

ภาคผนวก

ส่วนที่ 1 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารโรงพยาบาลใน
คลินิกและชุมชน ระดับหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการ

ตาราง 1 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทผู้บริหาร

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่ เห็นใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	มัธ ยฐาน	พิสัย กวอไทล์	การแปลความ สอดคล้อง
บทบาทผู้บริหาร บทบาทด้านบริหารงาน กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย และนโยบายของหน่วยงาน	5.55		5.55	5.55	88.88	5	0	สอดคล้อง
นำนโยบายการส่งเสริมสุขภาพจาก ส่วนกลางมาวางแผนปฏิบัติงาน			5.55	5.55	88.88	5	0	สอดคล้อง
จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการส่งเสริม สุขภาพ		5.55		16.66	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
จัดระบบบริหารให้เกิดบริการการ ส่งเสริมสุขภาพและทำอย่างต่อเนื่อง				16.66	88.33	5	0	สอดคล้อง
จัดสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานให้เอื้อ ต่อการส่งเสริมสุขภาพ				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง
จัดระบบการติดตามและกำกับงาน				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง
กำหนดตัวชี้วัดความสำริ็จของงาน				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง
บทบาทด้านบริหารงานบุคคล พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการ ส่งเสริมสุขภาพและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง
พัฒนาจริยธรรม คุณธรรมที่ เหมาะสมกับการส่งเสริมสุขภาพ และอื่นๆที่เกี่ยวข้อง				38.88	61.11	5	1	สอดคล้อง
กำหนดอัตราค่าจ้าง				38.88	61.11	5	1	สอดคล้อง
จัดทำการพรรณนางาน (job description) การส่งเสริมสุขภาพให้ ชัดเจน				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง
สร้างขวัญ กำลังใจให้กับ ผู้ปฏิบัติงาน				38.88	61.11	5	1	สอดคล้อง

ตาราง 1 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยกวอไทล์	การแปลความสอดคล้อง
กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน			11.11	11.11	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
บทบาทด้านบริหารงบประมาณ กำหนดงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลให้ชัดเจน			11.11	11.11	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
จัดสรรค่าตอบแทนเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกเวลา ด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น โครงการออกกำลังกายที่จัดการนอกเวลาราชการ			5.55	38.88	55.55	5	1	สอดคล้อง
จัดหางบประมาณเสริมด้านการส่งเสริมสุขภาพ กรณีงบประมาณของโรงพยาบาลไม่เพียงพอ			22.22	22.22	55.55	5	1.25	สอดคล้อง
กำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพ			5.55	22.22	72.22	5	1	สอดคล้อง
ประเมินผลการใช้งบประมาณด้านการส่งเสริมสุขภาพ			22.22		77.77	5	0.25	สอดคล้อง

ตารางที่ 2 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทผู้นำเทศ

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยกวอไทล์	การแปลความสอดคล้อง
บทบาทผู้นำเทศ เติบโตสร้างทัศนคติที่ดีแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ				11.11	88.88	5	0	สอดคล้อง
ให้ความรู้ คำนะนำแก่บุคลากรในการเฝ้าระวังและควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ			5.55	22.22	72.22	5	1.25	สอดคล้อง
จัดระบบนิเทศและเป็นที่ปรึกษา				38.88	61.11	5	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 3 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทผู้ประสานงาน

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์	การเปิดเผยสอดคล้อง
บทบาทผู้ประสานงานประสานงานกับชุมชนเพื่อร่วมกันทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ			5.55	22.22	72.22	5	1	สอดคล้อง
ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นเพื่อขอการสนับสนุนทรัพยากร				11.11	88.88	5	0	สอดคล้อง
ประสานงานกับองค์กรต่างๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ				5.55	94.44	5	0	สอดคล้อง
ประสานงานกับผู้นำชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพ			5.55	11.11	83.33	5	0	สอดคล้อง
ประสานการรวมกลุ่มพลังบุคคลเพื่อทำกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาล/ชุมชน				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
ประสานงานกรรมการของโรงพยาบาลเพื่อดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ				11.11	88.88	5	0	สอดคล้อง
สร้างเครือข่ายในโรงพยาบาล ชุมชน ผู้รับบริการและสื่อมวลชน				16.66	83.33	5	0	สอดคล้อง

ตารางที่ 4 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์	การเปิดเผยความสอดคล้อง
บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารกำหนดแนวทางการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ โดยผู้ให้บริการเป็นศูนย์กลางให้สอดคล้องกับประเพณีและวัฒนธรรมท้องถิ่น			5.55	11.11	83.33	5	0	สอดคล้อง
จัดระบบข้อมูลข่าวสารของผู้ให้บริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ				16.66	83.33	5	0	สอดคล้อง

ตาราง 4 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์	การแปลความสอดคล้อง
พัฒนาข้อมูลข่าวสารของผู้ใช้บริการและพื้นที่ให้ทันสมัยและสะดวกต่อการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ			5.55	16.66	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
พัฒนาระบบบันทึกรายงานการส่งเสริมสุขภาพให้มีคุณภาพ				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง
พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพ				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง

ตารางที่ 5 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทด้านการเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์	การแปลความสอดคล้อง
บทบาทการเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างปฏิบัติตนให้เห็นเป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
เป็นผู้นำหรือสนับสนุนให้มีโครงการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร/ผู้ให้บริการที่เป็นรูปธรรม				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
เป็นผู้นำในการนำนโยบายการส่งเสริมสุขภาพสู่การปฏิบัติในระยะเริ่มต้น				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง

ส่วนที่ 2 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารการพยาบาล
ในคลินิกและชุมชน ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย หรือหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน

ตาราง 6 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทผู้บริหาร

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	มัธย ฐาน	พิสัย ควอไทล์	การแปล ความ สอดคล้อง
บทบาทผู้บริหาร บทบาทด้านบริหารงาน กำหนดนโยบายระดับหอผู้ป่วย ศูนย์สุขภาพชุมชน ที่ สอดคล้องกับนโยบายของ โรงพยาบาลฝ่ายการพยาบาล ด้านการส่งเสริมสุขภาพ				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
วิเคราะห์ และจัดลำดับ ความสำคัญของงานส่งเสริม สุขภาพ				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการ ส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงาน				16.66	83.33	5	0	สอดคล้อง
กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ของหน่วยงานด้านการส่งเสริม สุขภาพให้ชัดเจน				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
กำหนดพื้นที่รับผิดชอบในงาน ส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจน			5.55	22.22	72.22	5	1	สอดคล้อง
กำหนดสัดส่วนงานบริการ ระหว่างงานรักษาพยาบาลกับ งานส่งเสริมสุขภาพ		5.55		27.77	66.66	5	1	สอดคล้อง
จัดระบบบริการพยาบาลเพื่อ ส่งเสริมสุขภาพและปฏิบัติ อย่างค้ำมือ				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง
จัดระบบส่งต่อที่เหมาะสม				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง

ตาราง 6 (ต่อ)

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์	การแปลความสอดคล้อง
บทบาทและกิจกรรม								
บทบาทด้านบริหารงานบุคคล								
จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพ				16.66	83.33	5	0	สอดคล้อง
วิเคราะห์งานเพื่อกำหนดอัตรากำลังคนด้านการส่งเสริมสุขภาพ				16.66	83.33	5	0	สอดคล้อง
จัดทำการพรรณนางาน (job description) ด้านการส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจน				11.11	88.88	5	0	สอดคล้อง
ชี้แจงนโยบายและเป้าหมายการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานแก่บุคลากร			5.55	16.66	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
ประเมินศักยภาพและมอบหมายงานด้านการส่งเสริมสุขภาพตามศักยภาพของบุคลากร				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
บทบาทด้านบริหารงบประมาณกำหนดงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานให้ชัดเจน				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
จัดสรรค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพนอกเวลาให้เหมาะสม				16.66	83.33	5	0	สอดคล้อง
จัดหางบประมาณเสริมด้านการส่งเสริมสุขภาพ กรณีงบประมาณของโรงพยาบาลไม่เพียงพอ	5.55	5.55		38.88	50.00	4.50	1	สอดคล้อง
กำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ด้านการส่งเสริมสุขภาพ		5.55	5.55	22.22	66.66	5	0	สอดคล้อง
ประเมินผลการใช้งบประมาณด้านการส่งเสริมสุขภาพ				16.66	83.33	5	0	สอดคล้อง

ตาราง 7 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทพิเศษ

ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์	การแปลความสอดคล้อง
บทบาทหน้าที่พิเศษ ให้ความรู้ ชี้แนะแก่บุคลากรให้เห็นความสำคัญการส่งเสริมสุขภาพ				16.66	83.33	5	0	สอดคล้อง
กระตุ้น สนับสนุน กำกับให้บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
กระตุ้นและสนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับกิจกรรมอื่นๆ เช่น การเยี่ยมบ้าน				16.66	83.33	5	0	สอดคล้อง
ให้ความรู้ คําแนะนําแก่บุคลากรและประชาชนในการเฝ้าระวังและควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ			16.66	22.22	61.11	5	1	สอดคล้อง
สร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง

ตาราง 8 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทผู้ประสานงาน

ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์	การแปลความสอดคล้อง
บทบาทผู้ประสานงาน ประสานงานกับชุมชนเพื่อร่วมคิด ร่วมทำงานด้านส่งเสริมสุขภาพ			5.55	27.77	66.66	5	1	สอดคล้อง
ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นเพื่อให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ			5.55	27.77	66.66	5	1	สอดคล้อง

ตาราง 8 (ต่อ)

ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ บทบาทและ กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	มัธ ฐาน	พิสัย ควอไทล์	การแปล ความ สอดคล้อง
ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่น เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการ ดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ			5.55	27.77	66.66	5	1	สอดคล้อง
ประสานงานกับผู้นำชุมชนใน การส่งเสริมสุขภาพ			5.55	27.77	66.66	5	1	สอดคล้อง
ประสานงานกรรมการของ โรงพยาบาลเพื่อดำเนินกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพ			5.55	33.33	61.11	5	1	สอดคล้อง
สร้างเครือข่ายใน โรงพยาบาล ผู้ใช้บริการ และสื่อมวลชนด้าน การส่งเสริมสุขภาพ			5.55	33.33	61.66	5	1	สอดคล้อง

ตาราง 9 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร

ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ บทบาทและ กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	มัธ ฐาน	พิสัย ควอไทล์	การแปล ความ สอดคล้อง
บทบาทด้านการจัดการข้อมูล ข่าวสาร พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารด้าน การส่งเสริมสุขภาพโดยใช้ แนวคิดผู้ใช้บริการเป็น ศูนย์กลาง		5.55	5.55	27.77	61.11	5	1	สอดคล้อง
จัดระบบพัฒนข้อมูลข่าวสาร ด้านการส่งเสริมสุขภาพของ ผู้ใช้บริการและพื้นที่ รับผิดชอบให้ชัดเจน		5.55		27.77	66.66	5	1	สอดคล้อง
กำหนดมาตรฐานการตรวจสอบ คุณภาพข้อมูลข่าวสารด้านการ ส่งเสริมสุขภาพ	5.55		11.11	16.66	66.66	5	1	สอดคล้อง
ให้ข้อมูลข่าวสารด้านการ ส่งเสริมสุขภาพในการจัด อัตรากำลัง			11.11	22.22	66.66	5	1	สอดคล้อง

ตาราง 10 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทด้านการเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง

ความเห็นผู้เชี่ยวชาญ บทบาทและ กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	มัธย ฐาน	พิสัย ควอไทล์	การแปล ความ สอดคล้อง
บทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง (role models) ปฏิบัติตนให้เห็นเป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพ แก่บุคคลทั่วไป				11.11	88.88	5	0	สอดคล้อง
สาธิตและปