

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญของปัญหา

บรรยากาศองค์การ (Organization Climate) กับการทำงานในองค์การ มีความสำคัญต่อกันเป็นอย่างยิ่ง เพราะบรรยากาศองค์การเป็นสิ่งที่บ่งบอกหรือมีส่วนกำหนดพฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์การ และยังใช้เป็นส่วนประกอบในการพิจารณาในรูปแบบความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ อีกทั้งยังเป็นตัวแปรที่สำคัญที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการปฏิบัติงาน บรรยากาศองค์การจะเป็นความรู้สึกของการปฏิบัติงานต่อลักษณะที่มองเห็นได้ขององค์การ และยังมีผลต่อการบริหารจัดการทั้งต่อผู้บริหาร และต่อบุคคลอื่น ๆ รวมถึงผลต่อแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงานที่ได้รับมอบหมาย และอาจกล่าวได้ว่าบรรยากาศองค์การเป็น โครงสร้างของสังคม เป็นกลไกความร่วมมือร่วมแรง และบรรยากาศต่างกันมีผลทำให้ผลการปฏิบัติงานต่างกัน อย่างไรก็ตามบรรยากาศองค์การมีความสำคัญต่อผู้บริหาร และบุคลากรในหน่วยงาน เพราะบรรยากาศองค์การที่ดีจะทำให้ผลการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น อีกทั้งผู้บริหารมีอิทธิพลต่อบรรยากาศองค์การของหน่วยงานหรือแผนกงานในองค์การ และพบว่าความเหมาะสมระหว่างบุคลากรกับปริมาณภาระงานในองค์การ จะทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจในงาน (สมยศ นาวิการ, 2536, หน้า 330)

บรรยากาศองค์การที่ดีจะส่งผลให้บุคคลมีการทำงานที่ดีขึ้น สิ่งที่จะสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีเหมาะสมแก่การทำงาน ได้แก่ การมีการบังคับบัญชาที่ดี การที่สมาชิกในองค์การมีขวัญ และกำลังใจที่ดีในการทำงาน รวมทั้งการที่องค์การมีสภาพแวดล้อมทางกายภาพ ทางสังคม ทางจิตใจที่ดี เพียงพอที่จะเสริมสร้างให้เกิดบรรยากาศที่ดีได้

Litwin G.H. และ Stringer (1968) กล่าวว่า หากองค์การใดมีบรรยากาศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานจะทำให้บุคคลในองค์การบรรลุภาวะความเจริญเติบโตทางด้านจิตใจ มีผลทำให้บุคคลปฏิบัติงานได้อย่างมีความสุขมีอิสระในการตัดสินใจในงาน นำไปสู่การมีความคิดสร้างสรรค์ความเสียสละให้กับองค์การ และเกิดความผูกพันในงานได้

อุทัย เลหาวิเชียร (2530, หน้า 26) กล่าวว่าบรรยากาศที่มีการสนับสนุนให้บุคคลมีความสามารถในงานนำไปสู่การตอบสนองต่อการจูงใจในงานของบุคคล และผลลัพธ์ทางจิตวิทยา คือบุคคลจะรู้สึกว่ามีส่วนร่วมในองค์การ และเกิดความผูกพันในงาน ซึ่งจะนำไปสู่ความสำเร็จในงาน การที่องค์การมีพนักงานที่มีความทุ่มเท และผูกพันต่อองค์การจะก่อให้เกิดบรรยากาศองค์การ

ที่ดีมีสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี จะเห็นได้ว่าการปฏิบัติงานของบุคคลนอกจากจะใช้ความรู้ความสามารถแล้วยังเกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อมขององค์กร

ในการปฏิบัติงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จำเป็นต้องมีการให้บริการที่ดี เพื่อเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ถือได้ว่าบทบาทหน้าที่งานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เป็นภาระงานที่ต้องอาศัยความรับผิดชอบอย่างสูง เสียสละเวลา และมีความตั้งใจจริงที่จะปฏิบัติงาน เพื่อภาวะสุขภาพที่ดีของประชาชน ดังนั้นการที่จะทำให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ มีความสุขกับงาน พร้อมทั้งจะเสียสละเวลาในการปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเต็มใจนั้น ปัจจัยหนึ่งที่สำคัญคือบรรยากาศในองค์กรจะต้องเอื้อต่อการปฏิบัติหน้าที่

ในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีใหม่ ๆ ประกอบกับประชาชนมีวิวัฒนาการการใช้ชีวิต และความเป็นอยู่ที่ต่างจากเดิมไปมาก ตามความเปลี่ยนแปลงของสังคม ไม่ว่าจะเป็น ความเป็นอยู่ วิถีชีวิต การใช้ชีวิตที่เป็นความเร่งด่วนต่อการปฏิบัติงาน และต้องปรับตัวเป็นอย่างมากเพื่อให้เข้ากับสถานการณ์ในปัจจุบัน อีกทั้งภาครัฐให้ความสำคัญต่อประชาชนมากขึ้น ทำให้หน่วยงานภาครัฐและเอกชน มีความจำเป็นที่จะต้องตอบสนองความต้องการของประชาชน โดยต้องมีการคิดค้นระบบการทำงานใหม่ ๆ ขององค์กร เพื่อสร้างบรรยากาศที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ทำให้เกิดการผลักดันกระแสการปฏิรูประบบการทำงานอย่างต่อเนื่อง ถ้าภาครัฐและเอกชนไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกที่รวดเร็ว รุนแรง เปิดกว้าง และมีการแข่งขันสูง ทำให้ไม่สามารถตอบสนองการให้บริการประชาชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประชาชนอาจจะไม่พึงพอใจต่อการให้บริการของภาครัฐ และเอกชนได้เท่าที่ควร

ถึงแม้ว่าหน่วยงานภาครัฐที่ใกล้ชิดกับประชาชนในด้านสุขภาพที่สุด คือสถานีนอนมัย หรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จะมีการปรับกระบวนการบริการในด้านบริการสุขภาพ เช่น การรักษา การป้องกันโรค การส่งเสริมสุขภาพ และการฟื้นฟูสภาพ รวมถึงการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสาธารณสุขด้านวิชาการ เพื่อให้ประชาชนมีความพึงพอใจแล้วก็ตาม แต่สิ่งหนึ่งที่หน่วยงานภาครัฐหรือผู้บริหารระดับต่าง ๆ อาจจะยังไม่ได้พิจารณาเท่าที่ควรก็คือ ผู้ปฏิบัติงานหรือบุคลากรที่ปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน หรือบุคลากรสาธารณสุข จะมีคุณภาพชีวิต ความพึงพอใจ หรือมีความสุขในการปฏิบัติงานด้านบริการสุขภาพให้แก่ประชาชน หรือมีบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อประโยชน์ต่อประชาชนของผู้ปฏิบัติงานในระดับใด แม้ว่าปัจจุบันนโยบายด้านสาธารณสุขของรัฐจะมุ่งเน้นถึงความพึงพอใจในการบริการให้แก่ประชาชน แต่ก็ไม่ควรลืมว่าบุคลากรหรือผู้ปฏิบัติงานด้านบริการสุขภาพจะมีบรรยากาศในการทำงานอย่างไร ซึ่ง

จะมีผลต่อการให้บริการด้านสุขภาพแก่ประชาชนของบุคลากรสาธารณสุข

จากการปฏิรูประบบราชการ จะต้องมีความยืดหยุ่น รับผิดชอบต่อสังคม ตลอดจนมีทีมที่มุ่งมั่น เพื่อความเป็นเลิศขององค์กร มีความมุ่งมั่นที่จะทำให้งานบรรลุผล แต่ปัจจุบันกระทรวงสาธารณสุข ก็ยังมีปัญหาเกี่ยวกับการปรับตัวต่อสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ตลอดจนความต้องการของประชาชนที่เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะเห็นได้จากการร้องเรียนการปฏิบัติงานของบุคลากรสาธารณสุข ในพื้นที่ต่าง ๆ ยังคงมีอยู่

