

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เลขที่ [ ] [ ] [ ]

## แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง: “ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น.”

## คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้สร้างขึ้นเพื่อศึกษาปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์ของนักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารสาธารณสุข จึงใคร่ขอความกรุณาท่านได้ตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ ทุกส่วนตามความเป็นจริง ข้อมูลที่ได้ทางผู้ศึกษาวิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับ คำตอบทุกข้อจะนำมาวิเคราะห์ในภาพรวม ซึ่งจะเป็นประโยชน์ในการพัฒนางานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่นต่อไป

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 6 ส่วน

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำนวน 13 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับแรงกดดันทางสังคม ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำนวน 22 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำนวน 32 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพ จำนวน 17 ข้อ

ส่วนที่ 6 ข้อเสนอแนะปัญหาและอุปสรรค

ในการนี้ใคร่ขอขอบคุณทุกท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย

นายสุพัฒน์ จำปาหวาย

นักศึกษาหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิตสาขาการบริหารสาธารณสุข

คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

## ส่วนที่ 1 คุณลักษณะส่วนบุคคล

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย  ลงใน ช่อง ( ) ข้อมูลที่ตรงกับข้อมูลของท่าน

1. เพศ ( ) 1.ชาย ( ) 2. หญิง	สำหรับผู้วิจัย Sex [ ]
2. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (ระบุจำนวนเต็มปีปรีบูรณ์)	Age [ ] [ ]
3. สถานภาพสมรสในปัจจุบัน ( ) 1. โสด ( ) 3. หม้าย ( ) 2. คู่ ( ) 4.หย่า ( ) 5. แยกกันอยู่	Sta [ ]
4. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน ( ) 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี ( ) 2. ปริญญาตรี ( ) 3. สูงกว่าปริญญาตรี ( ) 4. อื่นๆ โปรดระบุ.....	Edu [ ]
5. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้า/รักษาการในตำแหน่ง หัวหน้าสถานีอนามัยหรือศูนย์ สุขภาพชุมชน จำนวน .....ปี (หากมีประสบการณ์หลายแห่งให้นับรวม)	Exp [ ]

## ส่วนที่ 2

แบบสอบถามเกี่ยวกับทัศนคติต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้เป็นรายละเอียดทัศนคติความคิดเห็นของท่านที่มีต่อการปฏิบัติงานและต่อบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน ของท่าน ขอให้ท่านได้พิจารณาให้ดีว่าถ้าเกิดกรณีดังกล่าวดังคำถามนั้นท่านจะมีความรู้สึกอย่างไร เห็นด้วยมากน้อยเพียงใด แล้วให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ด้านขวามือท้ายข้อความตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือก ดังนี้

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตัวท่านเองมีความรู้สึกอย่างนั้นหรือคิดว่าเป็นความจริงที่สุด
เห็นด้วย	หมายถึง	ตัวท่านเองมีความรู้สึกอย่างนั้นบ่อยๆครั้งแต่ไม่ทุกครั้ง
ไม่แน่ใจ	หมายถึง	ตัวท่านเองมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่าท่านจะรู้สึกเช่นนั้นหรือไม่
ไม่เห็นด้วย	หมายถึง	ตัวท่านเองไม่มีความรู้สึกเช่นนั้นหรือคิดว่าข้อความนั้นไม่จริง
ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	หมายถึง	ตัวท่านเองไม่มีความรู้สึกอย่างนั้นแน่นอนและรู้สึกต่อต้าน

## ตัวอย่าง

ข้อความ	เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
1. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับงานของศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้เจ้าหน้าที่มีความสับสนไม่มีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	✓					A1
2. งานด้านบริหารจัดการเป็นงานที่ทำทนายสำหรับหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน			✓			A2

## จากตัวอย่าง

ข้อ 1. ถ้าท่านตอบ เห็นด้วยอย่างยิ่ง หมายถึง ตัวท่านเองมีความรู้สึกอย่างนั้นหรือคิดว่าเป็นความจริงที่สุด

ข้อ 2. ถ้าท่านตอบไม่แน่ใจ หมายถึง ตัวท่านเองมีความรู้สึกไม่แน่ใจว่าท่านจะรู้สึกเช่นนั้นหรือไม่

	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
● ทักษะคติต่องาน						
1. ท่านมีความมั่นใจว่าจะปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ใน หน้าที่ด้านการบริหารจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชน						A1
2. งานด้านบริหารจัดการเป็นงานที่ท้าทายสำหรับ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน						A2
3. ท่านรู้สึกภูมิใจในบทบาทหน้าที่ของหัวหน้าศูนย์ สุขภาพชุมชน						A3
4. การศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ จะช่วยให้รู้ทันต่อ สถานการณ์ต่างๆ ได้						A4
5. หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่จำเป็นต้องมีความรู้ ด้านคอมพิวเตอร์ เนื่องจากเป็นผู้บริหาร						A5
6. ท่านจะให้ความสำคัญกับการเข้าร่วมกิจกรรมของ ชุมชนทุกกิจกรรมเพราะท่านต้องการให้ชุมชนเข้ามา มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาสุขภาพ						A6
7. ท่านคิดว่าตัวท่านเองเท่านั้นที่จะเป็นผู้แก้ปัญหา ต่างๆ และตัดสินใจในศูนย์สุขภาพชุมชนได้เพราะ ท่านคือผู้จะต้องรับผิดชอบทุกอย่างที่เกิดขึ้น						A7
● ทักษะคติต่อคน						
1. ท่านจะเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่ เสมอเมื่อมีโอกาส						Aa1
2. การมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนท่านคิด ว่าเป็นเรื่องง่ายและท่านทำได้ดี						Aa 2
3. หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำเป็นจะต้องรู้ให้ถ่อง แท้ทุกงานเพราะท่านจะต้องตรวจสอบการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่เพื่อจะได้ช่วยเหลือในกรณีมี ข้อผิดพลาดได้ทันการณ์						Aa 3
4. ในวันที่มีการทำงานร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่PCUกับ ทีมแพทย์โรงพยาบาลประชาชนมีความพึงพอใจมาก						Aa4
5. บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคนไม่จำเป็นต้อง รับทราบนโยบายการดำเนินงานในศูนย์สุขภาพ ชุมชนทุกเรื่องควรทราบเฉพาะงานที่ตนรับผิดชอบ						Aa5
6. ปัญหาสาธารณสุขเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะร่วม ในการแก้ปัญหา						Aa6

