

## รายการอ้างอิง

- (1) กองบรรณาธิการ. บทความพิเศษ: สู่จินตนาการบริการสาธารณสุขใหม่ที่มีหัวใจของความเป็นมนุษย์. วารสารหมออนามัย. 1 (2545): 7.
- (2) อุทัยวรรณ สุภิมานิล. การบริการปฐมภูมิ. โครงการสวัสดิการวิชาการ สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร: สร้างสื่อ, 2548.
- (3) งานรักษายาบาลและพัฒนาคุณภาพ. หน่วยบริการปฐมภูมิ PCU. สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่. เชียงใหม่, 2544: ก.
- (4) สำนักพัฒนาเครือข่ายบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. แนวทางกิจกรรมคุณภาพบริการ ปฐมภูมิ. นนทบุรี, 2544: 5.
- (5) ประเวศ วะสี. สุขภาพในฐานะอุดมการณ์ของมนุษย์. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. นนทบุรี, 2543: 8.
- (6) สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ. แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการไทย พ.ศ. 2546 – 2550. กรุงเทพฯ, 2546: 12.
- (7) ศศิธร ศรีแก้ว. การวิเคราะห์รูปแบบการบริหารงานและแนวทางการพัฒนาของศูนย์สุขภาพชุมชน จังหวัดลพบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสังคมศาสตร์เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, 2548. (บทคัดย่อ)
- (8) ธนิตสรณ์ จิระพรชัย. การบริหารเป็นเรื่องง่าย คำตอบสุดท้ายอยู่ที่ต้องกล้าตัดสินใจ. [ออนไลน์]. (2549). แหล่งที่มา:  
URL:<http://202.44.11.230/News/InsideDetail?fn?nID=1089&nType=1000&nOrder=6>  
[เข้าถึงเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2549]
- (9) รติวัน พิสัยพันธ์. รูปแบบและการพัฒนาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2546. (บทคัดย่อ.)
- (10) Duncan WJ, Ginter PM and Swayne LE. Strategic Management of Health Care Organizations. 2<sup>nd</sup> ed. Massachusetts USA: Blackwell Publishers Inc, 1995: 546-49.
- (11) สำนักพัฒนาระบบบริการสุขภาพ กรมสนับสนุนบริการสุขภาพ กระทรวงสาธารณสุข. คู่มือประเมินรับรองมาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย, 2547.
- (12) สำนักพัฒนาคุณภาพบริการ สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ และสถาบันวิจัยและพัฒนาระบบสุขภาพชุมชน. ประมวลปาฐกถาแนวทางพัฒนาบริการสุขภาพปฐมภูมิ. กรุงเทพมหานคร: อุษาการพิมพ์, สิงหาคม 2548.

- (13) รวมพร คงกำเนิด. ระบบบริการสุขภาพระดับปฐมภูมิในบริบทพยาบาลวิชาชีพ กรณีศึกษา ศูนย์สุขภาพชุมชนของโรงพยาบาลท่าศาลา จังหวัดนครศรีธรรมราช. นนทบุรี : สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข [ออนไลน์] (2545) แหล่งที่มา:  
URL: <http://library.hsri.or.th/abs/res/hs0911t.doc>. [เข้าถึงเมื่อวันที่ 26 เมษายน 2549]
- (14) กองสาธารณสุขภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่และมาตรฐานบริการของ สถานีอนามัยตามโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีอนามัย (ทสอ.) พ.ศ. 2535-2544. กรุงเทพฯ: ม.ป.ท., 2535.
- (15) สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. บริการปฐมภูมิ: บริการสุขภาพใกล้ใจใกล้บ้าน. พิมพ์ครั้งที่ 1, กรุงเทพฯ, 2545.
- (16) สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ: กรุงธน, 2533: 19-21.
- (17) วีรชัย ตันติวีระวิทยา, เรียบเรียง. คืบคั้นหาความเป็นเลิศ ประสบการณ์จากบริษัทอเมริกันชั้นนำของโลก. กรุงเทพฯ: เอช.เอ็น.กรุ๊ป, 2537.
- (18) พักตร์ผจง วัฒนะสินธุ์ และผลสุ เดชะรินทร์. การจัดการเชิงกลยุทธ์และนโยบายธุรกิจ. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542: 161-6.
- (19) สุพิชญา ทองแท้. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับพฤติกรรมการปฏิบัติงานให้บริการสุขภาพแก่ประชาชนของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดสระบุรี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2546. (บทคัดย่อ.)
- (20) กัญญมณ รุ่งเรืองธัญญา. รูปแบบและความคิดเห็นของผู้บริหารงานส่งเสริมสุขภาพต่อแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานส่งเสริมสุขภาพตามกรอบแนวคิดเอกลักษณ์การบริหารที่เป็นเลิศของแมคคินซีส์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรการศึกษามหาบัณฑิต สาขาสุขศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542. (บทคัดย่อ.)
- (21) สาวรีย์ สุระชาติ. การประเมินผลการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชน เครือข่ายบริการสุขภาพอำเภอกันทรลักษณ์ จังหวัดศรีสะเกษ. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขา นโยบายสาธารณะ. มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2546. (บทคัดย่อ.)
- (22) สมเดช ศรีทัด. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานป้องกันและควบคุมโรคไข้เลือดออกของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขประจำสถานีอนามัยในจังหวัดอุดรธานี. วิทยานิพนธ์สาขาสถาปัตยกรรมมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข. มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2545. (บทคัดย่อ.)

- (23) อมตา จันทร์ปาน. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับผลการพัฒนาสถานีอนามัย  
ของจังหวัดนครศรีธรรมราชในโครงการทศวรรษแห่งการพัฒนาสถานีอนามัย.  
วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2545. (บทคัดย่อ.)
- (24) พงษ์เชิธร พันธุ์พิพัฒน์ไพบูลย์. ความคิดเห็นของหัวหน้าสถานีอนามัยในจังหวัดชุมพร  
เกี่ยวกับงบประมาณหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ปีงบประมาณ 2546.  
วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุข.  
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราช, 2546. (บทคัดย่อ.)
- (25) ไพลิน พงษ์ชวลิต. การศึกษากระบวนการจัดการของศูนย์สุขภาพชุมชนแห่งหนึ่งในจังหวัดชลบุรี.  
วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล.  
มหาวิทยาลัยบูรพา, 2546. (บทคัดย่อ.)
- (26) อัมพร ฝอยทอง. ปัญหาและอุปสรรคการบริการสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาล  
ทองแสงขัน จังหวัดอุดรธานี. การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตรสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต.  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545. (บทคัดย่อ.)
- (27) ผุสดี สุทธาเวศ. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของหน่วยบริการปฐมภูมิ  
ตามโครงสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า เครือข่ายบริการ โรงพยาบาลพัทลุง.  
วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม.  
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2545. (บทคัดย่อ.)
- (28) ศากุล ช่างไม้, มณฑนา วรศักดิ์วุฒิพงษ์. การศึกษาสถานการณ์การให้บริการสุขภาพในระดับ  
ปฐมภูมิของสถานีอนามัย อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. วารสารมหาวิทยาลัยคริสเตียน  
8 (2545): 42.
- (29) ชวน จันทรเลื่อน. การบริหารจัดการศูนย์สุขภาพชุมชนอำเภอทุ่งศรีอุดม จังหวัดอุบลราชธานี.  
วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ.  
มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, 2547. (บทคัดย่อ.)
- (30) รวีวรรณ ศิริสมบูรณ์, ถนอมวงษ์ วงษ์สถิต และศิริวรรณ พิทยรังสฤษฎ์. การประเมินผล  
การดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของจังหวัดสระบุรี. วารสารวิชาการสาธารณสุข.  
11 (2545): 739.
- (31) บุญยา บุญพลากร. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ศูนย์สุขภาพชุมชน  
[ออนไลน์] (2548) แหล่งที่มา:  
URL:<http://www.phdb.moph.go.th/ebookdoc/files/4/97476923.doc>. [เข้าถึงเมื่อวันที่  
26 เมษายน 2549]

