งงานกับสายงานวิชาชีพอื่นมากที่สุด (ร้อยละ 45.9) และไม่เห็นด้วยในเรื่องรายได้ทั้งหมดเพียงพอกับค่าครองชีพในปัจจุบันนี้มากที่สุด (ร้อยละ 65.2) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า บุคลากรในสายพยาบาลเห็นด้วยกับรายละเอียดในด้านนี้มากกว่าสายสาธารณสุข และสายพยาบาลเห็นด้วยว่า วิชาชีพที่ปฏิบัติไม่มีโอกาสตกงานและวิชาชีพมีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่ากับสายงานวิชาชีพอื่นมากกว่าสายสาธารณสุข (ร้อยละ 60.0 และ 64.0 ตามลำดับ) (ดังรายละเอียดในตาราง 23)

ตาราง 23 ความคิดเห็นของทีมสุขภาพต่อปัจจัยด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว จำแนกตามสายวิชาชีพ

ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- รายได้ที่ได้รับทั้งหมดเพียงพอแก่การครองชีพ	47 (27.6)	64 (37.6)	32 (18.8)	24 (14.1)	3 (1.8)
- สาธารณสุข (N=120)	37 (30.8)	44 (36.7)	22 (18.3)	15 (12.5)	2 (1.7)
- พยาบาล (N=50)	10 (20.0)	20 (40.0)	10 (20.0)	9 (18.0)	1 (2.0)
- วิชาชีพที่ปฏิบัติไม่มีโอกาสตกงาน	9 (5.3)	13 (7.6)	72 (42.4)	52 (30.6)	24 (14.1)
- สาธารณสุข	8 (6.7)	8 (6.7)	58 (48.3)	32 (26.7)	14 (11.7)
- พยาบาล	1 (2.0)	5 (10.0)	14 (28.0)	20 (40.0)	10 (20.0)



ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	ระดับความคิดเห็น (N=170)				
	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	เห็นด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง
- มีเกียรติและศักดิ์ศรีเท่าเทียมกับสายงาน วิชาชีพอื่น	18 (10.6)	25 (14.7)	49 (28.8)	59 (34.7)	19 (11.2)
- สาธารณสุข	18 (15.0)	22 (18.3)	34 (28.3)	33 (27.5)	13 (10.8)
- พยาบาล	0 (0.0)	3 (6.0)	15 (30.0)	26 (52.0)	6 (12.0)

### 3.3 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจและปัจจัยคำจูนกับความพึงพอใจในงานของทีม

#### สุขภาพ

#### 3.3.1 ปัจจัยจิตใจกับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยจิตใจและความพึงพอใจในงานพบว่า ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับปานกลาง ( $r = .58, p < 0.01$ ) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า ปัจจัยจิตใจโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสายสาธารณสุขและสายพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แต่สายสาธารณสุขมีระดับความสัมพันธ์มากกว่าเล็กน้อย ( $r = .61$  และ  $.50$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ปัจจัยจิตใจทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้น ปัจจัยจิตใจด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือในสายวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ดังรายละเอียดในตาราง 24)

ตาราง 24 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจูงใจรายด้านกับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพ จำแนกตามสายวิชาชีพ

ปัจจัยจูงใจ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
	สาธารณสุข	พยาบาล	รวม
ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน	.44**	.37**	.43**
ด้านความรับผิดชอบต่องานที่ปฏิบัติ	.54**	.45**	.52**
ด้านโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่การงาน	.50**	.46**	.49**
ด้านความสำเร็จในงาน	.31**	.30*	.31**
ด้านการได้รับการชมเชยและยอมรับนับถือ	.47**	.27	.41**
<b>ปัจจัยจูงใจโดยรวม</b>	<b>.61**</b>	<b>.50**</b>	<b>.58**</b>

