

เอกสารอ้างอิง

- เกรียงศักดิ์ เขียวยิ่ง. (2543). การจัดการและพัฒนาองค์กร. ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กศมา เหล่าเมือง.(2543). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล เขต 8. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์) สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล. กัลยา วานิชบัญชา. (2546). การวิเคราะห์สถิติ: สถิติสำหรับการบริหารและการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- คุณากร สุวรรณพันธุ์. (2550). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จรัสศรี อาจศิริ. (2552). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉลวย หนูจิตร. (2551). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการมีส่วนร่วมของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้านในการดำเนินงานตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชนด้านการให้บริการกิจกรรมในชุมชน อำเภอเมืองจัตวีร์ จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฐาณู เกษิต. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพมาตรฐานบริการและบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียง ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ณัฐพล มีพรหม. (2551). แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารงานแบบธรรมาภิบาลของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ดาวรุ่ง คอนสมจิตร. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้าง
 สุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์
 ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ตุลา มหาพสุธานนท์. (2547). หลักการจัดการหลักการบริหาร. กรุงเทพฯ: เพิ่มทรัพย์การพิมพ์.
 เทพพนม เมืองแมน, & สวิง สุวรรณ. (2540). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
 ทองหล่อ เดชไทย. (2540). หลักการบริหารงานสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาการ
 สาธารณสุขอาเซียน.
- ชนมณฑชนก เจริญสวัสดิ์. (2552). การพัฒนาคุณภาพบริการอย่างต่อเนื่องของพยาบาลวิชาชีพ
 โรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม อำเภอเมือง จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญา
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธารนา ธงชัย. (2552). แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านบริการเภสัชกรรมของเจ้าหน้าที่
 สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. รายงานการศึกษาระดับปริญญา
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). พฤติกรรมองค์การ : การศึกษาการบริหารพฤติกรรมองค์การเชิงบริหาร.
 พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิชย์.
- นิตยา เพ็ญศิริินภา. (2546). เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์การและทรัพยากรสาธารณสุข
 หน่วยที่ 1-5 : หน่วยที่ 5 เทคนิคการบริหารจัดการองค์การสาธารณสุข. นนทบุรี:
 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.
- นฤปวรรค์ พรหมมาวัย. (2553). แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพของหัวหน้าสถานี
 อนามัยจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการ
 บริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นิยม สารจันทร์. (2552). แรงจูงใจ ความรู้และการปฏิบัติงานทางระบาดวิทยาของเจ้าหน้าที่ในศูนย์
 สุขภาพชุมชน จังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2550). การบริหารโครงการสุขภาพ. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ประจักษ์ บัวผัน. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการบริหารโครงการสุขภาพ ของหัวหน้าสถานีนามัย ในเขตสาธารณสุขที่ 10.** ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรีดา เข้มชัยภูมิ. (2550). **กระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ ในการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดชัยภูมิ.** รายงานการศึกษาอิสระ ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). **จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล.** พิมพ์ครั้งที่ 2 ฉบับปรับปรุง. กรุงเทพฯ: พิมพ์ดี.
- พงษ์ศักดิ์ ราชโสภกา. (2550). **ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร.** รายงานการศึกษาอิสระสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. (2540). **พฤติกรรมองค์การและการบริหาร.** กรุงเทพฯ: โอเดียน.
- รติ บุญมาก. (2551). **แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนา คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองบัวลำภู.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณลดา กลิ่นแก้ว. (2552). **ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการ ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จังหวัดอุดรธานี.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วงษ์แสนห์ เครื่องฉาย. (2550). **แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการ ตามมาตรฐานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ในจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณพร พึ่งวร. (2551). **แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่ ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วีระวัฒน์ หมิ่นมา. (2550). **แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน**
เมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น.
 วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข
 บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). **พฤติกรรมองค์การ.** กรุงเทพฯ: ซีระฟิล์มและไซเท็กซ์.
- สุวิทย์ อุดมพาณิชย์. (2548). **หลักการบริหารสำหรับทันตแพทย์.** ขอนแก่น: ภาควิชาทันตกรรม
 คณะทันตแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักพัฒนาระบบบริการสาธารณสุข. (2547). **คู่มือพัฒนาระบบงานศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อให้ได้**
ตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำเร็จ จันทรสวรรณ, & สุวรรณ บัวทวน. (2547). **สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.**
 ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำเร็จ แหงกระโทก, & รุจิรา มังคละศิริ. (2545). **คู่มือการดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชน.**
 นครราชสีมา: โขกเจริญมาร์เก็ตติ้ง.
- _____. (2548). **แนวทางการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนสู่คุณภาพมาตรฐานบริการ.** นครราชสีมา:
 โขกเจริญมาร์เก็ตติ้ง.
- _____. (2550). **แนวทางการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนสู่คุณภาพมาตรฐานบริการ.**
 พิมพ์ครั้งที่ 4. นครราชสีมา: โขกเจริญมาร์เก็ตติ้ง.
- สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- _____. (2543). **การบริหารและพฤติกรรมองค์การ.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรุงชน.
- _____. (2546). **หลักการบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักนโยบายและแผนยุทธศาสตร์ กระทรวงสาธารณสุข. (2550). **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและ**
สังคมแห่งชาติฉบับที่ 10 (พ.ศ. 2550 – 2554). กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ. (2549). **คู่มือพัฒนาระบบงานศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อให้ได้ตาม**
มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพฯ: องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก.
- สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา. (2553). **เอกสารสรุปแผนและยุทธศาสตร์จังหวัด**
นครราชสีมา. นครราชสีมา: สำนักงาน.