- (32) ชีโนรส ลีสวัสดิ์. การประเมินความพร้อมในการดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนของโรงพยาบาลชุมชนจังหวัดลำปาง. การค้นคว้าแบบอิสระหลักสูตร  
 สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2545. (บทคัดย่อ.)
- (33) ศรีกัลยา วุฒินันท์ชัย. การศึกษากระบวนการดำเนินงานของหน่วยบริการปฐมภูมิ  
ภายใต้หลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า กรณีศึกษา: โรงพยาบาลพิจิตรและเครือข่ายบริการ  
จังหวัดพิจิตร. ภาคนิพนธ์หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษย.  
 สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2544. (บทคัดย่อ)
- (34) นฤมล ท้าวอนันท์. การประเมินผลการบริการระดับปฐมภูมิ ศูนย์สุขภาพชุมชน  
ความพึงพอใจของผู้ให้บริการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ. วิทยานิพนธ์หลักสูตร  
วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารบริการสุขภาพ. มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี, 2547.  
 (บทคัดย่อ.)
- (35) ภิรมย์ กมลรัตนกุล, มนต์ชัย ซาลาประวรรณ และทวิสิน ต้นประยูร. หลักการท้าววิจัย  
ให้สำเร็จ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: เท็กซ์ แอนด์ เจอร์นัล พับลิเคชั่น, 2545.
- (36) บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.  
 กรุงเทพมหานคร: เจริญผล, 2540.
- (37) Dowell I M., Newell C. Measuring Health: A Guide to Rating Scale and Questionnaires. 2<sup>nd</sup>  
 Ed. NY Oxford University Press, 1996.
- (38) ศิริชัย กาญจนวาสี. ทฤษฎีการทดสอบแบบดั้งเดิม. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร.  
 โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548: 55-160.
- (39) ฉัญงุพงษ์ เจริญพิทย์. ทางเลือกในการพัฒนาความคิดสร้างสรรค์ทางวิทยาศาสตร์:  
แนวคิดและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: ดวงกมล, 2539: 234-5
- (40) บุญธรรม กิจปรีดาบริสุทธ์. เทคนิคการสร้างเครื่องมือรวบรวมข้อมูลสำหรับการวิจัย.  
 พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: B&B Publishing, 2540: 118-49.
- (41) นงนุช ภัทรารดร. สถิติการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: สุวีริยาสาสน์, 2538: 339.
- (42) กัลยา วานิชย์บัญชา. การใช้ SPSS for Windows ในการวิเคราะห์ข้อมูล. พิมพ์ครั้งที่ 6.  
 กรุงเทพมหานคร: ธรรมสาร, 2546.
- (43) ศิริชัย พงษ์วิชัย. การวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วยคอมพิวเตอร์. พิมพ์ครั้งที่ 15.  
 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2548.
- (44) อนันต์ ศรีโสภา. การวัดผลการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2527: 173.
- (45) สุวิมล ว่องวานิช. การวิจัยประเมินความต้องการจำเป็น. กรุงเทพ: ธรรมคาเพรส,  
 2548: 204-5.

- (46) สุวิมล ว่องวานิช และนางลักษณ์ วิรัชชัย. แนวทางการให้คำปรึกษาวิทยานิพนธ์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ตำราและเอกสารทางวิชาการ คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2546: 179
- (47) นางลักษณ์ วิรัชชัย. กรณีอาชีพ. กรุงเทพมหานคร. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543: 59
- (48) สำนักงานโครงการปฏิรูประบบบริการสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข. เอกสารวิชาการ ลำดับที่ 6 ในชุดเอกสารเพื่อการพัฒนาบริการปฐมภูมิ. ภัทระ แสนไชยสุริยา. บทเรียนการพัฒนาสุขภาพองค์กรรวม: ประสบการณ์ภาคอีสาน ใน ย้อนรอยเรียนรู้การพัฒนาพีชียูและสุขภาพชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: อุษาการพิมพ์, 2548: 3-6



ภาคผนวก

ภาคผนวก ก  
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

### แบบสอบถาม

## เรื่อง สถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชน

### ในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข

#### คำชี้แจงในการกรอกแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาเวชศาสตร์ชุมชน จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2549

2. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบสอบถามเพื่อศึกษาสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างมากต่อการศึกษาในครั้งนี้ กรุณาตอบคำถามด้วยตัวของท่านเองให้ครบทุกข้อ ทุกตอน ตามความคิดของท่านที่เห็นว่าเป็นความจริง มิฉะนั้นแบบสอบถามฉบับนี้จะไม่สมบูรณ์และไม่อาจนำมาใช้ในการศึกษาได้ ดังนั้นเพื่อให้งานศึกษานี้มีความสมบูรณ์ สามารถนำผลการศึกษาไปใช้ให้เกิดประโยชน์ ขอความกรุณาจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอได้โปรดส่งกลับเร็วที่สุดเท่าที่จะกรุณาได้หรือภายในวันที่ 20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2550

3. แบบสอบถามนี้ผู้ตอบ คือ หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือผู้รักษาราชการ

4. แบบสอบถามนี้เป็นข้อคำถามประกอบด้วย 2 ตอน จำนวน 17 หน้า ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และศูนย์สุขภาพชุมชน เป็นแบบข้อความให้เลือกตอบ (Check list) และเติมข้อความสั้น ๆ จำนวน 11 ข้อ

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุขในด้านกลยุทธ์ โครงสร้าง ระบบ รูปแบบการบริหาร บุคลากร ทักษะ และค่านิยมร่วม เป็นแบบแสดงระดับความคิดเห็นให้เลือกตอบ (Rating scale) จำนวน 5 ระดับ พร้อมเหตุผลประกอบสั้น ๆ และข้อเสนอแนะเป็นแบบข้อความปลายเปิดให้เติม จำนวน 84 ข้อ

5. ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามนี้จะเก็บรักษาไว้เป็นความลับ ในการวิเคราะห์ข้อมูลคำตอบหรือข้อมูลที่ท่านตอบแบบสอบถาม ผู้ศึกษาจะถือเป็นความลับ ผู้ศึกษาจะนำคำตอบมารวบรวมประมวลผล และวิเคราะห์ทางสถิติเพื่อการวิจัยในภาพรวมของศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 เท่านั้น จึงไม่มีผลใด ๆ ต่อผู้ตอบทั้งรายบุคคลและสถานบริการ

6. คำถามในแบบสอบถามทุกข้อมีคำตอบเสมอ ขอความอนุเคราะห์ท่าน โปรดตอบคำถามตามสภาพความเป็นจริงหรือตามความคิดเห็นให้ครบทุกข้อ

ผลการศึกษานี้จะเกิดขึ้นไม่ได้ หากไม่ได้รับความร่วมมือจากท่าน ผู้ศึกษาขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือ และเป็นส่วนหนึ่งในการศึกษาครั้งนี้ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการพัฒนาศูนย์สุขภาพชุมชนในโอกาสต่อไป

ขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านมา ณ โอกาสนี้เป็นอย่างสูงยิ่ง

นายนิรันดร ศรีศักดิ์



นิติวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาเวชศาสตร์ชุมชน คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



หากมีข้อขัดข้องหรือสงสัยกรุณาติดต่อที่ โทร. 08-4155-0293 หรือ

Email address: nirandom\_s@hotmail.com



เลขที่แบบสอบถาม

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม และศูนย์สุขภาพชุมชน ประจำปีงบประมาณ 2549

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  (ถูก) ลงใน ( ) หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง/หรือคำตอบ และในกรณีคำถามเป็นปลายเปิด ขอความกรุณากรอกข้อความในแบบสอบถามให้สมบูรณ์