หมายเหตุ

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

### 3.2.2 ปัจจัยค้ำจุนกับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพ

จากการศึกษาเกี่ยวกับปัจจัยค้ำจุนและความพึงพอใจในงานพบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติอยู่ในระดับค่อนข้างสูง ( $r = .68, p < 0.01$ ) เมื่อพิจารณาตามสายงานพบว่า ปัจจัยค้ำจุนโดยรวมมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานของบุคลากรในสายสาธารณสุขและสายพยาบาลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 โดยสายสาธารณสุขมีระดับความสัมพันธ์มากกว่าสายพยาบาล ( $r = .71$  และ  $.57$ ) เมื่อพิจารณาในรายด้านพบว่า ปัจจัยค้ำจุนทุกด้านมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นปัจจัยค้ำจุนด้านผลตอบแทน ด้านความมั่นคงในงาน และด้านความมั่นคงในชีวิต ส่วนตัวในสายวิชาชีพพยาบาลมีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในงานอย่างไม่มีนัยสำคัญ (ดังรายละเอียดในตาราง 25)

ตาราง 25 ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคำจูนรายด้านกับความพึงพอใจในงานของทีมสุขภาพ จำแนกตามสายวิชาชีพ

ปัจจัยคำจูน	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (r)		
	สาธารณสุข	พยาบาล	รวม
ด้านผลตอบแทน	.26**	.09	.22**
ด้านสัมพันธภาพระหว่างผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ	.40**	.54**	.42**
ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	.52**	.39**	.49**
ด้านการปกครองบังคับบัญชาในทีมสุขภาพ	.45**	.39**	.44**
ด้านนโยบาย การมอบหมายงานและการบริหาร	.49**	.50**	.49**
ด้านบทบาทหน้าที่ตำแหน่งงาน	.43**	.45**	.42**
ด้านความมั่นคงในงาน	.52**	.18	.44**
ด้านความมั่นคงในชีวิตส่วนตัว	.58**	.28	.52**
ปัจจัยคำจูนโดยรวม	.71**	.57**	.68**

หมายเหตุ

\*  $p < 0.05$

\*\*  $p < 0.01$

#### 4. ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของทีมสุขภาพ

ข้อสรุปที่ได้จากคำถามปลายเปิดจำนวน 109 ราย จากผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 170 ราย สามารถสรุปปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในด้านต่างๆ ดังนี้

- 4.1 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา
- 4.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน
- 4.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นและประชาชน
- 4.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน
- 4.5 ด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ

##### 4.1 ด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา

บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านวิธีการปกครองบังคับบัญชา ดังนี้

4.1.1 ผู้บริหารไม่เห็นความสำคัญของศูนย์สุขภาพชุมชนและทีมสุขภาพ ดังคำกล่าวที่ว่า  
“กระทรวงฯ ไม่รู้จักหมออนามัย สิ่งนี้เป็นสิ่งที่บั่นทอนกำลังใจเป็นที่สุด”

“อยากให้ผู้บริหารระดับกระทรวงฯ เขต รู้จักหมออนามัยให้ดีกว่านี้ อยากให้รู้ว่าศูนย์  
สุขภาพชุมชนมีใครบ้างที่ปฏิบัติงานและงานชุมชนสำเร็จเพราะใคร”

“คนทั่วไปรู้จักหมออนามัยหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชน แต่ผู้บังคับบัญชาชั้นสูงขึ้นไป  
ระดับกระทรวงฯ ยังไม่รู้จักหมออนามัย ไม่รู้ว่าหมออนามัยคือใคร ถูกลืมนว่ามีตัวตนอยู่ ทั้งที่เป็นคนที่  
ทำงานในท้องถิ่นที่กั้นคานและเสี่ยงภัย”

#### ข้อเสนอแนะ

ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับศูนย์สุขภาพชุมชนและทีมสุขภาพ โดยการบอกกล่าวแก่  
สาธารณชนว่า ความสำเร็จของงานนโยบายด้านสุขภาพเกิดจากบุคลากรในทีมสุขภาพที่อยู่ในศูนย์  
สุขภาพชุมชนและสถานอนามัยเป็นส่วนใหญ่ และควรเพิ่มขวัญ กำลังใจ และสร้างแรงจูงใจในการ  
ทำงานให้กับเจ้าหน้าที่มากกว่านี้

#### 4.2 ด้านนโยบายและการบริหารงาน

บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และ  
ข้อเสนอแนะในด้านนโยบายและการบริหารงาน ดังนี้

4.2.1 งบประมาณที่ได้รับการจัดสรรมีไม่เพียงพอ การจัดสรรไม่ยุติธรรม การเบิกจ่ายก็  
ล่าช้า ไม่สะดวกมีขั้นตอนมาก ส่งผลให้การปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนล่าช้าไปด้วย ดังคำกล่าว  
ที่ว่า

