

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression

1. ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ

1.1 ทดสอบโดย Kolmogorov-Smirnov^a

H_0 : ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

H_a : ค่าคลาดเคลื่อนแจกแจงไม่ปกติ

กำหนดระดับนัยสำคัญ (p-value) = 0.05

Tests of Normality

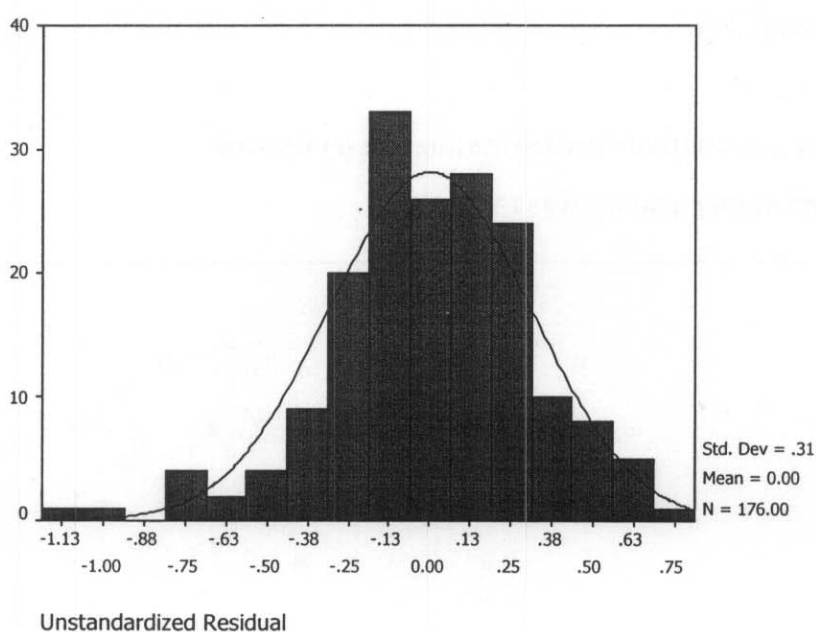
	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.051	176	.200*	.985	176	.051

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

a. Lilliefors Significance Correction

จากการทดสอบพบว่า ค่า p-value = 0.200 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ H_0 ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

1.2 ใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน



จาก Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน แสดงว่าค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ ดังนั้น จากการทดสอบโดย Kolmogorov-Smirnov และการทดสอบโดยใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ ตามข้อตกลงเบื้องต้น

2. ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

การหาค่า a และ b โดยทำให้ผลบวกกำลังสองของความคลาดเคลื่อนมีค่าต่ำสุด จะทำให้ $\sum e_i = 0$

ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน = $E(e) = \frac{\sum e_i}{n} = 0$ ดังนั้น เงื่อนไขนี้เป็นจริงเสมอ

ทดสอบโดยใช้ สถิติ t (t-test)

H_0 : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

H_a : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) ไม่เท่ากับ 0

กำหนดระดับนัยสำคัญ (p-value) = 0.05

One-Sample Test

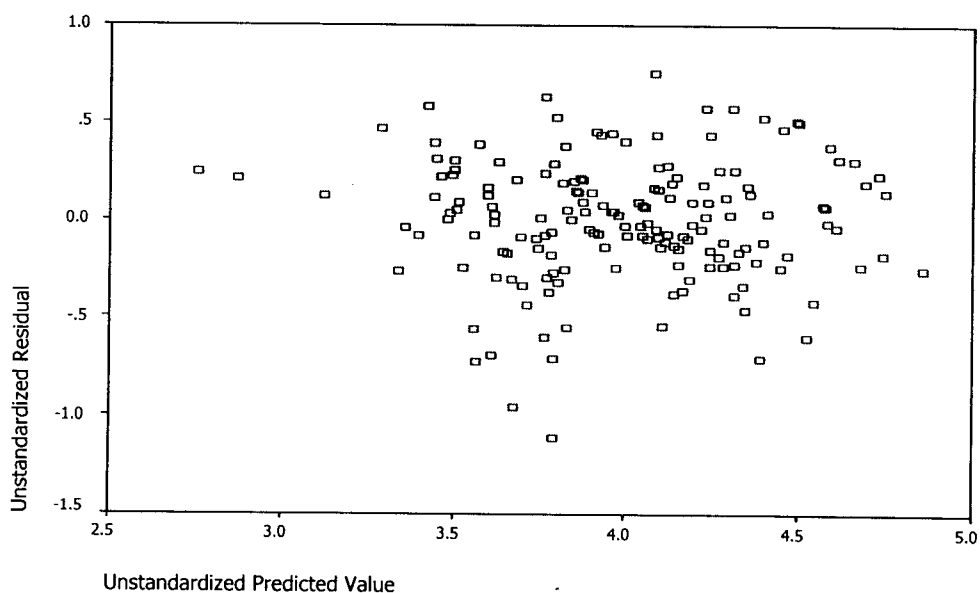
	Test Value = 0				
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference
					Lower Upper
Unstandardized Residual	.000	175	1.000	.0000000	-.0462022 .0462022

จากการทดสอบพบว่า ค่า p-value = 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ H_0 ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

ดังนั้นจากการทดสอบโดยใช้ สถิติ t (t-test) แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

3. ที่แต่ละค่าของ x ความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่

ทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ Y กับ e



ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการกระจาย อย่างไม่เป็นรูปร่างหรือค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีค่าในช่วงใดช่วงหนึ่งไม่ว่า Y จะเปลี่ยนไปอย่างไร นั้นแสดงว่าที่แต่ละค่าของ x ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อน มีค่าคงที่

ดังนั้น จากการทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ Y กับ e แสดงว่าที่แต่ละค่าของ x ความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อน มีค่าคงที่ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4. ค่าความคลาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระต่อกัน

ทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson

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

Model Summary^h

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.589 ^a	.347	.343	.39462	
2	.710 ^b	.504	.498	.34501	
3	.725 ^c	.526	.517	.33833	
4	.739 ^d	.545	.535	.33212	
5	.750 ^e	.562	.549	.32705	
6	.760 ^f	.578	.563	.32198	
7	.770 ^g	.593	.576	.31697	1.802

- Predictors: (Constant), นโยบายและการบริหารงาน
- Predictors: (Constant), นโยบายและการบริหารงาน, ความรับผิดชอบ
- Predictors: (Constant), นโยบายและการบริหารงาน, ความรับผิดชอบ, ความสำเร็จในการทำงาน
- Predictors: (Constant), นโยบายและการบริหารงาน, ความรับผิดชอบ, ความสำเร็จในการทำงาน, อายุ
- Predictors: (Constant), นโยบายและการบริหารงาน, ความรับผิดชอบ, ความสำเร็จในการทำงาน, อายุ, สถานภาพการทำงาน
- Predictors: (Constant), นโยบายและการบริหารงาน, ความรับผิดชอบ, ความสำเร็จในการทำงาน, อายุ, สถานภาพการทำงาน, การปกครองบังคับบัญชา
- Predictors: (Constant), นโยบายและการบริหารงาน, ความรับผิดชอบ, ความสำเร็จในการทำงาน, อายุ, สถานภาพการทำงาน, การปกครองบังคับบัญชา, ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
- Dependent Variable: ระดับการปฏิบัติงานรวม

จากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson พบว่า ค่า Durbin-Watson = 1.802 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 ค่าความคลาดเคลื่อน (e) จึงเป็นอิสระต่อกัน

ดังนั้น จากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin–Wastson แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อน (e) เป็นอิสระต่อกัน
ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

สรุปได้ว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression ทั้ง 4 ข้อดังกล่าว
เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทุกข้อ

ภาคผนวก ข

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการศึกษา

ตารางที่ 24 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ
ในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	เพศ	อายุ	สถานภาพสมรส	ระดับการศึกษา	อายุราชการ	ประสบการณ์ ด้านบริหาร	การอบรม ด้านบริหาร
เพศ	1						
อายุ	-0.132	1					
สถานภาพสมรส	0.203*	0.090	1				
ระดับการศึกษา	0.026	-0.385*	0.115	1			
อายุราชการ	-0.135	0.949*	0.089	-0.387*	1		
ประสบการณ์ด้านบริหาร	-0.045	0.419*	-0.003	-0.201*	0.423*	1	
การได้รับอบรมด้านบริหาร	0.187*	-0.038	0.037	-0.025	-0.055	-0.082	1
การปฏิบัติงาน	-0.009	0.120	-0.065	-0.103	0.100	0.172*	-0.106

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ตารางที่ 26 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรอิสระ (Pearson Correlation Coefficient)

[illegible]

