

ภาคผนวก

เลขที่ 

--	--	--

**แบบสอบถาม**

**เรื่อง “ปัจจัยด้านบรรยากาศองค์การที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข  
ศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น”**

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 4 ส่วน คือ
  - ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล
  - ส่วนที่ 2 บรรยากาศองค์การของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
  - ส่วนที่ 3 คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
  - ส่วนที่ 4 ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน
3. ข้อมูลจากท่านจะนำไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาบรรยากาศองค์การ และคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน ดังนั้น จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ในการตอบแบบสอบถามนี้ ทุกข้อ และตรงตามความเป็นจริงมากที่สุด

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาตอบแบบสอบถาม มา ณ ที่นี้ด้วย

ชัช เมืองโคตร

นักศึกษาศาสนาธรรมศาสตรมหาบัณฑิต (การบริหารสาธารณสุข)

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ส่วนที่ 1**  
**ข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมายถูก ( 3) หน้าข้อความ หรือเติมข้อความลงในช่องว่าง ตรงตามความเป็นจริง

ข้อคำถาม	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ            ( ) 1. ชาย            ( ) 2. หญิง	( ) P1
2. อายุ ..... (ปีเต็ม)	( ) P2
3. ระดับการศึกษาสูงสุด ( ) 1. อนุปริญญาหรือเทียบเท่า ( ) 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า ( ) 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	( ) P3
4. สถานภาพสมรส ( ) 1. โสด ( ) 2. สมรส ( ) 3. หม้าย หย่า แยก	( ) P4
5. ประสบการณ์ทำงานที่ศูนย์สุขภาพชุมชน.....(ปีเต็ม) (*นับจำนวนปี ที่ท่านได้ทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชนแห่งนี้ ตั้งแต่ยกกระดับจาก สถานีอนามัย(เดิม) เป็น ศูนย์สุขภาพชุมชน * เศษของปีที่เกิน 6 เดือนขึ้นไป ให้นับเป็น 1 ปี)	( ) P5

## ส่วนที่ 2

### แบบสอบถามเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่องตาราง ที่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น หรือความจริงที่ท่านประสบ ตั้งแต่ท่านได้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนแห่งนี้ จนถึง ปัจจุบัน ซึ่งในแต่ละข้อความตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

**มากที่สุด** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือเป็นจริงในการทำงานเกือบทุกประการ  
(ประมาณ ร้อยละ 80-100)

**มาก** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือข้อความเป็นจริงในการทำงานเป็นส่วนใหญ่  
(ประมาณ ร้อยละ 60-79)

**ปานกลาง** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงบางส่วน หรือเป็นจริงในการทำงานบางส่วนเท่านั้น  
(ประมาณ ร้อยละ 40-59)

**น้อย** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือเป็นจริงในการทำงานเพียงเล็กน้อย  
(ประมาณ ร้อยละ 20-39)

**น้อยที่สุด** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุด หรือไม่เป็นจริงเลยเกือบทุกประการ  
(ประมาณ ร้อยละ 0-19)

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<b>1. มิติโครงสร้างองค์การ</b>						
1) หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน						( ) CA1
2) หน่วยงานของท่าน มีการกำหนดลักษณะงานหน้าที่แต่ละตำแหน่ง ไว้ชัดเจน						( ) CA2
3) โครงสร้างการบริหารหน่วยงานของท่าน เอื้ออำนวยต่อการคล่องตัวในการปฏิบัติงาน						( ) CA3
4) หน่วยงานของท่าน มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร						( ) CA4
5) ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง						( ) CA5
6) หน่วยงานของท่านมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน						( ) CA6

ข้อความ	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
<b>2. มิตติความรับผิดชอบ</b>						
7) ท่านกำหนดแผนปฏิบัติงานไว้ชัดเจน						( ) CB1
8) ท่านพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จแม้จะยากเพียงใดก็ตาม						( ) CB2
9) ท่าน ไม่ยอมรับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตนเอง						( ) CB3
<b>3. มิตติด้านรางวัล</b>						
10) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีได้รับการพิจารณาความดีความชอบอย่างเหมาะสมกับผลงาน						( ) CC1
11) ท่าน ได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย						( ) CC2
12) ท่าน ได้รับเงิน โบนัส ค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานใน ศสช.						( ) CC3
13) ท่าน ได้รับการเชื่อถือศรัทธาจากประชาชนที่มารับบริการของท่าน						( ) CC4
<b>4. มิตติความเสี่ยง</b>						
14) ในการปฏิบัติงานให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยมีโอกาสติดเชื้อ จากเชื้อโรคต่าง ๆ						( ) CD1
15) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ						( ) CD2
16) หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกันและตรวจสอบความผิดพลาดของงาน						( ) CD3
17) บางครั้งไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติตาม กฎ ระเบียบทางราชการ						( ) CD4
<b>5. มิตติความอบอุ่น</b>						
18) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและเป็นกันเอง						( ) CE1
19) มีการทำงานเป็นทีม						( ) CE2
20) มีความสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน						( ) CE3