- สัมพันธ์ บัณฑิตเสน. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุนทร กัณหาสุระ. (2550). **แรงจูงใจและการสนับสนุนองค์การที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของนักเทคนิคการแพทย์ในโรงพยาบาลของรัฐระดับจังหวัด เขตสาธารณสุขที่ 12.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุทัศน์ ดวงตะวงษ์. (2551). **แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและวันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอแม่จวนจัตวีร์และอำเภอโคกโพธิ์ไชย จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุรัตน์ ชงภักดี. (2550). **ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีความสัมพันธ์กับการดำเนินงานโครงการเมืองไทยแข็งแรง ของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดชัยภูมิ.** รายงานการศึกษาอิสระปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรุณ จิรวัดณ์กุล และคณะ. (2550). **ชีวิตรัตติ. พิมพ์ครั้งที่ 5.** ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- อดิเรก ศรีดาสถิต. (2551). **แรงจูงใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานด้านการบริหารจัดการในหน่วยบริการปฐมภูมิ ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อดิศักดิ์ สุมาลี. (2552). **การปฏิบัติงานตามมาตรฐานงานบริการการแพทย์แผนไทยของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในสถานอนามัย จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุมาภรณ์ ขนนไพร. (2550). **ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

Drucker, Peter F. (1993). **Managing In Turbulent times.** New York: Harper Business.

Griffin, R. W. (1999). **Management.** 6th ed. USA.: Houghton Mifflin.

- Gulick, L., & Urwick, L. (1976). **Papers On The Sciences of Administration**. New York: Insitute of Public Administrtion.
- Harold Koontz, & C. O Denell. (1978). **Essentials of management**. 2nd. New Delhi, Teta: McGraw – Hill.
- Hellriegel, D., Slocum, JW., & Woodman, R. W. (2001). **Organization Behavior**. 9th ed. Cincinnati: South-Western College Publishing.
- Henry Fayol. (1994). **General and industrial management**. London: Isac Pitman sons lte.
- Herzberg, F. et al. (1990). **The Motivation to Work**. U.S.A.: Transaction Publishers.
- Kirk W. Elifson , Richard P. Runyon, & Audrey Haber. (1990). **Fundamental of social statistics**. 2nd ed. New York: McGraw –Hill.
- Maslow, A.H. (1970). **Motivation and Personality**. New York: Herper & Brother.
- McGragor, Douglas. (1960). **The Human Side of Enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- Robins, S.P. (1998). **Organization Behavior**. 8th ed. New Jersey: Prentice – Hall.
- Schermerhorn, R., Hunt, G., & Osborn, N. (2003). **Organizational Behavior**. New York: John. Wiley & Sons.
- Weihrich, Heinz, & Koontz, Harold. (1993). **Mange A Global Perspective Mc graw Hill**. [n.p.].

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ตัวอย่างแบบสอบถามและค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม ID □ □ □

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาคูณลักษณะส่วนบุคคล แรงงใจที่มีผลต่อการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและการนำเสนอการวิจัย เป็นการวิเคราะห์ในภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา สนับสนุน และส่งเสริมการบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นไป

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ส่วน คือ

- | | | |
|-----------|--|--------------|
| ส่วนที่ 1 | คุณลักษณะส่วนบุคคล | จำนวน 6 ข้อ |
| ส่วนที่ 2 | แรงงใจในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดนครราชสีมา | จำนวน 48 ข้อ |
| ส่วนที่ 3 | การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดนครราชสีมา | จำนวน 48 ข้อ |
| ส่วนที่ 4 | ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงาน
ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา | จำนวน 6 ข้อ |

นางสาววันเพ็ญ ภูผาพันธ์

นักศึกษาระดับปริญญาโท หลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดตอบแบบสอบถามตามความเป็นจริงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

คุณลักษณะส่วนบุคคล	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2. หญิง	SEX <input type="checkbox"/>
2. อายุ.....ปี (นับจำนวนเต็มเป็นปี)	AGE <input type="checkbox"/>
3. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2. คู่ <input type="checkbox"/> 3. หม้าย/หย่า/แยก	STATUS <input type="checkbox"/>
4. ระดับการศึกษาสูงสุด <input type="checkbox"/> 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า <input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	EDU <input type="checkbox"/>
5. ระยะเวลาที่ปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน.....ปี (นับจำนวนเต็มเป็นปี)	EXP <input type="checkbox"/>
6. ท่านเคยผ่านการฝึกอบรมหลักสูตรทางการบริหารหรือไม่ <input type="checkbox"/> 1. เคย ครั้ง <input type="checkbox"/> 2. ไม่เคย	TRAIN <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงจูงใจในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดนครราชสีมา

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับ
แรงจูงใจที่กำหนดให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว

แรงจูงใจในการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับผู้วิจัย
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
ปัจจัยจูงใจ(Motivation factors)						
1. ความสำเร็จในการทำงาน (Achievement)						ACH1 <input type="checkbox"/>
1.1 ผลการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้						
1.2 ในหน่วยงานของท่าน การบริหารงานทุกงาน สำเร็จตามระยะเวลาที่กำหนด						ACH2 <input type="checkbox"/>
1.3 ท่านสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในการ ปฏิบัติงานได้เป็นอย่างดี						ACH3 <input type="checkbox"/>
1.4 ท่านมีความพึงพอใจกับผลการบริหารงานใน หน่วยงานของท่าน						ACH4 <input type="checkbox"/>
2. การยอมรับนับถือ (Recognition)						
2.1 ผู้บังคับบัญชา/ผู้ร่วมงานให้การยอมรับและ เห็นด้วยกับความสำเร็จในการทำงาน						REC1 <input type="checkbox"/>
2.2 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชา						REC2 <input type="checkbox"/>
2.3 ท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน						REC3 <input type="checkbox"/>
2.4 ท่านได้รับการยอมรับนับถือจากประชาชน และองค์กรอื่นๆ เช่น อสม. อบต.						REC4 <input type="checkbox"/>
3. ลักษณะของงาน (Work Itself)						
3.1 งานบริหารเป็นงานที่ทำทาทายความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน						WO1 <input type="checkbox"/>
3.2 งานบริหารที่ท่านรับผิดชอบเป็นงานที่ต้องใช้ ทักษะและความสามารถหลายอย่างประกอบกัน						WO2 <input type="checkbox"/>

แรงจูงใจในการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
3.3 งานบริหารที่ท่านรับผิดชอบเปิดโอกาสให้ท่านได้ใช้ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการปฏิบัติงาน						WO3 <input type="checkbox"/>
3.4 งานบริหารมีคุณค่าและเป็นประโยชน์ต่อประชาชนชุมชน						WO4 <input type="checkbox"/>
4. ความรับผิดชอบ (Responsibility)						
4.1 ท่านมีความตั้งใจบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน						RES1 <input type="checkbox"/>
4.2 ท่านมีการบริหารงานตามหน้าที่รับผิดชอบตามลำดับความสำคัญ						RES2 <input type="checkbox"/>
4.3 ท่านมีความเป็นอิสระในการตัดสินใจบริหารงานที่ท่านรับผิดชอบ						RES3 <input type="checkbox"/>
4.4 ท่านมีอำนาจเพียงพอที่จะบริหารงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จได้						RES4 <input type="checkbox"/>
5. ความก้าวหน้าในตำแหน่ง (Advancement)						
5.1 การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้ท่านได้รับโอกาสในการพัฒนาตนเอง เช่น อบรม ศึกษาดูงาน ศึกษาต่อ ฯลฯ						ADV1 <input type="checkbox"/>
5.2 การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีส่วนทำให้ท่านได้รับการพิจารณาความดีความชอบเป็นกรณีพิเศษ						ADV2 <input type="checkbox"/>
5.3 การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีส่วนทำให้ท่านได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ประสบการณ์และทักษะที่เพิ่มขึ้น						ADV3 <input type="checkbox"/>
ปัจจัยจำวน (Hygiene factors)						
1. เงินเดือน/ค่าตอบแทน (Salary and benefits)						
1.1 ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับสอดคล้องกับภาระงานที่ท่านปฏิบัติ						SAL1 <input type="checkbox"/>

แรงงูใจในการบริหารงาน	ระดับแรงงูใจ					สำหรับผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
1.2 ท่านได้รับเบี่ยงเลียง/ค่าตอบแทน ในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเหมาะสม เช่น ค่าทำงานล่วงเวลา (OT)						SAL2 <input type="checkbox"/>
1.3 ท่านได้รับโอกาสเพิ่มเติมจากการปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน						SAL3 <input type="checkbox"/>
2.ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Relation)						REL1 <input type="checkbox"/>
2.1 เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานของท่าน ให้ความร่วมมือในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี						REL2 <input type="checkbox"/>
2.2 การการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้ท่านมีสัมพันธภาพที่ดีกับผู้บังคับบัญชา						REL3 <input type="checkbox"/>
2.3 การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้ท่านมีโอกาสสร้างสัมพันธภาพกับเพื่อนร่วมงาน						REL4 <input type="checkbox"/>
2.4 การปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ทำให้ท่านได้รับการช่วยเหลือ สนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา หน่วยงานและองค์กรอื่นๆ เช่น อบต., อสม.						SUP1 <input type="checkbox"/>
3. การปกครองบังคับบัญชา (Supervision-technical)						SUP2 <input type="checkbox"/>
3.1 ผู้บังคับบัญชาได้ให้ความสำคัญในการวิเคราะห์ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเหมาะสม						SUP3 <input type="checkbox"/>
3.2 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการแบ่งบทบาทความรับผิดชอบเพิ่มที่เหมาะสม						
3.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการมอบอำนาจการตัดสินใจในการบริหารงานอย่างเหมาะสม						