สำหรับผู้วิจัย

- |   |                 |
|---|-----------------|
| 1. เพศ ( ) ชาย ( ) หญิง   | Gender.....     |
| 2. สถานภาพการสมรส ( ) โสด ( ) คู่ ( ) หย่า ( ) แยก ( ) หม้าย  | Status.....     |
| 3. ปัจจุบันท่านมีอายุ.....ปี (ปีเต็มบริบูรณ์ เศษของปีไม่นับ)  | Age.....        |
| 4. ตำแหน่งปัจจุบันของท่าน<br>( ) เจ้าหน้าที่บริหารงานสาธารณสุข ( ) นักวิชาการสาธารณสุข<br>( ) เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน ( ) พยาบาลวิชาชีพ<br>( ) อื่น ๆ (ระบุ).....         | Rank.....       |
| 5. ท่านมีประสบการณ์ในตำแหน่งหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นเวลา.....ปี.....เดือน (นับตั้งแต่เดือนเมษายน พ.ศ. 2544 จนถึงกันยายน พ.ศ. 2549)                                       | Experience..... |
| 6. ระดับวุฒิการศึกษาสูงสุด.....<br>สาขา.....  | Education...    |
| 7. ศูนย์สุขภาพของท่านได้รับการยกฐานะมาจาก<br>( ) สถานีอนามัยขนาดใหญ่ ( ) สถานีอนามัยขนาดทดแทน<br>( ) หน่วยงาน(ระบุ).....ใน รพช.<br>( ) หน่วยงาน(ระบุ).....ใน รพท./หรือ รพศ. | Type.....       |
| 8. จำนวนประชากรที่รับผิดชอบ.....คน (ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2549)  | Pop.....        |
| 9. จำนวนหมู่บ้านที่รับผิดชอบ.....หมู่บ้าน (ณ วันที่ 1 กรกฎาคม 2549)   | Moo.....        |
| 10. จำนวนผู้รับบริการทุกกิจกรรมเฉลี่ย.....รายต่อเดือน   | Visit.....      |
| 11. จำนวนทีมสุขภาพให้บริการ ในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านใน 1 สัปดาห์   | Staff.....      |
| 11.1) แพทย์ จำนวน.....คน ๆ ละ.....วัน เฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อคนต่อสัปดาห์<br>อื่น ๆ (ระบุ).....   | Physician.....  |
| 11.2) ทันตแพทย์หรือเจ้าพนักงานทันตสาธารณสุข จำนวน.....คน ๆ ละ.....วัน<br>เฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อคนต่อสัปดาห์ อื่น ๆ (ระบุ).....   | Dental.....     |
| 11.3) เภสัชกรหรือเจ้าพนักงานเภสัชกรรม จำนวน.....คน ๆ ละ.....วัน<br>เฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อคนต่อสัปดาห์ อื่น ๆ (ระบุ).....   | Pharmacist....  |
| 11.4) พยาบาลวิชาชีพ จำนวน.....คน ๆ ละ.....วัน เฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อคน-<br>ต่อสัปดาห์ อื่น ๆ (ระบุ).....   | Nurse.....      |
| 11.5) เจ้าหน้าที่สาธารณสุข (จบส./นวก./จพง.) จำนวน...../...../.....คน<br>คนละ.....วัน เฉลี่ย.....ชั่วโมงต่อคนต่อสัปดาห์  | Health .....    |

ตอนที่ 2 ข้อมูลสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนสังกัดสาธารณสุขเขต 5  
กระทรวงสาธารณสุข ประจำปีงบประมาณ 2549

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงาน  
ศูนย์สุขภาพชุมชน ตามกรอบแนวคิด 7-S ของMcKinsey ขอให้ท่านได้กรณาอ่านแบบสอบถามแต่ละข้อให้  
เข้าใจ โปรดทำเครื่องหมาย ○ (วงกลม) ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นท่านมากที่สุด

1) กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนที่สนับสนุนให้องค์กรได้ผลประโยชน์มากกว่าคู่แข่ง หรือยกระดับองค์กร  
ให้ทัดเทียมคู่แข่งหรือใช้สำหรับจัดสรรทรัพยากร ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของศูนย์  
สุขภาพชุมชน โดยการวิเคราะห์องค์กร ร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสาธารณสุข เพื่อกำหนดวิธีการ  
ปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล ประกอบคำตอบ ของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านนำข้อมูลส่วนใหญ่ จากฐานข้อมูลครอบครัวและชุมชนมาจัดทำ แผนปฏิบัติการมากกว่าใช้นโยบายของ จังหวัด	5	4	3	2	1	..... ..... ..... .....
2.	ฐานข้อมูลครอบครัวและชุมชนสามารถ นำมาใช้จัดทำแผนปฏิบัติการของ ศูนย์สุขภาพชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	..... ..... .....
3.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการประสานงาน กับองค์กรท้องถิ่นในการร่วมดำเนินงาน ด้านสุขภาพในชุมชนเป็นส่วนใหญ่	5	4	3	2	1	..... ..... .....
4.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านไม่เคยได้รับการ สนับสนุนจากชุมชนในการดำเนินงานด้าน สุขภาพในชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
5.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีแผนปฏิบัติงาน ที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่มีความหลากหลาย ในการดูแลสุขภาพ	5	4	3	2	1	..... ..... .....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
6.	แผนปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีความครอบคลุมทั้งแผนตามนโยบายและแผนแก้ปัญหาในพื้นที่	5	4	3	2	1	..... ..... .....
7.	แผนงาน/โครงการส่วนใหญ่ของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านผ่านกระบวนการทำประชาคมในชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
8.	แผนปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านประสบความสำเร็จในการแก้ปัญหาสุขภาพในชุมชนทุกแผน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
9.	บุคลากรทุกคนของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน/โครงการทุกครั้ง	5	4	3	2	1	..... ..... .....
10.	การประชุมบุคลากรทุกคนของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านทำให้การจัดทำแผนงาน/โครงการไม่ทันตามกำหนดการที่ตั้งไว้	5	4	3	2	1	..... ..... .....
11.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านสามารถปฏิบัติงานได้ครบทุกแผนงาน/โครงการที่จัดทำไว้ตามแผน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
12.	โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านสามารถแก้ไขปัญหาในพื้นที่รับผิดชอบได้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งงบประมาณที่ได้รับ	5	4	3	2	1	..... ..... .....
13.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีระบบและแนวทางการประเมินผลงานที่ชัดเจน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
14.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านขาดการวางแผนและประเมินผลงานร่วมกันตามระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผน	5	4	3	2	1	..... ..... .....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
15.	แผนงาน/โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการปรับปรุงเป็นระยะตามความเหมาะสม	5	4	3	2	1	..... ..... .....
16.	การขออนุมัติปรับปรุงแผนงาน/โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนจากผู้มีอำนาจมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก	5	4	3	2	1	..... ..... .....

## ข้อเสนอแนะด้านกลยุทธ์

- การวางแผน .....

- การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของศูนย์สุขภาพชุมชน.....

- การวิเคราะห์องค์กร.....

- การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสาธารณสุข.....

- การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน.....

- การดำเนินงานตามแผน.....

- การประเมินผลตามวัตถุประสงค์.....

- อื่น ๆ (ระบุ) .....

2) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง แผนผังองค์กรและเอกสารประกอบที่แสดงว่าใครมีหน้าที่อะไร อย่างไร ทั้งเป็นรายบุคคลและของหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างการบริหารและการจัดบริการในศูนย์สุขภาพชุมชน โดยกำหนดอำนาจ หน้าที่ ประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ ความรับผิดชอบ การจัดกลุ่มงานของหน่วยงาน ให้ชัดเจน กำหนดสายการบังคับบัญชา ช่วงการควบคุม ความรับผิดชอบ พร้อมกำหนดสายการบังคับบัญชาหลักและสายงานรอง การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีระเบียบ

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
17.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการประชุมแบ่งบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างชัดเจน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
18.	การแบ่งงานแก่บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านทำให้การทำงานบรรลุเป้าหมายตามที่ตั้งเป้าหมาย	5	4	3	2	1	..... ..... .....
19.	หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีอำนาจเบ็ดเสร็จในการบริหารทรัพยากรของศูนย์สุขภาพชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
20.	สายการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีผลให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวส่งผลให้งานเป็นไปตามแผนปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
21.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านทุกคนรับทราบหน้าที่ความรับผิดชอบของตนและเข้าใจแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
22.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการแบ่งหมู่บ้านรับผิดชอบให้แก่บุคลากรได้อย่างเหมาะสมกับปริมาณงาน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
23.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านใช้การประสานงานแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่	5	4	3	2	1	..... ..... .....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล ประกอบคำตอบ ของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
24.	การประสานงานภายในทีมสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านทำให้การดำเนินงานตามแผนเกิดความล่าช้า	5	4	3	2	1	..... ..... .....
25.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีอาคารสถานที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานให้บริการแก่ประชาชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
26.	โครงสร้างการทำงานของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีความเหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....
<b>ข้อเสนอแนะด้านโครงสร้าง</b>							
- การวางแผน .....							
.....							
- การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของศูนย์สุขภาพชุมชน.....							
.....							
- การวิเคราะห์องค์กร.....							
.....							
- การวิเคราะห์ข้อมูลด้านสาธารณสุข.....							
.....							
- การกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน.....							
.....							
- การดำเนินงานตามแผน.....							
.....							
- การประเมินผลตามวัตถุประสงค์.....							
.....							
- อื่น ๆ (ระบุ) .....							
.....							
.....							

3) ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรได้ทำอะไรบ้างในแต่ละวัน เช่น ระบบข้อมูลข่าวสาร, ระบบงบประมาณ, ระบบบริการเชิงรุก, ระบบควบคุมคุณภาพ และระบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน ได้แก่ กระบวนการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีการเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร การบริหารจัดการระบบ วิธีการดำเนินงานในการส่งเสริม สนับสนุนให้การปฏิบัติงานนั้นสามารถดำเนินอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้งานทั้งหมดดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
27.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการให้บริการครบถ้วนตาม 3 มาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข	5	4	3	2	1	..... ..... .....
28.	การดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านสามารถให้บริการแก่ผู้มารับบริการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว	5	4	3	2	1	..... ..... .....
29.	การจัดเก็บข้อมูลของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน มีความทันสมัย และสะดวกต่อการนำมาใช้ปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
30.	รายงานส่วนใหญ่ในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีความซ้ำซ้อนกับรายงานของหน่วยงานเดิม (สอ./หรือ รพ.)	5	4	3	2	1	..... ..... .....
31.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการทำงานด้านสุขภาพในเชิงรุกสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง	5	4	3	2	1	..... ..... .....
32.	ประชาชนส่วนใหญ่ในพื้นที่รับผิดชอบของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้รับความรู้ด้านสุขภาพจากศูนย์สุขภาพชุมชนมากกว่าจากสื่อแหล่งอื่น	5	4	3	2	1	..... ..... .....
33.	ทุกโครงการในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง	5	4	3	2	1	..... ..... .....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
34.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้รับการจัดสรรงบประมาณเหมาะสมกับปริมาณงานที่รับผิดชอบ	5	4	3	2	1	..... ..... .....
35.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีระบบการติดต่อประสานงานทั้งภายในและภายนอกศูนย์สุขภาพอย่างเหมาะสมและรวดเร็ว	5	4	3	2	1	..... ..... .....
36.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมักจะทราบข่าวสาร/หรือคำสั่งจากหน่วยงานภายนอกล่าช้าเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง	5	4	3	2	1	..... ..... .....
37.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านใช้ระบบคอมพิวเตอร์เป็นส่วนใหญ่ในการให้บริการและประมวลผลข้อมูล	5	4	3	2	1	..... ..... .....
38.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านไม่มีแผนการดูแลผู้รับผิดชอบ และการบำรุงรักษาระบบสารสนเทศที่ใช้	5	4	3	2	1	..... ..... .....
ข้อเสนอแนะด้านระบบ							
- ระบบข้อมูลข่าวสาร..... .....							
- งบประมาณ..... .....							
- การบริการเชิงรุก..... .....							
- การควบคุมและประเมินผล..... .....							
- อื่น ๆ ..... ..... ..... .....							



4) รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง รูปแบบที่ชัดเจนของการบริหารจัดการในการที่จะพิจารณาว่า สิ่งใด สำคัญหรือไม่ โดยพิจารณาจากการใช้เวลา ความตั้งใจ และพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์สุขภาพชุมชน ในด้านการวินิจฉัยสั่งการ การสัมผัสนานอย่างใกล้ชิด เปิด โอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นที่ปรึกษาปัญหาให้กับผู้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา และใช้เทคนิค การจูงใจเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการควบคุมการดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล ประกอบคำตอบ ของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
39.	ท่านมีความยุติธรรมในการบริหารงาน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
40.	ท่านไม่มีความจำเป็นในการรับทราบและ ติดตามผลการดำเนินงานของทุกโครงการ/ กิจกรรม	5	4	3	2	1	..... ..... .....
41.	ท่านเปิด โอกาสให้บุคลากรในศูนย์สุขภาพ ชุมชนของท่านแสดงความสามารถและแสดง ความคิดเห็นอย่างเต็มที่ต่องานที่รับ มอบหมาย	5	4	3	2	1	..... ..... .....
42.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านแสดง ความไม่พอใจหรือมีท่าทีไม่ให้เกิดริตท่าน เมื่อ ได้รับมอบหมายงาน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
43.	ท่านมีความสามารถในการจูงใจบุคลากรใน ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านในการปฏิบัติงาน ให้ประสบผลสำเร็จ	5	4	3	2	1	..... ..... .....
44.	บุคลากรให้การยอมรับความสามารถของ ท่านในการแก้ปัญหาคความขัดแย้งระหว่าง ทีมงาน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
45.	ท่านเชื่อมั่นในความรู้ และสามารถบริหาร บังคับบัญชาบุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพ ชุมชนของท่านได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผล ประกอบคำตอบ ของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
46.	การบริหารงานของท่านเอื้อต่อประสิทธิผลในการดำเนินงานโครงการตามแผน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
47.	ท่านให้คำยกย่อง ชมเชย และมอบความไว้วางใจแก่บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านที่ได้รับมอบหมายงานเมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	5	4	3	2	1	..... ..... .....
48.	การควบคุมประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นความรับผิดชอบของท่านโดยตรง	5	4	3	2	1	..... ..... .....
49.	ท่านนำข้อมูลจากระบบสารสนเทศมาใช้ตัดสินใจประเมินสภาวะสุขภาพในพื้นที่รับผิดชอบ	5	4	3	2	1	..... ..... .....
50.	ท่านสามารถใช้ระบบสารสนเทศมาช่วยแก้ปัญหาในการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนได้ดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....
51.	ท่านมีแนวทางการจัดการเมื่อมีบุคลากรบางกลุ่มในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านไม่ทำงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1	..... ..... .....
52.	บุคลากรบางคนในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านไม่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย	5	4	3	2	1	..... ..... .....