ข้อคำถาม	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
21) เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ในการปฏิบัติงาน ท่านจะหลีกเลี่ยง และคอยดูอยู่ห่าง ๆ						( )CE4
<b>6. มิติการสนับสนุน</b>						
22) ให้ความช่วยเหลือ ในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงาน เพื่อความสำเร็จของงานและองค์กร						( )CF1
23) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด วิธีการทำงานซึ่งกันและกัน						( )CF2
24) หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการบริการงานเพื่อการบริการที่มีคุณภาพ						( )CF3
25) ร่วมแรงร่วมใจ เพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ						( )CF4
<b>7. มิติด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน</b>						
26) ท่านทราบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่าน						( )CG1
27) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ที่หน่วยงานตั้งไว้						( )CG2
28) มีการปรับเป้าหมายของการทำงานให้มีความเหมาะสม						( )CG3
<b>8. มิติความขัดแย้ง</b>						
29) เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้						( )CH1
30) ในการประชุมของหน่วยงานมีโอกาสดังแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้เต็มที่						( )CH2
31) ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์ และช่วยกระตุ้นการทำงาน						( )CH3
32) ท่านไม่ยอมรับการปรับวิธีการทำงาน						( )CH4
<b>9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>						
33) ปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก						( )CI1
34) มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน						( )CI2
35) ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร						( )CI3
36) มีความรักใคร่กลมเกลียวในหน่วยงาน						( )CI4

**ส่วนที่ 3**  
**แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุข**  
**ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น**

**คำชี้แจง** ขอให้ท่านพิจารณาข้อคำถามแต่ละข้อ แล้วทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่องตาราง ที่ตรงกับความรู้สึก ความคิดเห็น หรือความจริงที่ท่านประสบ ตั้งแต่ท่านได้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนแห่งนี้ จนถึง ปัจจุบัน ซึ่งในแต่ละข้อคำถามตอบได้เพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

**มากที่สุด** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมากที่สุด หรือเป็นจริงในการทำงานเกือบทุกประการ  
 (ประมาณ ร้อยละ 80-100)

**มาก** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงมาก หรือข้อความเป็นจริงในการทำงานเป็นส่วนมาก  
 (ประมาณ ร้อยละ 60-79)

**ปานกลาง** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงบางส่วน หรือเป็นจริงในการทำงานบางส่วนเท่านั้น  
 (ประมาณ ร้อยละ 40-59)

**น้อย** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงน้อย หรือเป็นจริงในการทำงานเพียงเล็กน้อย  
 (ประมาณ ร้อยละ 20-39)

**น้อยที่สุด** หมายถึง ข้อความนั้นเป็นจริงน้อยที่สุด หรือไม่เป็นจริงเลยเกือบทุกประการ  
 (ประมาณ ร้อยละ 0-19)

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>1. คำตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>						
1) คำตอบแทนที่ที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตาม อัตรภาพของท่าน						( )QA 1
2) ท่านได้รับคำตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับ หน่วยงานอื่นที่ลักษณะงานที่คล้ายกัน						( )QA 2
3) เงินเดือนและคำตอบแทนที่ที่ได้รับเหมาะสมกับ ปริมาณงานที่รับผิดชอบ						( )QA 3
4) เงินเดือนและคำตอบแทนที่ที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสีย ภัยในการปฏิบัติงาน ใน ศสช.						( )QA 4

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>2. สภาพการทำงานที่คำนึงถึงความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ</b>						
5) หน่วยงานของท่านสะอาดและมีการจัด สภาพแวดล้อมการทำงานป้องกันการแพร่เชื้อโรค						( )QB 1
6) หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ทำงาน จัดวางของใช้ เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว						( )QB 2
7) หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซมของใช้และอาคารสถานที่ ให้มีสภาพดีใช้งานได้						( )QB 3
8) หน่วยงานท่านมีมาตรการความปลอดภัยและจัดระบบการป้องกันอุบัติเหตุจากการทำงาน						( )QB4
<b>3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>						
9) ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงาน						( )QC1
10) ท่านได้รับการมอบหมายภาระงานที่สำคัญ						( )QC2
11) ท่านมีความพึงพอใจในงานและรายได้						( )QC3
12) ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่สูงขึ้น						( )QC4
<b>4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง</b>						
13) ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นและวางแผนการปฏิบัติงานในหน่วยงาน						( )QD1
14) หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลกาปฏิบัติงานของบุคคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงาน						( )QD2
15) ท่านมีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน						( )QD3
16) ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่						( )QD4
<b>5. การบูรณาการทางสังคม</b>						
17) การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามความมุ่งหวังของท่าน						( )QE1