“งานมีมากแต่เมื่อพูดถึงเงินสนับสนุนหรือเงินงบประมาณนั้น รู้สึกว่าจะยากในการ  
อนุมัติ”

“งบประมาณที่จัดสรรมาให้้น้อยมาก ถ้าจะคิดตามพื้นที่ในการดูแลทั้งเรื่องความสะอาด  
ภูมิทัศน์ เพื่อให้สถานที่ทำงานน่าอยู่”

“งบประมาณสนับสนุนไม่เพียงพอ”

“การอนุมัติใช้เงินบำรุง เพื่อการปฏิบัติงานตามโครงการต่างๆ อนุมัติช้า”

“ทุนหมุนเวียนไม่สะดวกในการใช้งบประมาณที่มีอยู่จำนวนน้อยและอนุมัติยาก ในขณะที่  
งานมีจำนวนมาก”

“เนื่องจากเป็นศูนย์สุขภาพชุมชนในโรงพยาบาล การบริหารจัดการจึงขึ้นอยู่กับ  
ผู้อำนวยการและกรรมการบริหารโรงพยาบาล ทำให้ขาดความคล่องตัวในเรื่องงบประมาณ ส่วนใหญ่

จะเน้นด้านการรักษาพยาบาล งานด้านสร้างสุขภาพหรืองานเชิงรุกจะมีน้ำหนักในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณน้อย”

ข้อเสนอแนะ

1. ผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในด้านการบริหารงบประมาณ อำนาจอนุมัติ ก่อหนี้ผูกพัน อำนาจอนุมัติเบิกจ่ายเงินบำรุง ตามระเบียบการเงินการคลังที่กำหนดไว้

2. ปรับปรุงการปฏิบัติตามระเบียบการเงินเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการเบิก-จ่ายงบประมาณ และการนำเงินบำรุงมาพัฒนาหน่วยงาน

3. ควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้เพียงพอและทันต่อการปฏิบัติงาน

4.2.2 การเบิก-จ่ายค่าเวชปฏิบัติครอบครัวยังขาดความชัดเจน ทำให้เบิกเงินได้น้อยและบางครั้งไม่กล้าที่จะเบิกเงินค่าเวชปฏิบัติครอบครัวทั้งที่เจ้าหน้าที่ได้ออกไปเยี่ยมบ้านจริงๆ ดังคำกล่าวที่ว่า

“เบิกค่าตอบแทนในการออกเวชปฏิบัติครอบครัวได้น้อย ไม่ตรงตามอัตราที่กำหนด”

“หน่วยงานบังคับบัญชาไม่ยอมให้เบิก-จ่ายค่าตอบแทนในการออกเวชปฏิบัติครอบครัวทั้งที่จังหวัดอื่นสามารถเบิกได้”

“น่าจะมีค่าตอบแทนเวชปฏิบัติครอบครัวให้กับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชุมชนบ้าง เพราะค่าตอบแทนล่วงเวลาก็มีน้อยอยู่แล้ว”

“ค่าตอบแทนในการออกปฏิบัติงานในชุมชนไม่มี คำน้ำมันต้องออกเอง ทำให้ไม่มีเจ้าหน้าที่อยากออกไปทำงานในชุมชน”

“นโยบายในการปฏิบัติงานเยี่ยมบ้านและการเบิกจ่ายค่าเวชปฏิบัติครอบครัวยังไม่ชัดเจน”

ข้อเสนอแนะ

1. มีนโยบายที่ชัดเจนในการออกปฏิบัติงานเยี่ยมบ้าน และควรมีค่าตอบแทนในการบริการเวชปฏิบัติครอบครัวให้กับบุคลากรทุกคนในทีมสุขภาพ

2. ควรมีการชี้แจงรายละเอียดเกี่ยวกับระเบียบ และขั้นตอนการเบิก-จ่าย เงินเวชปฏิบัติครอบครัวที่ถูกต้องตามกฎระเบียบของการเงินการคลัง

4.2.3 เอกสารรายงานมีจำนวนมาก และมีการทำรายงานเอกสารซ้ำซ้อน และมีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง บางครั้งจังหวัดต้องการข้อมูลด่วนก็ขอให้ทำข้อมูลส่งให้ด่วน ทั้งที่ข้อมูลที่ขอซ้ำซ้อนกับระบบรายงานปกติทำให้เจ้าหน้าที่ต้องทำงานเพิ่มขึ้นจากเดิม ดังคำกล่าวที่ว่า

