

## เอกสารอ้างอิง

- กรแก้ว ดิรพงษ์สวัสดิ์. (2548). ปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับความสามารถในการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพของเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการจัดการระบบสารสนเทศด้านส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์อนามัยที่ 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เกรียงศักดิ์ เขียวขี้. (2543). การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: ขอนแก่นการพิมพ์.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2543). กลไกตลาดในระบบการฝึกอบรมระบบราชการ: ทางเลือกใหม่ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระบบราชการในการปฏิรูประบบราชการ: การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- เกรียงศักดิ์ ลางคูลานนท์. (2552). การบริหารความเสี่ยงของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลศูนย์ขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- โกวิท เรจินรินทร์. (2552). การสนับสนุนจากองค์กรที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านสาธารณสุขของเจ้าหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบล จังหวัดอุบลราชธานี. รายงานการศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- กิตชนก อนุชาญ และคณะ. (2546). ศึกษาแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในการพัฒนาสถานีอนามัยเป็นหน่วยบริการปฐมภูมิเครือข่ายโรงพยาบาลหาดใหญ่. สงขลา: สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดสงขลา.
- คุณากร สุวรรณพันธุ์. (2550). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของนักวิชาการสาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- จรัมพร ประถมบุรณ์. (2547). **Competency : การพัฒนาเจ้าหน้าที่ให้เป็นเลิศในกระบวนการ ยุติธรรมทางปกครอง**. ค้นเมื่อ 20 มิถุนายน 2552, จาก <http://www.frda.or.th/competency2.html>.
- จิตรา ปราชญ์นิรันดร์. (2549). **สมรรถนะของสาธารณสุขอำเภอในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- จินดา อัดชู. (2545). **การศึกษาสมรรถนะที่จำเป็นในการบริหารงานของหัวหน้างานอุบัติเหตุ และฉุกเฉินโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เจณศรี ไพบุลย์สวัสดิ์. (2543). **การศึกษาขีดความสามารถของหัวหน้าแผนกพัฒนาทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาศึกษาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- เฉลิม ศรีผดุง. (2542). **การปฏิรูประบบราชการของประเทศไทย: แนวคิดและแนวทางปฏิบัติ**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- ชาญชัย คงรอด. (2542). **คุณลักษณะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอที่พึงประสงค์ในจังหวัดพิษณุโลก ในทศวรรษหน้า**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ชัยพงษ์ กองสมบัติ. (2548). **สมรรถนะของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนในจังหวัดหนองคาย**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชัยโย สุวรรณรัตน์. (2549). **สมรรถนะของบุคลากรเทศบาลตำบลเพื่อรองรับการถ่ายโอนภารกิจในการจัดการศึกษาจากกระทรวงศึกษาธิการให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น: ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดขอนแก่น**. รายงานการศึกษาระดับปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ชวีวิทย์ ชำนิงาน. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการใช้โปรแกรมระบบข้อมูลข่าวสาร HCIS ของศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ฐาณูร เกษิต. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานพัฒนาคุณภาพ มาตรฐานการบริการและการบริหารการเงินการคลังโดยใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารณศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ฉรงค์วิทย์ แสนทอง. (2547). **มารู้จัก Competency กันเถอะ**. กรุงเทพฯ: เอชอาร์ เซ็นเตอร์.
- คณัช เทียนพุด. (2546). ความสามารถปัจจัยชนะของธุรกิจและคน. กรุงเทพฯ: โกด้า.
- ดาวรุ่ง คอนสมจิตร. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารณศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เดือนใจ พิทยาวัฒน์ชัย. (2548). **ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทรงศักดิ์ ภูมิสายคร. (2546). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเจ้าพนักงานเทศบาลในจังหวัดกาฬสินธุ์ ตามพระราชบัญญัติการสาธารณสุข พุทธศักราช 2535**. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาขารณศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ทิพาวิดี เมฆสวรรค์. (2541). การปฏิรูประบบราชการเพื่อความอยู่รอดของไทยในการปฏิรูประบบราชการ: ยุทธศาสตร์สำคัญของการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- \_\_\_\_\_. (2543). การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์: เพื่อการปฏิรูประบบราชการในการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- \_\_\_\_\_. (2544). **ฝากให้คิดชีวิตงาม**. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ทองหล่อ เดชไทย. (2545). **หลักการบริหารงานสาธารณสุข**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: สาเจริญพาณิชย์.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). การบริหารงานบุคคล. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: ไทยพัฒนาการพิมพ์.
- \_\_\_\_\_. (2537). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ไทยพัฒนาการพิมพ์.
- ธีรยุทธ์ หล่อเลิศรัตน์. (2543). การพัฒนาบุคคล การบริหารงานบุคคลภาครัฐ เอกสารการสอนวิชารัฐศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 15. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

- นงนุช หลอมประโคน. (2546). ศึกษาเรื่องปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานตามการ  
ดำเนินกิจกรรมพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลชุมชน  
ในจังหวัดบุรีรัมย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- นารี แซ่อึ้ง. (2543). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติใน  
โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธาณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร  
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- บัวลอย สุขแสงนภา. (2543). กระบวนการบริหารงานสาธาณสุขผสมผสานของผู้นิเทศงาน  
คณะกรรมการประสานงานสาธาณสุขระดับอำเภอ จังหวัดพิจิตร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธิ์. (2543). การวิจัยการวัดและประเมินผล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
ศรีอนันต์.
- บุญเรียง ชูชัยแสงรัตน์ และคณะ. (2539). การพัฒนาสถานีอนามัยในเขตพื้นที่ทั่วไปและพื้นที่  
เฉพาะ. กรุงเทพฯ: องค์การทหารผ่านศึก.
- ปรัชญา แก้วพัฒน์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะหลักที่พึงประสงค์ของหัวหน้าสถานี  
อนามัยในจังหวัดสระแก้ว. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธาณสุขศาสตรมหาบัณฑิต  
สาขาวิชาการบริหารสาธาณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปรัชญา เวสารัชช, & อภิชัย พันธเสน. (2540). ปฏิรูปราชการเพื่ออนาคต. กรุงเทพฯ:  
สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.
- ปีทมา เพชรไพรินทร์. (2547). สมรรถนะของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลขอนแก่น.  
รายงานการศึกษาอิสระปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา  
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยธิดา ศรีเดช. (2540). การบริหารงานสาธาณสุข. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:  
คณะสาธาณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ประจักษ์ บัวผัน. (2551). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน  
โครงการเมืองไทยแข็งแรงของเจ้าหน้าที่สาธาณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัด  
ขอนแก่น. ขอนแก่น: ภาควิชาบริหารสาธาณสุข คณะสาธาณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- ประดิษฐ์ สารรัตน์. (2551). การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการบริหารงานพัสดุของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พจนา ดวงชาตม. (2547). ประสิทธิภาพการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพของสถานีอนามัยในจังหวัดมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พชรพร ครองบุทร. (2549). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอ จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พัชรา ถาวรระ. (2543). รายงานการวิจัยเรื่องการเปรียบเทียบสมรรถนะของเภสัชกรที่ประสบความสำเร็จสูงและต่ำในการปฏิบัติงานเป็นพนักงานเจ้าหน้าที่ตามพระราชบัญญัติอาหาร พ.ศ.2522. วารสารสาธารณสุขพิชญโลก, 1(4), 2-8.
- พิสมัย พวงคำ. (2551). สมรรถนะของบุคลากรสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพัฒนา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิชิต แสนเสนา. (2549). บทบาทในการประสานงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- พิมล ศรีสุภาพ. (2546). *Competency in Patient Care*. ค้นเมื่อ 20 กรกฎาคม 2552, จาก <http://www.ha.or.th>.
- มนตรี จุฬาวัดนกุล. (2543). การประกันคุณภาพข้าราชการ : กลไกสร้างความเชื่อมั่นในระบบราชการไทยในการปฏิรูประบบราชการ : การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการปฏิรูประบบราชการ. กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- มัลลิกา ดันสอน. (2544). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- มะณู บุญศรีมณีชัย. (2548). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขกับการพัฒนาตามมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- เขาวมาลัย หุ่นวิวัฒน์. (2545). การศึกษาขีดความสามารถของนักพัฒนาทรัพยากรมนุษย์:  
กรณีศึกษาสถาบันพัฒนาครูอาชีวศึกษา. กรุงเทพฯ: โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนา  
ทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- รติ บุญมาก. (2551). แรงจูงใจและการสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานการพัฒนา  
คุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน  
จังหวัดหนองบัวลำภู. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา  
การบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2542). พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ.2542. กรุงเทพฯ:  
อักษรเจริญทัศน์.
- วรรณพร พึ่งวร. (2551). แรงจูงใจที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพที่  
ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดสกลนคร. รายงานการศึกษาระดับปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรรณลดา กลิ่นแก้ว. (2552). ปัจจัยทางการบริการและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการ  
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในงานคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข จัง  
อุดรธานี. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร  
สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรพล คนใจบุญ. (2548). ปัจจัยทางการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการบริการของ  
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดนครราชสีมา. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย  
มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- วรงค์ จันทรส. (2540). การพัฒนาระบบราชการไทย. กรุงเทพฯ: กราฟฟิคฟอร์แมท  
(ไทยแลนด์).
- วินัส ทิชาฉิมชัย, สมจิต วัฒนาชยากุล, & เบญจมาศ ตูลยนิติกุล. (2547). สถิติพื้นฐานสำหรับ  
นักสังคมศาสตร์ พร้อมการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้ไมโครซอฟท์เอ็กเซล. กรุงเทพฯ:  
ประกายพริก.
- ธีระวัฒน์ วีระพันธ์. (2552). ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับการปฏิบัติงานด้านการบริการงานของ  
หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เขตพัฒนาสาธารณสุขที่ 2 จังหวัดอุบลราชธานี. รายงาน  
การศึกษาระดับปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข  
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- วุดิพงษ์ ภักดีกุล. (2549). **ปัจจัยที่มีผลต่อการมีส่วนร่วมในการป้องกันและแก้ไขปัญหายาเสพติดของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบล ในจังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศศิวิมล ปุณณาการ. (2534). **องค์ประกอบการบริหารที่มีอิทธิพลต่อความเสี่ยงต่อเนื้อและไม้เนื้อของโครงการผู้นำนักเรียนฝ่ายส่งเสริมอนามัย ในเขตภาคกลาง.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ศศิวิมล ทองพัว. (2548). **ปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานเภสัชในโรงพยาบาลชุมชนเขตสาธารณสุข 6 ขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศุภวรรณ เสถานนท์. (2548). **สมรรถนะของทันตแพทย์โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมคิด บางโม. (2538). **หลักการจัดการ.** กรุงเทพฯ: วิทยาพัฒนา.
- สมบัติ นนทบุรี. (2549). **ปัจจัยกัศรที่มีอิทธิพลต่อสมรรถนะพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สมยศ นาวิการ. (2538). **การบริหาร.** กรุงเทพฯ: ดอกหญ้า.
- \_\_\_\_\_. (2545). **การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- สมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2541). **ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล.** กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สมโภชน์ คชศิลา. (2543). **ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานเฝ้าระวังและส่งเสริมทันตสุขภาพนักเรียนประถมศึกษาตามบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดนครปฐม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเอกบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เสนาะ ดิยาวี. (2544). **หลักการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2.** กรุงเทพฯ: บรรณกิจ.
- เสริมสุข ชลวานิช. (2536). **การจัดการสำนักงาน.** นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.

- สัมพันธ์ บัณฑิตเสน. (2551). **แรงจูงใจที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานตามกรอบการประเมินผล การปฏิบัติราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดหนองคาย.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2546). **เอกสารการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (เอกสารอัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2547). **เอกสารการพัฒนาระบบราชการเพื่อส่งเสริมการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี เรื่อง สมรรถนะในระบบจำแนกตำแหน่ง และค่าตอบแทนที่ปรับปรุงใหม่.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (เอกสารอัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2548). **เอกสารการคำจำกัดความและรายละเอียดสมรรถนะ (Competency) สำหรับ ตำแหน่งในข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2548.** กรุงเทพฯ: สำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการพลเรือน. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. (2542). **แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐในการ ปฏิรูประบบราชการ : ทางออกของการแก้ปัญหาและฟันฝ่าวิกฤติ.** กรุงเทพฯ: สำนักงาน คณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- สำนักงานสาธารณสุขสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (2550). **เอกสารประกอบการประชุมเชิง ปฏิบัติการการจัดทำสมรรถนะบุคลากรสาธารณสุข.** ขอนแก่น: สำนักงานสาธารณสุข จังหวัดขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
- \_\_\_\_\_. (2552). **เอกสารประกอบการประชุมนักวิชาการสาธารณสุข.** ขอนแก่น: สำนักงาน สาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น. (เอกสารอัดสำเนา).
- สำเร็จ จันทรสุวรรณ, & สุวรรณ บัวทวน. (2547). **สถิติสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์.** ขอนแก่น: ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2547). **Competency : เครื่องมือการบริหารที่ปฏิเสธไม่ได้.** ค้นเมื่อ 5 กรกฎาคม 2552, จาก [http://www.ftpi.or.th/wnlid/pworld/pw53/53\\_human2.pdf](http://www.ftpi.or.th/wnlid/pworld/pw53/53_human2.pdf).
- สุทัศน์ ดวงตะวัน. (2551). **แรงจูงใจมีผลต่อการปฏิบัติงานรักษาพยาบาลนอกเวลาราชการและ วันหยุดราชการของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอมัญจาคีรีและอำเภอ โลกโพธิ์ชัย จังหวัดขอนแก่น.** วิทยานิพนธ์ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- สิทธิพร นามมา. (2552). การสนับสนุนจากองค์กรที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันควบคุมโรคติดต่อมาโดยแมลงของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. รายงานการศึกษาอิสระปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- สุวิทย์ ชาญพิทยานุรักษ์. (2547). ความรู้ ทักษะ ความสามารถและลักษณะสำหรับเภสัชกรชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์กร บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- อมรศักดิ์ โพธิ์อ่ำ. (2548). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานสร้างสุขภาพของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดพิษณุโลก. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อภิญา อีสโม. (2547). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดพัทลุง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อรัญญา สมแก้ว. (2547). Competency Management : การนำ Competency สู่การปฏิบัติ. กันยายน 28 สิงหาคม 2552, จาก <http://www.business management.com>.
- อรุณ จิรวัดน์กุล และคณะ. (2546). **ชีวสถิติ**. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- \_\_\_\_\_. (2548). **ชีวสถิติ**. ขอนแก่น: คลังนานาวิทยา.
- อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. (2548). **Career Development in Practice**. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อินทรา ปัญญาวัฒน์. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุทัย นิปัจการสุนทร. (2546). **คุณภาพชีวิตการทำงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลจังหวัดอุบลราชธานี**. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อุมาภรณ์ ขันนไพร. (2550). ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่มีผลต่อการปฏิบัติงานด้านสุขศึกษาของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

- Best, John W. (1977). **Research in education**. 3<sup>rd</sup> ed. N.J. : Prentice-Hall.
- Carlisle, H.M. (1976). **Management concept and Situation**. New York: Science Research Association.
- Elifson, K. (1990). **Fundamental of social statistic International edition**. Singapore: McGraw-Hill.
- Gary, Dessler. (1982). **Human Behavior : Improving Performance at Work** Virginia: Reston Publishing.
- Gulick, L., & Urwick, L. (1973). **Paper on The Sciences of Administration**. New York: Insitute of Public Administration.
- Hay Group. (2004). **HR coach**. Retrieved September 2, 2004, from <http://www.haygroup.com>.
- Hampton, D.R. (1966). **Organization Behavior and The Practice of Management**. Glenview, Illinisi: Scott Foresman and Company.
- Henri, Fayol. (1949). **General and Industrial Management**. London: Isac Pitman sons.
- Jacob Cohen. (1988). **Statistical power analysis for the behavior sciences**. 2<sup>nd</sup> ed. Hillsdall: New Jersey Hove and London.
- Likert, Rensis. (1933). **The Human Organization: Its management and value**. New York: McGraw – Hill.
- Rylatt, A., & Lohan, K. (1995). **Creating training miracles**. Sydney: Prentice-Hall.
- Spencer, L.M., & Spencer S. M. (1993). **Competence at work**. New York: John Wiley & Son.
- Stoner, J.A.F., & Wankel, C. (1986). **Management**. Englewood Cliffs: Prentice hall.
- Terry. G.R. (1964). **Principle of Management**. Illinois: Richard D-Irwin.
- Weihrich, Heinz, & Koontz, Harold. (1993). **Manage A Global Perspective McGraw Hill**. New York: McGraw Hill.

ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

ตัวอย่างแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์  
และค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม



เลขที่แบบสอบถาม..... ID □□□

## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข  
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

## คำชี้แจง

แบบสอบถามชุดนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข ภาควิชาการบริหารงานสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น (THE INFLUENCE OF ADMINISTRATIVE FACTORS AND ADMINISTRATIVE PROCESSES ON CORE COMPETENCIES OF PUBLIC HEALTH OFFICERS AT PRIMARY CARE UNITS KHONKAEN PROVINCE) นำผลที่ได้จากการศึกษาวิจัยไปใช้ในการวางแผนพัฒนาและสนับสนุนสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงมากที่สุดและโปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะถือเป็นความลับและการนำเสนอผลการวิจัยเป็นลักษณะภาพรวม จะไม่มีผลกระทบต่อผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น แต่ในทางตรงกันข้ามข้อมูลที่ท่านตอบจะเป็นประโยชน์ต่อการวางแผนพัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมสมรรถนะของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แบบสอบถามนี้ มี 22 หน้า ประกอบด้วยข้อคำถาม 5 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 ปัจจัยการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

ส่วนที่ 3 ปัจจัยกระบวนการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

ส่วนที่ 4 สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

ส่วนที่ 5 ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

บุญถม ชัยถวน

นักศึกษาระดับปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ส่วนที่ 1** คุณลักษณะส่วนบุคคล

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถามตามความเป็นจริงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน   
หน้าข้อความตรงกับความเป็นจริงของท่าน

ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ..... [ ] 1 ชาย [ ] 2 หญิง	SEX [ ]
2. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี (นับจำนวนเต็มเป็นปี)	AGE [ ] [ ]
3. สถานภาพสมรส [ ] 1. โสด [ ] 2. คู่ [ ] 3. หม้าย/หย่า/แยก	STATUS [ ]
4. ท่านจบการศึกษาสูงสุดในระดับใด [ ] 1. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า [ ] 2. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	EDU [ ]
5. รายได้เฉลี่ยเดือนละ.....บาท (รวมทุกประเภท ได้แก่ เงินเดือน,ค่าตอบแทน, เงินประจำตำแหน่ง เป็นต้น)	INCOME [ ]
6.ระยะเวลาที่ท่านปฏิบัติงานในฐานะนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ..... ปี (นับจำนวนเต็มเป็นปี)	EXP [ ] [ ]
7. การได้รับการฝึกอบรมด้านสมรรถนะจำนวน.....ครั้ง	COM [ ]