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
18) ความสัมพันธ์ในหน่วยงานของท่านมักเป็นรูปแบบที่ไม่เป็นทางการ						( )QE2
19) ในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ในการปฏิบัติงาน						( )QE3
20) ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน						( )QE4
21) หน่วยงานท่านมีการจัดกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน เช่น กีฬา การช่วยเหลือสังคม ทัศนศึกษา						( )QE5
22) ท่านไม่พอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงาน						( )QE6
<b>6. ลัทธิลัทธิส่วนบุคคล</b>						
23) ท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน						( )QF1
24) ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวท้าวในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน						( )QF2
25) หน่วยงานของท่านได้ประชุมพูดคุยในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร						( )QF3
26) ท่านมีอิสระแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบและงานในองค์กร						( )QF4
27) ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานรับฟัง ปัญหาข้อเสนอแนะ และตัดสินใจแก้ไข ปรับปรุงงานในรูปคณะกรรมการ						( )QF5
<b>7. จังหวะชีวิตโดยรวม</b>						
28) หน่วยงานท่านมีงานมาก จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว						( )QG1
29) การทำงานในหน่วยงานของท่านได้รับความเชื่อถือและยอมรับจากผู้อื่น						( )QG2
30) ท่านจัดสรรเวลา ในการปฏิบัติงานประจำ ครอบครัว ชีวิตส่วนตัว เหมาะสม						( )QG3
31) การปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตของท่านและครอบครัว						( )QG4

ข้อคำถาม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>						
32) ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในบริการของ หน่วยงานของท่าน						( )QH1
33) หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงาน อื่น ในการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์						( )QH2
34) หน่วยงานของท่านมีการวางแผนร่วมกับชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการบริการให้ มีคุณภาพ						( )QH3
35) หน่วยงานของท่านได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน เชิงบูรณาการในด้านสุขภาพและด้านสังคม						( )QH4

### ส่วนที่ 4

คำชี้แจง โปรดกรอกข้อความตามความจริง เกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค ของบรรยากาศองค์การและคุณภาพชีวิตการทำงาน และข้อเสนอแนะ ในการแก้ไขปัญหา ตามความคิดเห็นของท่าน

**4.1 ปัญหา/อุปสรรคด้านบรรยากาศองค์การ ของศูนย์สุขภาพชุมชน**

(ในมิติต่าง ๆ มิติด้านโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน)

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

**ข้อเสนอแนะ**

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

**4.2 ปัญหา/อุปสรรค คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน**

(ตามด้านต่าง ๆ คือ ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม ด้านสภาพการทำงานที่มีความปลอดภัยและส่งเสริมสุขภาพ ด้านโอกาสก้าวหน้าและมีความมั่นคงในการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาความสมรรถภาพตนเองด้านบูรณาการด้านสังคม ด้านสิทธิรัฐธรรมนูญ ด้านจังหวะชีวิตที่เหมาะสม ด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม)

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

**ข้อเสนอแนะ**

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

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

## การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression

### 1. ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

การหาค่า a และ b โดยทำให้ผลบวกกำลังสอง ของความคลาดเคลื่อนมีค่าต่ำสุด จะทำให้

$\sum e_i = 0$  ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน =  $E(e) = \frac{\sum e_i}{n} = 0$  ดังนั้นเงื่อนไขนี้เป็นจริงเสมอ สามารถทดสอบสมมติฐาน ได้ดังนี้

$H_0$ : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

$H_A$ : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) ไม่เท่ากับ 0

ทดสอบได้ โดยใช้สถิติ (t test)

กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Unstandardized Residual	.000	154	1.000	.0000000	-.0386791	.0386791
Standardized Residual	.000	154	1.000	.0000000	-.1560779	.1560779

จากการทดสอบพบว่า ค่า p-value = 1 ซึ่งมากกว่าระดับนัยสำคัญทางสถิติ 0.05 ที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ

$H_0$ : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ซึ่งค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน

(e) = 0

### 2. ค่าความคาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

$H_0$ : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ

$H_A$ : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) แจกแจงไม่ปกติ

ทดสอบได้ โดยใช้ Kolmogorov- Smirnov

กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

### Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.058	155	.200(*)	.984	155	.080
Standardized Residual	.058	155	.200(*)	.984	155	.080

\* This is a lower bound of the true significance.

a Lilliefors Significance Correction

จากการทดสอบพบว่า ค่า p value = 0.2000 ซึ่งมากกว่า 0.05 ที่กำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติไว้ จึงยอมรับ  $H_0$ : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ

ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ

### 3. ค่าคลาดเคลื่อน(e) ต้องเป็นอิสระต่อกัน

ทดสอบโดยใช้ค่า Durbin Watson ค่า Durbin Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5-2.5 (ค่า Durbin Watson เข้าใกล้ 2 ค่าความคลาดเคลื่อน (e) จึงมีอิสระต่อกันมาก