5) บุคลากร (Staff) หมายถึง คนในองค์กรซึ่งไม่เพียงแต่พิจารณาเฉพาะบุคลิกภาพส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ควรพิจารณาลักษณะสมาชิกทั้งหมดขององค์กรในภาพรวม ได้แก่ คุณลักษณะทางประชากรของทีมสุขภาพใน ศูนย์สุขภาพชุมชน รวมถึงการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ ตลอดจนให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสถานบริการ การเชื่อมโยงค่านิยมร่วมในการทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้ขวัญกำลังใจ การจูงใจให้บุคลากรร่วมปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
53.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีทีมสุขภาพครบตามมาตรฐานของศูนย์สุขภาพชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
54.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีบุคลากรที่เป็นเจ้าหน้าที่สาธารณสุขต่อประชากรตามเกณฑ์มาตรฐานศูนย์สุขภาพชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
55.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีความรู้ด้านการบริการในสถานพยาบาลและการทำงานในพื้นที่รับผิดชอบที่ดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....
56.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีเรื่องร้องเรียนเกี่ยวกับการให้บริการในสถานพยาบาลและการทำงานในพื้นที่รับผิดชอบ	5	4	3	2	1	..... ..... .....
57.	บุคลากรของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร	5	4	3	2	1	..... ..... .....
58.	บุคลากรและทีมสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการบูรณาการแผนปฏิบัติงานร่วมกันก่อนดำเนินงานทุกครั้ง	5	4	3	2	1	..... ..... .....
59.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีความเป็นมิตรและมีน้ำใจต่อกันเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
60.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านได้รับการอบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานครบตามแผนงานที่ตั้งไว้	5	4	3	2	1	..... ..... .....
61.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านไม่นำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมตามแผนไปประยุกต์ใช้กับการดำเนินงาน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
62.	บุคลากรของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านทุกคนมีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพัฒนานวัตกรรมในการทำงานให้ดีขึ้น	5	4	3	2	1	..... ..... .....
63.	ความหลากหลายทางวิชาชีพของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านไม่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพในชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
64.	เมื่อเกิดปัญหา บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านทุกคนจะร่วมกันแก้ไขปัญหาและเสนอแนะความคิดเห็นในการแก้ไข	5	4	3	2	1	..... ..... .....
65.	การดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านไม่บรรลุตามเป้าหมายเนื่องจากมีความขัดแย้งระหว่างบุคลากร	5	4	3	2	1	..... ..... .....
ข้อเสนอแนะด้านบุคลากร							
- ทีมสุขภาพใน ศูนย์สุขภาพชุมชน.....							
.....							
.....							
- ขวัญกำลังใจทีมสุขภาพใน ศูนย์สุขภาพชุมชน.....							
.....							
.....							
- อื่น ๆ .....							
.....							
.....							

6) ทักษะ (Skills) หมายถึง ความสามารถทั้งหมดทั้งของบุคลากรและหน่วยงาน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บริหารและทีมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน การทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนมีทักษะในด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิควิชาการ การทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
66.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....
67.	แผนงาน/โครงการในพื้นที่ส่วนใหญ่ที่มีการทำงานในรูปของคณะกรรมการจะประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย	5	4	3	2	1	..... ..... .....
68.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านสามารถให้การรักษาเบื้องต้นแก่ผู้รับบริการเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....
69.	ผู้รับบริการมีความพึงพอใจต่อการให้บริการรักษาเบื้องต้นของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
70.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีทักษะในการประสานงานและทำงานร่วมกับชุมชนได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....
71.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการประสานงานที่ดีมีผลให้องค์กรและชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร	5	4	3	2	1	..... ..... .....
72.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีทักษะการสื่อสารกับประชาชนในพื้นที่รับผิดชอบได้เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....



7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) หมายถึง แนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในส่วใดส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์กรด้วยได้แก่ ค่านิยมของทีมสุขภาพที่ยึดถือร่วมกัน เพื่อความชัดเจนในการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จในศูนย์สุขภาพชุมชน และสอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดที่ทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนร่วมกันกำหนดและปลูกฝังแก่สมาชิก ซึ่งจะเป็นทิศทางชี้แนะให้ทีมปฏิบัติตาม

ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
75.	หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีหน้าที่ในการกำหนดค่าขวัญหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
76.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านไม่ยอมรับค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
77.	ทิศทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่าน นำมาจากค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
78.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านยึดถือค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....
79.	ค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีความเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม	5	4	3	2	1	..... ..... .....
80.	วิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านตอบสนองนโยบายของจังหวัดได้มากกว่าปัญหาด้านสุขภาพของชุมชน	5	4	3	2	1	..... ..... .....
81.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการแสดงค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ไว้ในที่ที่บุคลากรทุกคนสามารถเห็นได้อย่างชัดเจน	5	4	3	2	1	..... ..... .....



ข้อที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					ระบุเหตุผลประกอบคำตอบของท่าน
		เห็นด้วยอย่างยิ่ง				ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
82.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีความเข้าใจในค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์เป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	..... ..... .....
83.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีการให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติดี เพื่อส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกต้อง และมีขวัญกำลังใจที่จะปฏิบัติอย่างต่อเนื่องจนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร	5	4	3	2	1	..... ..... .....
84.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีจิตสำนึกที่ดีต่อการพัฒนาตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้	5	4	3	2	1	..... ..... .....

ข้อเสนอแนะด้านค่านิยมร่วม

- ค่านิยมของทีมสุขภาพ.....

.....

- วิสัยทัศน์ของทีมสุขภาพ.....

.....

- เป้าหมายสูงสุดของทีมสุขภาพ.....

.....

- การกำหนดและปลูกฝังค่านิยมแก่สมาชิก.....

.....

- อื่น ๆ .....

.....

.....

.....

ขอขอบพระคุณอย่างสูงที่ท่านให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามฉบับนี้ และขอได้โปรดกรุณาส่งกลับเร็วที่สุดเท่าที่จะกรุณาได้ หรือภายในวันที่ 20 เดือนมกราคม พ.ศ. 2550 โดยนำแบบสอบถามใส่ซองเอกสารส่งทางไปรษณีย์กลับคืนแก่ผู้วิจัย



นิรันดร ศรีศักดิ์



ภาคผนวก ข  
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## ผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม

แบบสอบถามที่ใช้ในการศึกษาวิจัยสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงาน ศูนย์สุขภาพชุมชนในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข ได้ผ่านการตรวจสอบ และให้คำแนะนำ จากผู้ทรงคุณวุฒิ มีรายนามดังต่อไปนี้

### ความถูกต้องตามเนื้อหา (Content validity)

- |                                       |  |
|---------------------------------------|--|
| 1. แพทย์หญิงสุพัตรา ศรีวณิชชากร       | ผู้อำนวยการสำนักบริหารการพัฒนาระบบบริการปฐมภูมิ<br>สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข                                  |
| 2. นายแพทย์ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ  | ผู้อำนวยการกลุ่มประกันสุขภาพ และ<br>สาธารณสุขนิเทศเขต 4, 5 สำนักตรวจและประเมินผล<br>สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข |
| 3. นายแพทย์สำเริง แหงกระโทก           | นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดนครราชสีมา   |
| 4. นายแพทย์นิวัฒน์ชัย นามวิชัยศิริกุล | ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลบ้านเหลื่อม จังหวัดนครราชสีมา   |
| 5. คีอิกเตอร์กฤษณา ศิริวิบูลยภิติ     | นักวิชาการสาธารณสุข 9 ด้านส่งเสริมและพัฒนา<br>สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดลพบุรี   |

### ความ ถูกต้องเชิงประจักษ์ (Face Validity)

- |                            |   |
|----------------------------|---|
| 1. นายทวีพงษ์ คุณพิริยะทวี | หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนบ้านศรีเมือง ตำบลท่าทราย<br>อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร      |
| 2. นายธาดา ไม้สังข์        | หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนเกษตรพัฒนา ตำบลเกษตรพัฒนา<br>อำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร  |
| 3. นางสุจิตรา หิน โน       | หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนบ้านนาดี ตำบลนาดี<br>อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร             |
| 4. นายบุญส่ง จันทร์จรัสศรี | หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนบ้านกระเช้าขาว ตำบลกระเช้าขาว<br>อำเภอเมือง จังหวัดสมุทรสาคร |

ภาคผนวก ค  
แบบประเมินความตรงของเนื้อหาของข้อคำถาม

**แบบประเมินความตรงของเนื้อหาของข้อคำถาม**  
**แบบสอบถามสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชน**  
**ในสาธารณสุขเขต 5 กระทรวงสาธารณสุข**

**วัตถุประสงค์ทั่วไป (General objective)**

เพื่อศึกษาสถานการณ์การดำเนินงานและปัญหาการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชนสังกัด  
 สาธารณสุขเขต 5 สังกัดกระทรวงสาธารณสุขตามกรอบแนวคิด 7-S ของ McKinsey