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

ภาคผนวก ก
การวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ

ตารางที่ 27 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับแรงงูใจ
ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายด้าน

แรงงูใจ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงงูใจ					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
ปัจจัยงูใจ								
1. ด้านความสำเร็จในการทำงาน	23 (11.93)	123 (69.89)	32 18.18	0	0	3.94	0.48	มาก
2. ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ	53 (30.11)	109 (61.93)	14 (7.95)	0	0	4.21	0.52	มาก
3. ด้านการได้รับการยอมรับนับถือ	38 (21.59)	117 (66.48)	21 (11.93)	0	0	4.07	0.53	มาก
4. ด้านความรับผิดชอบ	45 (25.57)	116 (65.91)	15 (8.52)	0	0	4.16	0.49	มาก
5. ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	26 (14.77)	118 (67.05)	31 (17.61)	1 (0.57)	0	3.98	0.52	มาก
รวม						4.07	0.40	มาก
ปัจจัยค่าจูน								
1. ด้านนโยบายและการบริหารงาน	28 (15.91)	122 (69.32)	25 (14.20)	1 (0.57)	0	3.97	0.53	มาก
2. ด้านการปกครองบังคับบัญชา	25 (14.20)	112 (63.64)	34 (19.32)	5 (2.84)	0	3.90	0.59	มาก
3. ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	56 (31.82)	95 (53.97)	24 (13.64)	1 (0.57)	0	4.15	0.61	มาก
4. ด้านสภาพการทำงาน	5 (2.84)	62 (35.23)	81 (46.02)	25 (14.20)	3 (1.70)	3.23	0.74	ปานกลาง
5. ด้านเงินเดือน/ค่าตอบแทน	5 (2.84)	81 (46.02)	82 (46.59)	8 (4.55)	0	3.45	0.54	ปานกลาง
6. ด้านความมั่นคงในการทำงาน	31 (17.61)	118 (67.05)	26 (14.77)	1 (0.57)	0	3.99	0.56	มาก
7. ด้านสถานภาพการทำงาน	32 (18.18)	111 (63.07)	33 (18.75)	0	0	3.95	0.52	มาก
8. ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	20 (11.36)	104 (59.09)	44 (25.00)	8 (4.55)	0	3.73	0.63	มาก
รวม						3.80	0.41	ปานกลาง
ภาพรวม						3.90	0.37	มาก

ตารางที่ 28 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงจิต
ด้านความสำเร็จในการทำงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกรายข้อ

แรงจูงใจ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. เจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความชื่นชมในผลงานที่ท่านรับผิดชอบ	15 (8.52)	108 (61.36)	52 (29.55)	1 (0.57)	0	3.78	0.59	มาก
2. ความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน	29 (16.48)	111 (63.07)	36 (20.45)	0	0	3.96	0.60	มาก
3. ผลการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ผ่านมาประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ	16 (9.09)	110 (62.50)	50 (28.41)	0	0	3.81	0.58	มาก
4. งานที่ปฏิบัติทุกงาน มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงาน	50 (28.41)	98 (55.68)	27 (15.34)	1 (0.57)	0	4.12	0.67	มาก
5. ความภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	46 (26.14)	97 (55.11)	32 (18.18)	0	1 (0.57)	4.06	0.70	มาก
รวม						3.94	0.48	มาก

ตารางที่ 29 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ
ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกรายข้อ

ปัจจัยเชิงใจ ด้านลักษณะของงานที่ปฏิบัติ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. งานที่ปฏิบัติในศูนย์สุขภาพ ชุมชน เป็นงานที่ทำทนาย ความรู้ความสามารถ	57 (32.39)	94 (53.41)	24 (13.64)	0	1 (0.57)	4.17	0.69	มาก
2. งานที่รับผิดชอบในศูนย์ สุขภาพชุมชน เปิดโอกาสให้ ได้ใช้ความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน	58 (32.95)	93 (52.84)	23 (13.07)	1 (0.57)	1 (0.57)	4.17	0.71	มาก
3. งานที่รับผิดชอบในศูนย์ สุขภาพชุมชน เป็นงานที่ต้อง ใช้ความรับผิดชอบสูง	89 (50.67)	75 (42.61)	12 (6.82)	0	0	4.44	0.62	มาก
4. งานที่ท่านรับผิดชอบในศูนย์ สุขภาพชุมชน เป็นงานที่ต้อง ใช้ทักษะและความสามารถ หลายอย่างประกอบกัน	82 (46.59)	82 (46.59)	12 (6.82)	0	0	4.40	0.61	มาก
5. งานในศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นงานที่ค่อนข้างมีอิสระใน การพัฒนางานในความ รับผิดชอบได้อย่างเต็มที่	37 (21.02)	91 (51.70)	42 (23.86)	5 (2.84)	1 (0.57)	3.90	0.77	มาก
รวม						4.00	0.52	มาก

ตารางที่ 30 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ
ด้านการยอมรับนับถือ ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกรายข้อ

ปัจจัยเชิงใจ ด้านการยอมรับนับถือ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การได้รับความไว้วางใจและ ได้รับมอบหมายความ รับผิดชอบในการปฏิบัติจาก เพื่อนร่วมงาน	49 (27.84)	106 (60.23)	20 (11.36)	1 (0.57)	0	4.15	0.62	มาก
2. บุคลากรในศูนย์สุขภาพ ชุมชนยอมรับและสนับสนุน ความคิดเห็นหรือ ข้อเสนอแนะเป็นอย่างดี	40 (22.72)	107 (60.80)	29 (16.48)	0	0	4.06	0.62	มาก
3. บุคลากรในศูนย์สุขภาพ ชุมชนเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มี ความสามารถในการปฏิบัติ งานตามบทบาทหน้าที่ของ หัวหน้า ศูนย์สุขภาพชุมชน	35 (19.89)	111 (63.07)	29 (16.48)	0	1 (0.57)	4.02	0.64	มาก
4. เพื่อนร่วมงานและบุคลากร รอบข้าง มักมาปรึกษาหารือ เกี่ยวกับการปฏิบัติงานจาก ท่านเสมอ	40 (22.72)	97 (55.11)	36 (20.46)	3 (1.71)	0	3.99	0.70	มาก
5. การได้รับการยอมรับนับถือ จากผู้มารับบริการในศูนย์ สุขภาพชุมชนเป็นอย่างดี	49 (27.84)	104 (59.09)	23 (13.07)	0	0	4.15	0.62	มาก
รวม						4.07	0.53	มาก

ตารางที่ 31 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ
ด้านความรับผิดชอบของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายข้อ

ปัจจัยเชิงใจ ด้านความรับผิดชอบ	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ความรับผิดชอบในศูนย์ สุขภาพชุมชน ทำให้เป็นที่ ยอมรับของบุคลากรใน ศูนย์สุขภาพชุมชน	43 (24.43)	111 (63.07)	22 (12.50)	0	0	4.12	0.59	มาก
2. ความสามารถในการปฏิบัติ งานตามหน้าที่รับผิดชอบใน ศูนย์สุขภาพชุมชน ให้ ประสบความสำเร็จได้	36 (20.45)	112 (63.64)	28 (15.91)	0	0	4.05	0.60	มาก
3. การมีโอกาสได้รับผิดชอบ งานสำคัญ ๆ ในศูนย์สุขภาพ ชุมชน	60 (34.09)	95 (54.93)	21 (11.93)	0	0	4.22	0.64	มาก
4. ความรับผิดชอบกับผลการ ปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพ ชุมชน ที่เกิดขึ้น ทั้งด้านบวก และด้านลบ	78 (44.32)	81 (46.02)	17 (9.66)	0	0	4.35	0.65	มาก
5. การมีอำนาจหน้าที่เพียงพอ ในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รับผิดชอบใน ศูนย์สุขภาพ ชุมชน ให้ประสบความสำเร็จ ได้	49 (27.84)	93 (52.84)	32 (18.18)	2 (1.14)	0	4.07	0.70	มาก
รวม						4.16	0.49	มาก

ตารางที่ 32 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยเชิงใจ
ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่งของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกรายข้อ

ปัจจัยเชิงใจ ด้านความก้าวหน้าในตำแหน่ง	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ความต้องการศึกษาต่อใน ระดับสูงขึ้น เพื่อความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่	66 (37.50)	69 (39.20)	37 (21.03)	3 (1.70)	1 (0.57)	4.11	0.83	มาก
2. งานในหน้าที่รับผิดชอบใน ศูนย์สุขภาพชุมชน ช่วย เพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ ให้สูงขึ้น	53 (30.11)	103 (58.52)	20 (11.36)	0	0	4.19	0.61.	มาก
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้มี ความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ราชการ	31 (17.61)	86 (48.87)	53 (30.11)	5 (2.84)	1 (0.57)	3.80	0.77	มาก
4. การได้รับโอกาสในการเข้า ประชุม อบรม สัมมนาเพื่อ เพิ่มศักยภาพในการ ปฏิบัติงานเสมอ	48 (27.27)	88 (50.00)	38 (21.59)	2 (1.14)	0	4.03	0.73	มาก
5. งานที่รับผิดชอบอยู่ใน ปัจจุบัน ส่งเสริมให้มีความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ ราชการ	32 (18.18)	83 (47.16)	56 (31.82)	5 (2.84)	0	3.81	0.76	มาก
รวม						3.98	0.52	มาก

ตารางที่ 33 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้านนโยบายและการบริหารงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การได้รับการชี้แจงนโยบายและแนวทางการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนจากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน	42 (23.86)	106 (60.23)	27 (15.34)	1 (0.57)	0	4.07	0.64	มาก
2. นโยบายการดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชนสามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง	38 (21.59)	103 (58.52)	33 (18.75)	2 (1.14)	0	4.01	0.67	มาก
3. นโยบาย ศูนย์สุขภาพชุมชนมีความยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน	30 (17.05)	118 (67.05)	25 (14.20)	3 (1.70)	0	3.99	0.61	มาก
4. การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีแนวทางปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกัน	28 (15.91)	115 (65.34)	31 (17.61)	1 (0.57)	1 (0.57)	3.95	0.64	มาก
5. การได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารระดับอำเภอเกี่ยวกับการดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชน	41 (23.30)	88 (50.00)	32 (18.18)	13 (7.38)	2 (1.14)	3.87	0.89	มาก
รวม						3.97	0.53	มาก

ตารางที่ 34 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
การปกครองบังคับบัญชาของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้าน ด้านการปกครองบังคับบัญชา	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. ผู้บังคับบัญชาให้ความสำคัญ และสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชน	33 (18.75)	100 (56.82)	40 (22.73)	3 (1.70)	0	3.93	0.69	มาก
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ในการทำงานเป็น อย่างดี	32 (18.18)	103 (58.52)	36 (20.45)	3 (1.70)	2 (1.14)	3.91	0.74	มาก
3. ผู้บังคับบัญชา ปกครอง ผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความ มีเหตุผล	30 (17.05)	95 (53.97)	46 (26.14)	3 (1.70)	2 (1.14)	3.84	0.76	มาก
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาส ปฏิบัติงานเต็มความสามารถ	35 (19.88)	111 (63.07)	28 (15.91)	2 (1.14)	0	4.02	0.63	มาก
5. ผู้บังคับบัญชามีส่วนช่วยให้การ ปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ	28 (15.91)	97 (55.11)	45 (25.57)	6 (3.41)	0	3.84	0.72	มาก
รวม						3.90	0.59	มาก

ตารางที่ 35 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน
ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกรายข้อ

ปัจจัยคำจูน ด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	60 (34.09)	95 (53.98)	20 (11.36)	0	1 (0.57)	4.21	0.68	มาก
2. เพื่อนร่วมงานในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคนไว้วางใจซึ่งกันและกัน	57 (32.38)	90 (51.14)	27 (15.34)	2 (1.14)	0	4.15	0.71	มาก
3. บรรยากาศในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเต็มไปด้วยความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	53 (30.11)	92 (52.27)	27 (15.34)	4 (2.27)	0	4.10	0.73	มาก
4. ความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน	57 (32.38)	96 (54.55)	21 (11.93)	1 (0.57)	1 (0.57)	4.18	0.69	มาก
5. การสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา	56 (31.82)	92 (52.27)	28 (15.91)	0	0	4.16	0.67	มาก
รวม						4.15	0.61	มาก

ตารางที่ 36 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน
ด้านสภาพการทำงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายข้อ

ปัจจัยคำจูน ด้านสภาพการทำงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ศูนย์สุขภาพชุมชนได้รับการสนับสนุนยานพาหนะในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ	28 (15.91)	58 (32.96)	31 (17.61)	33 (18.75)	26 (14.77)	3.16	1.31	ปานกลาง
2. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนมีเพียงพอ	10 (5.68)	59 (33.52)	78 (44.32)	24 (13.64)	5 (2.84)	3.26	0.86	ปานกลาง
3. ผู้บังคับบัญชา เอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นอย่างดี	17 (9.66)	83 (47.16)	68 (38.64)	4 (2.27)	4 (2.27)	3.60	0.78	มาก
4. จำนวนบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความสมดุลกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	8 (4.55)	45 (25.56)	62 (35.23)	34 (19.32)	27 (15.34)	2.85	1.10	ปานกลาง
5. ศูนย์สุขภาพชุมชนได้จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวก ในการทำงานอย่างเพียงพอ	5 (2.84)	73 (41.48)	73 (41.48)	22 (12.50)	3 (1.70)	3.31	0.79	ปานกลาง
รวม						3.23	0.74	ปานกลาง

ตารางที่ 37 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
การเงินเดือน/ค่าตอบแทนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้าน การเงินเดือน/ค่าตอบแทน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การ แปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทน ต่างๆเหมาะสมกับภาระงานที่ ทำปฏิบัติ	8 (4.55)	69 (39.20)	75 (42.61)	18 (10.23)	6 (3.41)	3.31	0.84	ปานกลาง
2. การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติ งานนอกเวลาใน ศูนย์สุขภาพ ชุมชน มีความเหมาะสม	9 (5.11)	87 (49.43)	64 (36.37)	14 (7.95)	2 (1.14)	3.49	0.76	ปานกลาง
3. การได้รับการพิจารณาความดี ความชอบเหมาะสมกับความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานในฐานะ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	9 (5.11)	62 (35.23)	78 (44.32)	18 (10.23)	9 (5.11)	3.25	0.89	ปานกลาง
4. รายได้จากการปฏิบัติงาน ในศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้ ครอบครัว มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ สุขสบายขึ้น	8 (4.55)	50 (28.40)	99 (56.25)	17 (9.66)	2 (1.14)	3.26	0.73	ปานกลาง
5. การได้รับอนุญาตให้ลาหรือหยุด พักผ่อนตามสิทธิและเหตุผล ความจำเป็น อย่างเหมาะสม	40 (22.73)	93 (52.84)	39 (22.16)	4 (2.27)	0	3.96	0.73	มาก
รวม						3.45	0.54	ปานกลาง

ตารางที่ 38 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน
ด้านความมั่นคงในการทำงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกรายข้อ

ปัจจัยคำจูน ด้านความมั่นคงในการทำงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่ การทำงานที่กำลังปฏิบัติ	54 (30.68)	99 (56.25)	21 (11.93)	2 (1.14)	0	4.16	0.66	มาก
2. การปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ ก่อให้เกิดรายได้ที่มั่นคง	38 (21.59)	94 (53.41)	39 (22.16)	5 (2.84)	0	3.94	0.74	มาก
3. การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้มีโอกาสประสบผลสำเร็จ ในหน้าที่การงาน	26 (14.78)	102 (58.95)	44 (25.00)	3 (1.70)	1 (0.57)	3.85	0.70	มาก
4. การปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ปัจจุบัน ทำให้มี เกียรติยศและชื่อเสียง	35 (19.89)	105 (59.66)	31 (17.61)	5 (2.84)	0	3.97	0.70	มาก
5. การปฏิบัติงานในตำแหน่ง หน้าที่ช่วยให้ศูนย์สุขภาพ ชุมชนแห่งนี้เป็นที่เชื่อถือ ศรัทธาของประชาชน	44 (25.00)	103 (58.52)	28 (15.91)	1 (0.57)	0	4.08	0.65	มาก
รวม						3.99	0.56	มาก

ตารางที่ 39 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยคำจูน
ด้านสถานภาพในการทำงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกรายข้อ

ปัจจัยคำจูน ด้านสถานภาพในการทำงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงจูงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงาน ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพ ชุมชน	60 (34.09)	84 (47.72)	30 (17.05)	1 (0.57)	1 (0.57)	4.14	0.75	มาก
2. ตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าศูนย์ สุขภาพชุมชนมีความก้าวหน้า เทียบเท่ากับวิชาชีพอื่นๆ	10 (5.68)	47 (26.70)	66 (37.50)	34 (19.32)	19 (10.80)	2.97	1.06	ปานกลาง
3. หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ได้รับ การยอมรับจากประชาชนใน ชุมชน	44 (25.00)	97 (55.11)	28 (15.91)	2 (1.14)	5 (2.84)	3.98	0.84	มาก
4. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพ ชุมชนช่วยให้มีโอกาสดำเนิน กิจการกับประชาชน	96 (54.55)	69 (39.20)	11 (6.25)	0	0	4.48	0.61	มาก
5. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพ ชุมชน ทำให้มีเกียรติและ ศักดิ์ศรีในสังคม	68 (38.64)	76 (43.18)	31 (17.61)	1 (0.57)	0	4.20	0.74	มาก
รวม						3.95	0.52	มาก