### Model Summary(f)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.678(a)	.459	.456	.31997	
2	.781(b)	.611	.605	.27245	
3	.806(c)	.650	.643	.25915	
4	.820(d)	.672	.663	.25173	
5	.827(e)	.684	.674	.24782	1.802

a Predictors: (Constant), TCC

b Predictors: (Constant), TCC, TCI

c Predictors: (Constant), TCC, TCI, TCA

d Predictors: (Constant), TCC, TCI, TCA, TCH

e Predictors: (Constant), TCC, TCI, TCA, TCH, TCG

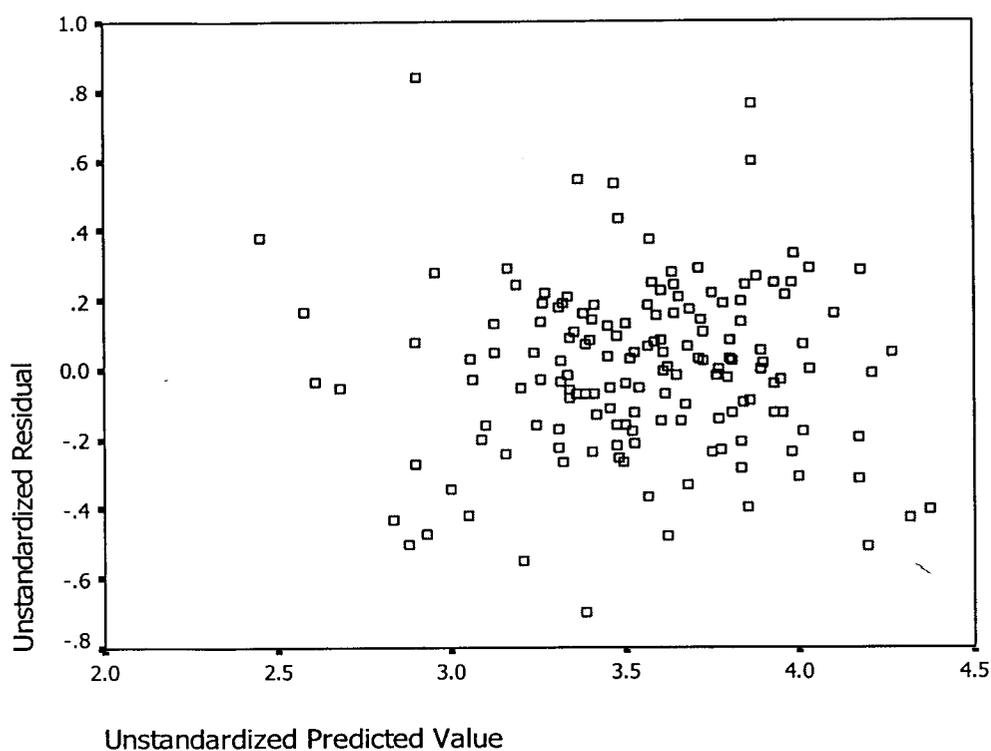
f Dependent Variable: TQA\_QH

จากการทดสอบพบว่าค่า Durbin Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.802 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 ค่าความคลาดเคลื่อน (e) จึงมีอิสระต่อกันมาก

ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression

#### 4. ที่แต่ละค่าของ X ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่

ทดสอบโดย ดูที่ Scatter plot กราฟ ของ Y กับ e



ค่าความคลาดเคลื่อน(e) มีการกระจาย อย่างไม่เป็นรูปร่าง หรือค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าในช่วงใด ช่วงหนึ่ง ไม่ว่า Y จะเปลี่ยนไปอย่างไร แสดงว่า ที่แต่ละค่าของ X ความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน มีค่าคงที่ ดังนั้น การวิเคราะห์ข้อมูลในครั้งนี้ จึงเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression

ตารางที่ 7 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับการรับรู้บรรยากาศองค์การของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายมิติ

รายมิติของ บรรยากาศองค์การ	ระดับของบรรยากาศองค์การ						— X	S.D.	แปล ผล
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
มิติด้านโครงสร้างองค์การ	99	63.9	56	36.1	0	0	3.87	.57	สูง
มิตีความรับผิดชอบ	96	61.9	59	38.1	0	0	3.97	.52	สูง
มิตีความอบอุ่น	117	75.5	37	23.9	1	0.6	3.97	.55	สูง
มิตีการสนับสนุน	117	75.5	36	23.2	2	1.3	3.92	.52	สูง
มิตีมาตรฐานการปฏิบัติงาน	93	60	62	40	0	0	3.88	.52	สูง
มิตีความขัดแย้ง	116	74.8	35	22.6	4	2.6	3.90	.61	สูง
มิตีความเป็นอันหนึ่ง อันเดียวกัน	134	86.5	18	11.6	3	1.9	4.14	.60	สูง
มิตีรางวัล	65	41.9	87	56.1	3	1.9	3.50	.55	ปาน กลาง
มิตีความเที่ยง	53	34.2	100	64.5	2	1.3	3.44	.54	ปาน กลาง
โดยรวม	106	68.4	49	31.6	0	0	3.84	.41	สูง

ตารางที่ 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ มิติโครงสร้างองค์การ

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>1. มิติโครงสร้างองค์การ</b>			
1) หน่วยงานมีการกำหนดโครงสร้างการบริหารไว้อย่างชัดเจน	3.90	0.71	สูง
2) หน่วยงาน มีการกำหนดลักษณะงาน หน้าที่แต่ละตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน	3.92	0.75	สูง
3) โครงสร้างการบริหารหน่วยงานเอื้ออำนวยต่อ การคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	3.60	0.73	ปานกลาง
4) หน่วยงาน มีระเบียบ กฎเกณฑ์ ในการ ปฏิบัติงานที่ชัดเจน เป็นลายลักษณ์อักษร	3.84	0.76	สูง
5) ท่านมีความเข้าใจในบทบาทหน้าที่เกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอย่างถูกต้อง	3.97	0.65	สูง
6) หน่วยงานมีการมอบหมายงานที่ชัดเจน	4.04	0.74	สูง
รวม	3.87	0.57	สูง