**คำชี้แจง**

1. ให้ท่านทำเครื่องหมาย / ลงในช่องของระดับความสอดคล้องของคำถามแต่ละข้อ
 

+1	หมายถึง	ท่านเห็นว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
0	หมายถึง	ท่านไม่แน่ใจว่าสอดคล้องกับวัตถุประสงค์
-1	หมายถึง	ท่านเห็นว่าไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์
2. ให้ท่านแสดงข้อเสนอแนะ/หรือข้อคิดเห็นเพื่อนำไปปรับปรุงข้อคำถาม

1. กลยุทธ์ (Strategy) หมายถึง แผนที่สนับสนุนให้องค์กรได้ผลประโยชน์มากกว่าคู่แข่ง หรือยกระดับองค์กรให้ทัดเทียมคู่แข่งหรือใช้สำหรับจัดสรรทรัพยากร ได้แก่ การวางแผน การดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของศูนย์สุขภาพชุมชน โดยการวิเคราะห์องค์กรร่วมกับการวิเคราะห์ข้อมูลด้านสาธารณสุข เพื่อกำหนดวิธีการปฏิบัติงาน การดำเนินงานตามแผน และการประเมินผลให้สามารถบรรลุวัตถุประสงค์

สถานการณ์การดำเนินงานด้านกลยุทธ์

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		+1	0	-1	
1.	ศูนย์สุขภาพชุมชนนำข้อมูลส่วนใหญ่จากแฟ้มอนามัยครอบครัวมาจัดทำแผนปฏิบัติการมากกว่าใช้นโยบายของจังหวัด				
2.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีการประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นในการร่วมดำเนินงานด้านสุขภาพในชุมชนทุกครั้ง				
3.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีแผนปฏิบัติงานที่ประกอบด้วยกิจกรรมที่มีความหลากหลาย ในการดูแลสุขภาพ				
4.	แผนงาน/โครงการส่วนใหญ่ของศูนย์สุขภาพชุมชนนำมาจากผลการทำประชาคม				
5.	บุคลากรทุกคนของศูนย์สุขภาพชุมชนมีส่วนร่วมในการทำแผนงาน/โครงการทุกครั้ง				
6.	ศูนย์สุขภาพชุมชนควรมีการปฏิบัติงานให้ครบตามโครงการที่ตั้งไว้				
7.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีระบบและแนวทางการประเมินผลงานที่ชัดเจน				
8.	แผนงาน/โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนมีการปรับปรุงเป็นระยะตามความเหมาะสม				

ปัญหาการบริหารงานด้านกลยุทธ์

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		+1	0	-1	
9.	ข้อมูลจากเพื่อนามัครอบคร้วสามารถนำมาใช้จัดทำแผนปฏิบัติการของศูนย์สุขภาพชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
10.	ศูนย์สุขภาพชุมชนไม่เคยได้รับการสนับสนุนทรัพยากรจากชุมชนในการดำเนินงานด้านสุขภาพในชุมชน				
11.	แผนปฏิบัติงานประจำปีของศูนย์สุขภาพชุมชนมีความครอบคลุมทุกปัญหาของชุมชน				
12.	แผนงาน/โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนที่ล่าช้าเนื่องจากต้องทำประชาคมทุกหมู่บ้าน				
13.	การประชุมบุคลากรทุกคนของศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้การจัดทำแผนงาน/โครงการมีความยุ่งยาก				
14.	โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนสามารถแก้ไขปัญหาในชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ				
15.	การประเมินผลงานของศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้การปฏิบัติงานที่วางไว้เกิดความล่าช้า				
16.	การขออนุมัติปรับปรุงแผนงาน/โครงการจากผู้มีอำนาจมีขั้นตอนที่ยุ่งยาก				

2) โครงสร้าง (Structure) หมายถึง แผนผังองค์กรและเอกสารประกอบที่แสดงว่าใครมีหน้าที่อะไรอย่างไร ทั้งเป็นรายบุคคลและของหน่วยงาน ได้แก่ การกำหนดโครงสร้างการบริหารและการจัดบริการในศูนย์สุขภาพชุมชน โดยกำหนดอำนาจ หน้าที่ ประชากรในพื้นที่รับผิดชอบ ความรับผิดชอบ การจัดกลุ่มงานของหน่วยงานให้ชัดเจน กำหนดสายการบังคับบัญชา ช่วงการควบคุมความรับผิดชอบ พร้อมกำหนดสายการบังคับบัญชาหลักและสายงานรอง การติดต่อสื่อสารและการประสานงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปอย่างมีระเบียบ

#### สถานการณ์การดำเนินงานด้านโครงสร้าง

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		+1	0	-1	
17.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีแผนภูมิโครงสร้างการบริหารงานและการจัดบริการที่ชัดเจน				
18.	หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนมีอำนาจเบ็ดเสร็จ ในการบริหารงานศูนย์สุขภาพชุมชน				
19.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีผังหน้าที่ความรับผิดชอบและแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจนเป็นลายลักษณ์อักษร				
20.	ศูนย์สุขภาพชุมชนใช้การประสานงานแบบไม่เป็นทางการเป็นส่วนใหญ่				
21.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านจัดสถานที่ได้เหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน				



ปัญหาการบริหารงานด้าน โครงสร้าง

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความ			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		สอดคล้อง			
		+1	0	-1	
22.	การแบ่งงานแก่บุคลากรในศูนย์สุขภาพ-ชุมชน ทำให้การทำงานมีความสะดวก				
23.	สายการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชน มีผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพ				
24.	ท่านรู้สึกหนักใจทุกครั้งในการมอบหมายงานแก่บุคลากรของศูนย์สุขภาพชุมชน				
25.	การดำเนินงานตามแผนงานของศูนย์สุขภาพ-ชุมชนที่ล่าช้าเกิดจากการประสานงานระหว่างบุคลากรเป็นส่วนใหญ่				
26.	ศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านสามารถจัดระบบการทำงานที่เหมาะสมและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน				

3) ระบบ (System) หมายถึง กระบวนการและขั้นตอนการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นว่าองค์กรได้ทำอะไรบ้างในแต่ละวัน เช่น ระบบข้อมูลข่าวสาร, ระบบงบประมาณ, ระบบบริการเชิงรุก, ระบบควบคุมคุณภาพ และระบบประเมินทักษะการปฏิบัติงาน ได้แก่ กระบวนการปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนที่มีการเชื่อมโยงกับสภาพแวดล้อม ทรัพยากร การบริหารจัดการระบบ วิธีการดำเนินงานในการส่งเสริม สนับสนุนให้การปฏิบัติงานนั้นสามารถดำเนินอย่างต่อเนื่องในแต่ละช่วงเวลา เพื่อให้งานทั้งหมดดำเนินไปตามเป้าหมายที่วางไว้

#### สถานการณ์การดำเนินงานด้านระบบ

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		+1	0	-1	
27.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีบริการครบทุกกิจกรรมตามมาตรฐานกระทรวงสาธารณสุข				
28.	การจัดเก็บข้อมูลของศูนย์สุขภาพชุมชนมีความทันสมัย และสะดวกต่อการปฏิบัติงาน				
29.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีการประชาสัมพันธ์ความรู้ด้านสุขภาพสู่ชุมชนอย่างต่อเนื่อง				
30.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการปฏิบัติงานอย่างพอเพียง				
31.	บุคลากรทุกคนรับทราบนโยบายและวิธีปฏิบัติงานของศูนย์สุขภาพชุมชนอย่างรวดเร็วทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลง				

ปัญหาการบริหารงานด้านระบบ

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความ			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		สอดคล้อง			
		+1	0	-1	
32.	การดำเนินงานในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านสามารถให้บริการแก่ผู้มารับบริการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว				
33.	รายงานของศูนย์สุขภาพชุมชนส่วนใหญ่เข้าช้อนกับรายงานของหน่วยงานเดิม				
34.	ประชาชนส่วนใหญ่ในชุมชนได้รับความรู้ด้านสุขภาพจากการชมโทรทัศน์				
35.	ระบบการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการปฏิบัติงานของบุคลากรของศูนย์สุขภาพชุมชนในปัจจุบันมีความเหมาะสมและเป็นธรรม				
36.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีระบบรองรับการติดต่อระหว่างทีมงานผู้บริหารระดับสูงกับทีมสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชน				