ตารางที่ 40 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับปัจจัยด้าน
ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกรายข้อ

ปัจจัยด้าน ด้านชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	จำนวน ร้อยละ ระดับแรงใจ					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่กระทบต่อความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว	17 (9.66)	79 (44.89)	58 (32.95)	16 (9.09)	6 (3.41)	3.48	0.91	ปานกลาง
2. การปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้เป็นที่ยอมรับนับถือของประชาชนในพื้นที่	58 (32.95)	98 (55.68)	19 (10.80)	1 (0.57)	0	4.21	0.64	มาก
3. การปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่ทำให้เวลาเป็นส่วนตัวของท่านลดลง	16 (9.09)	64 (36.36)	64 (36.36)	26 (14.78)	6 (3.41)	3.33	0.95	ปานกลาง
4. ถึงแม้งานในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีมาก แต่ก็มีความสุขในชีวิตส่วนตัว	32 (18.18)	80 (45.46)	49 (27.84)	12 (6.82)	3 (1.70)	3.72	0.90	มาก
5. ครอบคลุมสนับสนุนให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่เพื่อพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน	41 (23.30)	90 (51.13)	36 (20.45)	8 (4.55)	1 (0.57)	3.92	0.81	มาก
รวม						3.73	0.63	มาก

ตารางที่ 41 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายด้าน

การปฏิบัติงาน	จำนวน ร้อยละ ระดับการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การสร้างทีมสุขภาพให้การบริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ	33 (18.75)	114 (64.77)	28 (15.91)	1 (0.57)	0	3.97	0.57	มาก
2. การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	39 (22.16)	115 (65.34)	19 (10.80)	3 (1.70)	0	4.06	0.57	มาก
3. การวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	32 (18.18)	113 (64.20)	30 (17.05)	1 (0.57)	0	3.98	0.58	มาก
4. การพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ	34 (19.32)	106 (60.22)	35 (17.05)	1 (0.57)	0	4.00	0.56	มาก
5. การมีแผนพัฒนาติดตามและประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ	27 (15.34)	116 (65.91)	32 (18.18)	1 (0.57)	0	3.95	0.55	มาก
รวม						3.99	0.48	มาก

ตารางที่ 42 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน
ด้านการสร้างทีมสุขภาพให้การบริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพ
ชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายข้อ

การปฏิบัติงาน ด้านการสร้างทีมสุขภาพให้การ บริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ	จำนวน ร้อยละ ระดับการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การจัดให้มีรูปแบบบริการที่ ต่อเนื่องเป็นทีมประจำของ ทีมสุขภาพ	20 (11.36)	108 (61.37)	43 (24.43)	3 (1.70)	2 (1.14)	3.80	0.70	มาก
2. การจัดเจ้าหน้าที่ ในศูนย์สุขภาพ ชุมชนให้รับผิดชอบประชากร อย่างเหมาะสม	26 (14.77)	110 (62.50)	32 (18.18)	7 (3.98)	1 (0.57)	3.87	0.72	มาก
3. การมีบทบาทสำคัญในการ ประสานความร่วมมือจากทีม สุขภาพประจำศูนย์สุขภาพชุมชน	37 (21.02)	115 (65.34)	23 (13.07)	0	1 (0.57)	4.06	0.62	มาก
4. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ได้ จัดให้มีการประชุมปรึกษาหารือ เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเสมอ	38 (21.59)	104 (59.09)	31 (17.61)	2 (1.14)	1 (0.57)	4.00	0.70	มาก
5. การแก้ไขปัญหาในพื้นที่ รับผิดชอบของศูนย์สุขภาพ ชุมชนได้เน้นเรื่องการทำงาน เป็นทีม	49 (27.84)	106 (60.23)	20 (11.36)	0	1 (0.57)	4.15	0.65	มาก
รวม						3.97	0.57	มาก

ตารางที่ 43 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน
การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
จำแนกรายข้อ

การปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	จำนวน ร้อยละ ระดับการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ใน ศูนย์สุขภาพชุมชนเพื่อให้ทีม สุขภาพได้รับการพัฒนาอย่าง ต่อเนื่อง	39 (22.16)	99 (56.25)	33 (18.75)	3 (1.70)	2 (1.14)	3.97	0.76	มาก
2. การสนใจและช่วยให้ทีมสุขภาพ สามารถพัฒนาตนเองและใช้ ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการ ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน	39 (22.16)	103 (58.52)	32 (18.18)	1 (0.57)	1 (0.57)	4.01	0.69	มาก
3. การสนับสนุนให้บุคลากรใน ศูนย์สุขภาพชุมชน ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และ ทักษะในการปฏิบัติงานทุกคน	46 (26.14)	111 (63.07)	16 (9.09)	3 (1.70)	0	4.14	0.63	มาก
4. มีการพัฒนาความรู้และทักษะ ของตนเองอยู่ตลอดเวลา	36 (20.45)	110 (62.50)	30 (17.05)	0	0	4.03	0.61	มาก
5. การสนับสนุน ส่งเสริมให้ บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้ลาศึกษาต่อในสายงานด้าน สาธารณสุข	55 (31.25)	100 (56.81)	17 (9.66)	2 (1.11)	2 (1.14)	4.16	0.73	มาก
รวม						4.06	0.57	มาก

ตารางที่ 44 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานด้านการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายข้อ

การปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์	จำนวน ร้อยละ ระดับการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. ความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการวางแผนงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ในศูนย์สุขภาพชุมชน	31 (17.61)	102 (57.96)	40 (22.73)	3 (1.70)	0	3.91	0.68	มาก
2. การจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมสร้างสุขภาพในรูปแบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์	33 (18.76)	108 (61.36)	32 (18.18)	3 (1.70)	0	3.97	0.66	มาก
3. การมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของศูนย์สุขภาพชุมชน	42 (23.86)	110 (62.50)	22 (12.50)	2 (1.14)	0	4.09	0.63	มาก
4. การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นประจำทุกปี	43 (24.43)	106 (60.23)	25 (14.20)	2 (1.14)	0	4.08	0.65	มาก
5. การปฏิบัติงานตามแผน และมี การรายงานผลสัมฤทธิ์ (ผลผลิตและผลลัพธ์) ทุกกิจกรรม	33 (18.75)	92 (52.27)	46 (26.14)	5 (2.84)	0	3.87	0.74	มาก
รวม						3.98	0.58	มาก

ตารางที่ 45 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การปฏิบัติงาน
ด้านการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายข้อ

การปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนแบบมุ่งเน้น ผลสัมฤทธิ์	จำนวน ร้อยละ ระดับการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	การ แปล ผล
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด			
1. การจัดให้มีระบบการบริหารงาน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า	47 (26.70)	99 (56.25)	29 (16.48)	1 (0.57)	0	4.09	0.67	มาก
2. การจัดให้มีระบบการจ่ายค่า ตอบแทน เป็นไปตามแผน แบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และผลที่ เกิดขึ้นจากแผนงานนั้น	29 (16.48)	102 (57.95)	41 (23.30)	1 (0.57)	3 (1.70)	3.87	0.74	มาก
3. การจัดให้มีระบบการบริหารงานที่ แสดงต้นทุนบริการที่แท้จริงของ การบริการแต่ละประเภท	27 (15.34)	83 (47.16)	57 (32.39)	6 (3.41)	3 (1.70)	3.71	0.82	มาก
4. การจัดให้มีระบบบริหารงานที่ คำนึงถึงกิจกรรม การให้บริการ	33 (18.76)	109 (61.93)	31 (17.61)	3 (1.70)	0	3.98	0.65	มาก
5. การจัดระบบการให้บริการ ครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน (ส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟู)	78 (44.32)	87 (49.43)	11 (6.25)	0	0	4.38	0.60	มาก
รวม						4.00	0.56	มาก

ตารางที่ 46 จำนวน ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและการแปลผลเกี่ยวกับ การปฏิบัติงานด้านการมีแผนพัฒนาติดตามและประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จำแนกรายข้อ