แรงงใจในการบริหารงาน	ระดับแรงงใจ					สำหรับผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
4. นโยบายและการบริหาร (Policy and Administration)						POL1 <input type="checkbox"/>
4.1 ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดนโยบายและแนวทางที่ชัดเจน						POL2 <input type="checkbox"/>
4.2 ผู้บังคับบัญชาวางแนวทางการจัดระบบงานในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเหมาะสม						POL3 <input type="checkbox"/>
4.3 ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ทุกคนมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและแนวทางการดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชน						
5. สภาพการปฏิบัติงาน (Work condition)						
5.1 ภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อมในหน่วยงานของท่านมีความเหมาะสม เอื้อต่อการปฏิบัติงาน						WC1 <input type="checkbox"/>
5.2 หน่วยงานของท่านมีการจัดสถานที่ทำงานที่เอื้อต่อบรรรยากาศการทำงานที่ดี						WC2 <input type="checkbox"/>
5.3 หน่วยงานของท่านมีเครื่องมือ/วัสดุอุปกรณ์สิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง						WC3 <input type="checkbox"/>
5.4 จำนวนบุคลากรในหน่วยงานของท่าน มีสัดส่วนที่เหมาะสมกับปริมาณงานในศูนย์สุขภาพชุมชน						WC4 <input type="checkbox"/>
5.5 หน่วยงานของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณอย่างเพียงพอ						WC5 <input type="checkbox"/>
6. สถานภาพของวิชาชีพ (Work Status)						
6.1 วิชาชีพของท่านมีความสำคัญต่อการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน						WS1 <input type="checkbox"/>
6.2 วิชาชีพของท่านส่งเสริมให้การบริหารงานในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีประสิทธิภาพมากขึ้น						WS2 <input type="checkbox"/>

แรงจูงใจในการบริหารงาน	ระดับแรงจูงใจ					สำหรับผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
6.3 วิชาชีพของท่านมีความสำคัญต่อการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชนเท่าเทียมกับวิชาชีพอื่น						WS3 <input type="checkbox"/>
6.4 สาขาวิชาชีพของท่านได้รับการยอมรับว่ามีค่าความสำคัญจากบุคคลวิชาชีพอื่นๆ						WS4 <input type="checkbox"/>
7. ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน (Job security)						
7.1 ท่านรู้สึกมั่นใจว่าจะไม่ถูกเปลี่ยนให้ไปปฏิบัติหน้าที่อื่นแทนหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน						JS1 <input type="checkbox"/>
7.2 ท่านรู้สึกมีความปลอดภัยในการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน						JS2 <input type="checkbox"/>
7.3 ท่านมั่นใจว่าการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน เมื่อเกิดความผิดพลาด ผู้บังคับบัญชาสามารถให้ความช่วยเหลือท่านได้						JS3 <input type="checkbox"/>
8. ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว (Factors in personal life)						
8.1 การบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ส่งผลกระทบต่อความสุขในชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัวและครอบครัวของท่าน						PL1 <input type="checkbox"/>
8.2 การบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน ส่งผลกระทบต่อเวลาส่วนตัวและครอบครัวของท่าน						PL2 <input type="checkbox"/>
8.3 ครอบครัวสนับสนุนให้ท่านปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเต็มที่						PL3 <input type="checkbox"/>
8.4 ท่านมีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน						PL4 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา
คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องระดับการ
ปฏิบัติงานที่กำหนดให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว

กิจกรรมการบริหาร	ระดับของการทำงาน					สำหรับผู้วิจัย
	5 มากที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
การวางแผน						
1. ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการกำหนดนโยบายในการปฏิบัติงานเป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน						P1 <input type="checkbox"/>
2. ท่านมีการรวบรวมข้อมูลและปัญหาต่าง ๆ รวมถึงความต้องการของชุมชนเพื่อประกอบการวางแผน						P2 <input type="checkbox"/>
3. ท่านตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำมาใช้ในการวางแผนปฏิบัติงานอย่างรอบคอบ						P3 <input type="checkbox"/>
4. ท่านกำหนดเป้าหมายของทุกกิจกรรมสอดคล้องกับกรอบนโยบายและปัญหาของชุมชน						P4 <input type="checkbox"/>
5. ในการวางแผน ท่านมีการกำหนดวิธีการ ขั้นตอนและผู้รับผิดชอบงานไว้อย่างชัดเจน						P5 <input type="checkbox"/>
6. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนการปฏิบัติงานทุกครั้ง						P6 <input type="checkbox"/>
7. ท่านประชุมชี้แจงให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ทราบถึงวัตถุประสงค์และขั้นตอนการดำเนินงานต่าง ๆ ก่อนการปฏิบัติงาน						P7 <input type="checkbox"/>
8. ท่านมีการประสานแผนในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง เช่น องค์กรท้องถิ่น เทศบาล โรงเรียน อื่นๆ						P8 <input type="checkbox"/>
9. ท่านมีการกำหนดระยะเวลาติดตามประเมินผลการทำงาน						P9 <input type="checkbox"/>
10. ท่านมีการปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริง						P10 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา
(ต่อ)