“เอกสารรายงานมากเกินไป ทำให้งานซ้ำซ้อน ส่งรายงานทุกเดือน แต่เมื่อจังหวัดต้องการข้อมูลก็ขอมาใหม่ ทั้งที่ข้อมูลมีอยู่ในระบบรายงานแล้ว”

“งานบางงานที่ให้ทำไม่ตรงกับงานที่สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดต้องการข้อมูล”

“งานเอกสารต่างๆ มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยครั้ง ทำให้การทำงานเพิ่มมากขึ้น”

“งานมาก ระบบการลงรายงานก็มาก”

“ปัญหาในการจัดทำรายงานมีเยอะมาก”

“การรายงานข้อมูลซ้ำซ้อน มากเกินไป การขอข้อมูลซ้ำก็มากและบ่อย ทำให้เสียเวลาในการทำงาน”

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรมีการปรับลดรายงานประจำที่เป็นเอกสาร และลดการขอข้อมูลที่ซ้ำซ้อนกับรายงานประจำลง เพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้มีเวลาทำงานบริการประชาชนมากขึ้น
2. ให้มีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบการลงรายงานเฉพาะ เช่น เจ้าหน้าที่คอมพิวเตอร์หรือเจ้าหน้าที่การเงิน-บัญชี

#### 4.3 ด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นและประชาชน

บุคลากรในทีมสุขภาพบางคน ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะด้านความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน หน่วยงานอื่นและประชาชน ดังนี้

4.3.1 ความแตกต่างในการทำงานของทีมสุขภาพ ซึ่งกล่าวได้ว่าแต่ละวิชาชีพในทีมสุขภาพมีลักษณะงานแตกต่างกัน ทำให้เกิดการแบ่งชั้นภายในองค์กร ไม่มีความเสมอภาค และแนวทางในการดำเนินงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ดังกล่าวที่ว่า

“การทำงานมีการเลื่อมล้ำในหน่วยงาน ซึ่งงานบางอย่างเป็นงานเฉพาะคนอื่นทำแทนได้ แต่งานต่างๆ ไปสายวิชาชีพไม่ชอบที่จะทำแทน”

“การมีพยาบาลวิชาชีพมาทำงานร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข การทำงานไม่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน มาตรฐานของงานต่างกัน มีการแบ่งงานตามตำแหน่งพยาบาลกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขชัดเจน”

“การแบ่งชั้นขององค์กร ไม่มีความเสมอภาคจากสหวิชาชีพของสาธารณสุขเอง”

“งานทันตสาธารณสุขเป็นงานที่มีลักษณะแตกต่างจากงานอื่น ทำให้ขาดคนที่จะมาช่วย เนื่องจากเป็นงานเฉพาะมากๆ”



### ข้อเสนอแนะ

ควรมีการประชุมพูดคุยกันทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเกี่ยวกับปัญหาการทำงานร่วมกันของบุคลากรในทีมสุขภาพทุกเดือน และเปิดโอกาสให้พยาบาลได้ใช้ความรู้ ความสามารถร่วมกำหนดนโยบายและร่วมบริหารงานด้านการเงิน และงานบริหารศูนย์สุขภาพชุมชนร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

4.3.2 การประสานงานระหว่างหน่วยงานสาธารณสุขยังไม่เป็นระบบ โดยเฉพาะการประสานงานระหว่างโรงพยาบาลกับศูนย์สุขภาพชุมชน และการประสานงานระหว่างศูนย์สุขภาพชุมชนด้วยกันเองยังไม่เป็นระบบ ทำให้บางครั้งดูเหมือนไม่ได้รับความร่วมมือจากบุคลากรในทีมสุขภาพของหน่วยงานอื่น และบางครั้งก็ไม่ได้รับข้อมูลข่าวสารที่สำคัญเพราะระบบการส่งหนังสือยังมีข้อบกพร่อง ดังคำกล่าวที่ว่า

“การสื่อสาร เช่น โทรศัพท์ ระบบการส่งหนังสือจากโรงพยาบาล (CUP) มาศูนย์สุขภาพชุมชน และจากศูนย์สุขภาพชุมชนมายังศูนย์สุขภาพชุมชนด้วยกันเองยังมีปัญหา ทำให้การประสานงานระหว่างเจ้าหน้าที่มีปัญหาด้วย ”