## ส่วนที่ 3

เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับแรงกดดันทางสังคม ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้เป็นรายละเอียดแรงกดดันทางสังคมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ประกอบด้วยแรงกดดันจากผู้บริหารและแรงกดดันจากประชาชน ขอให้ท่านได้พิจารณาให้ดีว่าถ้าเกิดกรณีดังกล่าวดังคำถามนั้นท่านได้ปฏิบัติในสิ่งนั้นมากน้อยเพียงไร แล้วให้ทำเครื่องหมาย  $\checkmark$  ลงในช่อง ด้านขวามือ ท้ายข้อความตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือก ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	ตัวท่านเองมีรู้สึกตามนั้นมากที่สุด
มาก	หมายถึง	ตัวท่านเองมีความรู้สึกอย่างนั้นบ่อยครั้ง
ปานกลาง	หมายถึง	ตัวท่านเองมีความรู้สึกอย่างนั้นประมาณครึ่งหนึ่ง
น้อย	หมายถึง	ตัวท่านเองมีความรู้สึกอย่างนั้นน้อยครั้ง
น้อยที่สุด	หมายถึง	ตัวท่านเองมีความรู้สึกอย่างนั้นน้อยมากถึงไม่รู้สึกละเลย

## ตัวอย่าง

แรงกดดัน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1. สาธารณสุขอำเภอ มีส่วนทำให้ท่านต้องคิด แผนงาน และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มากน้อย เพียงใด	$\checkmark$					P1
2. ท่านปรึกษาปัญหาและ หาแนวทางการ แก้ปัญหา กับ สาธารณสุขอำเภอ มากน้อย เพียงใด		$\checkmark$				P2

## จากตัวอย่าง

- ข้อ 1. ถ้าท่านตอบ มากที่สุด หมายถึง ตัวท่านเองมีความรู้สึกตามนโยบายของท่านสาธารณสุขอำเภอและ  
แสดงให้เห็นสาธารณสุขอำเภอเห็นว่าท่านปรับปรุงงานของท่านเองมากที่สุด
- ข้อ 2. ถ้าท่านตอบ มาก หมายถึง ตัวท่านเองมีความรู้สึกอย่างนั้นบ่อยครั้ง

## 3.1 แรังกดดันจากผู้บริหาร

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
1.ผู้บังคับบัญชา มีส่วนทำให้ท่านต้องคิดแผนงานและปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มากน้อยเพียงใด						P1
2. ท่านปรึกษาปัญหาและ หาแนวทางการแก้ปัญหา กับ ผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด						P2
3.ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในตัวท่าน มากน้อยเพียงใด						P3
4.นโยบายของ ผู้บังคับบัญชา ท่านปฏิบัติตามได้ มากน้อยเพียงใด						P4
5. เมื่อท่าน ได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา อย่างเร่งด่วน ท่านจะรีบปฏิบัติตามอย่างรวดเร็ว มากน้อยเพียงใด						P5
6.การได้รับสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ จากผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุขในพื้นที่ มีความสำคัญต่อท่านมากน้อยเพียงใด						P6
7.ท่านได้รับสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด						P7
8.ผู้บังคับบัญชาควบคุมกำกับงานอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านทราบปัญหาและหาแนวทางในการแก้ปัญหาได้ทันเวลา ท่านเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด						P8
9.เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความวิตกกังวลหรือความเครียด มากน้อยเพียงใด						P9
10.เมื่อมีการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านให้ความสำคัญกับการเตรียมข้อมูลให้พร้อมก่อนรับการนิเทศ เป็นกรณีพิเศษ มากน้อยเพียงใด						P10
11.การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ (2 ชั้น) มีความสำคัญกับตัวท่านมากน้อยเพียงใด						P11

## 3.2 แรกกดดันจากประชาชน

ข้อความ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1. เมื่อเกิดโรคระบาดในพื้นที่รับผิดชอบ ท่านมีความวิตกกังวลในการแก้ปัญหา มากน้อยเพียงใด						Pp1
2. ปัญหาสาธารณสุขในชุมชน ที่ท่านรับผิดชอบมีขนาดและความรุนแรง มากน้อยเพียงใด						Pp2
3. การแก้ปัญหาสาธารณสุขในชุมชน เป็นสิ่งที่แก้ได้ยาก มากน้อยเพียงใด						Pp3
4. เมื่อมีปัญหาสาธารณสุขในชุมชนของท่าน ท่านต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา มากน้อยเพียงใด						Pp4
5. การทำประชาคมเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขในชุมชน มีความสำคัญ มากน้อยเพียงใด						Pp5
6. ท่านต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสาธารณสุข มากน้อยเพียงใด						Pp6
7. ท่านคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในการจัดทำโครงการแก้ปัญหาสาธารณสุข มากน้อยเพียงใด						Pp7
8. ท่านมีความกังวลกับการจัดบริการรักษาพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง มากน้อยเพียงใด						Pp8
9. ท่านปฏิบัติงานคำนึงถึงความต้องการของประชาชนและความขัดแย้งในชุมชน มากน้อยเพียงใด						Pp9
10. ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงความพึงพอใจในการบริการของประชาชน มากน้อยเพียงใด						Pp10
11. การยอมรับจากประชาชน มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน มากน้อยเพียงใด						Pp11

## ส่วนที่ 4

## แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้จะบรรยายถึงคุณลักษณะและพฤติกรรมที่แสดงออกเกี่ยวกับภาวะผู้นำของท่านในฐานะหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน ขอให้ท่านได้พิจารณาให้คิดว่าท่านได้มีพฤติกรรมหรือได้ปฏิบัติในสิ่งนั้นมากน้อยเพียงไร แล้วให้ทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้านขวามือท้ายข้อความตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือก ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ตัวท่านเองมีการปฏิบัติตัวในลักษณะอย่างนั้นทุกครั้ง  
 มาก หมายถึง ตัวท่านเองมีการปฏิบัติตัวในลักษณะอย่างนั้นบ่อยครั้ง  
 ปานกลาง หมายถึง ตัวท่านเองมีการปฏิบัติตัวในลักษณะอย่างนั้นประมาณครึ่งหนึ่ง  
 น้อย หมายถึง ตัวท่านเองมีการปฏิบัติตัวในลักษณะอย่างนั้นน้อยครั้ง  
 น้อยที่สุด หมายถึง ตัวท่านเองมีการปฏิบัติตัวในลักษณะอย่างนั้นน้อยมากถึงไม่ทำเลย