กิจกรรมการบริหาร	ระดับของการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
การจัดองค์การ						
1. หน่วยงานของท่านมีการจัดโครงสร้างองค์กร และแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเหมาะสม						O1 <input type="checkbox"/>
2. ในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการแบ่งหน้าที่ ความรับผิดชอบของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคนไว้ เป็นลายลักษณ์อักษรชัดเจน						O2 <input type="checkbox"/>
3. ในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการจัดตั้ง คณะกรรมการเพื่อปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม ความสัมพันธ์ของงานอย่างเหมาะสม						O3 <input type="checkbox"/>
4. ในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการกำหนด ระเบียบ ขั้นตอนในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจน						O4 <input type="checkbox"/>
การบริหารงานบุคคล						
1. ท่านมีการกำหนดคุณสมบัติในการเลือกสรร บุคลากรในการปฏิบัติหน้าที่ชัดเจนเหมาะสม						S1 <input type="checkbox"/>
2. ท่านปฐมนิเทศผู้ได้บังคับบัญชาก่อนการ ปฏิบัติงานทุกครั้ง						S2 <input type="checkbox"/>
3. ท่านสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชามีโอกาส ศึกษาดูงาน ฝึกอบรมหรือศึกษาต่อตามแผน อย่างเหมาะสม						S3 <input type="checkbox"/>
4. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านได้รับการสร้างขวัญ และกำลังใจที่ดี						S4 <input type="checkbox"/>
5. ท่านยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาต่อเพื่อน ร่วมงานและผู้อื่นเสมอ						S5 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา (ต่อ)

กิจกรรมการบริหาร	ระดับของการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
การอำนวยความสะดวก						
1. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน						D1 <input type="checkbox"/>
2. ท่านมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้ได้บังคับบัญชาตามความสามารถและบันทึกไว้เป็นลายลักษณ์อักษร						D2 <input type="checkbox"/>
3. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการจัดระบบการให้บริการสาธารณสุขในพื้นที่อย่างเหมาะสม						D3 <input type="checkbox"/>
4. ท่านได้รับการมอบอำนาจการตัดสินใจสั่งการจากสาธารณสุขอำเภออย่างเหมาะสม						D4 <input type="checkbox"/>
5. หน่วยงานมีการประสานงานภายในองค์กรที่ดี						D5 <input type="checkbox"/>
6. ท่านมีการนำผลการปฏิบัติงานมาประกอบการพิจารณาความคิดเห็นความชอบ						D6 <input type="checkbox"/>
การควบคุมกำกับ						
1. หน่วยงานมีการจัดเก็บและบันทึกรายงานอย่างเป็นระบบ						C1 <input type="checkbox"/>
2. หน่วยงานมีการวิเคราะห์และตรวจสอบระบบรายงานอย่างสม่ำเสมอ						C2 <input type="checkbox"/>
3. หน่วยงานมีการนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากระบบรายงานไปเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์						C3 <input type="checkbox"/>
4. หน่วยงานมีระบบการตรวจสอบภายใน ในการกำกับงาน						C4 <input type="checkbox"/>
5. มีการพัฒนามาตรฐานงานบริการ เช่น HCA , PCA ฯลฯ						C5 <input type="checkbox"/>
6. มีการจัดทำคู่มือเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						C6 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา (ต่อ)

กิจกรรมการบริหาร	ระดับของการปฏิบัติงาน					สำหรับผู้วิจัย
	5 มาก ที่สุด	4 มาก	3 ปาน กลาง	2 น้อย	1 น้อย ที่สุด	
7. มีการประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนตามตัวชี้วัด ทุก 6 เดือน						C7 <input type="checkbox"/>
8. มีการนำปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติงาน มาปรับปรุงแก้ไข						C8 <input type="checkbox"/>
9. มีการประเมินความพึงพอใจของประชาชน						C9 <input type="checkbox"/>

ส่วนที่ 4 ปัญหา อุปสรรคและข้อเสนอแนะในการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน
ในจังหวัดนครราชสีมา

1. ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารงานของท่านด้านแรงจูงใจมีอะไรบ้าง

ปัญหาและอุปสรรคด้านปัจจัยจูงใจในการบริหารประกอบไปด้วย

- 1)ความสำเร็จในการทำงาน.....
- 2)การยอมรับนับถือ.....
- 3)ลักษณะของงาน.....
- 4)ความรับผิดชอบ.....
- 5)ความก้าวหน้าในตำแหน่ง.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ปัญหาและอุปสรรคด้านปัจจัยสำคัญในการบริหารงานประกอบไปด้วย

- 1) เงินเดือน/ค่าตอบแทน.....
- 2)ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล.....
- 3)การปกครองบังคับบัญชา.....
- 4)นโยบายและการบริหาร.....
- 5)สภาพการปฏิบัติงาน.....
- 6)สภาพของวิชาชีพ.....
- 7)ความมั่นคงในการปฏิบัติงาน.....
- 8)ชีวิตความเป็นอยู่ส่วนตัว.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

.....

.....

.....

.....

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านการวางแผน

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

3. ปัญหาและอุปสรรคด้านการจัดองค์การ

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

4. ปัญหาและอุปสรรคด้านการบริหารงานบุคคล

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

5. ปัญหาและอุปสรรคด้านอำนาจการ

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

6. ปัญหาและอุปสรรคด้านการควบคุมกำกับ

.....
.....

ข้อเสนอแนะ

.....
.....