**ส่วนที่ 2** แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขใน  
ศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 ปัจจัยด้านกำลังคน

ส่วนที่ 2 ปัจจัยด้านงบประมาณ

ส่วนที่ 3 ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่  
กำหนดให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละ  
ช่องมีความหมายดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านมีความเห็นตรงกับข้อนั้นมากที่สุด

เห็นด้วย หมายถึง ท่านมีความเห็นตรงกับข้อนั้นเป็นส่วนใหญ่

ปานกลาง หมายถึง ท่านไม่แน่ใจหรือมีความเห็นตรงกับข้อนั้นในระดับ  
ปานกลาง

ไม่เห็นด้วย หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อนั้น

ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อนั้นมากที่สุด

**ตัวอย่าง**

ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น				
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วยอย่าง ยิ่ง
ปัจจัยด้านกำลังคน (Man) 1.1 บุคลากรของท่านมีความรู้ความสามารถ ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ			✓		

ข้อ 1.1 หมายถึง บุคลากรของท่านมีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะในระดับ  
ปานกลาง



ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
<b>1. ปัจจัยด้านกำลังคน (Man)</b>						
1. การกำหนดสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน หน่วยงานของท่าน มีการวางแผนงานกำลังคน ให้ มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน						M1[ ]
2. หน่วยงานของท่านมีบุคลากรที่รับผิดชอบโดยตรง ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก เพื่อให้งาน บรรลุเป้าหมาย						M2[ ]
3. ท่านมีส่วนร่วมในการคัดเลือกบุคลากรเพื่อ ประเมินสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงานซึ่งส่งผล การปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนสำเร็จลุล่วง ได้ดี						M3[ ]
4. ท่านมีการดำเนินการ เพื่อพัฒนาความรู้ ทักษะและ การอบรมเพิ่มเติมเกี่ยวกับสมรรถนะหลักอย่าง ต่อเนื่องและเหมาะสม						M4[ ]
5. การสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรจะทำให้การ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น						M5[ ]
<b>2. ปัจจัยด้านงบประมาณ (Budgeting)</b>						
1. การวางแผนงบประมาณมีความสอดคล้องกับการ ดำเนินงานตามสมรรถนะหลัก						B1[ ]
2. บุคลากรทุกคนในองค์กรต้องมีส่วนร่วมในการ วางแผนและสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนา สมรรถนะหลักของหน่วยงาน						B2[ ]
3. วิธีการจัดสรรงบประมาณในการปฏิบัติงานตาม สมรรถนะหลักควรคำนึงถึงสภาพปัญหาของ องค์กร						B3[ ]
4. การใช้จ่ายงบประมาณที่ได้รับจัดสรรเป็นไปตาม สมรรถนะหลักที่กำหนดไว้ในแผนงานทุก สมรรถนะ						B4[ ]

ปัจจัยการบริหาร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ปาน กลาง	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	
5. กฎระเบียบหรือข้อบังคับในการเบิกจ่าย งบประมาณมีความคล่องตัวและเอื้อต่อการ ใช้จ่าย งบประมาณเพื่อการพัฒนาสมรรถนะหลัก						B5 [ ]
6. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนในแต่ละ ปีงบประมาณ เพียงพอเหมาะสมตามความจำเป็น สำหรับการดำเนินงานตามสมรรถนะหลัก						B6 [ ]
<b>3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ (Material)</b>						
1. มีการสำรวจความต้องการใช้วัสดุอุปกรณ์ในการ สนับสนุนสมรรถนะ ในการปฏิบัติงานเป็นประจำ						MAT1 [ ]
2. มีการวางแผน ในการจัดหาวัสดุอุปกรณ์ที่จำเป็น สำหรับการสนับสนุนสมรรถนะหลักให้ตรงกับ ความต้องการใช้						MAT2 [ ]
3. คู่มือสมรรถนะหลักที่ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอมีจำนวนเพียงพอสำหรับการ ปฏิบัติ						MAT3 [ ]
4. คู่มือสมรรถนะหลักที่ได้รับการสนับสนุนจาก สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดและสำนักงาน สาธารณสุขอำเภอมีเนื้อหาตรงกับความจำเป็น สำหรับนักวิชาการสาธารณสุข						MAT4 [ ]
5. การจัดสรร/สนับสนุนคู่มือ สื่อวัสดุอุปกรณ์ สมรรถนะหลักในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมี ความคล่องตัวและทันต่อการ ใช้งาน						MAT5 [ ]
6. ท่านได้รับการฝึกอบรมเพิ่มความรู้ทักษะการใช้ วัสดุอุปกรณ์ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการ ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก						MAT6 [ ]

**ตอนที่ 3** แบบสอบถามเกี่ยวกับกระบวนการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขใน ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 5 ส่วน ดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับการวางแผน

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับการจัดองค์การ

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับการอำนาจการ

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับการควบคุมกำกับ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่กำหนดให้ตรงกับความจริงมากที่สุดตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 80-100 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติมาก หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 60-79 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติปานกลาง หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 40-59 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติน้อย หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 20-39 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติน้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 1-19 ของกิจกรรมนั้น

กระบวนการบริหาร	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>1. การวางแผน (Planning)</b>						
1. มีการกำหนดแผนงานพัฒนาสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขเป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน						PL1[ ]
2. ท่านได้มีส่วนร่วมในการวางแผนสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน						PL2[ ]
3. ท่านได้รวบรวมข้อมูลและปัญหา รวมถึงความต้องการของชุมชนมาประกอบการวางแผนงานสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน						PL3[ ]
4. ท่านมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลก่อนนำมาใช้ในการวางแผนสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน						PL 4[ ]

กระบวนการบริหาร	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
5. ท่านได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาเพื่อใช้ในการวางแผนสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน						PL 5[ ]
6. หน่วยงานของท่านได้วางแผนพัฒนาสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขและกำหนดเป้าหมายของนักวิชาการสาธารณสุข						PL 6[ ]
7. หน่วยงานของท่านได้วางแผนประเมินสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในการดำเนินการตามแผนงาน วัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้						PL 7[ ]
<b>2. การจัดองค์การ (Organizing)</b>						
1. ท่านได้รับมอบหมายงานให้ตรงตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างเหมาะสม ทั้งปริมาณงานและความรู้ความสามารถของตน						OR1[ ]
2. มีการจัดทำผังโครงสร้างสายการบังคับบัญชาแสดงสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน						OR2[ ]
3. มีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร ชัดเจน						OR3[ ]
4. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนในการดำเนินงาน						OR4[ ]
5. หน่วยงานของท่านได้ปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขที่กำหนดไว้ในโครงสร้างศูนย์สุขภาพชุมชน						OR5[ ]

กระบวนการบริหาร	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>3. การบริหารงานบุคคล (Staffing)</b>						
1. หน่วยงานของท่านมีส่วนร่วมในการแบ่งงานและเลือกสรรบุคคลเข้ามาปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน						ST1[ ]
2. ท่านได้รับการปฐมนิเทศงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ก่อนรับมอบหมายงานอย่างเหมาะสม ชัดเจน						ST 2[ ]
3. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีโอกาสศึกษาดูงาน/ฝึกอบรมสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขอย่างเหมาะสมต่องานที่ได้รับมอบหมายในศูนย์สุขภาพชุมชน						ST 3[ ]
4. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยหรือได้รับรางวัลเมื่อปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลัก						ST 4[ ]
5. ท่านได้รับโอกาสและได้รับการสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น เมื่อปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน						ST 5[ ]
6. ท่านได้รับการแนะนำ ชี้แนะจากผู้บริหารอย่างเหมาะสม ในการดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน						ST 6[ ]
<b>4. ด้านการอำนวยความสะดวก (Directing)</b>						
1. ท่านได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ตรงตามความรู้ความสามารถ						D1[ ]
2. ท่านได้รับการชี้แจงและแจ้งวัตถุประสงค์ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข						D2[ ]

กระบวนการบริหาร	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3. ท่านได้รับคำแนะนำหรือแนวทางแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขอย่างถูกต้องและเหมาะสม						D3[ ]
4. ท่านได้รับการสนับสนุน/อำนวยความสะดวกให้เกิดความคล่องตัวในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข						D4[ ]
5. ท่านได้มีโอกาสในการแสดงความคิดเห็นหรือปรับเปลี่ยนแนวทางในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข						D5[ ]
6. หน่วยงานของท่านมีการประสานงานด้านสมรรถนะหลักกับเจ้าหน้าที่หน่วยงานต่าง ๆ ภายในคณะกรรมการประสานงานสาธารณสุขระดับอำเภอและระดับจังหวัด						D6[ ]
5. ด้านการควบคุมกำกับ (Controlling)						
1. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมกำกับให้การปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักเป็นไปตามแผนงานทุกด้าน						C1[ ]
2. หน่วยงานของท่านมีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักอย่างสม่ำเสมอ						C2[ ]
3. หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บข้อมูลและบันทึกรายงานตามสมรรถนะหลักอย่างเป็นระบบ สามารถตรวจสอบได้						C3[ ]
4. หน่วยงานของท่านมีการสรุปผลการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรคและข้อขัดข้องในการดำเนินงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนต่อผู้บังคับบัญชาอย่างต่อเนื่อง						C4[ ]