การปฏิบัติงาน ด้านการมีแผนพัฒนาติดตาม ประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณ และคุณภาพ	จำนวน ร้อยละ ระดับการปฏิบัติงาน					$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด			
1. การจัดทำแผนติดตามประเมินผลงาน/กิจกรรมเชิงรุกในชุมชน	40 (22.73)	101 (57.39)	32 (18.18)	3 (1.70)	0	4.01	0.69	มาก
2. การติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการทุก ๆ โครงการ	32 (18.18)	97 (55.11)	42 (23.87)	5 (2.84)	0	3.89	0.72	มาก
3. การวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนางานให้เหมาะสมและตรงกับความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง	28 (15.91)	112 (63.64)	34 (19.31)	2 (1.14)	0	3.94	0.63	มาก
4. การสรุปผลงานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี	33 (18.75)	101 (57.39)	40 (22.72)	2 (1.14)	0	3.94	0.67	มาก
5. การนำผลการปฏิบัติงานไปวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น	35 (19.88)	107 (60.80)	33 (18.75)	1 (0.57)	0	4.00	0.64	มาก
รวม						3.95	0.55	มาก

ภาคผนวก ง
สรุปผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

สรุปผลการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก กลุ่มเป้าหมาย 12 ตัวอย่าง คือ สาธารณสุขอำเภอ นักวิชาการสาธารณสุขระดับอำเภอ และหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน กลุ่มละ 4 คน รวม 12 คน มีรายละเอียดดังต่อไปนี้

องค์ประกอบในการปฏิบัติงานของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนให้มีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

แรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่จะทำให้การปฏิบัติงานของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน มีประสิทธิภาพ มีดังนี้

1.1 การให้เกียรติ การยกย่องเชิดชู ความชื่นชมในผลงานที่รับผิดชอบ การให้ความสำคัญกับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

1.2 การส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมและความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน ไม่ยึดติดรูปแบบการปฏิบัติงานแบบเดิมมากเกินไป กระตุ้นให้เกิดการคิดนอกกรอบเพื่อหาแนวทางในการพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพต่อไป

1.3 การยอมรับและเชื่อมั่น การมอบหมายงานให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การให้อิสระทางความคิด ไม่ยึดติดกฎเกณฑ์มากเกินไป

1.4 การที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีความรับผิดชอบสูง จะทำให้เป็นที่ยอมรับจากทุกคน การมอบหมายงานให้ได้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่ การให้อำนาจการตัดสินใจอย่างเพียงพอในการปฏิบัติงาน

1.5 การยอมรับในความสามารถ ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ การได้รับรางวัล สิ่งตอบแทน เช่น การพิจารณาความดี ความชอบ

1.6 การปฏิบัติงานของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ควรยึดนโยบายของกระทรวง เขต จังหวัด เป็นหลัก และสามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบันและนำไปใช้ได้จริง และเปิดโอกาสให้ บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน

1.7 การให้ความสำคัญ การสนับสนุนการปฏิบัติงาน การให้คำแนะนำ คำปรึกษา และการมอบหมายงานให้แสดงความสามารถอย่างเต็มที่

1.8 การให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงาน ความเห็นอกเห็นใจและช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน

1.9 การเอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชา การจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงานอย่างเพียงพอ ส่วนปัญหาและอุปสรรคคือจำนวนบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสอดคล้องกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ

1.10 การจัดสวัสดิการหรือค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรม ส่วนปัญหาอุปสรรค คือการได้รับพิจารณาความดีความชอบยังไม่เหมาะสมกับความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน

1.11 ความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน การได้รับเกียรติยศและชื่อเสียงในชุมชน หน่วยงานเป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน

1.12 การมีโอกาสดำเนินงานใกล้ชิดประชาชน การมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ

คุณภาพด้านการบริหารจัดการ เป็นการมุ่งเน้นที่จะจัดการระบบการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อตอบสนองและรองรับการจัดบริการประชาชนให้เกิดผลดีทั้งต่อองค์กรประชาชนและผู้รับบริการ โดยมุ่งพัฒนาระบบงานบุคลากร พัฒนากุศลกร การจัดทำแผนงานให้สอดคล้องกับแนวนโยบายหลัก ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ด้านการสร้างทีมสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ

การที่จะทำให้การปฏิบัติงานของทีมสุขภาพประสบผลสำเร็จ คือ การสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของทีมสุขภาพอย่างเพียงพอ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง

2.2 ด้านการพัฒนากุศลกรอย่างต่อเนื่อง

ศูนย์สุขภาพชุมชนควรมีการจัดทำแผนการพัฒนากุศลกร โดยการจัดบุคลากรเข้าอบรมให้ตรงความต้องการกับงานที่ปฏิบัติ สนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมในการจัดรวมมด้านต่างๆ โดยคณะกรรมการบริหารงบประมาณระดับอำเภอเข้ามามีบทบาทในการส่งเสริมการอบรมและการศึกษาต่อในสาขาวิชาชีพที่ขาดแคลน

2.3 ด้านการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ศูนย์สุขภาพชุมชนควรวางรูปแบบในการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยการจัดอบรมบุคลากรทุกคนให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์อย่างถูกต้อง และหลังจากนั้น จึงดำเนินการจัดเวทีประชุมวางแผนร่วมกันในระดับอำเภอโดยมีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอและโรงพยาบาลชุมชนร่วมสนับสนุนและกำกับดูแลกระบวนการวางแผนฯ และติดตามประเมินผลต่อไป

2.4 ด้านการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

การปฏิบัติงานด้านการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพต้องจัดจ้ดระบบการให้บริการครอบคลุมงานทั้งเชิงรับและเชิงรุกในชุมชนให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด ระบบบริหารงานที่คำนึงถึงความคุ้มค่า มีกิจกรรมการให้บริการที่คำนึงถึงต้นทุนบริการที่เหมาะสมจำนวน 4 กิจกรรม (ส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูสมรรถภาพ)

2.5 ด้านการมีแผนพัฒนาติดตามและประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ควรจัดให้มีแผนพัฒนาติดตามและประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ทั้งในระดับอำเภอ ตำบล และมีแผนออกติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม อย่างต่อเนื่อง อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อประเมินผลในกลางปีและปลายปีงบประมาณ เพื่อให้บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนนำข้อมูลที่เป็นผลงานของศูนย์สุขภาพชุมชนที่ตนเองรับผิดชอบ มาทบทวน ตรวจสอบ วิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนางานนั้นๆ ให้เหมาะสมและตรงต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง โดยกำหนดช่วงเวลาการประเมินผลที่เหมาะสมของแต่ละงาน และนำผลการประเมินไปพัฒนากระบวนการบริการสุขภาพคือ กระบวนการมาตรฐานการจัดบริการของศูนย์สุขภาพชุมชนให้เกิดอย่างต่อเนื่อง

ส่วนที่ 3 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

ตารางที่ 47 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
จังหวัดขอนแก่น จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. แรงจูงใจ 1.1 การมอบหมายงานที่รับผิดชอบภาระงานเยอะมาก สวัสดิการค่าตอบแทนต่าง ๆ ยังไม่สมดุลกับปริมาณงาน ทำให้ผู้ปฏิบัติงานเกิดความเบื่อหน่ายและเหนื่อยล้าจากการทำงาน 1.2 หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน มีบทบาทค่อนข้างน้อยในการพิจารณาความดีความชอบ	1.ควรมีการมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบให้เหมาะสมและบุคลากรแต่ละคนสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างสะดวกรวดเร็ว 2.ควรมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรในแต่ละสหวิชาชีพให้เหมาะสมกับภาระงานและหน้าที่รับผิดชอบ ไม่ควรให้มีความเหลื่อมล้ำทางวิชาชีพมากเกินไป 1.ควรให้การยอมรับในความสามารถและบทบาทในการตัดสินใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในการพิจารณาความดี ความชอบแก่บุคลากรในหน่วยงาน
1.3 ทีมสุขภาพบางสาขาวิชาชีพยังขาดความร่วมมือในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมยังไม่เต็มรูปแบบ บทบาทหน้าที่หรือภาระงานของบุคลากรแต่ละยังไม่เอื้อต่อการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างกันเท่าที่ควร	1.หน่วยงานระดับอำเภอควรจัดตั้งคณะกรรมการเฉพาะกิจ ในการช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างความร่วมมือในการปฏิบัติงานของทีมสุขภาพให้มีโอกาสได้ทำงานร่วมกัน โดยเฉพาะงานที่มีวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายเดียวกัน ถ้าต่างคนต่างทำก็จะขาดความร่วมมือและเป็นการทำงานที่ซ้ำซ้อน