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านเสียสละเวลากรุณาตอบแบบสอบถาม

Reliability

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.975	82

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
ACH1	327.27	1063.926	.722	.974
ACH2	327.37	1070.240	.558	.974
ACH3	327.27	1062.133	.768	.974
ACH4	327.13	1055.361	.793	.974
REC1	327.27	1071.651	.584	.974
REC2	327.13	1065.568	.744	.974
REC3	327.00	1069.172	.604	.974
REC4	326.97	1066.999	.587	.974
WO1	326.77	1064.392	.637	.974
WO2	326.67	1064.023	.765	.974
WO3	326.80	1061.269	.716	.974
WO4	326.63	1071.551	.635	.974
RES1	326.63	1071.482	.637	.974
RES2	326.83	1064.075	.658	.974
RES3	327.07	1065.444	.580	.974
RES4	327.13	1070.809	.495	.974
ADV1	327.20	1047.407	.813	.974
ADV2	327.87	1060.051	.537	.974
ADV3	327.03	1061.344	.652	.974
SAL1	327.57	1085.013	.109	.975
SAL2	327.60	1057.352	.451	.975
SAL3	328.13	1077.844	.186	.975
REL1	327.10	1088.162	.153	.975

REL2	327.37	1078.033	.403	.974
REL3	327.20	1088.579	.152	.975
REL4	327.17	1068.557	.625	.974
SUP1	327.43	1074.116	.438	.974
SUP2	327.40	1061.421	.701	.974
SUP3	327.27	1055.030	.808	.974
POL1	327.20	1064.648	.452	.975
POL2	327.30	1074.700	.310	.975
POL3	327.13	1072.395	.338	.975
WC1	327.30	1066.976	.572	.974
WC2	327.23	1066.668	.618	.974
WC3	327.60	1060.179	.602	.974
WC4	327.67	1056.437	.561	.974
WC5	327.97	1051.895	.544	.974
WS1	327.10	1074.438	.474	.974
WS2	327.13	1070.051	.559	.974
WS3	327.00	1069.793	.588	.974
WS4	327.27	1074.133	.391	.975
JS1	326.97	1062.792	.561	.974
JS2	327.07	1064.340	.533	.974
JS3	327.23	1070.668	.448	.974
PL1	327.73	1070.064	.309	.975
PL2	327.87	1071.637	.273	.975
PL3	326.80	1067.752	.565	.974
PL4	326.80	1064.579	.593	.974
P1	327.10	1064.783	.664	.974
P2	326.97	1066.171	.661	.974
P3	327.03	1075.275	.522	.974
P4	326.90	1076.576	.546	.974
P5	326.87	1074.671	.589	.974
P6	326.93	1070.340	.498	.974
P7	326.90	1070.438	.651	.974
P8	327.00	1077.586	.385	.975
P9	327.17	1064.626	.729	.974

P10	327.10	1069.679	.600	.974
O1	327.00	1065.931	.689	.974
O2	326.87	1069.775	.584	.974
O3	326.93	1069.789	.555	.974
O4	327.00	1062.552	.709	.974
S1	327.00	1057.586	.766	.974
S2	327.23	1067.426	.436	.975
S3	326.90	1057.472	.777	.974
S4	326.90	1056.024	.756	.974
S5	326.87	1063.982	.671	.974
D1	326.97	1067.482	.628	.974
D2	327.03	1066.861	.624	.974
D3	327.00	1062.276	.715	.974
D4	327.13	1075.223	.476	.974
D5	327.07	1059.444	.711	.974
D6	327.00	1063.103	.696	.974
C1	326.97	1057.206	.816	.974
C2	326.97	1063.895	.719	.974
C3	327.07	1057.720	.807	.974
C4	326.97	1057.344	.813	.974
C5	327.07	1067.099	.641	.974
C6	327.20	1066.441	.596	.974
C7	326.93	1064.685	.626	.974
C8	326.97	1060.792	.732	.974
C9	326.87	1067.568	.641	.974

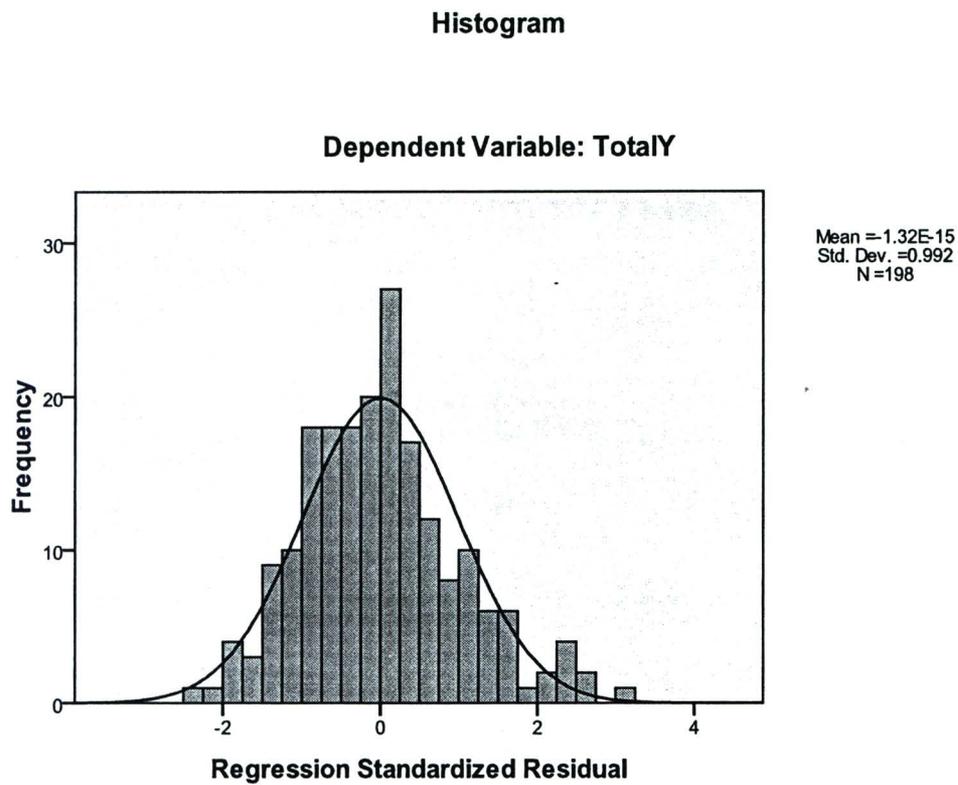
ภาคผนวก ข

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ Regression

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression

1. ผลการทดสอบ

โดยใช้ Histogram ทดสอบค่าคลาดเคลื่อน พบว่า ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น