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ มิตិความรับผิดชอบ

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>2. มิติความรับผิดชอบ</b>			
1) ท่านกำหนดแผนปฏิบัติงานไว้ชัดเจน	3.91	0.63	สูง
2) ท่านพยายามปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จแม้จะยากเพียงใดก็ตาม	4.06	0.67	สูง
3) ท่านไม่ยอมรับความผิดพลาดในการปฏิบัติงานของตนเอง	3.95	0.95	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.55</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ มิติรางวัล

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>3. มิติรางวัล</b>			
1) เจ้าหน้าที่ที่ปฏิบัติงานดีได้รับการพิจารณาความดี ความชอบอย่างเหมาะสมกับผลงาน	3.13	0.86	ปานกลาง
2) ท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมาย	3.56	0.66	ปานกลาง
2) ท่านได้รับเงิน โบนัส ค่าล่วงเวลาจากการปฏิบัติงานใน ศสช.	3.43	1.00	ปานกลาง
4) ท่านได้รับความเชื่อถือศรัทธาจากประชาชนที่มารับบริการของท่าน	3.92	0.63	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.50</b>	<b>0.55</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ มิตិความเสี่ยง

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>4. มิติความเสี่ยง</b>			
1) ในการปฏิบัติงานให้บริการทางด้านสุขภาพอนามัยมีโอกาสติดเชื้อจากเชื้อโรคต่าง ๆ	2.76	1.16	ปานกลาง
2) หน่วยงานของท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรที่มีความคิด ริเริ่มสร้างสรรค์ในงานใหม่ ๆ	4.06	0.74	สูง
3) หน่วยงานของท่านมีมาตรการที่ใช้ในการป้องกัน และตรวจสอบความผิดพลาดของงาน	3.43	0.71	ปานกลาง
4) บางครั้งไม่จำเป็นต้องปฏิบัติตามขั้นตอนการปฏิบัติ ตาม กฎระเบียบ ทางราชการ	3.55	0.89	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.44</b>	<b>0.54</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ มิติความอบอุ่น

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>5. มิติความอบอุ่น</b>			
1) ท่านและเพื่อนร่วมงานมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกันและเป็นกันเอง	4.09	0.68	สูง
2) มีการทำงานเป็นทีม	3.97	0.69	สูง
3) มีความสนุกสนานในการทำงานร่วมกัน	3.95	0.64	สูง
4) เมื่อเพื่อนร่วมงานมีปัญหา ในการปฏิบัติงานท่านจะหลีกเลี่ยง และคอยดูอยู่ห่าง ๆ	3.88	0.88	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.97</b>	<b>0.55</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ มิตินิสัยสนับสนุน

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>6. มิตินิสัยสนับสนุน</b>			
1) ให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงานต่อเพื่อนร่วมงานเพื่อความสำเร็จของงานและองค์การ	4.06	0.58	สูง
2) มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวคิด วิธีการทำงานซึ่งกันและกัน	3.88	0.66	สูง
3) หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้บริการที่มีคุณภาพ	3.76	0.68	สูง
4) ร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จ	4.01	0.66	สูง
รวม	3.92	0.52	สูง

ตารางที่ 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ มิตินิมาตรฐานการปฏิบัติงาน

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>7. มิตินิมาตรฐานการปฏิบัติงาน</b>			
1) ท่านทราบ เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน	4.08	0.61	สูง
2) ท่านสามารถปฏิบัติงานได้ตาม เป้าหมายวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้	3.77	0.63	สูง
3) มีการปรับเป้าหมายของการทำงานให้มีความเหมาะสม	3.81	0.67	สูง
รวม	3.88	0.52	สูง

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์การ มิตินิสัยความขัดแย้ง

บรรยากาศองค์การ	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>8. มิตินิสัยความขัดแย้ง</b>			
1) เมื่อมีความเห็นที่แตกต่างกันสามารถหาข้อสรุปร่วมกันได้	3.71	0.72	สูง
2) ในการประชุมของหน่วยงานมีโอกาสแสดงความคิดเห็นที่แตกต่างได้	3.96	0.79	สูง
3) ความคิดเห็นที่แตกต่างกันเป็นสิ่งสร้างสรรค์และช่วยกระตุ้นการทำงาน	3.90	0.76	สูง
4) ท่านไม่ยอมรับการปรับวิธีการทำงาน	4.04	0.78	สูง
รวม	3.90	0.61	สูง

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน บรรยากาศองค์กร มิตិความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