กระบวนการบริหาร	ระดับของการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
5. หน่วยงานของท่านมีการควบคุมการเบิกจ่ายงบประมาณในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขอย่างเป็นระบบ						C5 [ ]
6. หน่วยงานของท่านมีหลักฐานในการควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุและอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะหลักอย่างชัดเจน						C6 [ ]
7. ท่านมีการสรุปและประเมินผลสมรรถนะหลักตามแผนการดำเนินงานที่กำหนดไว้อย่างชัดเจน						C7 [ ]

**ส่วนที่ 4** แบบสอบถามเกี่ยวกับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น 9 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์

ส่วนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการบริการที่ดี

ส่วนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ

ส่วนที่ 4 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านจริยธรรม

ส่วนที่ 5 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านความร่วมมือร่วมใจ

ส่วนที่ 6 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการคิดวิเคราะห์

ส่วนที่ 7 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการพัฒนาศักยภาพของคน

ส่วนที่ 8 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านการดำเนินงานเชิงรุก

ส่วนที่ 9 คำถามเกี่ยวกับสมรรถนะด้านศิลปะการสื่อสารเชิงใจ

**คำชี้แจง** โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่

กำหนดให้ตรงความจริงมากที่สุด ตามการพิจารณาของท่านเพียงช่องเดียว โดยในแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

ปฏิบัติมากที่สุด หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 80-100 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติมาก หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 60-79 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติปานกลาง หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 40-59 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติน้อย หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 20-39 ของกิจกรรมนั้น

ปฏิบัติน้อยที่สุด หมายถึง ท่านมีระดับการปฏิบัติงานตั้งแต่ร้อยละ 1-19 ของกิจกรรมนั้น

สมรรถนะหลัก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)</b>						
1. ท่านมีความพยายาม กระตือรือร้น ปรับปรุงพัฒนาในการทำงาน						AC1[ ]
2. ท่านสามารถกำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมาย ในการทำงานรวมทั้งติดตามผลงานและ ประเมินผลงานของตน						AC 2[ ]

สมรรถนะหลัก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
3. ท่านสามารถสร้างนวัตกรรมและการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากกว่าเดิม เพื่อให้ได้ผลงานตามที่กำหนด						AC 3[ ]
4. ท่านสามารถพัฒนาวิธีการทำงานและกำหนดเป้าหมายที่ท้าทายและเป็นไปได้ยาก เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น						AC 4[ ]
5. ท่านสามารถตัดสินใจได้โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนถึงแม้จะมีความเสี่ยงเพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด						AC 5[ ]
<b>2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)</b>						
1. ท่านมีความเต็มใจให้บริการที่เป็นมิตร กิริยานุ่มนวลยิ้มแย้มแจ่มใจ สุภาพ กระตือรือร้นและเต็มใจต้อนรับ						SM1[ ]
2. ท่านสามารถให้บริการข้อมูลข่าวสารของการบริการที่ถูกต้อง ชัดเจนแก่ผู้รับบริการ						SM2[ ]
3. ท่านเต็มใจช่วยเหลือรับเป็นธุระแก้ไขปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บายเบี่ยง ไม่แก้ตัวหรือปิดการะ						SM3[ ]
4. ท่านคอยให้บริการข้อมูลข่าวสารความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึงหรือไม่ทราบมาก่อน						SM4[ ]
5. ท่านสามารถเข้าใจและให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงและยั่งยืนในระยะยาวแก่ผู้รับบริการ						SM5[ ]

สมรรถนะหลัก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>3. ด้านการสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)</b>						
1. ท่านมีความสนใจในการเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ๆ						EP1[ ]
2. ท่านมีความรอบรู้เท่าทันเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ในงานสาธารณสุขและที่เกี่ยวข้องหรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตน						EP2[ ]
3. ท่านสามารถนำความรู้ วิชาการ เทคโนโลยีใหม่ๆ ที่ได้ศึกษามาปรับปรุงในการทำงานในอนาคต						EP3[ ]
4. ท่านพัฒนาตนเองให้มีความรู้และเชี่ยวชาญในงานด้านสาธารณสุขอย่างกว้างขวางและต่อเนื่อง						EP4[ ]
5. ท่านสนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ ที่เอื้อต่อการพัฒนางานด้านสาธารณสุข						EP5[ ]
<b>4. ด้านจริยธรรม ( Integrity)</b>						
1. ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความโปร่งใส ซื่อสัตย์สุจริตต่อตนเองและผู้อื่น ถูกต้องทั้งตามหลักกฎหมายและจรรยาบรรณวิชาชีพ คุณธรรมจริยธรรม และระเบียบวินัยของข้าราชการ						IG1[ ]
2. ท่านรักษาวาจามีสัญญาจะเชื่อถือได้ พுகอย่างไรปฏิบัติอย่างนั้น ไม่บิดเบือนอ้างข้อยกเว้นให้ตนเองและผู้อื่น						IG2[ ]
3. ท่านยึดหมั่นในหลักการและจรรยาบรรณของวิชาชีพ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ส่วนตัว						IG3[ ]

สมรรถนะหลัก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
4. ท่านรับรองความถูกต้องยืนยันหลักพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่สร้างความลำบากใจให้						IG4[ ]
5. ท่านอุทิศตน ผดุงความยุติธรรมเพื่อประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศ แม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความมั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงานหรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต						IG5[ ]
5. ด้านความร่วมมือแรงร่วมใจ (Team Work)						
1. ท่านทำงานที่ตนได้รับมอบหมายได้สำเร็จและสนับสนุนการตัดสินใจในกลุ่มงาน						TW1[ ]
2. ท่านเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่มีน้ำใจให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในกลุ่มงานด้วยดีและกล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์						TW2[ ]
3. ท่านประสานงานและรับฟังความคิดเห็นของสมาชิกในกลุ่มงาน เต็มใจเรียนรู้จากผู้อื่น รวมถึงผู้บังคับบัญชาและผู้ร่วมงานเพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น						TW3[ ]
4. ท่านสนับสนุนและช่วยเหลืองานเพื่อนอย่างจริงใจและแสดงน้ำใจในเหตุการณ์วิกฤติ โดยไม่ต้องให้ร้องขอ						TW4[ ]
5. ท่านส่งเสริมความสามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกันในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัวเพื่อนำทีมให้ปฏิบัติภารกิจได้สำเร็จ						TW5[ ]
6. ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)						
1. ท่านวางแผนงานด้านสาธารณสุข ได้โดยแตกประเด็นปัญหาออกเป็นงานหรือกิจกรรมต่างๆ						AT1[ ]

สมรรถนะหลัก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
2. ท่านเห็นความสัมพันธ์เชื่อมโยงขั้นพื้นฐานของส่วนต่าง ๆ ของปัญหาสาธารณสุขและระบุได้ว่าอะไรเป็นเหตุ อะไรเป็นผลแก่กัน ในสถานการณ์หนึ่งๆ และแยกแยะข้อดีข้อเสียของประเด็นต่าง ๆ ได้						AT2[ ]
3. ท่านสามารถเชื่อมโยงเหตุปัจจัยที่ซับซ้อนส่วนต่างของปัญหา/งานด้านสาธารณสุข เช่น ก ไป ข และ ไป ค						AT3[ ]
4. ท่านสามารถคาดการณ์ล่วงหน้าเกี่ยวกับปัญหา/งานด้านสาธารณสุขจากการวิเคราะห์แง่มุมต่าง ๆ ของปัญหาและวางแผนทางการป้องกันแก้ไขไว้ล่วงหน้า						AT4[ ]
5. ท่านสามารถกำหนดแผนงาน/ขั้นตอนการทำงานด้านสาธารณสุขจากการศึกษาวิเคราะห์ประเด็นปัญหาหลากหลายรูปแบบเพื่อเตรียมทางเลือกสำหรับการป้องกัน/แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น						AT5[ ]
<b>7. ด้านการพัฒนาศักยภาพตน (Caring &amp; Developing Others)</b>						
1. ท่านศึกษาเรียนรู้ หาโอกาสพัฒนาตนเองเกี่ยวกับภารกิจที่ตนรับผิดชอบ						CD1[ ]
2. ท่านให้คำแนะนำ ชี้แนะแหล่งข้อมูลและทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาของผู้อื่น						CD2[ ]
3. ท่านสาธิตพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลและให้การสนับสนุนหรือการช่วยเหลือในการฝึกปฏิบัติ เพื่อให้ผู้อื่นปฏิบัติงาน/ปฏิบัติตน ได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น						CD3[ ]