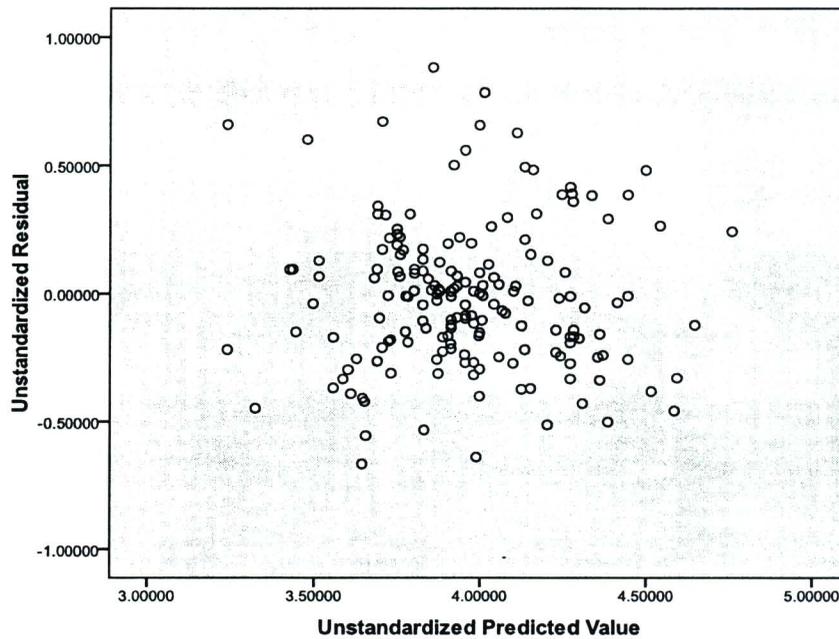
2. ค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อน (e) = 0

จากการทดสอบโดยใช้สถิติ t (t-test) แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของค่าความคลาดเคลื่อน (e) = 0 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

One-Sample Test

	Test Value = 0					
	t	df	Sig. (2-tailed)	Mean Difference	95% Confidence Interval of the Difference	
					Lower	Upper
Unstandardized Residual	.000	197	1.000	.00000000	-.0403107	.0403107

3. ค่าความแปรปรวนของค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่
ทดสอบโดยดูที่ Scatter Plot กราฟของ Y กับ e



ดังนั้น จากการทดสอบ โดยดูที่ Scatter Plot กราฟของ Y กับ e แสดงว่าค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

4. ค่าคลาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระกว่ากัน

ทดสอบโดยใช้ค่า Durbin – Watson

ค่า Durbin – Watson มีค่าอยู่ระหว่าง 1.5 – 2.5 (ค่า Durbin – Watson เข้าใกล้ 2 ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีอิสระต่อกันมาก

Model Summary^d

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.548 ^a	.301	.297	.33307	
2	.663 ^b	.439	.434	.29901	
3	.690 ^c	.476	.468	.28984	1.757

a. Predictors: (Constant), ToREL

b. Predictors: (Constant), ToREL, ToWO

c. Predictors: (Constant), ToREL, ToWO, ToACH

d. Dependent Variable: TotalY

ดังนั้น จากการทดสอบ โดยใช้ค่า Durbin – Watson แสดงว่าค่าคลาดเคลื่อน (e) เป็นอิสระต่อกันซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

5. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทดสอบโดยใช้ค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

ถ้าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระตัวใดเข้าสู่ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอื่น ๆ

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2.161	.198		10.922	.000		
	ToREL	.464	.051	.548	9.182	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	1.130	.232		4.880	.000		
	ToREL	.381	.047	.451	8.131	.000	.936	1.069
	ToWO	.321	.046	.385	6.943	.000	.936	1.069
3	(Constant)	.965	.229		4.217	.000		
	ToREL	.312	.049	.369	6.352	.000	.800	1.251
	ToWO	.274	.047	.328	5.875	.000	.865	1.156
	ToACH	.173	.047	.221	3.678	.000	.750	1.333

a. Dependent Variable: TotalY

จากการทดสอบ พบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรทุกตัวมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่าตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น



ภาคผนวก ค
คำสัมภาษณ์ความสับสนของตัวแปรในการศึกษา

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

Correlations			
		TotalY	TotalX
TotalY	Pearson Correlation	1	.627**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	198	198
TotalX	Pearson Correlation	.627**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	198	198

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

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจภาพรวมด้านปัจจัยจูงใจและปัจจัยคำจูงกับการบริหารงาน
ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

Correlations				
		TotalY	TotalX1	TotalX2
TotalY	Pearson Correlation	1	.632**	.553**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	198	198	198
TotalX1	Pearson Correlation	.632**	1	.717**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	198	198	198
TotalX2	Pearson Correlation	.553**	.717**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	198	198	198