## ตัวอย่าง

การแสดงออกของท่านในฐานะผู้นำ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
การสร้างบารมี						
1. ท่านจะเป็นผู้ที่ตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในศูนย์สุขภาพชุมชนได้ดี		✓				L1
2. ท่านจะกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่	✓					L2

## จากตัวอย่าง

ข้อ 1. ถ้าท่านตอบ มาก หมายถึง ตัวท่านเองมีการปฏิบัติตัวในลักษณะอย่างนั้นบ่อยครั้ง  
 ข้อ 2. ถ้าท่านตอบ มากที่สุด หมายถึง ตัวท่านเองมีการปฏิบัติตัวในลักษณะอย่างนั้นทุกครั้ง

การแสดงผลของท่านในฐานะผู้นำ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<b>• การสร้างบารมี</b>						
1. ท่านเป็นผู้ที่ตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในศูนย์สุขภาพชุมชนได้ดี						L1
2. ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน						L2
3. ท่านรู้สึกว่ามีผู้ร่วมงานหลายคนนำเอาวิธีการทำงานของท่านไปเป็นแบบอย่างในการทำงานของเขาเอง						L3
4. มีเพื่อนร่วมงานของท่านหลายคนมาขอคำแนะนำในการทำงานและปรึกษาปัญหาในการทำงานและปัญหาส่วนตัวบ่อยครั้ง						L4
5. ท่านจะประหลาดใจแต่ในสิ่งที่ดีงามเท่านั้นที่เป็นแบบอย่างของเจ้าหน้าที่และประชาชน						L5
6. ท่านจะเป็นผู้ที่เสียสละเสมอกับเพื่อนร่วมงานและประชาชน						L6
7. นโยบายในการทำงานและเป้าหมายของการทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชนท่านจะเป็นคนนำเสนอและอธิบายให้ทุกคนได้เข้าใจด้วยตัวเอง						L7
<b>• การสร้างแรงบันดาลใจ</b>						
1. ท่านจะให้กำลังใจสำหรับเพื่อนร่วมงานเสมอเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ						Lh1
2. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดท่านจะเข้าไปปลอบใจและให้กำลังใจเสมอ						Lh2
3. เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบผลสำเร็จในงานท่านจะเข้าไปแสดงความยินดีด้วยความจริงใจเสมอ						Lh3
4. ในวันสำคัญท่านจะมีกิจกรรมสันทนาการกับเพื่อนร่วมงานและสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันเสมอ						Lh4
5. ท่านให้โอกาสสำหรับเพื่อนร่วมงานในการเข้าพบและปรึกษาปัญหาต่างๆ ได้						Lh5

• การกระตุ้นปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1. ท่านขอข้อคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและรับฟังข้อคิดเห็นด้วยความตั้งใจพร้อมหาเหตุผลในข้อคิดเห็นนั้นอย่างสนใจและให้ความสำคัญ						Li1
2. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้คิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่ได้ผลดีและประหยัด						Li2
3. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้ค้นหาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยมีท่านคอยให้กำลังใจเน้นให้ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา						Li3
4. ท่านจะให้อิสระในวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยเชื่อว่าแต่ละคนมีวิธีการทำงานที่ต่างกัน โดยจะเน้นที่ผลงานเป็นสำคัญ						Li4
5. ท่านจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ						Li5
• การคำนึงถึงเอกบุคลล						
1. ท่านมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและวิชาชีพของแต่ละคน						Lp1
2. ท่านยอมรับความสามารถของเจ้าหน้าที่ตามสภาพของแต่ละคนที่เป็นอยู่เพราะความสามารถแต่ละคนไม่เหมือนกัน						Lp2
3. ท่านจะให้คำแนะนำในการทำงานในแต่ละคนแตกต่างกันเพราะท่านเชื่อว่าการรับรู้ของแต่ละคนต่างกัน						Lp3
4. ท่านจะให้ความช่วยเหลือพิเศษในกรณีที่เจ้าหน้าที่บางคนทำงานไม่ได้มาตรฐาน						Lp4
5. ท่านจะให้โอกาสกับเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อในแต่ละสาขาที่แต่ละคนถนัด						Lp5

<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสม</li> </ul>	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1. ท่านได้ชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปีแก่เจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคน						L11
2. ท่านให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่าทำอะไรจึงจะได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน						L12
3. ท่านชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบว่าคุณสำเร็จในการทำงานของแต่ละคนเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของเราเอง						L13
4. ท่านไม่ลืมที่จะกล่าวยกย่องชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลังให้กับเจ้าหน้าที่เสมอเมื่อเขาประสบความสำเร็จในงาน						L14
5. มีการรายงานถึงผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเพื่อทราบถึงความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน						L15
<ul style="list-style-type: none"> <li>● การเสริมแรงลบอย่างเหมาะสม</li> </ul>						
1. มีการกำหนดบทลงโทษไว้อย่างชัดเจนเกี่ยวกับการกระทำผิดของเจ้าหน้าที่และแจ้งให้ทุกคนรับทราบ						Lm1
2. ท่านจะชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดจากการปฏิบัติงานจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือการบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและส่วนรวม						Lm2
3. ท่านจะเรียกเจ้าหน้าที่เข้าพบเป็นการส่วนตัวแล้วชี้ให้เห็นจุดบกพร่องแล้วให้โอกาสปรับปรุงตนเองและไม่กล่าวซ้ำเติมให้เกิดความอับอาย						Lm3
4. ท่านลงโทษเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดตามเงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มีกรรณวณหรือเห็นแก่พวกพ้อง						Lm4
5. เมื่อตักเตือนหรือลงโทษเมื่อมีการปฏิบัติงานผิดแล้วก็เลิกแล้วต่อกันไม่ถือเหตุการณ์นั้นไปตัดสินพฤติกรรมอื่นที่ไม่เกี่ยวข้อง						Lm5

## ส่วนที่ 5

แบบสอบถามผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน  
จังหวัดขอนแก่น

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้จะบรรยายถึงผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการที่ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านทำได้ตามมาตรฐานของกรมสนับสนุนบริการสุขภาพ ในระดับใดขอให้ท่านได้พิจารณาให้ตีว่า ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านสามารถกระทำได้น้อยเพียงไร แล้วให้ทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง ด้านขวามือท้ายข้อความตามความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือก ดังนี้