สมรรถนะหลัก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
4. ท่านให้โอกาสและสนับสนุนให้มีการเรียนรู้ แลกเปลี่ยนความรู้ในงานที่มีหน้าที่รับผิดชอบ ใกล้เคียงกันหรือเชื่อมโยงกันเพื่อพัฒนา ความสามารถและประสบการณ์ในการมอง ภาพรวมของบุคลากร						CD4[ ]
5. ท่านให้การชื่นชมผลการปฏิบัติงาน/ปฏิบัติคน ของผู้อื่นเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง โดยปราศจากอคติต่อตัวบุคคล						CD5[ ]
<b>8. ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (Active Worked)</b>						
1. ท่านมองเห็น โอกาสหรือปัญหาอุปสรรคที่ เกิดขึ้นจากการทำงาน ณ ขณะนั้นและสามารถ นำโอกาสหรือปัญหาอุปสรรคนั้น ๆ มาลงมือ แก้ไขปัญหาได้โดยไม่รอช้าเพื่อใช้ในการ พัฒนางานด้านสาธารณสุขได้						AW1[ ]
2. ท่านดำเนินการแก้ไขปัญหาและอุปสรรคที่ เกิดขึ้นได้ทันทีและลงมือปฏิบัติโดยไม่รอให้ ปัญหาคลี่คลายไปเองเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์						AW2[ ]
3. ท่านคาดการณ์ปัญหาและลงมือแก้ไขปัญหา สาธารณสุขล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาสหรือ หลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ในระยะ 3 เดือนข้างหน้า						AW3[ ]
4. ท่านคาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาสและหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจ เกิดขึ้นได้ในระยะ 6-12 เดือนข้างหน้า						AW4[ ]
5. ท่านสร้างบรรยากาศการคิดริเริ่ม ให้เกิดขึ้นใน หน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอ ความคิดใหม่ ๆ ในการทำงานเพื่อแก้ปัญหาและ สร้างโอกาสในระยะยาวอย่างยั่งยืน						AW5[ ]

สมรรถนะหลัก	ระดับการปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
<b>9. ด้านศิลปะการสื่อสารใจ (Communication &amp; Influencing)</b>						
1. ท่านนำเสนอความคิดเห็นอย่างตรงไปตรงมาในการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน						CI1[ ]
2. ท่านมีการเตรียมข้อมูลก่อนใช้นำเสนออย่างรอบคอบ						CI2[ ]
3. ท่านปรับรูปแบบการนำเสนอและอภิปรายให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง คาดการณ์ถึงผลกระทบของสิ่งที่นำเสนอและภาพพจน์ของผู้พูดที่จะมีต่อผู้ฟัง						CI3[ ]
4. ท่านมีศิลปะในการจูงใจเพื่อให้เกิดเครือข่ายและนำไปสู่การขยายผลทั้งทางตรงและทางอ้อม						CI4[ ]
5. ท่านสร้างกลุ่มสนับสนุนหรือกลุ่มแนวร่วมเพื่อช่วยสนับสนุนผลักดันแนวคิดแผนงานโครงการ ฯลฯ ให้สัมฤทธิ์ผล						CI5[ ]

**ส่วนที่ 5** ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะด้านปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหาร และ  
 สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น  
**คำชี้แจง** โปรดแสดงความคิดเห็นของท่านในสิ่งที่ท่านเห็นว่าเป็นปัญหาและอุปสรรคพร้อมทั้ง  
 ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไขด้านปัจจัยการบริหาร กระบวนการบริหารและ  
 สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

1. ปัจจัยการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน  
 (ปัจจัยการบริหาร ประกอบด้วย 1) ปัจจัยด้านกำลังคน 2) ปัจจัยด้านงบประมาณ 3) ปัจจัยด้าน  
 วัสดุอุปกรณ์  
 ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

2. กระบวนการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน  
 (ประกอบด้วย 1) ด้านการวางแผน 2) ด้านการจัดองค์การ 3) ด้านการบริหารงานบุคคล 4) ด้าน  
 การอำนวยการ และ 5) ด้านการควบคุมกำกับ)  
 ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

3. สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน

(สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน ประกอบด้วย 9 ด้าน ได้แก่

- 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม
- 5) ความร่วมแรงร่วมใจ 6) การคิดวิเคราะห์ 7) การพัฒนาศักยภาพของคน 8) การดำเนินงาน
- เชิงรุก 9) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ

ปัญหาอุปสรรค

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

4. ปัญหาอุปสรรคอื่นๆ

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะและแนวทางแก้ไข

.....

.....

.....

หมายเหตุ ถ้าหน้ากระดาษสำหรับเขียนไม่เพียงพอขอความกรุณาเขียนเพิ่มเติมในด้านหลังของ  
กระดาษ

ขอขอบพระคุณและขอความกรุณาตรวจทานอีกครั้งว่าท่านได้ตอบคำถามทุกข้อแล้ว  
หรือไม่ ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

## แบบสัมภาษณ์การวิจัย

เรื่อง **ปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น**

## คำชี้แจง

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้จัดทำขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อศึกษาปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารมีผลต่อสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น (THE INFLUENCE OF ADMINISTRATIVE FACTORS AND ADMINISTRATIVE PROCESSES ON CORE COMPETENCIES OF PUBLIC HEALTH OFFICERS AT PRIMARY CARE UNITS KHON KAEN PROVINCE) ใช้สำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยเท่านั้น จะไม่มีผลกระทบต่อการทำงานในหน้าที่และการทำงานของท่าน เพราะการวิเคราะห์ข้อมูลจะปรากฏออกมาเป็นภาพรวม แต่จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวางแผน พัฒนา สนับสนุนและส่งเสริมสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นต่อไป

แบบสัมภาษณ์ชุดนี้ประกอบด้วยข้อคำถาม 3 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 ปัจจัยการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
- ส่วนที่ 2 กระบวนการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
- ส่วนที่ 3 สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความกรุณาของท่านมา ณ โอกาสนี้

บุญถม ชัยฉนวน

นักศึกษาปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ส่วนที่ 1** ปัจจัยการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน  
จังหวัดขอนแก่น ประกอบด้วยปัจจัย 3 ด้าน ได้แก่ ปัจจัยด้านกำลังคน ปัจจัย  
ด้านงบประมาณ ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถาม ต่อไปนี้

### 1. ปัจจัยด้านกำลังคน

1.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน  
จังหวัดขอนแก่น ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ นั้นหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบริหาร ปัจจัย  
ด้านกำลังคน(บุคลากร) ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับปริมาณงาน อย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับการบริหารปัจจัยด้านกำลังคน (บุคลากร) เกี่ยวข้อง  
กับ นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ของท่านมีอย่างไรบ้างและควรมี  
แนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

### 2. ปัจจัยด้านงบประมาณ

2.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน  
จังหวัดขอนแก่น ประสบผลสำเร็จ นั้น หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบริหารปัจจัยด้านงบประมาณ ให้  
เหมาะสมกับ นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นอย่างไร

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคที่เกี่ยวกับการบริหารปัจจัยด้านงบประมาณจากหน่วยงานที่  
เกี่ยวข้องให้กับ นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ของท่านมีอะไรบ้าง  
และควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

### 3. ปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์

3.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ประสบผลสำเร็จ หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรบริหารจัดการปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์ ให้กับนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น อย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับการบริหารจัดการปัจจัยด้านวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้กับนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ของท่านมีอะไรบ้าง และควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 2** กระบวนการบริหารสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ซึ่งประกอบไปด้วยปัจจัย 5 ด้าน ได้แก่ การวางแผน การจัดองค์การ การบริหารงานบุคคล การอำนวยความสะดวก การควบคุมกำกับ

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถาม ต่อไปนี้

### 1. ด้านการวางแผน

1.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ จังหวัดขอนแก่น สามารถวางแผนงานสาธารณสุขของหน่วยงาน ควรมีกระบวนการบริหารในการวางแผนงานสาธารณสุขของหน่วยงานอย่างไร

.....

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการบริหารในการวางแผนงานสาธารณสุข จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้กับนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ของท่านมีอะไรบ้างและควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

### 2. ด้านการจัดองค์การ

2.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ จังหวัดขอนแก่น สามารถจัดองค์การของหน่วยงานให้ประสบความสำเร็จและมีประสิทธิภาพ ควรมีกระบวนการบริหารในการจัดองค์การสาธารณสุขของหน่วยงานอย่างไร

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการบริหารในการจัดองค์การสาธารณสุข จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้กับนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ของท่าน มีอะไรบ้างและควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

### 3. ด้านการบริหารงานบุคคล

3.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สามารถบริหารงานบุคคลในหน่วยงาน ควรมีกระบวนการบริหารในการบริหารงานบุคคลของหน่วยงานอย่างไร

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการในการบริหารงานบุคคล ของหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ท่านคิดว่ามีอะไรบ้าง และควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

### 4. ด้านการอำนวยความสะดวก

4.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น สามารถส่งเสริม สนับสนุนหน่วยงาน ควรมีกระบวนการบริหารในการส่งเสริมสนับสนุนของหน่วยงานอย่างไร

.....

.....

.....

4.2 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการในการส่งเสริมสนับสนุน จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้กับนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ท่านคิดว่ามีอะไรบ้างและควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

## 5. ด้านการควบคุมกำกับ

5.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพ  
จังหวัดขอนแก่น สามารถควบคุมกำกับหน่วยงานของท่าน ควรมีกระบวนการบริหารในการ  
ควบคุมของหน่วยงานอย่างไร

.....

.....

.....

5.2 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคเกี่ยวกับกระบวนการบริหารในการควบคุมกำกับของ  
หน่วยงานที่เกี่ยวข้องให้กับนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ของท่าน  
มีอะไรบ้างและควรมีแนวทางแก้ไขอย่างไร

.....

.....

.....