จากการพัฒนาระบบการบริการด้านสุขภาพ โดยมุ่งเน้นที่ประชาชนหรือผู้รับบริการด้านสุขภาพเป็นศูนย์กลาง พร้อมการยกระดับจากสถานีนอนมัยมาเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ทำให้มีการปรับโครงสร้างทั้งด้านบุคลากร และภาระงาน ทำให้เป้าหมายขององค์กรตามภาระงาน เปลี่ยนแปลงไป เกิดความซับซ้อนหรือสับสน และความไม่แน่ใจในระบบด้านการจัดการองค์การ การสื่อสารของบุคลากรในองค์กร และนอกองค์กร การบริหารทรัพยากรในเรื่องคุณภาพการบริการ รวมถึงปัจจัยบางอย่าง ทำให้พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปลี่ยนแปลงไป ขาดความเชื่อมโยงในการปฏิบัติงาน ทำให้เกิดปัญหาต่อประชาชน ผู้รับบริการด้านสุขภาพ และส่งผลต่อประสิทธิภาพในการทำงาน และบรรยากาศในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรดังกล่าวไปด้วย

ดังนั้น ผู้ศึกษาจึงสนใจที่จะศึกษาปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เพื่อจะนำผลการศึกษามาใช้เป็นข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล และใช้ในการวางแผน กำหนดนโยบายเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อศึกษาบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะประชากรกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำ การสื่อสาร แรงจูงใจ ใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยม และความพึงพอใจในการทำงานกับบรรยากาศองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น

สมมติฐานการศึกษา

1. ลักษณะประชากรมีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
2. ภาวะผู้นำ การสื่อสาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยม และความพึงพอใจในการทำงาน มีความสัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

กรอบแนวคิดในการศึกษา

กรอบแนวคิดในการศึกษาเรื่องนี้ ผู้ศึกษามีแนวคิดที่จะศึกษาปัจจัยต่าง ๆ ที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของบุคลากร โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล โดยศึกษาเอกสาร งานวิชาการ และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง และได้พิจารณาปัจจัยด้านจิตวิทยาในการทำงานจากแนวคิดทฤษฎี ได้แก่ ทฤษฎีภาวะผู้นำของ Bass (1985; อ้างใน บำรุง จรเกตุ, 2548, หน้า 73-82) ทฤษฎีการสื่อสารของ Jerry, Kart และ Roland (1981) ทฤษฎีแรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ของ Mc Clelland (1980; อ้างใน ทศนีย์ ทินราช, 2551, หน้า 57) ทฤษฎีค่านิยมของ Gomes – Mejia (1986; อ้างใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2553, หน้า 47) และทฤษฎีความพึงพอใจในการทำงานของ Gilmer (1971; อ้างใน สุรางค์ ไคว์ตระกูล, 2553, หน้า 22) ที่ได้มีผู้วิจัยนำมาปรับประยุกต์ใช้ก่อนหน้านี้แล้ว ส่วนแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับบรรยากาศองค์การนั้นใช้ทฤษฎีบรรยากาศองค์การของ Litwin และ Stringer (1968) มาทำการศึกษาซึ่งประกอบด้วย 9 มิติ คือ มิติโครงสร้างองค์การ มิติความรับผิดชอบ มิติรางวัล มิติความเสี่ยง มิติความอบอุ่น มิติการสนับสนุน มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน มิติความขัดแย้ง และมิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน จึงออกมาเป็นกรอบแนวคิด ดังนี้

ตัวแปรอิสระ

ตัวแปรตาม



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการศึกษา

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบปัจจัยที่สัมพันธ์กับบรรยากาศองค์การของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น
2. เพื่อการวางแผนกำหนดนโยบายให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้จากการศึกษาไปใช้เป็นแนวทางการบริหารจัดการกับปัจจัยต่าง ๆ ในองค์การโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

ขอบเขตของการศึกษา

การศึกษาค้นคว้าครั้งนี้ศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์ต่อบรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น เก็บข้อมูลโดยใช้แบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่างคือบุคลากรสาธารณสุขในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เดือนกันยายน - เดือนตุลาคม 2554 โดยใช้ตัวแปรอิสระ คือ ปัจจัยด้านลักษณะทางประชากร ประกอบด้วย เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในองค์การ รายได้ต่อเดือน, ตำแหน่งทำงาน การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร และปัจจัยทางด้านจิตวิทยาประกอบด้วย ภาวะผู้นำ การสื่อสาร แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ ค่านิยม ความพึงพอใจในงาน ตัวแปรตาม คือ บรรยากาศองค์การ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของบุคลากรสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น