บรรยากาศองค์กร	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน</b>			
1) ปฏิบัติงานร่วมกัน ไม่แบ่งพรรคแบ่งพวก	4.05	0.79	สูง
2) มีความภาคภูมิใจที่ได้ปฏิบัติงานในหน่วยงานนี้	4.15	0.76	สูง
3) ท่านยอมรับความคิดเห็นของเพื่อนร่วมงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อองค์กร	4.28	0.62	สูง
4) มีความรักใคร่กลมเกลียวในหน่วยงาน	4.10	0.71	สูง
<b>รวม</b>	<b>4.14</b>	<b>0.60</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 17 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของระดับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากร  
สาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายด้าน

รายด้านของ คุณภาพชีวิตการทำงาน	ระดับของคุณภาพชีวิตการทำงาน						$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
	สูง		ปานกลาง		ต่ำ				
	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ	จำนวน	ร้อยละ			
ด้านสภาพการทำงานที่มี ความปลอดภัยและ ส่งเสริมสุขภาพ	85	54.8	63	40.6	7	4.5	3.68	.71	สูง
ด้านโอกาสในการพัฒนา สมรรถภาพของตนเอง	101	65.2	51	32.9	3	1.9	3.77	.63	สูง
ด้านการบูรณาการทางสังคม หรือการทำงานร่วมกัน	88	56.8	66	42.6	1	0.6	3.68	.51	สูง
ด้านลัทธิธรรมเนียม ด้านลักษณะงานที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม	88	56.8	67	43.2	0	0	3.76	.55	สูง
ด้านความมั่นคงและ ความก้าวหน้าใน การทำงาน	120	77.4	34	21.9	1	0.6	3.90	.51	สูง
ด้านจังหวะชีวิตที่เหมาะสม	59	38.1	87	56.1	9	5.8	3.42	.63	ปาน กลาง
ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอ และยุติธรรม	47	30.3	102	65.8	6	3.9	3.30	.52	ปาน กลาง
รวม	20	12.9	46	29.7	89	57.4	2.31	.81	ต่ำ
	65	41.9	90	58.1	0	0	3.55	.43	ปาน กลาง

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>1. ด้านค่าตอบแทนที่เพียงพอและยุติธรรม</b>			
1) ค่าตอบแทนที่ได้รับเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายตามอัตราภาพของท่าน	2.87	0.93	ปานกลาง
2) ท่านได้รับค่าตอบแทนที่ยุติธรรมเมื่อเปรียบเทียบกับหน่วยงานอื่นที่ลักษณะงานที่คล้ายกัน	2.85	0.95	ปานกลาง
3) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	2.80	0.94	ปานกลาง
4) เงินเดือนและค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่าต่อการเสี่ยงภัยในการปฏิบัติงาน ใน ศสช.	2.63	0.94	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>2.78</b>	<b>0.81</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 19 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสภาพการทำงานที่ค้ำประกันถึงความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>2. สภาพการทำงานที่ค้ำประกันถึงความปลอดภัยและการส่งเสริมสุขภาพ</b>			
1) หน่วยงานของท่านสะอาดและมีการจัด สภาพแวดล้อมการทำงาน ป้องกันการแพร่เชื้อโรค	3.73	0.80	สูง
2) หน่วยงานของท่านจัดสถานที่ทำงาน จัดวางของใช้เป็นระเบียบ หยิบใช้ได้สะดวก รวดเร็ว คล่องตัว	3.74	0.72	สูง
3) หน่วยงานของท่านมีการบำรุงรักษา ซ่อมแซม ของใช้และอาคาร สถานที่ ให้มีสภาพดีใช้งานได้	3.59	0.86	ปานกลาง
4) หน่วยงานท่านมีมาตรการความปลอดภัยและ จัดระบบการป้องกัน อุบัติเหตุจากการทำงาน	3.55	0.74	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.71</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 20 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านความก้าวหน้าและความมั่นคง  
ในงาน

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>3. ความก้าวหน้าและความมั่นคงในงาน</b>			
1) ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาเมื่อมีโอกาสก้าวหน้า ในการทำงาน	3.49	0.82	ปานกลาง
2) ท่านได้รับการมอบหมายภาระงานที่สำคัญ	3.57	0.72	ปานกลาง
3) ท่านมีความพึงพอใจในงานและรายได้	3.17	0.85	ปานกลาง
4) ท่านมีโอกาสในการฝึกอบรม ความรู้ ทักษะในการปฏิบัติงาน ในตำแหน่งที่สูงขึ้น	3.48	0.84	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.42</b>	<b>0.63</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 21 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านโอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพ  
ของตนเอง