**ส่วนที่ 3** สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น  
ซึ่งประกอบไปด้วยสมรรถนะหลัก 9 ด้าน ได้แก่ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี  
3) การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ 4) จริยธรรม 5) ความร่วมแรงร่วมใจ 6) การคิด  
วิเคราะห์ 7) การพัฒนาศักยภาพของคน 8) การดำเนินงานเชิงรุก 9) ศิลปะการสื่อสาร  
งูใจ

**คำชี้แจง** โปรดตอบคำถาม ต่อไปนี้

**1. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement)**

1.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement) ของ  
นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ให้ประสบความสำเร็จนั้นท่านคิดว่า  
มีแนวทางอย่างไร และมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

1.2 ท่านคิดว่าปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์  
(Achievement) มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

1.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการมุ่งผล  
สัมฤทธิ์ (Achievement)อย่างไร

.....

.....

.....

**2. ด้านการบริการที่ดี (Service Mind)**

2.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี (Service Mind) ของ  
นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น ให้ประสบความสำเร็จนั้นท่านคิดว่า  
มีแนวทางอย่างไร และมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

2.2 ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี (Service Mind) มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

2.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการบริการที่ดี (Service Mind) อย่างไร

.....

.....

.....

### 3. ด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)

3.1 ท่านคิดว่าสิ่งที่จะทำให้สมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) ของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ให้ประสบความสำเร็จนั้นท่านคิดว่ามีแนวทางอย่างไร และมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3.2 ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

3.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) อย่างไร

.....

.....

.....

#### 4. ด้านจริยธรรม (Integrity)

4.1 ท่านคิดว่า การที่จะทำให้สมรรถนะหลักด้านจริยธรรม (Integrity) ของนักวิชาการ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ให้ประสบความสำเร็จนั้นท่านคิดว่ามีแนวทางอย่างไร และมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

4.2 ท่านคิดว่า ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม (Integrity) มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

4.3 ท่านคิดว่า การแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านจริยธรรม (Integrity) อย่างไร

.....

.....

.....

#### 5. ด้านความร่วมมือ (Team Work)

5.1 ท่านคิดว่า การที่จะทำให้สมรรถนะหลักด้านความร่วมมือ (Team Work) ของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ให้ประสบความสำเร็จนั้นท่านคิดว่ามีแนวทางอย่างไร และมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

5.2 ท่านคิดว่า ปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านความร่วมมือ (Team Work) มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

5.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านความร่วมมือ (Team Work) อย่างไร

.....

.....

.....

## 6. ด้านการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)

6.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักด้านการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) ของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่น ให้ประสบความสำเร็จนั้นท่านคิดว่ามีแนวทางอย่างไร และมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

6.2 ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

6.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) อย่างไร

.....

.....

.....

## 7. ด้านการพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others)

7.1 ท่านคิดว่าการที่จะทำให้สมรรถนะหลักด้านการพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) ของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่นให้ประสบความสำเร็จนั้นท่านคิดว่ามีแนวทางอย่างไร และมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

7.2 ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการพัฒนาศักยภาพคน (Caring & Developing Others) มีอะไรบ้าง

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

7.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการพัฒนา ศักยภาพคน (Caring & Developing Others) อย่างไร

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

**8. ด้านการดำเนินงานเชิงรุก (Active Worked)**

8.1 ท่านคิดว่าสิ่งที่จะทำให้สมรรถนะหลักด้านการดำเนินการเชิงรุก (Active Worked) ของ นักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่นให้ประสบความสำเร็จนั้นท่านคิดว่า มีแนวทางอย่างไร และมีอะไรบ้าง

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

8.2 ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการดำเนินการเชิงรุก (Active Worked) มีอะไรบ้าง

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

8.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านการดำเนินการ เชิงรุก (Active Worked) อย่างไร

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

## 9. ด้านศิลปะการสื่อสารใจ (Communication & Influencing)

9.1 ท่านคิดว่าสิ่งที่จะทำให้สมรรถนะหลักด้านศิลปะการสื่อสารใจ (Communication & Influencing) ของนักวิชาการสาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดขอนแก่นให้ประสบความสำเร็จนั้นท่านคิดว่ามีแนวทางอย่างไร และมีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

9.2 ท่านคิดว่าปัญหา อุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านศิลปะการสื่อสารใจ (Communication & Influencing) มีอะไรบ้าง

.....

.....

.....

9.3 ท่านคิดว่าการแก้ไขปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติตามสมรรถนะหลักด้านศิลปะการสื่อสารใจ (Communication & Influencing) อย่างไร

.....

.....

.....

จบการสัมภาษณ์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

**Reliability**

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M1	55.5333	42.6713	.4357	.8776
M2	55.4667	41.0161	.6049	.8703
M3	55.4000	42.5931	.5622	.8725
M4	55.3667	43.2057	.4398	.8770
M5	55.3333	41.0575	.5619	.8723
B1	55.5000	42.1897	.6236	.8704
B2	55.4000	40.3172	.7880	.8634
B3	55.1000	42.5069	.4931	.8750
B4	55.3333	40.7126	.6378	.8689
B5	55.2667	42.1333	.5794	.8717
B6	55.6333	43.2747	.4240	.8776
MAT1	55.4333	41.8402	.6607	.8690
MAT2	55.3000	42.1483	.6290	.8702
MAT3	55.6667	43.4713	.3760	.8797
MAT4	55.5667	43.0816	.4717	.8757
MAT5	55.6333	45.0678	.2484	.8835
MAT6	55.4667	45.0161	.2621	.8829

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 17

Alpha = .8807

**Reliability**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
PL1	101.2000	240.8552	.4530	.9624
PL2	101.0667	240.6851	.4923	.9621
PL3	101.1000	237.6103	.5951	.9615
PL4	101.0667	236.8920	.7373	.9606
PL5	101.0667	237.0989	.6669	.9610
PL6	101.0000	236.8276	.6875	.9609
PL7	101.2667	231.0989	.7694	.9602
OR1	101.0667	237.9954	.6230	.9613
OR2	101.2333	235.1506	.7213	.9606
OR3	101.1000	236.7138	.5958	.9615
OR4	101.0333	235.8264	.6002	.9615
OR5	101.2333	235.9092	.6858	.9609
ST1	101.3333	227.8161	.8015	.9600
ST2	101.5000	234.3966	.6718	.9610
ST3	101.2667	236.2023	.6794	.9609

ST4	101.3000	242.5621	.3888	.9628
ST5	101.4000	239.4207	.4907	.9622
ST6	101.4667	237.9126	.5448	.9619
D1	101.4667	233.9126	.7180	.9606
D2	101.5000	232.9483	.6939	.9608
D3	101.3333	236.2989	.6470	.9611

### Reliability

#### RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

##### Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
D4	101.2667	238.6161	.6125	.9614
D5	101.2667	236.5471	.7169	.9607
D6	101.3667	236.3092	.6158	.9614
C1	101.3000	238.9069	.6675	.9611
C2	101.2000	234.4414	.7484	.9604
C3	101.1333	231.9126	.7604	.9603
C4	101.1667	231.6609	.8192	.9599
C5	101.2333	233.4954	.7477	.9604
C6	101.0333	233.3437	.7028	.9607
C7	101.0333	233.1368	.8049	.9601

##### Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 31

Alpha = .9623

**Reliability**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
AC1	155.8667	374.6023	.8128	.9735
AC2	155.9333	375.0299	.7164	.9738
AC3	155.9333	375.5126	.8396	.9735
AC4	156.2333	377.7713	.6494	.9740
AC5	156.3000	381.8724	.4627	.9747
SM1	155.9667	372.7230	.6617	.9741
SM2	156.0667	375.3747	.7651	.9737
SM3	156.0000	371.7241	.7828	.9736
SM4	156.1667	378.4885	.6556	.9740
SM5	156.0667	371.3057	.8623	.9733
EP1	155.7667	382.7368	.4930	.9745
EP2	155.8667	383.4989	.4339	.9747
EP3	155.9333	381.8575	.5469	.9743
EP4	155.9000	383.8862	.5220	.9744
EP5	155.8333	385.7989	.3832	.9748
IG1	155.6667	375.6782	.7260	.9738
IG2	155.7000	379.1138	.4937	.9747
IG3	155.6667	379.6092	.6981	.9739
IG4	155.8667	373.7057	.8514	.9734
IG5	155.9667	371.9644	.7749	.9736
TW1	155.7333	377.0989	.6924	.9739



**Reliability**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TW2	155.8000	375.6138	.7245	.9738
TW3	155.9000	379.0586	.5639	.9743
TW4	155.9000	376.1621	.7375	.9738
TW5	156.0000	376.3448	.7198	.9738
AT1	156.0000	377.7241	.7316	.9738
AT2	156.1333	379.9126	.5855	.9742
AT3	156.1000	379.2655	.6721	.9740
AT4	156.1333	384.7402	.4253	.9747
AT5	156.1000	375.8172	.6902	.9739
CD1	155.8333	372.9023	.7617	.9737
CD2	155.9333	371.7195	.8460	.9734
CD3	155.9667	375.9644	.7368	.9738
CD4	155.9333	374.9609	.7826	.9736
CD5	155.8667	374.7402	.7393	.9738
AW1	155.9333	375.8575	.7447	.9738
AW2	155.9000	376.4379	.6660	.9740
AW3	156.0333	386.2402	.3456	.9749
AW4	156.0000	383.1724	.5473	.9743
AW5	156.0333	377.6195	.7377	.9738
CII	156.0667	365.5126	.8555	.9733
CI2	155.8333	377.2471	.6483	.9741

**Reliability**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CI3	156.0000	376.8276	.6996	.9739
CI4	156.1000	374.6448	.6403	.9741
CI5	156.0667	376.8230	.7040	.9739

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0                      N of Items = 45