ข้อจำกัดในการศึกษา

ในการศึกษาค้นคว้านี้ ผู้ศึกษาได้ใช้เครื่องมือคือ แบบสอบถาม ซึ่งให้กลุ่มตัวอย่างตอบเอง และการตอบนี้ผู้ศึกษาไม่สามารถควบคุมได้ และศึกษาในช่วงเวลาที่เฉพาะเจาะจงคือเดือนกันยายน – ตุลาคม 2554

นิยามศัพท์เฉพาะ

คุณลักษณะประชากร หมายถึง คุณลักษณะส่วนตัวของกลุ่มตัวอย่าง ดังนี้

1. อายุ หมายถึง อายุของกลุ่มตัวอย่าง ปีเกิดในสุตปีบัตร โดยคิดอายุเป็นปีเต็มตามปีพุทธศักราช
2. สถานภาพสมรส หมายถึง สถานภาพทางครอบครัวของกลุ่มตัวอย่างในปัจจุบัน โดยแบ่งเป็น โสด คู่ หย่า หย่าหรือแยกกันอยู่

3. รายได้ต่อเดือน หมายถึง เงินได้ทุกประเภทต่อเดือน ได้แก่ เงินเดือน เงินโอที เงินประจำตำแหน่ง ไม่รวมเงินได้นอกราชการ

4. การดำรงตำแหน่งในงาน หมายถึง การดำรงตำแหน่งทางการบริหาร และปฏิบัติงานที่มีคำสั่งให้ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

5. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานในองค์กร หมายถึง ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานอยู่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของกลุ่มตัวอย่าง จากวันเริ่มปฏิบัติงานในวันแรกถึงวันตอบแบบสอบถาม นับจำนวนปีเต็ม

6. การได้รับฝึกอบรมด้านบริหาร หมายถึง การเข้าร่วมกระบวนการฝึกอบรมอันทำให้เกิดความรู้ความเข้าใจ ทักษะ และความชำนาญในเรื่องทางการบริหารสาธารณสุข ได้แก่ หลักสูตรหัวหน้าสถานีอนามัย ผู้บริหารสาธารณสุขระดับต้น ฯลฯ

ภาวะผู้นำ หมายถึง กระบวนการทางจิตวิทยาในการใช้อิทธิพล และความสัมพันธ์ต่อผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาในสถานการณ์ต่าง ๆ เพื่อปฏิบัติ และอำนวยความสะดวกโดยการติดต่อซึ่งกัน และกันเพื่อมุ่งให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด ประกอบด้วย ประกอบด้วย ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง ภาวะผู้นำแลกเปลี่ยน ได้แก่ สาธารณสุขอำเภอ, ผู้อำนวยการโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

การสื่อสารในองค์กร หมายถึง วิธีการแลกเปลี่ยนข่าวสารระหว่างบุคคลทุกระดับในองค์กร โดยมีความสัมพันธ์กันภายใต้สภาพแวดล้อมบรรยากาศขององค์กร ประกอบด้วย รูปแบบการสื่อสาร เชิงควบคุม เชิงสมภาพ เชิงโครงสร้าง เชิงพลวัตร เชิงยอมตาม และ เชิงถอนตัว

แรงจูงใจใฝ่สัมฤทธิ์ หมายถึง ความปรารถนาของบุคลากรสาธารณสุขโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่จะกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ประกอบด้วย ความต้องการความสำเร็จ คือ ความต้องการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ความต้องการมีมิตรสัมพันธ์ คือ ความต้องการมีสัมพันธ์อันดีกับผู้อื่น

ค่านิยมในการทำงาน หมายถึง ความเชื่อที่บุคลากรสาธารณสุขเชื่อว่ามีค่า และสำคัญต่อการทำงานของเขาเป็นความรู้สึกพึงพอใจที่เขาอาจจะแสวงหาจากที่ทำงาน ซึ่งใช้เป็นเกณฑ์หรือพิจารณาสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และมีอิทธิพลต่อการแสดงออกของพฤติกรรมในการทำงานแบ่งเป็น 2 ประเภท

1. ค่านิยมภายในงาน (Intrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความน่าปรารถนาที่บุคลากรให้กับลักษณะของงานโดยตรง ได้แก่ ความรู้สึกรับผิดชอบในงาน ความรู้สึกแห่งความสำเร็จ และความท้าทายของงาน

2. ค่านิยมภายนอกงาน (Extrinsic Work Values) เป็นสิ่งที่แสดงถึงความสำคัญหรือความน่าปรารถนาในสิ่งที่บุคลากรให้กับลักษณะปัจจัยแวดล้อมของงาน ได้แก่ สภาพแวดล้อมในการ

ทำงาน บรรยากาศในการทำงาน และสิ่งตอบแทนหรือประโยชน์ที่ก่อ

ความพึงพอใจในการทำงาน หมายถึง ภาวะทางอารมณ์ซึ่งเป็นผลจากการรับในผลงานของบุคคลบุคคลหนึ่งหรือประสบการณ์ในงานของบุคคลบุคคลหนึ่ง ซึ่งประกอบด้วย ความมั่นคงปลอดภัย โอกาสก้าวหน้าในการทำงาน ค่าจ้าง ลักษณะของงานที่ทำงาน และการควบคุมบังคับบัญชา

บุคลากรสาธารณสุข หมายถึง ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติหน้าที่ในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หมายถึง หน่วยบริการสุขภาพปฐมภูมิที่มีพื้นที่รับผิดชอบในระดับตำบล เน้นการส่งเสริมสุขภาพ และป้องกันโรคในระดับบุคคล ครอบครัว และชุมชน พร้อมๆกับมีความสามารถในการให้บริการรักษาพยาบาล และการฟื้นฟูสมรรถภาพเพิ่มขึ้น โดยเป็นเครือข่ายกับโรงพยาบาลชุมชนหรือโรงพยาบาลทั่วไป/ โรงพยาบาลศูนย์ และสามารถส่งต่อผู้ป่วยได้ตลอด 24 ชั่วโมง

บรรยากาศองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมในการทำงานที่สามารถรับรู้ได้ และมีอิทธิพลต่อพฤติกรรมการทำงานของบุคลากรสาธารณสุขซึ่งสามารถประเมินได้จากการใช้แบบสอบถาม โดยนำเครื่องมือประเมินบรรยากาศองค์การของ Litwin และ Stringer (1968) ซึ่งแบ่งบรรยากาศองค์การออกเป็น 9 มิติ หลังประเมินนำค่าคะแนนที่ได้มาแปลผลเป็นบรรยากาศองค์การระดับดี ระดับปานกลาง ระดับคือน้อยของแต่ละมิติ ดังนี้

1. มิติโครงสร้างองค์การ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับกฎระเบียบ ข้อบังคับ ขั้นตอนในการดำเนินงาน และการติดต่อสื่อสารตามสายบังคับบัญชา
2. มิติความรับผิดชอบ หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับหน้าที่ความรับผิดชอบ และอำนาจการตัดสินใจในงานที่ปฏิบัติ
3. มิติรางวัล หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับรางวัลสำหรับงานที่ปฏิบัติบรรลุตามเป้าหมายขององค์การ ตลอดจนความยุติธรรมของนโยบายการพิจารณาความดี ความชอบ และการสนับสนุนให้ความก้าวหน้าในการงาน
4. มิติความเสี่ยง หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับความเสี่ยงในการทำงาน ความท้าทายในงาน และกิจกรรมต่างๆ ภายในองค์การ

5. มิติความอบอุ่น หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับสัมพันธภาพภายในองค์กรในบรรยากาศของการทำงานเป็นทีม

6. มิติการสนับสนุน หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับความช่วยเหลือซึ่งกัน และกัน ทั้งจากระดับบน และระดับล่าง

7. มิติมาตรฐานการปฏิบัติงาน หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับวัตถุประสงค์ และมาตรฐานของการปฏิบัติงานตามที่องค์กรกำหนด

8. มิติความขัดแย้ง หมายถึง หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับการแก้ไขปัญหา การปล่อยปละละเลย หรือการไม่สนใจปัญหาภายในองค์กร

9. มิติความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน หมายถึง ลักษณะสภาพแวดล้อมของงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล จังหวัดขอนแก่น เกี่ยวกับการเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรตลอดจนการเป็นสมาชิกที่ดี และมีคุณค่าขององค์กร