มากที่สุด	หมายถึง	การบริหารจัดการของท่านสามารถทำได้ครบถ้วน
มาก	หมายถึง	การบริหารจัดการของท่านสามารถทำได้มากแต่ยังไม่ครบถ้วน
ปานกลาง	หมายถึง	การบริหารจัดการของท่านสามารถปฏิบัติได้ประมาณครึ่งหนึ่ง
น้อย	หมายถึง	การบริหารจัดการของท่านสามารถปฏิบัติได้น้อย
น้อยที่สุด	หมายถึง	การบริหารจัดการของท่านสามารถปฏิบัติได้น้อยมากถึงปฏิบัติไม่ได้เลย

## ตัวอย่าง

ผลการปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
การบริหารจัดการ						
1. ท่านสามารถทำได้ครบตามเงื่อนไขของกระทรวง		<input checked="" type="checkbox"/>				M1
2. ท่านมีเจ้าหน้าที่ครบในการปฏิบัติงานในPCU	<input checked="" type="checkbox"/>					M2

## จากตัวอย่าง

ข้อ 1. ถ้าท่านตอบ มาก หมายถึง การบริหารจัดการของท่านสามารถทำได้มากแต่ยังไม่ครบถ้วน

ข้อ 2. ถ้าท่านตอบ มากที่สุด หมายถึง การบริหารจัดการของท่านสามารถทำได้ครบถ้วน

การบริหารจัดการ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
<ul style="list-style-type: none"> <li>ทีมสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นประจำ</li> </ul>						
1. ศูนย์สุขภาพของท่านมีการให้บริการโดยทีมสุขภาพที่เป็นทีมเดิมครบทั้ง 5 สาขา คือ แพทย์ พยาบาล เกษัชกร ทันตแพทย์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข						M1
2. แพทย์มาให้บริการที่ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง						M2
3. พยาบาลวิชาชีพมาให้บริการในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 40 ชั่วโมง						M3
4. มีทันตแพทย์หรือทันตภิบาลให้บริการที่ศูนย์สุขภาพชุมชน ไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง						M4
5. มีเภสัชกรหรือเจ้าหน้าที่เภสัชกรรมมาให้บริการในศูนย์สุขภาพชุมชนสัปดาห์ละไม่น้อย 15 ชั่วโมง						M5
<ul style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์</li> </ul>						
1. ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้ศึกษาชุมชนและใช้ความเข้าใจใน วัฒนธรรม สังคมประเพณี ความเชื่อ การเข้าถึง ผู้นำของชุมชนมาเป็นเครื่องมือในการวางแผนการดำเนินงานด้านสาธารณสุข						Pf1
2. ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้นำแผนยุทธศาสตร์ของจังหวัดและแผนยุทธศาสตร์ของ CUP Board มาทำเป็นแผนปฏิบัติการของศูนย์สุขภาพชุมชนในทุกด้าน						Pf2
3. การกำหนดความรับผิดชอบของทีมสุขภาพให้ดูแลประชาชนทุกคน แบบบงคร่วมโดยประชาชนมีส่วนร่วมอย่างต่อเนื่องในพื้นที่เดิม						Pf3

● มีการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
1. การจ่ายค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ดำเนินงานที่ค้ำประกันถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับ						Mp1
2. การดำเนินกิจกรรมของศูนย์สุขภาพชุมชนจะคำนึงถึงความคุ้มค่าและและต้นทุนบริการเสมอ						Mp2
3. มีการแยกหน่วยต้นทุนตามกิจกรรมบริการและจัดทำระบบบัญชีตามหน่วยต้นทุนเพื่อประเมินต้นทุนที่แท้จริงของบริการแต่ละประเภท						Mp3
4. มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพงานของศูนย์สุขภาพให้ เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดทุกด้านอย่างต่อเนื่อง						Mp4
● มีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานทั้งด้าน ปริมาณและคุณภาพ						
1. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนตามตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับ เป้าหมายที่กำหนด						Pe1
2. ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน ได้นำข้อมูลที่เป็นผลงานมา ทบทวนตรวจสอบวิเคราะห์ ความต้องการ ในการพัฒนา งานนั้นๆ ได้เหมาะสมและตรงต่อความต้องการด้าน สุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง						Pe2
3. ความครอบคลุมของแผนงาน โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน ได้รับการติดตามประเมินผล						Pe3
● การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง						
1. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมทีมสุขภาพที่ให้บริการในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างสม่ำเสมอ ในหนึ่งปีอย่างน้อย 10 ครั้ง						D1
2. เจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชนได้รับการอบรมทุกคน ต่อเนื่องสม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละครั้งต่อคน						D2

## ส่วนที่ 6

สอบถามเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการบริหารจัดการของหัวหน้าศูนย์สุขภาพ  
ชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

ปัญหาและอุปสรรค.....

.....

.....

.....

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณทุกท่านที่กรุณาใช้เวลาในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้เป็นอย่างดี

ภาคผนวก ข  
การวิเคราะห์ข้อมูลรายข้อ

ตารางที่ 24 จำนวนและร้อยละ ทัศนคติต่องานของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน  
จังหวัดขอนแก่น

● ทัศนคติต่องาน	ระดับทัศนคติต่องาน (n=193)				
	เห็นด้วย อย่างยิ่ง (%)	เห็น ด้วย (%)	ไม่ แน่ใจ (%)	ไม่ เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง (%)
1. ความมั่นใจในตัวเองกับการทำหน้าที่บริหารงาน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	40 (20.7)	131 (67.9)	20 (10.4)	2 (1)	0 (0)
2. ความท้าทายของงานในมุมมองของหัวหน้าศูนย์ สุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชน	76 (39.4)	107 (55.4)	8 (4.1)	2 (1)	0 (0)
3. ความภูมิใจในตำแหน่งหน้าที่การงาน	55 (28.5)	115 (59.6)	18 (9.6)	5 (2.6)	0 (0)
4. ความสนใจในการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ	111 (57.5)	75 (38.9)	7 (3.6)	0 (0)	0 (0)
5. ความสนใจด้านเทคโนโลยีใหม่ๆเช่นการใช้ คอมพิวเตอร์โปรแกรมต่างๆ	82 (42.5)	73 (37.8)	13 (6.7)	19 (9.8)	6 (3.1)
6.การให้ความสำคัญกับ การเข้าร่วมกิจกรรมใน ชุมชน	91 (47.2)	90 (46.6)	10 (5.2)	2 (1)	0 (0)
7. การมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาในการทำงานเพื่อ บรรลุความสำเร็จ	50 (25.9)	74 (38.3)	20 (10.4)	40 (20.7)	9 (4.7)