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>4. โอกาสในการพัฒนาสมรรถภาพของตนเอง</b>			
1) ท่านได้มีส่วนร่วมในการแสดงความเห็นและวางแผนการปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน	3.77	0.71	สูง
2) หน่วยงานของท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อ พัฒนาศักยภาพในการทำงาน	3.55	0.83	ปานกลาง
3) ท่านมีโอกาสริเริ่มสร้างสรรค์ในการทำงาน	3.84	0.65	สูง
4) ท่านมีโอกาสใช้ความรู้ ความสามารถและทักษะในการปฏิบัติงาน อย่างเต็มที่	3.95	0.67	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.77</b>	<b>0.62</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 22 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านการบูรณาการทางสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>5. การบูรณาการทางสังคม</b>			
1) การทำงานในหน่วยงานนี้ ทำให้ท่านมีโอกาสประสบความสำเร็จในชีวิตตามความมุ่งหวังของท่าน	3.59	0.72	ปานกลาง
2) ความสัมพันธ์ในหน่วยงานของท่านเป็นรูปแบบไม่เป็นทางการ	3.69	0.76	สูง
3) ในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยน เรียนรู้ ในการปฏิบัติงาน	3.75	0.67	สูง
4) ท่านมีโอกาสได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้ร่วมงานที่เกิดประโยชน์ต่อการทำงาน	3.61	0.74	ปานกลาง
5) หน่วยงานท่านมีการจัดกิจกรรมกลุ่มร่วมกัน เช่น กีฬา	3.50	0.82	ปานกลาง
6) ท่านไม่พอใจที่จะทำงานกับเพื่อนร่วมงาน	3.94	1.04	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.68</b>	<b>0.51</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 23 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านสิทธิส่วนบุคคล

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>6. สิทธิส่วนบุคคล</b>			
1) ท่านได้รับความเสมอภาคในการปฏิบัติงาน	3.59	0.70	ปานกลาง
2) ผู้ร่วมงานให้ความเคารพในสิทธิส่วนบุคคลและไม่ก้าวก่ายในเรื่องส่วนตัวของท่านที่ไม่เกี่ยวข้องกับเรื่องงาน	3.88	0.61	สูง
3) หน่วยงานของท่านได้ประชุมพูดคุยในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานขององค์กร	3.76	0.72	สูง
4) ท่านมีอิสระแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับงานที่รับผิดชอบ	3.87	0.76	สูง
5) ผู้บริหารและเพื่อนร่วมงานรับฟัง ปัญหา ข้อเสนอแนะ และตัดสินใจแก้ไขปรับปรุงงานในรูปคณะกรรมการ	3.70	0.75	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.76</b>	<b>0.55</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 24 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงาน ด้านจังหวะชีวิต

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>7. จังหวะชีวิตโดยรวม</b>			
1) หน่วยงานท่านมีงานมาก จนไม่มีเวลาให้กับครอบครัว	2.70	0.92	ปานกลาง
2) การทำงานในหน่วยงานของท่าน ได้รับความเชื่อถือ และยอมรับจากผู้อื่น	3.83	0.56	สูง
3) ท่านจัดสรรเวลา ในการปฏิบัติงานประจำครอบครัว ชีวิตส่วนตัวเหมาะสม	3.39	0.75	ปานกลาง
4) การปฏิบัติงานเป็นอุปสรรคต่อการดำรงชีวิตท่านและครอบครัว	3.29	1.00	ปานกลาง
<b>รวม</b>	<b>3.30</b>	<b>0.51</b>	<b>ปานกลาง</b>

ตารางที่ 25 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ของคุณภาพชีวิตการทำงานด้านความเป็นประโยชน์ต่อสังคม

คุณภาพชีวิตการทำงาน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	การแปลผล
<b>8. ความเป็นประโยชน์ต่อสังคม</b>			
1) ผู้มารับบริการมีความพึงพอใจในบริการของ หน่วยงานของท่าน	3.92	0.57	สูง
2) หน่วยงานของท่านให้ความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ในการจัดกิจกรรมสาธารณะประโยชน์	3.97	0.59	สูง
3) หน่วยงานของท่านมีการวางแผนร่วมกับชุมชน องค์กรปกครองท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการบริการให้มีคุณภาพ	3.81	0.73	สูง
4) หน่วยงานของท่านได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานเชิงบูรณาการในด้านสุขภาพและด้านสังคม	3.90	0.62	สูง
<b>รวม</b>	<b>3.90</b>	<b>0.43</b>	<b>สูง</b>

ตารางที่ 26 ค่าเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรปัจจัยคุณลักษณะส่วนบุคคลหรือตัวแปรที่มีความสัมพันธ์  
กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น  
Pearson correlations (n = 155)

	SEX_D	AGE	EDU_D	STATUS_D	EXPE	TQA_QH
SEX_D	1					
AGE	-.020	1				
EDU_D	.017	-.278(**)	1			
STATUS_D	-.144	.223(**)	-.150	1		
EXPE	-.021	.082	-.039	-.021	1	
TQA_QH	.032	.118	-.014	.018	-.015	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

#### หมายเหตุ

SEX\_D = เพศ(หญิง=1 ชาย = 0)

AGE = อายุ

EDU\_D = การศึกษา (ปริญญาตรี/เทียบเท่า=1 อื่นๆ = 0)

STATUS\_D = สถานภาพสมรส (คู่=1 อื่นๆ = 0)

EXPE = ประสบการณ์ทำงาน(ปี)

TQA\_QH = คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 27 ค่าเมตริกซ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระปัจจัยด้านบรรยากาศองค์กรหรือตัวแปรที่มี  
ความสัมพันธ์กับคุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน  
จังหวัดขอนแก่น Pearson correlations (n=155)