4) รูปแบบการบริหาร (Style) หมายถึง รูปแบบที่ชัดเจนของการบริหารจัดการในการที่จะพิจารณาว่า สิ่งใดสำคัญหรือไม่ โดยพิจารณาจากการใช้เวลา ความตั้งใจ และพฤติกรรมการแสดงออกของผู้บริหาร ได้แก่ ลักษณะพฤติกรรมของผู้บริหารศูนย์สุขภาพชุมชน ในด้านการวินิจฉัยสั่งการ การสัมผัสงานอย่างใกล้ชิด เปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ที่มีส่วนร่วมในการวางแผน เป็นที่ปรึกษาปัญหาให้กับผู้ปฏิบัติได้ตลอดเวลา และใช้เทคนิคการจูงใจเจ้าหน้าที่ในการปฏิบัติงาน รวมถึงการควบคุมการดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย

สถานการณ์การดำเนินงานด้านรูปแบบการบริหาร

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		+1	0	-1	
37.	การบริหารงานของท่านเป็นแบบสายกลาง				
38.	ท่านเปิด โอกาส ให้บุคลากรแสดงความสามารถและแสดงความคิดเห็นอย่างเต็มที่ต่องานที่รับมอบหมาย				
39.	ท่านมีความสามารถในการจูงใจบุคลากรในการปฏิบัติงานให้ประสบผลสำเร็จ				
40.	ท่านเชื่อมั่นในความรู้ และสามารถบริหารบังคับบัญชาบุคลากรทุกคนได้เป็นอย่างดี				
41.	ท่านให้คำยกย่อง ชมเชย และมอบความไว้วางใจแก่บุคลากรที่ได้รับมอบหมายงานเมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ				

ปัญหาการบริหารงานด้านรูปแบบการบริหารงาน

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความ			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		สอดคล้อง			
		+1	0	-1	
42.	ท่านไม่มีความจำเป็นในการรับทราบและติดตามผลการดำเนินงานของทุกโครงการ/กิจกรรม				
43.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนแสดงความไม่พอใจ หรือมีท่าทีไม่ให้เกิดริตท่านเมื่อได้รับมอบหมายงาน				
44.	บุคลากรให้การยอมรับความสามารถของท่านในการขจัดปัญหาระหว่างการปฏิบัติงาน				
45.	แผนงาน/โครงการของศูนย์สุขภาพชุมชนไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ได้ในทุกแผนงาน/โครงการ				
46.	การควบคุมประสิทธิภาพการดำเนินงานด้านสุขภาพของศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นความรับผิดชอบของท่านโดยตรง				

5) บุคลากร (Staff) หมายถึง คนในองค์กรซึ่งไม่เพียงแต่พิจารณาเฉพาะบุคลิกภาพส่วนบุคคลเท่านั้น แต่ควรพิจารณาลักษณะสมาชิกทั้งหมดขององค์กรในภาพรวม ได้แก่ คุณลักษณะทางประชากรของ ทีมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน รวมถึงการมอบหมายให้บุคลากรปฏิบัติหน้าที่ตามความรู้ ความสามารถ ตลอดจน ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสถานบริการ การเชื่อมโยงค่านิยมร่วมใน การทำงานร่วมกัน รวมถึงการให้ขวัญกำลังใจ การจูงใจให้บุคลากรร่วมปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพ ชุมชน

สถานการณ์การดำเนินงานด้านบุคลากร

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความ สอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		+1	0	-1	
47.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีทีมสุขภาพครบตาม มาตรฐานของศูนย์สุขภาพชุมชน				
48.	บุคลากรของศูนย์สุขภาพมีความรู้และ ทักษะที่ดีต่อการทำงานในหน่วยบริการ และในชุมชน				
49.	บุคลากรของศูนย์สุขภาพชุมชนมีการ บูรณาการแผนงานร่วมกันของทีมสุขภาพ ก่อนการปฏิบัติงานทุกครั้ง				
50.	ศูนย์สุขภาพชุมชนส่งบุคลากรเข้ารับการ อบรมเกี่ยวกับการดำเนินงานในชุมชน ครบตามแผนงานที่ตั้งไว้				
51.	บุคลากรของศูนย์สุขภาพชุมชนทุกคน มีความคิดริเริ่มใหม่ ๆ ในการพัฒนาการ ทำงานให้ดีขึ้น				

ปัญหาการบริหารงานด้านบุคลากร

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความ			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		สอดคล้อง			
		+1	0	-1	
52.	บุคลากรของศูนย์สุขภาพชุมชนมีไม่เพียงพอกับปริมาณงานที่มี				
53.	บุคลากรของศูนย์สุขภาพชุมชนมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานไม่ดีเท่าที่ควร				
54.	การทำงานของบุคลากรในศูนย์สุขภาพ-ชุมชนมีบรรยากาศความเป็นมิตร และมีน้ำใจต่อกันเป็นอย่างดี				
55.	การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สุขภาพ-ชุมชนเป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานของศูนย์				
56.	ความหลากหลายในวิชาชีพของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนไม่มีผลต่อการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพในชุมชน				

6) ทักษะ (Skills) หมายถึงความสามารถทั้งหมดทั้งของบุคลากรและหน่วยงาน ได้แก่ ลักษณะการปฏิบัติงานของผู้บริหารและทีมสุขภาพในศูนย์สุขภาพชุมชน การทำงานเป็นทีม โดยบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนมีทักษะในด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ทักษะด้านเทคนิควิชาการการทำงานเป็นทีมในการดำเนินงานศูนย์สุขภาพชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย

สถานการณ์การดำเนินงานด้านทักษะ

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		+1	0	-1	
57.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนของท่านมีทักษะในการทำงานเป็นทีมเป็นอย่างดี				
58.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความสามารถวิจัยสุขภาพในชุมชนได้เป็นอย่างดี				
59.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนมีทักษะในการประสานงานและการทำงานร่วม ในชุมชนเป็นอย่างดี				
60.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนมีทักษะในการป้องกันตนเอง เช่น มวยไทย ยูโด คาราเต้ เป็นต้น				
61.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีการกำหนดระยะเวลาในการให้บริการในแต่ละกิจกรรมอย่างชัดเจน				



ปัญหาการบริหารงานด้านทักษะ

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		+1	0	-1	
62.	ทักษะการทำงานเป็นทีมมีผลดีต่อการดำเนินงานของศูนย์สุขภาพชุมชนให้บรรลุเป้าหมาย				
63.	ผลการทำวิจัยสุขภาพของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนทำให้เกิดความลังเลในการแก้ไขปัญหาด้านสุขภาพของชุมชน				
64.	องค์กรและชุมชนในเขตรับผิดชอบของศูนย์สุขภาพชุมชนให้ความร่วมมือเป็นอย่างดีในการปฏิบัติงานของบุคลากร				
65.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนรู้สึกไม่ปลอดภัยในการปฏิบัติงานในวันหยุดราชการและนอกเวลาราชการ				
66.	ศูนย์สุขภาพชุมชนสามารถลดระยะเวลาในการให้บริการแต่ละกิจกรรมลงเป็นผลสำเร็จ				

7) ค่านิยมร่วม (Shared Values) แนวความคิดและความเชื่อพื้นฐานที่สมาชิกมีต่อองค์กร ซึ่งเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นในส่วใดส่วนหนึ่งขององค์กร ย่อมจะส่งผลกระทบต่อส่วนอื่น ๆ ขององค์กรด้วย ได้แก่ ค่านิยมของทีมสุขภาพที่ยึดถือร่วมกัน เพื่อความชัดเจนในการดำเนินงานให้บรรลุความสำเร็จในศูนย์สุขภาพชุมชน และสอดคล้องกับเป้าหมายสูงสุดของทีมสุขภาพศูนย์สุขภาพชุมชนร่วมกันกำหนดและปลูกฝังแก่สมาชิก ซึ่งจะเป็นทิศทางชี้แนะให้ทีมปฏิบัติตาม