“การประสานงานระหว่างโรงพยาบาลแม่ข่าย กับศูนย์สุขภาพชุมชนยังไม่เป็นระบบ ”

### ข้อเสนอแนะ

ควรจัดระบบการสื่อสารใหม่ให้เป็นระบบและมีขั้นตอนที่ชัดเจน สะดวก ไม่ซ้ำซ้อน และมีการจัดหาวัสดุอุปกรณ์เสริมอื่นๆ ให้พร้อม เช่น โทรศัพท์ วิทยุสื่อสาร

## 4.4 ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน

บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ดังนี้

4.4.1 ระยะเวลาในการทำงานไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย บ่อยครั้งที่มีการสั่งการให้ทำงานเร่งด่วนในเวลาใกล้จะหมดปีงบประมาณ ทำให้เจ้าหน้าที่ทำงานไม่ทันและเหนื่อยกับการทำงานมาก ดังคำกล่าวที่ว่า

“ระยะเวลาในการทำงานค่อนข้างน้อย หลายงานมักจะมาในช่วงเวลาเดียวกัน ”

“เวลาที่มีไม่เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมายให้ทำ ”

“การทำงานตามนโยบายเป็นงานที่เร่งด่วนเกินไป ไม่มีขอบเขตระยะเวลาที่ชัดเจน ”

“งานนโยบายมากเกินไป ทำงานไม่ทันตามกำหนด ”

### ข้อเสนอแนะ

1. การสั่งงานของผู้บริหารควรมีเวลาที่เหมาะสมกับงานที่ให้ทำ เพื่อประสิทธิภาพของผลงานที่จะได้รับ
2. ควรมีการจัดทำแผนปฏิบัติงานที่ชัดเจนในศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อจัดสรรเวลาทำงานให้เหมาะสมกับงานที่ได้รับมอบหมาย

4.4.2 เจ้าหน้าที่ที่มีการปรับเปลี่ยนและโยกย้ายบ่อยมาก เพื่อแก้ปัญหาการทำงานของศูนย์สุขภาพชุมชนบางแห่ง ซึ่งส่งผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชนที่อยู่ประจำต้องรับภาระงานหนักขึ้น และเจ้าหน้าที่ที่ย้ายไปก็ต้องไปปรับตัวเข้ากับทีมสุขภาพใหม่ ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่อง ดังกล่าวที่ว่า

“เจ้าหน้าที่ถูกปรับเปลี่ยนสถานที่ทำงานบ่อย ทำให้ขาดเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงาน และงานไม่ก้าวหน้าตามเป้าหมาย ”

“เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ผู้บังคับบัญชาจะย้ายเจ้าหน้าที่ออกไปเพื่อแก้ปัญหา ทำให้เพิ่มภาระงานกับผู้ที่อยู่ในศูนย์สุขภาพชุมชนที่บุคลากรถูกย้าย ทำให้งานบางอย่างอาจทำได้ไม่ครอบคลุม ”

“มีการเปลี่ยนเจ้าหน้าที่บ่อย ”

“ความไม่แน่นอนในสถานที่ปฏิบัติงานที่ต้องมีการโยกย้ายบ่อยๆ ด้วยเหตุผลตามตำแหน่งตามความเหมาะสม ขาดบุคลากร ฯลฯ ทำให้การปฏิบัติงานไม่ต่อเนื่อง ”

“การย้ายที่ทำงานบ่อยเพื่อปรับเปลี่ยนตำแหน่ง แก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าของผู้บริหาร ทำให้การทำงานไม่ต่อเนื่องและขาดประสิทธิภาพ ”

### ข้อเสนอแนะ

ไม่ควรมีการโยกย้ายที่ทำงานบ่อย ควรปรับให้มีบุคลากรแต่ละวิชาชีพละกันในหน่วยงาน ถ้าศูนย์สุขภาพใดมีปัญหาควรแก้ไขที่ศูนย์สุขภาพชุมชนนั้น เพื่อจะไม่กระทบกับการทำงานของศูนย์สุขภาพชุมชนอื่น