	TQA_QH	TCA	TCB	TCC	TCD	TCE	TCF	TCG	TCH	TCI	TCA_CI
TQA_QH	1										
TCA	.591**	1									
TCB	.460**	.566**	1								
TCC	.678**	.417**	.451**	1							
TCD	.481**	.424**	.455**	.425**	1						
TCE	.502**	.456**	.451**	.384**	.378**	1					
TCF	.650**	.467**	.416**	.473**	.411**	.685**	1				
TCG	.661**	.493**	.439**	.527**	.451**	.497**	.649**	1			
TCH	.657**	.492**	.482**	.495**	.547**	.519**	.647**	.632**	1		
TCI	.579**	.481**	.372**	.308**	.420**	.599**	.670**	.588**	.624**	1	
TCA_CI	.790**	.755**	.678**	.663**	.671**	.741**	.804**	.771**	.814**	.764**	1

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- TQA\_QH = คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขสุขภาพชุมชน  
TCA = มิติโครงสร้างองค์กร  
TCB = มิติความรับผิดชอบ  
TCC = มิติรางวัล  
TCD = มิติความเสี่ยง  
TCE = มิติความอบอุ่น  
TCF = มิติการสนับสนุน  
TCG = มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน  
TCH = มิติความขัดแย้ง  
TCI = มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน  
TCA\_CI = บรรยากาศองค์กรโดยรวม

ตารางที่ 28 การวิเคราะห์การผันแปรของการถดถอยพหุแบบขั้นตอน

ANOVA (f)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13.309	1	13.309	129.999	.000(a)
	Residual	15.664	153	.102		
	Total	28.973	154			
2	Regression	17.691	2	8.845	119.167	.000(b)
	Residual	11.283	152	.074		
	Total	28.973	154			
3	Regression	18.832	3	6.277	93.471	.000(c)
	Residual	10.141	151	.067		
	Total	28.973	154			
4	Regression	19.468	4	4.867	76.804	.000(d)
	Residual	9.505	150	.063		
	Total	28.973	154			
5	Regression	19.823	5	3.965	64.554	.000(e)
	Residual	9.151	149	.061		
	Total	28.973	154			

a Predictors: (Constant), TCC

b Predictors: (Constant), TCC, TCI

c Predictors: (Constant), TCC, TCI, TCA

d Predictors: (Constant), TCC, TCI, TCA, TCH

e Predictors: (Constant), TCC, TCI, TCA, TCH, TCG

f Dependent Variable: TQA\_QH

TCC = บรรยากาศองค์การ มิติรางวัล

TCI = บรรยากาศองค์การ มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

TCA = บรรยากาศองค์การ มิติโครงสร้างองค์การ

TCH = บรรยากาศองค์การ มิติความขัดแย้ง

TCG = บรรยากาศองค์การ มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน

TQA\_QH = คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ตารางที่ 29 ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยพหุแบบขั้นตอน (Coefficients)

Coefficients (a)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.708	.164		10.431	.000
	TCC	.525	.046	.678	11.402	.000
2	(Constant)	.838	.180		4.667	.000
	TCC	.428	.041	.552	10.373	.000
	TCI	.292	.038	.409	7.683	.000
3	(Constant)	.606	.180		3.371	.001
	TCC	.373	.041	.481	8.997	.000
	TCI	.226	.040	.316	5.695	.000
	TCA	.181	.044	.239	4.123	.000
4	(Constant)	.569	.175		3.250	.001
	TCC	.325	.043	.420	7.576	.000
	TCI	.156	.044	.218	3.517	.001
	TCA	.157	.043	.208	3.636	.000
	TCH	.150	.047	.211	3.167	.002
5	(Constant)	.477	.177		2.703	.008
	TCC	.293	.044	.378	6.610	.000
	TCI	.123	.046	.172	2.690	.008
	TCA	.143	.043	.189	3.329	.001
	TCH	.119	.048	.167	2.456	.015
	TCG	.133	.055	.162	2.403	.017

a Dependent Variable: TQA\_QH

- TCC = บรรยากาศองค์กร มิติรางวัล  
 TCI = บรรยากาศองค์กร มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน  
 TCA = บรรยากาศองค์กร มิติโครงสร้างองค์กร  
 TCH = บรรยากาศองค์กร มิติความขัดแย้ง  
 TCG = บรรยากาศองค์กร มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน  
 TQA\_QH = คุณภาพชีวิตการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

## รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

- |                            |         |  |
|----------------------------|---------|--|
| 1. นางอุรินทร์ เขมฤกษ์อำพล | ตำแหน่ง | หัวหน้ากลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์สาธารณสุข            |
|                            | สังกัด  | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น                    |
| 2. นายสุริยันต์ สุเพ็งคำภา | ตำแหน่ง | สาธารณสุขอำเภอเมืองขอนแก่น (นักวิชาการสาธารณสุข 8) |
|                            | สังกัด  | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น                    |
| 3. คร.ศุควาดี กิติโพวานนท์ | ตำแหน่ง | นักวิชาการสาธารณสุข                                |
|                            | สังกัด  | สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น                    |