Alpha = .9745

**Reliability**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
M1	319.6333	1331.6885	.4707	.9780
M2	319.5667	1323.1506	.6182	.9778
M3	319.5000	1329.8448	.6164	.9778
M4	319.4667	1326.1885	.6427	.9778
M5	319.4333	1333.0816	.4156	.9781

**Reliability**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
B1	319.6000	1338.5931	.4304	.9780
B2	319.5000	1329.1552	.5815	.9779
B3	319.2000	1344.7172	.2543	.9783
B4	319.4333	1323.4954	.6120	.9778
B5	319.3667	1336.5161	.4416	.9780
B6	319.7333	1340.4782	.3475	.9781
MAT1	319.5333	1337.2920	.4537	.9780
MAT2	319.4000	1337.0759	.4640	.9780
MAT3	319.7667	1342.5299	.2904	.9782
MAT4	319.6667	1341.4713	.3438	.9781
MAT5	319.7333	1344.7540	.2854	.9782
MAT6	319.5667	1336.5299	.4725	.9780
PL1	319.6000	1332.3862	.4851	.9780
PL2	319.4667	1338.0506	.4019	.9781
PL3	319.5000	1326.2586	.5964	.9778
PL4	319.4667	1329.4989	.6249	.9778
PL5	319.4667	1327.5678	.6146	.9778
PL6	319.4000	1326.4552	.6439	.9778
PL7	319.6667	1315.3333	.6942	.9777
OR1	319.4667	1322.6023	.7159	.9777
OR2	319.6333	1324.5851	.6397	.9778

**Reliability**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
OR3	319.5000	1336.8793	.3709	.9782
OR4	319.4333	1330.1161	.4658	.9780
OR5	319.6333	1334.5161	.4481	.9780
ST1	319.7333	1315.2368	.6193	.9778
ST2	319.9000	1331.4724	.4511	.9780
ST3	319.6667	1327.8851	.5819	.9779
ST4	319.7000	1342.0103	.3119	.9782
ST5	319.8000	1330.0966	.5021	.9780
ST6	319.8667	1325.0851	.5817	.9779
D1	319.8667	1318.4644	.7006	.9777
D2	319.9000	1317.9552	.6502	.9778
D3	319.7333	1323.1678	.6474	.9778
D4	319.6667	1335.0575	.4774	.9780
D5	319.6667	1331.1954	.5582	.9779
D6	319.7667	1330.1161	.4932	.9780
C1	319.7000	1333.1828	.5748	.9779
C2	319.6000	1319.3517	.7354	.9777
C3	319.5333	1324.6023	.5580	.9779
C4	319.5667	1320.6678	.6629	.9777
C5	319.6333	1324.3782	.6033	.9778
C6	319.4333	1324.5989	.5596	.9779

**Reliability**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
C7	319.4333	1327.7713	.5702	.9779
AC1	319.3667	1329.5506	.6383	.9778
AC2	319.4333	1331.0126	.5466	.9779
AC3	319.4333	1327.6333	.7387	.9777
AC4	319.7333	1327.7885	.6511	.9778
AC5	319.8000	1336.9931	.4346	.9780
SM1	319.4667	1324.1885	.5650	.9779
SM2	319.5667	1322.6678	.7794	.9776
SM3	319.5000	1318.4655	.7450	.9776
SM4	319.6667	1322.7126	.8041	.9776
SM5	319.5667	1319.2195	.7882	.9776
EP1	319.2667	1333.3747	.5830	.9779
EP2	319.3667	1337.2057	.4662	.9780
EP3	319.4333	1329.1506	.7017	.9777
EP4	319.4000	1334.7310	.6475	.9778
EP5	319.3333	1337.1954	.5267	.9779
IG1	319.1667	1331.3851	.5659	.9779
IG2	319.2000	1334.3724	.4244	.9781
IG3	319.1667	1334.8333	.6044	.9779
IG4	319.3667	1328.0333	.6725	.9778
IG5	319.4667	1324.8782	.6234	.9778

**Reliability****RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)**

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
TW1	319.2333	1334.8057	.5105	.9779
TW2	319.3000	1328.5621	.6227	.9778
TW3	319.4000	1341.4207	.3374	.9781
TW4	319.4000	1333.5586	.5421	.9779
TW5	319.5000	1325.7759	.7061	.9777
AT1	319.5000	1328.4655	.7133	.9777
AT2	319.6333	1337.8264	.4523	.9780
AT3	319.6000	1331.4207	.6523	.9778
AT4	319.6333	1341.4126	.4132	.9780
AT5	319.6000	1322.2483	.7306	.9777
CD1	319.3333	1321.9540	.6979	.9777
CD2	319.4333	1320.7368	.7570	.9776
CD3	319.4667	1324.1885	.7422	.9777
CD4	319.4333	1321.1506	.8132	.9776
CD5	319.3667	1325.4816	.6700	.9777
AW1	319.4333	1324.3230	.7426	.9777
AW2	319.4000	1327.7655	.6169	.9778
AW3	319.5333	1342.7402	.3698	.9781
AW4	319.5000	1341.5690	.4489	.9780
AW5	319.5333	1336.1195	.5292	.9779
CH1	319.5667	1312.3230	.7315	.9776

**Reliability**

## RELIABILITY ANALYSIS - SCALE (ALPHA)

## Item-total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
CI2	319.3333	1333.7471	.5048	.9779
CI3	319.5000	1330.2586	.6073	.9778
CI4	319.6000	1324.3862	.5989	.9778
CI5	319.5667	1331.4954	.5836	.9779

## Reliability Coefficients

N of Cases = 30.0

N of Items = 93

Alpha = .9541

ภาคผนวก ข  
การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของสถิติ Regression



## การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression

### 1. ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ

#### 1.1 ทดสอบโดย Kolmogorov – Smirnov

Ho : ค่าคลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

Ha : ค่าคลาดเคลื่อนแจกแจงไม่ปกติ

Tests of Normality

	Kolmogorov-Smirnov <sup>a</sup>			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Unstandardized Residual	.064	150	.200*	.989	150	.261

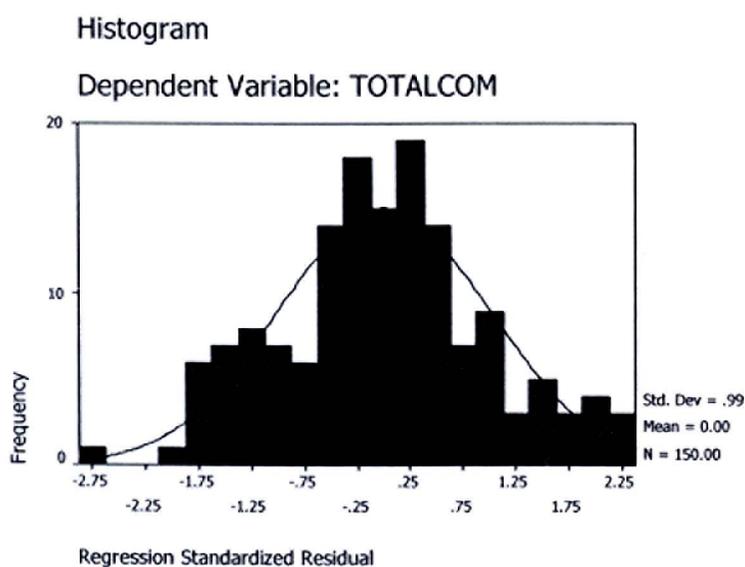
a. Lilliefors Significance Correction

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

กำหนดระดับนัยสำคัญ (p-value) = 0.05

จากการทดสอบพบว่า ค่า (p-value) = 0.261 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ  $H_0$  ค่า คลาดเคลื่อนมีการแจกแจงปกติ

#### 1.2 ใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน



ดังนั้น จากการทดสอบโดย Kolmogorov – Smirnov และการทดสอบโดยใช้ Histogram ของค่าคลาดเคลื่อน แสดงว่า ค่าความคลาดเคลื่อน (e) มีการแจกแจงปกติ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

### 1.3 ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน (e) = 0

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

ค่าเฉลี่ยของความคลาดเคลื่อน =  $E(e) = \frac{\sum e_i}{n} = 0$  ดังนั้นเงื่อนไขนี้เป็นจริงเสมอ  
ทดสอบโดยใช้สถิติ t (t-test)

$H_0$  : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน(e) = 0

$H_a$  : ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน(e)  $\neq 0$

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	149	1.000	.0000000	-2.97091	2.970906

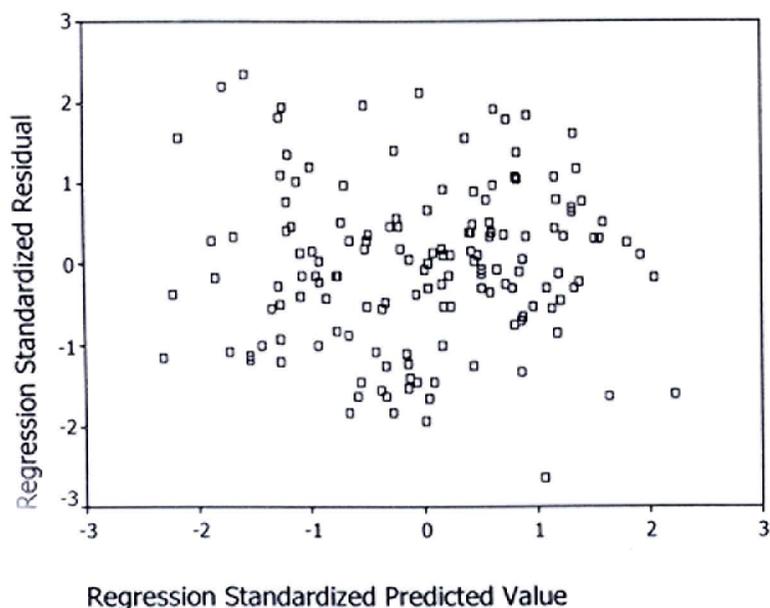
จากการทดสอบพบว่า ค่า p-value = 1.00 ซึ่งมากกว่า 0.05 ตามที่กำหนดไว้ จึงยอมรับ  $H_0$  ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน(e) = 0