ตารางที่ 47 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1.4 จำนวนบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสมดุลกับปริมาณงานที่ได้รับผิดชอบ	1.ควรเร่งผลิตและพัฒนาบุคลากรระดับผู้ปฏิบัติ ให้ครบตามกรอบของศูนย์สุขภาพชุมชน 2.ควรรวมงานหรือกิจกรรมที่มีความซ้ำซ้อนเข้าด้วยกันโดยบูรณาการกิจกรรมสุขภาพให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด 3.หน่วยงานระดับอำเภอหรือจังหวัด ควรพัฒนาระบบรายงานและระบบข้อมูลข่าวสารให้สามารถขอข้อมูลในรายงานฉบับเดียวกันได้ เนื่องจากฟอร์มรายงานในปัจจุบันมีมากเกินไป ทำให้บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนต้องใช้เวลาค่อนข้างมากในการจัดทำและจัดส่งรายงานแต่ละฉบับ
1.5 ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนไม่มีความก้าวหน้าเท่ากับวิชาชีพอื่น เช่น พยาบาลวิชาชีพ นักวิชาการสาธารณสุข เป็นต้น	1.หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนควรเร่งพัฒนาศักยภาพตนเองทั้งด้านความรู้ ทักษะและการปฏิบัติงาน โดยการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เพื่อเป็นการสร้างโอกาสความก้าวหน้าในวิชาชีพของตน ตลอดจนส่งเสริมให้องค์การเกิดความเข้มแข็ง ต่อไป 2.หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนควรช่วยกันผลักดันให้เกิดสภาวิชาชีพของตนเอง เพื่อสร้างอำนาจต่อรอง ในระดับกระทรวงในเรื่องความก้าวหน้าในตำแหน่ง

ตารางที่ 47 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2. การปฏิบัติงาน 2.1 ทีมสุขภาพยังไม่มีความเข้มแข็งและขาดการประสานความร่วมมือในทุกสาขาวิชาชีพ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนขาดอำนาจการบริหารอย่างเต็มรูปแบบในทีมสุขภาพ เช่น วิชาชีพ แพทย์ ทันตแพทย์ เภสัชกร อำนาจบริหารอยู่ที่ผู้อำนวยการโรงพยาบาล 2.2 ศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่มีจำนวนบุคลากรน้อยบางครั้งก็ไม่สามารถเข้ารับการอบรมตามที่จังหวัดหรืออำเภอจัดได้ เนื่องจากจะไม่มีบุคลากรให้บริการประชาชนที่ศูนย์สุขภาพชุมชน และศูนย์สุขภาพชุมชนบางแห่งการขาดงบประมาณในเดินทางไปเข้ารับการอบรมเนื่องจากเงินบำรุงมีจำกัด	1.ควรสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานของทีมสุขภาพอย่างเพียงพอ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานอย่างต่อเนื่อง และมีการประชุมอย่างน้อยเดือนละ 1 ครั้ง 2.ควรจัดบุคลากรลงปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนให้ครบตามกรอบ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง พยาบาลวิชาชีพ ต้องมีครบทุกแห่ง 1.CUP ควรจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรให้เพียงพอกับความต้องการและสสจ. ควรส่งเสริมการศึกษาต่อในภาคพิเศษมากกว่า การลาศึกษาต่อภาคปกติ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาการขาดแคลนบุคลากร 2.ควรมีการจัดอบรมพัฒนามูลากรให้หลากหลาย ตรงกับความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน
2.3 บุคลากรใน ศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่ไม่ มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ อย่างถูกต้อง	1.ควรจัดอบรมบุคลากรทุกคนให้มีความรู้ความเข้าใจในกระบวนการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ อย่างถูกต้อง และหลังจากนั้น จึงดำเนินการจัดเวทีประชุมวางแผนร่วมกันในระดับอำเภอ โดยมีสำนักงานสาธารณสุขอำเภอ และโรงพยาบาลชุมชนร่วมสนับสนุนและกำกับดูแลกระบวนการวางแผนฯ และติดตามประเมินผล

ตารางที่ 47 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
จังหวัดขอนแก่น จากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก(ต่อ)

ปัญหาอุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
2.4 หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนและบุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดความรู้ความเข้าใจในเรื่อง การจัดให้มีระบบการบริหารงานที่แสดงต้นทุนบริการที่แท้จริงของการบริการแต่ละประเภท 2.5 ภาระหน้าที่ประจำของบุคลากรแต่ละคนมีมากพ่วงกับจำนวนบุคลากรมีน้อยจนไม่สามารถออกติดตามประเมินผลงานได้ตามแผนที่วางไว้	1.จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการพัฒนา มาตรฐานบริหารจัดการให้กับหัวหน้าศูนย์ สุขภาพชุมชนและบุคลากรให้มีความเข้าใจและ ปฏิบัติงานตามระบบที่วางไว้ร่วมกัน 2. CUP ควรสนับสนุนปัจจัยด้านบริหารได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์และวิธีการบริหารจัดการ ให้เพียงพอและเหมาะสมกับภาระงาน 1.ควร จัด ให้มี แผน พัฒนา ติดตาม และ ประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ ทั้งใน ระดับอำเภอ ตำบล และมีแผนออกติดตาม ประเมินผลโครงการ/กิจกรรม อย่างต่อเนื่อง อย่าง น้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อประเมินผลในกลางปีและ ปลายปีงบประมาณ 2.การจัดทำแผนติดตามและประเมินผลงาน ต้องทำร่วมกันทั้งผู้ปฏิบัติงานและผู้ที่จะออก ติดตามประเมิน ทั้งนี้เพื่อความชัดเจนและความ เข้าใจตรงกัน 3.แผนติดตามประเมินผลงานต้องคำนึงถึงวัน เวลา และสถานที่ในการออกติดตามประเมินฯที่ เหมาะสม

ภาคผนวก จ

ตัวอย่างแบบสอบถามและแบบสัมภาษณ์

รหัส ID [][]

แบบสอบถามการวิจัย เรื่อง
แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิ
ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิ ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น” โดย นายอดิเรก ศรีศาสนดิษฐ์ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต วิชาเอก การบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน ได้แก่

- | | |
|---|--------------|
| ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล | จำนวน 8 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (PCU) | จำนวน 65 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน | จำนวน 25 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับ ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน | จำนวน 5 ข้อ |

ขอความกรุณาผู้ตอบแบบสอบถาม ได้กรุณาตอบคำถามให้ตรงความคิดเห็นของท่าน และตรงความเป็นจริงมากที่สุด คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ โดยผู้วิจัยจะถือว่าคำตอบที่ได้เป็นความลับ และจะนำมาใช้เฉพาะในการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

หมายเหตุ ศูนย์สุขภาพชุมชน หมายถึง ศูนย์สุขภาพชุมชนหลัก และศูนย์สุขภาพชุมชนเครือข่าย (หรือสถานีนอมนายทุกแห่ง) ในสังกัด สสอ./สสท. ในจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยจึงขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้
 นายอดิเรก ศรีศาสนดิษฐ์
 ผู้วิจัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง [] หน้าข้อความหรือเติมข้อความ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความเป็นจริงสำหรับตัวท่าน มากที่สุด

	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ [] 1 ชาย [] 2 หญิง	Sex []
2. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี (นับเป็นอายุเต็มปี)	Age [][]
3. สถานภาพสมรสของท่าน [] 1 โสด [] 2 คู่ [] 3 หม้าย/หย่า/แยก	Status []
4. ระดับการศึกษาสูงสุด [] 1 ต่ำกว่าปริญญาตรี [] 2 ปริญญาตรีหรือสูงกว่า	Edu []
5. ท่านรับราชการมาเป็นเวลา.....ปี (นับรวมทุกสังกัด)	Time [][]
6. รายได้ต่อเดือน(รวมเงินได้จากการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ทุกประเภท) เป็นเงิน.....บาท/เดือน	Inc []
7. ท่านปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นเวลาปี	Tpcu [][]
8. ในรอบปีที่ผ่านมาท่านได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ มาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน หรือไม่ [] 1 ไม่ได้รับการฝึกอบรม [] 2 เคยได้รับการฝึกอบรม (โปรดระบุ.....)	Train []