### **4.5 ด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ**

บุคลากรในทีมสุขภาพบางคนได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านผลตอบแทนและความก้าวหน้าที่ได้รับ ดังนี้

4.5.1 ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน จากการศึกษาที่ผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจ และไม่เห็นความสำคัญของทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเหมือนทีมสุขภาพที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล ทำให้บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ดังคำกล่าวที่ว่า

“ขาดขวัญและกำลังใจ การกระทำของผู้บังคับบัญชาที่นับวันจะยิ่งเลวอกปฏิบัติ”

“ผู้ปฏิบัติที่อาศัยอยู่ในพื้นที่ ไม่มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานนอกเวลาที่จะทำให้งานรวดเร็วขึ้น”

“ขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานไม่มี”

ข้อเสนอแนะ

ผู้บังคับบัญช ควรเพิ่มขวัญกำลังใจและสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับผู้ปฏิบัติในศูนย์สุขภาพชุมชน และให้ความเป็นธรรมกับผู้ปฏิบัติงาน เช่น ความยุติธรรมในการพิจารณาความดีความชอบ การให้ค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับงาน

4.5.2 ทีมสุขภาพขาดความรู้ทางวิชาการ ที่จะนำมาพัฒนางานและศูนย์สุขภาพชุมชนให้ดีขึ้น ดังคำกล่าวที่ว่า

“ความรู้ทางวิชาการของเจ้าหน้าที่ยังมีน้อย”

“ยังต้องเรียนรู้งานหลายๆ อย่าง เพื่อให้เข้าใจหลักการ”

“บุคลากรในหน่วยงานไม่ได้รับการพัฒนาเท่าที่ควร เช่น ไม่มีการอบรมที่สำคัญ ทำให้บุคลากรไม่มีนวัตกรรมใหม่ๆ ในการปฏิบัติงาน และขาดองค์ความรู้ใหม่ที่ต้องนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน”

ข้อเสนอแนะ

1. บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนควรได้รับการอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาองค์ความรู้อย่างต่อเนื่อง

2. ควรมีการจัดสรรงบประมาณในการประชุม อบรม สัมมนา ให้บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาตนเองอยู่เสมอ

4.5.3 เจ้าหน้าที่ที่จบการศึกษาใหม่ยังไม่ได้รับการแต่งตั้งเป็นข้าราชการ และยังเป็นลูกจ้างเงินบำรุงของโรงพยาบาลและศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้ไม่ได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ไม่มีการเลื่อนขั้นเงินเดือน และไม่มีสวัสดิการด้านต่างๆ เหมือนบุคลากรในทีมสุขภาพคนอื่น ดังคำกล่าวที่ว่า

“ขอให้ผู้บริหารสนใจให้ความมั่นคงในวิชาชีพ บรรจุบุคลากรที่ยังไม่ได้รับการบรรจุด้วย”

“ยังไม่ได้รับการบรรจุอย่างถาวร”

ข้อเสนอแนะ

ผู้บังคับบัญชาควรดูแลเอาใจใส่และติดตามเรื่องตำแหน่งที่จะบรรจุให้กับเจ้าหน้าที่ที่ยังไม่ได้รับการบรรจุ เมื่อไม่ได้บรรจุเป็นข้าราชการก็ไม่มีควมก้าวหน้าในวิชาชีพ รวมทั้งสวัสดิการอื่นๆ

4.5.4 การปฏิบัติงานในปัจจุบันเป็นการปฏิบัติงานเกินขอบเขตวิชาชีพ เสี่ยงต่อการถูกฟ้องร้อง เพราะไม่มีวิชาชีพคุ้มครองเหมือนแพทย์ พยาบาล ดังคำกล่าวที่ว่า

“ไม่มีใบวิชาชีพสาธารณสุขชุมชนและทันตสาธารณสุข”

“หมอนามัยไม่มีวิชาชีพคุ้มครอง เรียนจบแค่ 2 ปี แต่หน้าที่ปฏิบัติงานมากกว่า 2 ปี และยังไม่มีความก้าวหน้า”

ข้อเสนอแนะ

ควรมีการพิจารณาให้มีใบประกอบวิชาชีพในสายสาธารณสุขชุมชนและทันตสาธารณสุข สำหรับผู้ที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนและสถานอนามัย เพราะต้องปฏิบัติงานเช่นเดียวกับแพทย์และพยาบาลเหมือนกัน