ตารางที่ 25 จำนวนและร้อยละทัศนคติต่อคนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน  
ในจังหวัดขอนแก่น

• ทัศนคติต่อคน	ระดับทัศนคติต่อคน (n=193)				
	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง(%)	เห็น ด้วย (%)	ไม่ แน่ใจ (%)	ไม่เห็น ด้วย (%)	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง (%)
1. ท่านจะเป็นผู้ที่อำนวยความสะดวกให้กับเจ้าหน้าที่เสมอเมื่อมีโอกาส	55 (28.5)	131 (67.9)	5 (2.6)	1 (0.5)	1 (0.5)
2. การมอบหมายหน้าที่ให้เจ้าหน้าที่แต่ละคนท่านคิดว่า เป็นเรื่องง่ายและท่านทำได้ดี	17 (8.8)	93 (48.2)	59 (30.6)	21 (10.9)	3 (1.6)
3. หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนจำเป็นจะต้องรู้ให้อ่องแก่ทุกงานเพราะท่านจะต้องตรวจสอบการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่เพื่อจะได้ช่วยเหลือในกรณีมีข้อผิดพลาดได้ทันการณ์	1 (0.5)	7 (3.6)	13 (6.7)	93 (48.2)	79 (40.9)
4. ในวันที่มีการทำงานร่วมระหว่างเจ้าหน้าที่PCUกับทีมแพทย์โรงพยาบาลประชาชนมีความพึงพอใจมาก	4 (2.1)	14 (7.3)	65 (33.7)	72 (37.3)	38 (19.7)
5. บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคนไม่จำเป็นต้องรับทราบนโยบายการดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกเรื่องควรทราบเฉพาะงานที่ตนรับผิดชอบก็พอ	76 (39.4)	80 (41.5)	15 (7.8)	16 (8.3)	6 (3.1)
6. ปัญหาสาธารณสุขเป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะร่วมในการแก้ปัญหา	134 (69.4)	52 (26.9)	7 (3.6)	0 (0)	0 (0)

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละ แรงกดดันจากผู้บริหาร ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน  
ในจังหวัดขอนแก่น

แรงกดดันจากผู้บริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพ ชุมชน	ระดับแรงกดดันจากผู้บริหาร (n=193)				
	มาก ที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)
1.ผู้บังคับบัญชา มีส่วนทำให้ท่านต้องคิด แผนงาน และปรับปรุงงานให้ดีขึ้น มากน้อย เพียงใด	29 (15)	123 (63.7)	37 (19.2)	3 (1.6)	1 (0.5)
2. ท่านปรึกษาปัญหาและ หาแนวทางการ แก้ปัญหา กับ ผู้บังคับบัญชา มากน้อยเพียงใด	15 (7.8)	93 (48.2)	72 (37.3)	11 (5.7)	2 (0.1)
3.ท่านต้องการให้ผู้บังคับบัญชายอมรับในตัวท่าน มากน้อยเพียงใด	40 (20.7)	114 (59.1)	38 (19.7)	1 (0.5)	0 (0)
4.นโยบายของ ผู้บังคับบัญชา ท่านปฏิบัติตามได้ มากน้อยเพียงใด	26 (13.5)	114 (59.1)	48 (24.9)	5 (2.6)	0 (0)
5. เมื่อท่านได้รับคำสั่งจากผู้บังคับบัญชา อย่าง เร่งด่วน ท่านจะรีบปฏิบัติตามอย่างรวดเร็ว มากน้อยเพียงใด	67 (34.7)	112 (58)	12 (6.2)	2 (1)	0 (0)
6.การได้รับสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ จาก ผู้บังคับบัญชา เพื่อใช้ในการดำเนินงานสาธารณสุขใน พื้นที่ มีความสำคัญต่อท่านมากน้อยเพียงใด	62 (32.1)	91 (47.2)	34 (17.6)	5 (2.6)	1 (.5)

ตารางที่ 26 จำนวนและร้อยละ แรงกดดันจากผู้บริหาร ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนใน  
จังหวัดขอนแก่น(ต่อ)

แรงกดดันจากผู้บริหารของหัวหน้าศูนย์สุขภาพ ชุมชน	ระดับแรงกดดันจากผู้บริหาร (n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)
7.ท่านได้รับสนับสนุนงบประมาณและอุปกรณ์ เพียงพอกับความต้องการของหน่วยงานมากน้อย เพียงใด	7 (3.6)	51 (26.4)	107 (55.4)	25 (13)	3 (1.6)
8.ผู้บังคับบัญชาควบคุมกำกับงานอย่างต่อเนื่อง จะทำให้ท่านทราบปัญหาและหาแนวทางในการ แก้ปัญหาได้ทันเวลาท่านเห็นด้วยมากน้อย เพียงใด	1 (0.5)	7 (3.6)	50 (25.9)	105 (54.4)	30 (15.5)
9.เมื่อมีการประเมินผลการปฏิบัติงานจาก ผู้บังคับบัญชาทำให้ท่านเกิดความวิตกกังวลหรือ ความเครียด มากน้อยเพียงใด	5 (2.6)	23 (11.9)	84 (43.5)	67 (34.7)	14 (7.3)
10.เมื่อมีการนิเทศงานจากผู้บังคับบัญชา ท่านให้ ความสำคัญกับการเตรียมข้อมูลให้พร้อมก่อนรับ การนิเทศ เป็นกรณีพิเศษ มากน้อยเพียงใด	59 (30.6)	105 (54.4)	23 (11.9)	5 (2.6)	1 (0.5)
11.การเลื่อนเงินเดือนกรณีพิเศษ (2 ชั้น) มี ความสำคัญกับตัวท่านมากน้อยเพียงใด	47 (24.4)	69 (35.8)	66 (34.2)	10 (5.2)	1 (.5)

ตารางที่ 27 จำนวนและร้อยละแรงกดดันจากประชาชน ของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

แรงกดดันจากประชาชนของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	ระดับแรงกดดันจากประชาชน(n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)
1. เมื่อเกิดโรคระบาดในพื้นที่รับผิดชอบ ท่าน มีความวิตกกังวลในการแก้ปัญหา	47 (24.4)	78 (40.4)	59 (30.6)	8 (4.1)	1 (0.5)
2. ปัญหาสาธารณสุขในชุมชน ที่ท่านรับผิดชอบ มีขนาดและความรุนแรง	1 (0.5)	21 (10.9)	123 (63.7)	41 (21.2)	7 (3.6)
3. การแก้ปัญหาสาธารณสุขในชุมชนเป็นสิ่งที่แก้ได้ยาก	2 (1)	7 (3.6)	100 (51.8)	76 (39.4)	8 (4.1)
4. เมื่อมีปัญหาสาธารณสุขในชุมชนของท่าน ท่านต้องเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหา	74 (38.3)	105 (54.4)	13 (6.7)	1 (0.5)	0 (0)
5. การทำประชาคมเพื่อแก้ปัญหาสาธารณสุขในชุมชน มีความสำคัญ	79 (40.9)	90 (46.6)	21 (10.9)	3 (1.6)	0 (0)
6. ท่านต้องการให้ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาสาธารณสุข	115 (59.6)	64 (33.2)	13 (6.7)	1 (0.5)	0 (0)
7. ท่านคำนึงถึงความต้องการของประชาชน ในการจัดทำโครงการแก้ปัญหาสาธารณสุข	88 (45.6)	90 (46.6)	14 (7.3)	1 (0.5)	0 (0)
8. ท่านมีความกังวลกับการจัดบริการรักษาพยาบาลตลอด 24 ชั่วโมง	19 (9.8)	61 (31.6)	74 (38.3)	31 (16.1)	8 (4.1)
9. ท่านปฏิบัติงานคำนึงถึงความต้องการของประชาชนและความขัดแย้งในชุมชน	52 (26.9)	117 (60.6)	23 (11.9)	1 (.5)	0 (0)
10. ในการปฏิบัติงาน ท่านคำนึงถึงความพึงพอใจในการบริการของประชาชน	80 (41.5)	100 (51.8)	12 (6.2)	1 (.5)	0 (0)
11. การยอมรับจากประชาชน มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่าน	86 (44.6)	92 (47.7)	15 (7.8)	0 (0)	0 (0)

ตารางที่ 28 จำนวนและร้อยละการสร้างบารมีของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน  
ในจังหวัดขอนแก่น

● การสร้างบารมีของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	ระดับการสร้างบารมี(n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)
1. ท่านเป็นผู้ที่ตัดสินใจในปัญหาที่เกิดขึ้นในศูนย์สุขภาพชุมชนได้ดี	24 (12.4)	117 (60.6)	51 (26.4)	1 (0.5)	0 (0)
2. ท่านกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในหน้าที่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	65 (33.7)	107 (55.4)	20 (10.4)	1 (.5)	0 (0)
3. ท่านรู้สึกว่ามีผู้ร่วมงานหลายคนนำเอาวิธีการทำงานของท่านไปเป็นแบบอย่างในการทำงานของเขาเอง	17 (8.8)	79 (40.9)	87 (45.1)	8 (4.1)	2 (1)
4. มีเพื่อนร่วมงานของท่านหลายคนมาขอคำแนะนำในการทำงานและปรึกษาปัญหาในการทำงานและปัญหาส่วนตัวบ่อยครั้ง	23 (11.9)	84 (43.5)	70 (36.3)	11 (5.7)	5 (2.6)
5. ท่านจะประพุดติตัวแต่ในสิ่งที่คิฉงมเท่านั้นเพื่อเป็นแบบอย่างของเจ้าหน้าที่และประชาชน	50 (25.9)	112 (58)	30 (15.5)	1 (.5)	0 (0)
6. ท่านจะเป็นผู้ที่เสืยสละเสมอกับเพื่อนร่วมงานและประชาชน	64 (33.2)	108 (56)	20 (10.4)	1 (.5)	0 (0)
7. นโยบายในการทำงานและเป้าหมายของการทำงานในศูนย์สุขภาพชุมชนท่านจะเป็น คนนำเสนอและอธิบายให้ทุกคนได้เข้าใจด้วยตัวเอง	39 (20.2)	112 (58)	40 (20.7)	2 (1)	0 (0)

ตารางที่ 29 จำนวนและร้อยละของการสร้างแรงบันดาลใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน  
ในจังหวัดขอนแก่น

<ul style="list-style-type: none"> <li>• การสร้างแรงบันดาลใจของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน</li> </ul>	ระดับการสร้างแรงบันดาลใจ				
	(n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)
1.ท่านจะให้กำลังใจสำหรับเพื่อนร่วมงานเสมอเพื่อให้ปฏิบัติงานได้สำเร็จ	64 (33.2)	101 (52.3)	28 (14.5)	0 (0)	0 (0)
2.เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดท่านจะเข้าไปปลอบใจและให้กำลังใจเสมอ	41 (21.2)	119 (61.7)	33 (17.1)	0 (0)	0 (0)
3.เมื่อเพื่อนร่วมงานประสบผลสำเร็จในงานท่านจะเข้าไปแสดงความยินดีด้วยความจริงใจเสมอ	62 (32.1)	112 (58.0)	19 (9.8)	0 (0)	0 (0)
4.ในวันสำคัญท่านจะมีกิจกรรมสนทนากับเพื่อนร่วมงานและสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกันเสมอ	50 (25.9)	103 (53.4)	38 (19.7)	2 (1)	0 (0)
5.ท่านให้โอกาสสำหรับเพื่อนร่วมงานในการเข้าพบและปรึกษาปัญหาต่างๆได้	64 (33.2)	105 (54.4)	22 (11.4)	2 (1)	0 (0)

ตารางที่ 30 จำนวนและร้อยละของการกระตุ้นปัญญาของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน  
ในจังหวัดขอนแก่น

● การกระตุ้นปัญญาของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	ระดับการกระตุ้นปัญญา (n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)
1. ท่านขอข้อคิดเห็นจากเพื่อนร่วมงานและรับฟังข้อคิดเห็นด้วยความตั้งใจพร้อมหาเหตุผลในข้อคิดเห็นนั้นอย่างสนใจและให้ความสำคัญ	58 (30.1)	114 (59.1)	19 (9.8)	1 (.5)	1 (.5)
2. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้คิดค้นหาวิธีการทำงานใหม่ๆที่ได้ผลดีและประหยัด	39 (20.2)	124 (64.2)	30 (15.5)	0 (0)	0 (0)
3. ท่านกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานได้ค้นหาปัญหาและวิธีการแก้ปัญหาด้วยตัวเองโดยมีท่านคอยให้กำลังใจเน้นให้ใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหา	48 (24.9)	118 (61.1)	27 (14)	0 (0)	0 (0)
4. ท่านจะให้อิสระในวิธีการทำงานของเจ้าหน้าที่โดยเชื่อว่าแต่ละคนมีวิธีการทำงานที่ต่างกัน โดยจะเน้นที่ผลงานเป็นสำคัญ	78 (40.4)	102 (52.8)	13 (6.7)	0 (0)	0 (0)
5. ท่านจะส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่ที่ได้รับการอบรมเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ	85 (44)	90 (46.6)	17 (8.8)	1 (.5)	0 (0)