สถานการณ์การดำเนินงานด้านค่านิยมร่วม

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความสอดคล้อง			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		+1	0	-1	
67.	หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนทำหน้าที่ในการกำหนดค่าขวัญหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนเท่านั้น				
68.	ทิศทางในการปฏิบัติงานของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน นำมาจากค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชน				
69.	ค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนมีความเป็นรูปธรรมมากกว่านามธรรม				
70.	มีการแสดงค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนในที่ที่บุคลากรได้รับทราบ รับรู้อย่างชัดเจน และต่อเนื่อง				
71.	บุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนมีความเข้าใจในค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์เป็นอย่างดี				

ปัญหาการบริหารงานด้านค่านิยมร่วม

ข้อที่	ข้อความ	คะแนนความ			ข้อเสนอแนะ/ข้อคิดเห็น
		สอดคล้อง			
		+1	0	-1	
72.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนไม่ให้การยอมรับค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชน				
73.	บุคลากรทุกคนในศูนย์สุขภาพชุมชนยึดถือค่านิยมร่วมหรือวิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเป็นอย่างดี				
74.	วิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนตอบสนองนโยบายของจังหวัดได้มากกว่าปัญหาด้านสุขภาพของชุมชน				
75.	วิสัยทัศน์ของศูนย์สุขภาพชุมชนควรสอดคล้องกับนโยบายมากกว่าความต้องการของชุมชน				
76.	ศูนย์สุขภาพชุมชนมีการให้รางวัลกับบุคลากรที่ปฏิบัติดี เพื่อต่อย้ำพฤติกรรมที่ถูกต้อง และบุคลากรจะได้มีขวัญ มีกำลังใจที่จะปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง จนกลายเป็นวัฒนธรรมองค์กร				

ภาคผนวก ค  
คะแนนดัชนีความสอดคล้อง  
(Index of congruence; IOC)

### การวิเคราะห์ค่าความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือวิจัย

ค่าความเที่ยงตรง (Validity value) เป็นค่าสถิติที่สำคัญในการหาคุณภาพของเครื่องมือเก็บรวบรวมข้อมูลว่า เมื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลแล้วสามารถเก็บได้ตรงตามวัตถุประสงค์ของงานสามารถนำข้อมูลที่เก็บได้วิเคราะห์ไปอธิบายผลได้ตรงวัตถุประสงค์ ครอบคลุมในเรื่องที่ทำการวิจัย สถิติที่นำเสนอในการหาค่าความเที่ยงตรงคือ การหาค่าความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ หรือเนื้อหา (IOC.: Index of congruence) โดยให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบตั้งแต่ 3 คนขึ้นไปในการตรวจสอบ โดยให้เกณฑ์ในการตรวจพิจารณาข้อคำถามดังนี้

- ให้คะแนน +1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน 0 ถ้าไม่แน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ตรงตามวัตถุประสงค์
- ให้คะแนน -1 ถ้าแน่ใจว่าข้อคำถามวัดได้ไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

แล้วนำผลคะแนนที่ได้จากผู้ทรงคุณวุฒิ มาคำนวณหาค่า IOC. ตามสูตร

- เกณฑ์
1. ข้อคำถามที่มีค่า IOC. ตั้งแต่ 0.50 – 1.00 มีค่าความเที่ยงตรงสูงใช้ได้
  2. ข้อคำถามที่มีค่า IOC. ต่ำกว่า 0.50 ต้องปรับปรุง ยังใช้ไม่ได้

สูตร                    IOC. = ผลรวม X / N

เมื่อ;

IOC. = ดัชนีความสอดคล้องระหว่างคำถาม และวัตถุประสงค์

ผลรวม X = แทนผลรวมของคะแนนความคิดเห็นจากผู้ทรงคุณวุฒิ

N= แทนจำนวนผู้ทรงคุณวุฒิ

ตารางสรุปค่าคะแนนดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence; IOC.) ของผู้ทรงคุณวุฒิ

ข้อที่	คะแนนการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5		
ข้อ 1	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 2	1	1	-1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 3	1	1	-1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 4	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 5	1	-1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 6	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 7	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 8	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 9	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 10	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 11	0	1	0	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 12	-1	0	1	1	1	<b>0.40</b>	ตัดทิ้ง
ข้อ 13	0	-1	1	1	1	<b>0.40</b>	ตัดทิ้ง
ข้อ 14	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 15	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 16	-1	1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 17	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 18	0	-1	1	1	1	<b>0.40</b>	ตัดทิ้ง
ข้อ 19	0	1	0	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 20	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้

ตารางสรุปค่าคะแนนดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence; IOC.) ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5		
ข้อ 21	0	-1	1	1	1	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 22	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 23	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 24	-1	1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 25	-1	0	1	1	1	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 26	1	-1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 27	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 28	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 29	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 30	0	-1	1	1	1	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 31	-1	1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 32	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 33	-1	1	0	1	1	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 34	-1	1	-1	1	1	0.20	ตัดทิ้ง
ข้อ 35	1	-1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 36	-1	1	0	1	1	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 37	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 38	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 39	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 40	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 41	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

ตารางสรุปค่าคะแนนดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence; IOC.) ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5		
ข้อ 42	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 43	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 44	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 45	0	-1	-1	1	1	0.00	ตัดทิ้ง
ข้อ 46	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 47	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 48	0	-1	1	1	1	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 49	1	-1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 50	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 51	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 52	1	1	0	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 53	1	-1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 54	1	-1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 55	-1	1	-1	1	1	0.20	ตัดทิ้ง
ข้อ 56	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 57	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 58	1	-1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 59	1	-1	1	1	1	0.60	ใช้ได้
ข้อ 60	-1	0	1	1	1	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 61	-1	0	-1	1	1	0.00	ตัดทิ้ง
ข้อ 62	-1	0	1	1	1	0.40	ตัดทิ้ง



ตารางสรุปค่าคะแนนดัชนีความสอดคล้อง (Index of congruence; IOC.) ของผู้ทรงคุณวุฒิ (ต่อ)

ข้อที่	คะแนนการประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ					IOC	แปลผล
	ผู้ทรงคุณวุฒิ 1	ผู้ทรงคุณวุฒิ 2	ผู้ทรงคุณวุฒิ 3	ผู้ทรงคุณวุฒิ 4	ผู้ทรงคุณวุฒิ 5		
ข้อ 63	-1	0	0	1	1	0.20	ตัดทิ้ง
ข้อ 64	-1	0	0	1	1	0.20	ตัดทิ้ง
ข้อ 65	1	0	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 66	-1	0	1	1	1	0.40	ตัดทิ้ง
ข้อ 67	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 68	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 69	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 70	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 71	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 72	0	1	1	1	1	0.80	ใช้ได้
ข้อ 73	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 74	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 75	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้
ข้อ 76	1	1	1	1	1	1.00	ใช้ได้

#### รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

1. แพทย์หญิงสุพัตรา ศรีวิชิชากร
2. นายแพทย์ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ
3. ด็อกเตอร์กฤษณา ศิริวิบูลยภิติ
4. นายแพทย์สำเร็จ แหงงระโทก
5. นายแพทย์นิวัฒน์ชัย นามวิชัยศิริกุล



## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นายนิรันดร ศรีศักดิ์ เกิดเมื่อวันที่ 2 พฤศจิกายน 2513 ที่อำเภอเมือง จังหวัดลพบุรี สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต วิชาเอกบริหารสาธารณสุข จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช จังหวัดนนทบุรี ปี พ.ศ. 2537 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเวชศาสตร์ชุมชน ภาควิชาเวชศาสตร์ป้องกันและสังคม คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2548 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่ง นักวิชาการสาธารณสุข ระดับ 7 สถานีอนามัยตำบลหินปัก สำนักงานสาธารณสุขอำเภอบ้านหมี่ จังหวัดลพบุรี