ดังนั้น จากการทดสอบโดยใช้สถิติ t (t-test) แสดงว่า ค่าเฉลี่ยของค่าคลาดเคลื่อน(e) = 0 ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

2. ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่  
ทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ X กับ e

### Scatterplot

Dependent Variable: TOTALCOM



ค่าคลาดเคลื่อน (e) มีการกระจาย อย่างไม่เป็นรูปร่างหรือค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่า ในช่วงใดช่วงหนึ่งไม่ว่า X จะเปลี่ยนไปอย่างไรนั้น แสดงว่าค่าความแปรปรวนของค่า คลาดเคลื่อน(e) มีค่าคงที่ ดังนั้นจากการทดสอบโดยดูที่ Scatter plot กราฟของ X กับ e แสดงว่า ค่าความแปรปรวนของค่าคลาดเคลื่อน (e) มีค่าคงที่ ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

### 3. ค่าคลาดเคลื่อน (e) ต้องเป็นอิสระต่อกัน

#### ทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson

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

**Model Summary<sup>d</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.578 <sup>a</sup>	.334	.329	20.06160	
2	.644 <sup>b</sup>	.415	.407	18.85722	
3	.659 <sup>c</sup>	.435	.423	18.60207	1.511

a. Predictors: (Constant), sum\_OR

b. Predictors: (Constant), sum\_OR, sum\_BUD

c. Predictors: (Constant), sum\_OR, sum\_BUD, sum\_MAN

d. Dependent Variable: sum\_TOTALCOM

จากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson พบว่า ค่า Durbin-Watson = 1.511 ซึ่งมีค่าเข้าใกล้ 2 ค่าคลาดเคลื่อน (e) จึงเป็นอิสระต่อกัน

ดังนั้นจากการทดสอบโดยใช้ค่า Durbin-Watson แสดงว่า ค่าคลาดเคลื่อน (e) เป็นอิสระต่อกัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

#### 4. ตัวแปรอิสระต้องไม่มีความสัมพันธ์กัน

ทดสอบโดยใช้ค่า **Tolerance** ของตัวแปรอิสระแต่ละตัว

ถ้าค่า Tolerance ของตัวแปรอิสระตัวใดเข้าสู่ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระตัวนั้นไม่มีความสัมพันธ์กับตัวแปรอิสระอื่น ๆ

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	101.176	8.588		11.781	.000		
	sum_OR	3.946	.458	.578	8.610	.000	1.000	1.000
2	(Constant)	73.531	10.121		7.265	.000		
	sum_OR	2.791	.501	.409	5.573	.000	.549	1.823
	sum_BUD	2.192	.484	.332	4.529	.000	.549	1.823
3	(Constant)	66.145	10.510		6.294	.000		
	sum_OR	2.586	.502	.379	5.148	.000	.620	1.837
	sum_BUD	1.536	.559	.233	2.746	.007	.728	1.840
	Age_MAN	1.378	.613	.183	2.249	.026	.951	1.052

จากการทดสอบพบว่า ค่า Tolerance ของตัวแปรทุกตัวมีค่าเข้าใกล้ 1 แสดงว่า ตัวแปรอิสระทุกตัวไม่มีความสัมพันธ์กัน ซึ่งเป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้น

สรุปได้ว่า การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้นของการใช้สถิติ Regression ทั้ง 4 ข้อดังกล่าว เป็นไปตามข้อตกลงเบื้องต้นทุกข้อ



ภาคผนวก ก

ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ของตัวแปรในการศึกษา



ตารางที่ 29 ถ้าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะส่วนบุคคลที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข  
ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	เพศ (ชาย)	อายุ	สถานภาพสมรส (คู่)	ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า)	(รายได้)	ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน ฐานะนักวิชาการ สาธารณสุขในศูนย์ สุขภาพชุมชน	การได้รับการ ฝึกอบรมด้าน สมรรถนะหลัก	สมรรถนะหลักของนักวิชาการ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น
เพศ (ชาย)	1							
อายุ	.010	1						
สถานภาพสมรส (คู่)	.131	.397**	1					
ระดับการศึกษา (ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า)	-.105	-.107	-.112	1				
รายได้	.019	.835**	.364*	-.112	1			
ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานฐานะนักวิชาการ สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน	-.072	.463**	.242*	.191*	.416*	1		
การได้รับการฝึกอบรมด้านสมรรถนะหลัก	-.005	.112**	.125	-.199*	.132	.158	1	
สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น	-.017	-.083	-.131	-.059	.054	.049	.092	1

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

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

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่ความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการ  
 สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น

ตัวแปร	ปัจจัยการบริหาร ด้านกำลังคน	ปัจจัยการบริหาร ด้านงบประมาณ	ปัจจัยการบริหาร ด้านวัสดุอุปกรณ์	กระบวนการบริหาร ด้านวางแผน	กระบวนการบริหารด้าน การจัดองค์กร	กระบวนการบริหารด้าน การดำเนินงาน บุคคล	กระบวนการ อำนวยความสะดวก	กระบวนการ ควบคุมกำกับ	สมรรถนะหลัก ของนักวิชาการ สาธารณสุขใน ชุมชน จังหวัด ขอนแก่น
ปัจจัยการบริหารด้านกำลังคน	1								
ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ	.627**	1							
ปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์	-.533**	.621**	1						
กระบวนการบริหารด้านการวางแผน	.575**	.618**	.717**	1					
กระบวนการบริหารด้านการจัดองค์กร	.441**	.510**	.562**	.744**	1				
กระบวนการบริหารด้านการบริหารงาน บุคคล	.442**	.441**	.634**	.645**	.635**	1			
สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น	.496**	.540**	.476**	.573**	.578**	.486**			

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

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

ตารางที่ 30 ค่าสัมประสิทธิ์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยการบริหารและกระบวนการบริหารที่ความสัมพันธ์กับสมรรถนะหลักของนักวิชาการ  
 สาธารณสุขในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น (ต่อ)

ตัวแปร	ปัจจัยการบริหารด้านกำลังคน	ปัจจัยการบริหารด้านงบประมาณ	ปัจจัยการบริหารด้านวัสดุอุปกรณ์	กระบวนการบริหารวางแผน	กระบวนการบริหารจัดการจัดองค์การ	กระบวนการบริหารงานบุคคล	กระบวนการบริหารด้านการอำนวยความสะดวก	กระบวนการบริหารด้านการควบคุมกำกับ	สมรรถนะหลักของนักวิชาการ สาธารณสุขในศูนย์ จังหวัดขอนแก่น
กระบวนการบริหารด้านการอำนวยความสะดวก	.466**	.431**	.825**	.616**	.580**	.780**	1		
กระบวนการบริหารด้านการควบคุมกำกับ	.425**	.462**	.623**	.741**	.687**	.672**	.720**	1	
สมรรถนะหลักของนักวิชาการสาธารณสุข ในศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดขอนแก่น	.496**	.540**	.476**	.573**	.578**	.486**	.485**	.512**	1

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

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



ภาคผนวก ง  
รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ



## รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือ

1. นางพรรพร ครองยุทธ                      นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการพิเศษ  
   สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
2. นายบุญส่ง แสนสุข                            สาธารณสุขอำเภอพล  
   สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
3. นายพิชิต แสนเสนา                            สาธารณสุขอำเภอชำสูง  
   สำนักงานสาธารณสุขอำเภอชำสูง จังหวัดขอนแก่น



## ประวัติผู้เขียน



ชื่อ-สกุล	นายบุญถม ชัยฉนวน
วัน เดือน ปี เกิด	วันที่ 18 เดือน มีนาคม พ.ศ. 2517
สถานที่เกิด	จังหวัดขอนแก่น
สถานที่อยู่ปัจจุบัน	เลขที่ 127 หมู่ที่ 8 ตำบลลอมคอม อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
ประวัติการศึกษา	
พ.ศ. 2536	มัธยมศึกษา โรงเรียนเวียงน้อยศึกษา อำเภอเวียงน้อย จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2538	ประกาศนียบัตรสาธารณสุขศาสตร์ วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2540	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2544	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (อาชีวอนามัยและความปลอดภัยในการทำงาน)มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
พ.ศ. 2553	ปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ประวัติการทำงาน	
พ.ศ. 2538-2541	เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน 2 สถานีอนามัยบ้านห้วยค้อ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2542-2543	นักวิชาการสาธารณสุข 3 สถานีอนามัยบ้านห้วยค้อ อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2544-2546	นักวิชาการสาธารณสุข 4-5 สถานีอนามัยบ้านตำบลลอมคอม อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2547-2549	นักวิชาการสาธารณสุข 6-7 สถานีอนามัยบ้านตำบลลอมคอม อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2550-2551	นักวิชาการสาธารณสุขชำนาญการ สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น
พ.ศ. 2552-ปัจจุบัน	ผู้ช่วยสาธารณสุขอำเภอพล (วิชาการ) สำนักงานสาธารณสุขอำเภอพล อำเภอพล จังหวัดขอนแก่น