ตารางที่ 31 จำนวนและร้อยละของการคำนึงถึงเอกบุคลลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

<ul style="list-style-type: none"> <li>การคำนึงถึงเอกบุคลลของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน</li> </ul>	ระดับการคำนึงถึงเอกบุคลล (n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)
1. ท่านมอบหมายงานโดยคำนึงถึงความรู้ความสามารถและวิชาชีพของแต่ละคน	70 (36.3)	107 (55.4)	16 (8.3)	0 (0)	0 (0)
2. ท่านยอมรับความสามารถของเจ้าหน้าที่ตามสภาพของแต่ละคนที่เป็นอยู่เพราะความสามารถแต่ละคนไม่เหมือนกัน	78 (40.4)	103 (53.4)	11 (5.7)	11 (5.7)	1 (.5)
3. ท่านจะให้คำแนะนำในการทำงานในแต่ละคนแตกต่างกันเพราะท่านเชื่อว่าการรับรู้ของแต่ละคนต่างกัน	65 (33.7)	100 (51.8)	25 (13)	3 (1.6)	0 (0)
4. ท่านจะให้ความช่วยเหลือพิเศษในกรณีที่เจ้าหน้าที่บางคนทำงานไม่ได้มาตรฐาน	45 (23.3)	109 (56.5)	38 (19.7)	1 (.5)	0 (0)
5. ท่านจะให้โอกาสกับเจ้าหน้าที่เข้ารับการอบรมหรือศึกษาต่อในแต่ละสาขาที่แต่ละคนถนัด	70 (36.3)	107 (55.4)	16 (8.3)	0 (0)	0 (0)

ตารางที่ 32 จำนวนและร้อยละของการเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

● การเสริมแรงบวกอย่างเหมาะสมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	ระดับการเสริมแรงบวก (n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)
1. ท่านได้ชี้แจงหลักเกณฑ์ในการพิจารณาความคิดความชอบประจำปีแก่เจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคน	46 (23.8)	99 (51.3)	40 (20.7)	6 (3.1)	2 (1)
2. ท่านให้คำแนะนำแก่เจ้าหน้าที่ว่าทำอะไรจึงจะได้รับรางวัลเป็นผลตอบแทนจากการทำงาน	38 (19.7)	105 (54.4)	44 (22.8)	4 (2.1)	2 (1)
3. ท่านชี้แจงให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบว่าเป็นประโยชน์ต่อองค์กรของเราเอง	64 (33.2)	97 (50.3)	32 (16.6)	0 (0)	0 (0)
4. ท่านไม่ลืมที่จะกล่าวยกย่องชมเชยทั้งต่อหน้าและลับหลัง ให้กับเจ้าหน้าที่เสมอเมื่อเขาประสบความสำเร็จในงาน	57 (29.5)	105 (54.4)	31 (16.1)	0 (0)	0 (0)
5. มีการรายงานถึงผู้บังคับบัญชาเหนือขึ้นไปเพื่อทราบถึงความสำเร็จในงานของเจ้าหน้าที่แต่ละคน	45 (23.3)	102 (52.8)	42 (21.8)	3 (1.6)	1 (.5)

ตารางที่ 33 จำนวนและร้อยละการเสริมแรงลอบอย่างเหมาะสมของหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน  
ในจังหวัดขอนแก่น

● การเสริมแรงลอบอย่างเหมาะสมของ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน	ระดับการเสริมแรงลอบ (n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)
1. มีการกำหนดบทลงโทษไว้อย่างชัดเจน เกี่ยวกับการกระทำความผิดของเจ้าหน้าที่และ แจ้งให้ทุกคนรับทราบ	20 (10.4)	84 (43.5)	61 (31.6)	18 (9.3)	10 (5.2)
2. ท่านจะชี้ให้เห็นข้อผิดพลาดจากการ ปฏิบัติงานจะมีผลกระทบต่อความสำเร็จหรือ การบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรและ ส่วนรวม	31 (16.1)	99 (51.3)	99 (51.3)	52 (26.9)	11 (5.7)
3. ท่านจะเรียกเจ้าหน้าที่เข้าพบเป็นการ ส่วนตัวแล้วชี้ให้เห็นจุดบกพร่องแล้วให้ออก ปรับปรุงตนเองและไม่กล่าวซ้ำเติมให้เกิดความ อับอาย	27 (14)	72 (37.3)	66 (34.2)	18 (9.3)	10 (5.2)
4. ท่านลงโทษเจ้าหน้าที่ที่กระทำผิดตาม เงื่อนไขหลักเกณฑ์ที่กำหนดโดยไม่มี ยกเว้นหรือเห็นแก่พวกพ้อง	14 (7.3)	51 (26.4)	65 (33.7)	31 (16.1)	32 (16.6)
5. เมื่อตักเตือนหรือลงโทษเมื่อมีการ ปฏิบัติงานผิดแล้วก็เลิกแล้วต่อกัน ไม่ถือ เหตุการณ์นั้นไปตัดสินพฤติกรรมอื่นที่ไม่ เกี่ยวข้อง	35 (18.1)	82 (42.5)	55 (28.5)	14 (7.3)	7 (3.6)

ตารางที่ 34 จำนวนและร้อยละของทิมสุขภาพให้บริการต่อเนื่องประจำ  
 ในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

• ทิมสุขภาพให้บริการต่อเนื่องประจำใน ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น	ระดับทิมสุขภาพให้บริการต่อเนื่องเป็นประจำ (n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)
1. ศูนย์สุขภาพของท่านมีการให้บริการโดย ทิมสุขภาพที่เป็นทิมเดิมครบทั้ง 5 สาขาคือ แพทย์ พยาบาล เภสัชกร ทันตแพทย์ เจ้าหน้าที่สาธารณสุข	9 (4.7)	19 (9.8)	36 (18.7)	30 (15.5)	99 (51.3)
2. แพทย์มาให้บริการที่ศูนย์สุขภาพชุมชน ของท่านสัปดาห์ละไม่น้อยกว่า 15 ชั่วโมง	2 (1)	7 (3.6)	20 (10.4)	27 (14)	137 (71.0)
3. พยาบาลวิชาชีพมาให้บริการในศูนย์ สุขภาพชุมชนของท่านสัปดาห์ละไม่น้อย กว่า 40 ชั่วโมง	58 (30.1)	43 (22.3)	15 (7.8)	18 (9.3)	59 (30.6)
4. มีทันตแพทย์หรือทันตภิบาลให้บริการที่ ศูนย์สุขภาพชุมชนไม่น้อยกว่าสัปดาห์ละ 15 ชั่วโมง	19 (9.8)	19 (9.8)	22 (11.4)	26 (13.5)	107 (55.4)
5. มีเภสัชกรหรือเจ้าพนักงานเภสัชกรรมมา ให้บริการในศูนย์สุขภาพชุมชนสัปดาห์ละไม่ น้อย 15 ชั่วโมง	3 (1.6)	9 (4.7)	12 (6.2)	29 (15)	140 (72.5)

ตารางที่ 35 จำนวนและร้อยละของบุคลากรที่มีการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์  
ในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

• บุคลากรที่มีการวางแผนแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ ในศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น	ระดับบุคลากรที่มีการวางแผนแบบมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ (n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปาน กลาง (%)	น้อย (%)	น้อย ที่สุด (%)
1. ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้ศึกษาชุมชน และใช้ความเข้าใจใน วัฒนธรรม สังคม ประเพณี ความเชื่อ การเข้าถึง ผู้นำของชุมชน มาเป็นเครื่องมือในการวางแผนการดำเนินงาน ด้านสาธารณสุข	45 (23.3)	111 (57.5)	32 (16.6)	5 (2.6)	0 (0)
2. ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้นำเอาแผน ยุทธศาสตร์ของจังหวัดและแผนยุทธศาสตร์ ของ CUP Board มาทำเป็นแผนปฏิบัติการ ของศูนย์สุขภาพชุมชนในทุกด้าน	65 (33.7)	96 (49.7)	30 (15.5)	2 (1)	0 (0)
3. การกำหนดความรับผิดชอบของทีมสุขภาพ ให้ดูแลประชาชนทุกคน แบบองค์รวมโดย ประชาชนมีส่วนร่วม อย่างต่อเนื่องในพื้นที่เดิม	48 (24.9)	106 (54.9)	36 (18.7)	3 (1.6)	0 (0)

ตารางที่ 36 จำนวนและร้อยละการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ  
ของศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

<ul style="list-style-type: none"> <li>• การพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น</li> </ul>	ระดับการพัฒนามาตรฐานบริหารจัดการที่มีคุณภาพ (n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)
1. การจ่ายค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ดำเนินงานถึงผลสัมฤทธิ์ของงานที่ได้รับ	26 (13.5)	94 (48.7)	55 (28.5)	14 (7.3)	4 (2.1)
2. การดำเนินกิจกรรมของศูนย์สุขภาพชุมชนจะคำนึงถึงความคุ้มค่าและและต้นทุนบริการเสมอ	4 (2.1)	10 (5.2)	59 (30.6)	87 (45.1)	33 (17.1)
3. มีการแยกหน่วยต้นทุนตามกิจกรรมบริการและจัดทำระบบบัญชีตามหน่วยต้นทุนเพื่อประเมินต้นทุนที่แท้จริงของบริการแต่ละประเภท	20 (10.4)	73 (37.8)	70 (36.3)	22 (11.4)	22 (11.4)
4. มีกระบวนการพัฒนาคุณภาพงานของศูนย์สุขภาพให้เป็นไปตามมาตรฐานที่กำหนดทุกด้านอย่างต่อเนื่อง	23 (11.9)	111 (57.5)	51 (26.4)	5 (2.6)	3 (1.6)

ตารางที่ 37 จำนวนและร้อยละของการมีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงาน  
ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น

<ul style="list-style-type: none"> <li>● การมีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น</li> </ul>	ระดับการมีแผนพัฒนาและติดตามประเมินผลงานทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ(n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)
1. มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนตามตัวชี้วัดทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพเกี่ยวกับเป้าหมายที่กำหนด	32 (16.6)	103 (53.4)	54 (28)	4 (2.1)	0 (0)
2. ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้นำข้อมูลที่เป็นผลงานมาทบทวนตรวจสอบวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนางานนั้นๆ ได้เหมาะสมและตรงต่อความต้องการด้านสุขภาพของประชาชนอย่างต่อเนื่อง	22 (11.4)	106 (54.9)	62 (32.1)	3 (1.6)	0 (0)
3. ความครอบคลุมของแผนงานโครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้รับการติดตามประเมินผล	23 (11.9)	109 (56.5)	55 (28.5)	6 (3.1)	0 (0)

ตารางที่ 38 จำนวนและร้อยละของการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องในศูนย์สุขภาพชุมชน  
ในจังหวัดขอนแก่น

<ul style="list-style-type: none"> <li>● การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องของ ศูนย์สุขภาพชุมชนในจังหวัดขอนแก่น</li> </ul>	ระดับการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง (n=193)				
	มากที่สุด (%)	มาก (%)	ปานกลาง (%)	น้อย (%)	น้อยที่สุด (%)
1. มีการวางแผนพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรมทีมสุขภาพที่ให้บริการในศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างสม่ำเสมอในหนึ่งปีอย่างน้อย 10 ครั้ง	40 (20.7)	82 (42.5)	60 (31.1)	9 (4.7)	2 (1)
2. เจ้าหน้าที่ในศูนย์สุขภาพชุมชนได้รับการอบรมทุกคนต่อเนื่องสม่ำเสมออย่างน้อยเดือนละครั้งต่อกัน	24 (12.4)	76 (39.4)	63 (32.6)	24 (12.4)	6 (3.1)

ภาคผนวก ค  
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

### รายนามผู้เชี่ยวชาญ

1. นางอุรินทร์ เขมฤกษ์อำพล ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน 8  
สังกัด สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดขอนแก่น
2. นายถนัด จำกลาง ตำแหน่ง สาธารณสุขอำเภอภูเวียง สังกัด  
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอภูเวียง จังหวัดขอนแก่น
3. นายสุทิน ชนะบุญ ตำแหน่ง วิทยากร 6  
วิทยาลัยการสาธารณสุขสิรินธร จังหวัดขอนแก่น