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรง

กับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นมาก
 3 หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นน้อย
 1 หมายถึง ท่านมีระดับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
<u>ปัจจัยจูงใจ</u>						
ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)						
1. เจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชน มีความชื่นชมในผลงานที่ท่านรับผิดชอบ						Ach1[]
2. ท่านมีความพึงพอใจกับผลการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน						Ach2[]
3. ผลการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านที่ผ่านมา ประสบความสำเร็จเป็นที่น่าพอใจ						Ach3[]
4. งานที่ท่านปฏิบัติทุกงาน มีความสำคัญต่อความสำเร็จของหน่วยงานของท่าน						Ach4[]
5. ท่านรู้สึกภูมิใจกับความสำเร็จในการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน						Ach5[]
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself)						
1. งานที่ท่านปฏิบัติในศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นงานที่ทำหาความรู้ ความสามารถ						WI 1[]
2. งานที่ท่านรับผิดชอบในศูนย์สุขภาพชุมชน เปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน						WI 2[]
3. งานที่ท่านรับผิดชอบในศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นงานที่ต้องใช้ความรับผิดชอบสูง						WI 3[]
4. งานที่ท่านรับผิดชอบในศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นงานที่ต้องใช้ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกัน						WI 4[]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ต่อ)

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ลักษณะของงานที่ปฏิบัติ (Work itself) (ต่อ) 5. งานในศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นงานที่ค่อนข้างมีอิสระในการคิด พัฒนางานในความรับผิดชอบได้อย่างเต็มที่						WI 5[]
การได้รับการยอมรับนับถือ (Recognition) 1. ท่านได้รับความไว้วางใจและได้รับมอบหมายความรับผิดชอบ ในการปฏิบัติจาก เพื่อนร่วมงาน						Rec1[]
2. บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนยอมรับและสนับสนุนความ คิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของท่านเป็นอย่างดี						Rec2[]
3. บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน เห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความ สามารถในการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้า ศูนย์สุขภาพชุมชน						Rec3[]
4. เพื่อนร่วมงานและบุคลากรรอบข้างของท่าน มักมาปรึกษา หารือเกี่ยวกับการปฏิบัติงานจากท่านเสมอ						Rec4[]
5. ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากผู้มารับบริการในศูนย์สุขภาพ ชุมชน ของท่าน เป็นอย่างดี						Rec5[]
ความรับผิดชอบ (Responsibility) 1. ความรับผิดชอบของท่านในศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้ท่านเป็น ที่ยอมรับ ของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน						Res1[]
2. ท่านมีความสามารถในการปฏิบัติงานตามหน้าที่รับผิดชอบ ในศูนย์สุขภาพชุมชน ให้ประสบความสำเร็จได้						Res2[]
3. ท่านมีโอกาสดำเนินการงานสำคัญๆ ในศูนย์สุขภาพชุมชน						Res3[]
4. ท่านรับผิดชอบกับผลการปฏิบัติงานของ ศูนย์สุขภาพชุมชน ที่ เกิดขึ้น ทั้งด้านบวกและด้านลบ						Res4[]
5. ท่านมีอำนาจหน้าที่เพียงพอในการปฏิบัติงานตามหน้าที่ รับผิดชอบใน ศูนย์สุขภาพชุมชน ให้ประสบความสำเร็จได้						Res5[]
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) 1. ท่านต้องการศึกษาต่อในระดับสูงขึ้น เพื่อความก้าวหน้าใน ตำแหน่งหน้าที่						Adv1[]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ต่อ)

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement) (ต่อ)						Adv2[]
2. งานในหน้าที่รับผิดชอบใน ศูนย์สุขภาพชุมชน ช่วยเพิ่มพูน ความรู้ ความสามารถ และประสบการณ์ของท่านให้สูงขึ้น						
3. ผู้บังคับบัญชาส่งเสริมให้ท่านมีความก้าวหน้าในตำแหน่ง หน้าที่ราชการ						Adv3[]
4. ท่านได้รับโอกาสในการเข้าประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเพิ่ม ศักยภาพในการปฏิบัติงานเสมอ						Adv4[]
5. งานที่ท่านรับผิดชอบอยู่ในปัจจุบัน ส่งเสริมให้ท่านมีความ ก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่ราชการ						Adv5[]
ปัจจัยค้ำจุน						
นโยบายและการบริหารงาน (Policy and Administration)						
1. ท่านได้รับการชี้แจงนโยบาย และแนวทางการปฏิบัติงานของ ศูนย์สุขภาพชุมชน จากผู้บังคับบัญชาอย่างชัดเจน						P1 []
2. นโยบายการดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน สามารถ นำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง						P2 []
3. นโยบาย ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน มีความยืดหยุ่นสามารถ ปรับเปลี่ยน เพื่อให้เกิดความเหมาะสมกับสถานการณ์ปัจจุบัน						P3 []
4. การบริหารงานในหน่วยงานของท่านมีแนวทางปฏิบัติไปใน ทิศทางเดียวกัน						P4 []
5. ท่านได้รับแต่งตั้งเป็นคณะกรรมการบริหารระดับอำเภอ เกี่ยวกับการดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชน						P5 []
การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)						
1. ผู้บังคับบัญชา*ให้ความสำคัญและสนับสนุนการปฏิบัติงาน ของท่านในศูนย์สุขภาพชุมชน						Sup1[]
2. ผู้บังคับบัญชาให้คำแนะนำ คำปรึกษา ในการทำงานของท่าน ในศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นอย่างดี						Sup2[]

หมายเหตุ*ในหัวข้อ การปกครองบังคับบัญชา ความหมายของผู้บังคับบัญชา หมายถึง สสอ./ นายแพทย์ สสจ.

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ต่อ)

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical) (ต่อ)						
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านปกครองผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความมีเหตุผล						Sup3[]
4. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ						Sup4[]
5. ผู้บังคับบัญชาของท่าน มีส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานของท่านประสบความสำเร็จ						Sup5[]
ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal relation)						
1. บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน ทุกคนให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						Re1[]
2. เพื่อนร่วมงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ของท่านทุกคนไว้วางใจซึ่งกันและกัน						Re2[]
3. บรรยากาศในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ของท่าน เต็มไปด้วยความเข้าใจ ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน						Re3[]
4. ท่านมีความสุขที่ได้ปฏิบัติงานร่วมกับทีมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน						Re4[]
5. ท่านสามารถปรึกษาหารือกับเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชาได้ตลอดเวลา						Re5[]
สภาพการทำงาน (Work condition)						
1. ศูนย์สุขภาพชุมชนได้รับการสนับสนุนยานพาหนะในการปฏิบัติงาน อย่างเพียงพอ						WC1[]
2. วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ ในการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนมีเพียงพอ						WC2[]
3. ผู้บังคับบัญชาของท่าน เอาใจใส่ต่อสภาพการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นอย่างดี						WC3[]
4. จำนวนบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน มีความสมดุลกับปริมาณงานที่ได้รับมอบ						WC4[]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ต่อ)

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
สภาพการทำงาน (Work condition) (ต่อ) 5. ศูนย์สุขภาพชุมชน ของท่าน จัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกใน การทำงานอย่างเพียงพอ						WC5[]
เงินเดือน /ค่าตอบแทน (Salary and benefits) 1. ท่านได้รับเงินเดือน/ค่าตอบแทนต่างๆเหมาะสมกับภาระงานที่ ท่านปฏิบัติ						Sa1[]
2. การจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานนอกเวลาใน ศูนย์สุขภาพ ชุมชนของท่าน มีความเหมาะสม						Sa2[]
3. ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเหมาะสมกับความ ทุ่มเทในการปฏิบัติงานในฐานะ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน						Sa3[]
4. รายได้จากการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้ ครอบครัวของท่าน มีชีวิตความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น						Sa4[]
5. ท่านได้รับอนุญาตให้ลาหรือหยุดพักงานตามสิทธิและเหตุผล ความจำเป็น อย่างเหมาะสม						Sa5[]
ความมั่นคงในการทำงาน (Job security) 1. ท่านมีความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน ที่ท่านกำลังปฏิบัติ						Job1[]
2. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่านก่อให้เกิดรายได้ที่ มั่นคง						Job2[]
3. การทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้ท่านมีโอกาสประสบ ผลสำเร็จในหน้าที่การงาน						Job3[]
4. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ทำให้ท่านมี เกียรติยศและชื่อเสียง						Job4[]
5. การปฏิบัติงานในตำแหน่งหน้าที่ของท่าน ช่วยให้ศูนย์สุขภาพ ชุมชน แห่งนี้เป็นที่เชื่อถือศรัทธาของประชาชน						Job5[]

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ต่อ)