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

ความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับการบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

Correlations								
		TotalY	sexdum	AGE	stadum	edudum	EXP	traindum
TotalY	Pearson Correlation	1	.012	-.047	.012	.092	-.084	.157*
	Sig. (2-tailed)		.862	.508	.870	.198	.238	.027
	N	198	198	198	198	198	198	198
sexdum	Pearson Correlation	.012	1	-.127	-.012	.133	-.153*	.064
	Sig. (2-tailed)	.862		.075	.871	.063	.032	.369
	N	198	198	198	198	198	198	198
AGE	Pearson Correlation	-.047	-.127	1	-.283**	-.084	.626**	.447**
	Sig. (2-tailed)	.508	.075		.000	.237	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198	198
stadum	Pearson Correlation	.012	-.012	-.283**	1	.039	-.278**	-.217**
	Sig. (2-tailed)	.870	.871	.000		.589	.000	.002
	N	198	198	198	198	198	198	198
edudum	Pearson Correlation	.092	.133	-.084	.039	1	-.080	-.026
	Sig. (2-tailed)	.198	.063	.237	.589		.262	.711
	N	198	198	198	198	198	198	198
EXP	Pearson Correlation	-.084	-.153*	.626**	-.278**	-.080	1	.413**
	Sig. (2-tailed)	.238	.032	.000	.000	.262		.000
	N	198	198	198	198	198	198	198
traindum	Pearson Correlation	.157*	.064	.447**	-.217**	-.026	.413**	1
	Sig. (2-tailed)	.027	.369	.000	.002	.711	.000	
	N	198	198	198	198	198	198	198
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).								
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).								

ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจด้านปัจจัยจูงใจจำแนกรายด้านกับการบริหารงาน
ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

Correlations							
		TotalY	ToACH	ToREC	ToWO	ToRES	ToADV
TotalY	Pearson Correlation	1	.496**	.531**	.499**	.497**	.378**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198
ToACH	Pearson Correlation	.496**	1	.673**	.350**	.514**	.390**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198
ToREC	Pearson Correlation	.531**	.673**	1	.390**	.499**	.428**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198
ToWO	Pearson Correlation	.499**	.350**	.390**	1	.521**	.347**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	198	198	198	198	198	198
ToRES	Pearson Correlation	.497**	.514**	.499**	.521**	1	.464**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	198	198	198	198	198	198
ToADV	Pearson Correlation	.378**	.390**	.428**	.347**	.464**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	198	198	198	198	198	198

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

ภาคผนวก ง

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นายพงษ์พัฒน์ ชุ่มสิดา สาธารณสุขอำเภอเสีดา จังหวัดนครราชสีมา
2. นายสุทิน ชนະบุญ วิทยากรย์ 8 วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
3. นางจิรภา โพธิ์พัฒนชัย นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา

ภาคผนวก จ

หนังสือรับรองจริยธรรมในการวิจัย



มหาวิทยาลัยขอนแก่น
หนังสือฉบับนี้ให้ไว้เพื่อแสดงว่า

โครงการวิจัยเรื่อง : การบริหารงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดนครราชสีมา
ADMINISTRATIVE PERFORMANCE OF THE CHIEFS AT PRIMARY
CARE UNIT NAKHONRATCHASIMA PROVINCE

ผู้วิจัย : 1. นางสาววันเพ็ญ ภูผาพันธ์
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ บัวผัน
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำหรับเอกสาร :

1. แบบเสนอเพื่อขอรับการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2553
2. โครงการวิจัยฉบับสมบูรณ์ Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2553
3. แบบคำชี้แจงอาสาสมัคร สำหรับคอบแบบสอบถามด้วยตนเอง Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2553
4. แบบฟอร์มขอยกเว้นการขอความยินยอมจากอาสาสมัคร Version 1.0 ฉบับลงวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2553
5. แบบสอบถามการวิจัย Version 1.1 ฉบับลงวันที่ 20 ธันวาคม พ.ศ. 2553

ได้ผ่านการรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยยึดหลักเกณฑ์
ตามคำประกาศเฮลซิงกิ (Declaration of Helsinki) และแนวทางการปฏิบัติการวิจัยทางคลินิกที่ดี (ICH GCP)

ให้ไว้ ณ วันที่ 7 มกราคม พ.ศ. 2554

(นายแพทย์เกรียงศักดิ์ เวทีวุฒาจารย์)

ประธานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ลำดับที่ : 4.3.06:17/2553

เลขที่ : HE532293

วันหมดอายุ : 28 พฤศจิกายน พ.ศ. 2554

คณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

Institutional Review Board Number ; IRB00001189

สำนักงาน : อาคารสมเด็จพระศรีนครินทราบรมราชชนนี อนุสรณ์ (ชั้น 17)

Federal Wide Assurance ; FWA00003418

โทร. (043) 366616, (043) 366617 โทรสาร (043) 366617

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ - สกุล	นางสาววันเพ็ญ ภูผาพันธ์
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 10 เดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2524
สถานที่เกิด	นครราชสีมา
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 132/1 หมู่ที่ 1 ตำบลหนองหว้า อำเภอบัวลาย จังหวัดนครราชสีมา
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2543	จบมัธยมศึกษาโรงเรียนประทาย อำเภอประทาย จังหวัดนครราชสีมา
พ.ศ. 2547	ปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดยะลา
พ.ศ. 2554	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น