ข้อความ	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
สถานภาพในการทำงาน (Work status)						
1. ท่านมีความภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน						WS1[]
2. ตำแหน่งหน้าที่ของท่าน มีความก้าวหน้าเทียบเท่ากับ วิชาชีพอื่น ๆ						WS2[]
3. วิชาชีพของท่าน ได้รับการยอมรับจากประชาชนในชุมชน						WS3[]
4. วิชาชีพของท่าน ช่วยให้ท่านมีโอกาสทำงานใกล้ชิดกับประชาชน						WS4[]
5. ตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้ท่านมีเกียรติและศักดิ์ศรีในสังคม						WS5[]
ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life)						
1. การปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่กระทบต่อความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวของท่าน						PL1[]
2. การปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้ท่านเป็นที่ ยอมรับนับถือของประชาชนในพื้นที่						PL1[]
3. การปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่ทำให้เวลาเป็นส่วนตัวของท่านลดลง						PL3[]
4. ถึงแม้งานในตำแหน่งหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน มีมาก แต่ท่านก็มีความสุขในชีวิตส่วนตัว						PL4[]
5. ครอบครัวของท่านสนับสนุนให้ท่านทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชน						PL5[]

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการ
ปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละช่องมีความหมาย ดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นมากที่สุด
 4 หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นมาก
 3 หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นปานกลาง
 2 หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นน้อย
 1 หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตรงกับข้อความนั้นน้อยที่สุด

มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การสร้างทีมสุขภาพให้การบริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ						Tm1[]
1. ท่านได้จัดให้มีรูปแบบบริการที่ต่อเนื่องเป็นทีมประจำของทีมสุขภาพ						
2. ท่านได้จัดเจ้าหน้าที่ ในศูนย์สุขภาพชุมชน ให้รับผิดชอบประชากรอย่างเหมาะสม						Tm2[]
3. ท่านมีบทบาทสำคัญในการประสานความร่วมมือจากทีมสุขภาพประจำศูนย์สุขภาพชุมชน						Tm3[]
4. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจัดให้มีการประชุม ปรึกษาหารือเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาเสมอ						Tm4[]
5. ในการแก้ไขปัญหาในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์สุขภาพชุมชน ท่านได้เน้น เรื่องการทำงานเป็นทีม						Tm5[]
การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						Pd1[]
1. ท่านจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ในศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อให้ทีมสุขภาพได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง						
2. ท่านตั้งใจและช่วยให้ทีมสุขภาพสามารถพัฒนาตนเองและใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน						Pd2[]
3. ท่านสนับสนุนให้บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มเติมความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานทุกคน						Pd3[]
4. ท่านมีการพัฒนาความรู้และทักษะของตนเองอยู่ตลอดเวลา						Pd4[]
5. ท่านสนับสนุน ส่งเสริมให้บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน ได้ลาศึกษาต่อในสายงานด้านสาธารณสุข						Pd5[]

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการ
ปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน (ต่อ)

มาตรฐานด้านการบริหารจัดการ	ระดับการปฏิบัติงาน					สำหรับ ผู้วิจัย
	5	4	3	2	1	
การวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์						Pla1[]
1. ท่านมีความรู้ความเข้าใจและมีทักษะในการวางแผนงานแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ ในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน						
2. ท่านจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรมสร้างสุขภาพในรูปแบบที่มุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์						Pla2[]
3. ท่านมีบทบาทสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจของศูนย์สุขภาพชุมชนแห่งนี้						Pla3[]
4. ท่านจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน เป็นประจำทุกปี						Pla4[]
5. ท่านและทีมสุขภาพได้ปฏิบัติงานตามแผน และมีการรายงานผลสัมฤทธิ์ (ผลผลิตและผลลัพธ์) ทุกกิจกรรม						Pla5[]
การพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ						Dev1[]
1. ท่านจัดให้มีระบบการบริหารงาน โดยคำนึงถึงความคุ้มค่า						
2. ท่านจัดให้มีระบบการจ่ายค่าตอบแทน เป็นไปตามแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์และผลที่เกิดขึ้นจากแผนงานนั้น						Dev2[]
3. ท่านจัดให้มีระบบการบริหารงานที่แสดงต้นทุนบริการที่แท้จริงของการบริการแต่ละประเภท						Dev3[]
4. ท่านได้จัดให้มีระบบบริหารงานที่คำนึงถึงกิจกรรม การให้บริการ						Dev4[]
5. ท่านจัดระบบการให้บริการครอบคลุมทั้ง 4 ด้าน (ส่งเสริม ป้องกัน รักษา และฟื้นฟูฯ)						Dev5[]
การมีแผนพัฒนาติดตามและประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ						Fo1[]
1. ท่านได้จัดทำแผนติดตามประเมินผลงาน/กิจกรรม เชิงรุก ในชุมชน						
2. ท่านมีการติดตามประเมินผล โครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการทุก ๆ โครงการ						Fo2[]
3. ท่านมีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนางาน ให้เหมาะสม และตรงกับความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง						Fo3[]
4. ท่านมีการสรุปผลงานการปฏิบัติงานเป็นประจำทุกปี						Fo4[]
5. ท่านมีการนำผลการปฏิบัติงานไปวางแผนเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น						Fo5[]

ส่วนที่ 4 สอบถามเกี่ยวกับ ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะการปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน

1. ท่านมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านการสร้างทีมสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นทีม
ประจำ ะไรบ้าง

.....
.....
ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร.....

2. ท่านมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนาบุคลากรต่อเนื่องะไรบ้าง

.....
.....
ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร

3. ท่านมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ะไรบ้าง

.....
.....
ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร.....

4. ท่านมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ
ะไรบ้าง.....

.....
.....
ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร.....

5. ท่านมีปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติงาน ด้านการมีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงาน ทั้งด้าน
ปริมาณและคุณภาพ ะไรบ้าง

.....
.....
ท่านมีข้อเสนอแนะอย่างไร.....

ผู้วิจัย ขอขอบคุณท่าน มา ณ โอกาสนี้

อดิเรก ศรีศาสนิตย์

แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วย
บริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาแรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่และการปฏิบัติงานของท่าน เพราะการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏออกมาเป็นภาพรวม แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน พัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 2 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการ
ปฐมภูมิของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

อดิเรก ศรีศาสนิตย์

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ส่วนที่ 1 แรงจูงใจในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถาม ต่อไปนี้

1.1 การที่จะทำให้การปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน มีประสิทธิภาพ ควรมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน อย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ปัญหา อุปสรรคเกี่ยวกับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของท่านมีอะไรบ้างและควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

ส่วนที่ 2 การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

คำชี้แจง โปรดตอบคำถาม ต่อไปนี้

2.1 ด้านการสร้างทีมสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นทีมประจำ

2.1.1 การที่จะทำให้การปฏิบัติงานของทีมสุขภาพ ประสบผลสำเร็จ ท่านได้จัดให้มีรูปแบบบริการที่ต่อเนื่องเป็นทีมประจำของทีมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านอย่างไร

.....

.....

.....

2.1.2 การที่จะทำให้การปฏิบัติงานของทีมสุขภาพ ประสบผลสำเร็จ ควรมีการประชุมร่วมกันอย่างน้อยเพียงใด

.....

.....

.....

2.2 ด้านการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

2.2.1 ศูนย์สุขภาพชุมชน ควรมีการจัดทำแผนในการพัฒนาบุคลากร อย่างไร

.....

.....

.....

2.2.2 ศูนย์สุขภาพชุมชน ควรมีการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงาน อย่างไร

.....

.....

.....

2.3 ด้านการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์

ศูนย์สุขภาพชุมชน ควรมีรูปแบบในการวางแผนแบบมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ของหน่วยงาน อย่างไร

.....

.....

.....

2.4 ด้านการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

ศูนย์สุขภาพชุมชน ควรพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการให้มีคุณภาพ อย่างไร

.....

.....

.....

2.5 ด้านการมีแผนพัฒนาติดตามและประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ

ศูนย์สุขภาพชุมชน ควรมีรูปแบบในการติดตามประเมินผลโครงการ/กิจกรรม ที่ได้ดำเนินการ
อย่างไร

.....

.....

.....

จบการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ภาคผนวก จ
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. นายถนัด จำกลาง | นักวิชาการสาธารณสุข 7 ว.
สาธารณสุขอำเภอชุมแพ จังหวัดขอนแก่น |
| 2. นายพิชิต แสนเสนา | นักวิชาการสาธารณสุข 7 ว.
สาธารณสุขกิ่งอำเภอคำสูง จังหวัดขอนแก่น |
| 3. นางประภัสสร เกษตรทัต | กลุ่มงานพัฒนายุทธศาสตร์
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น |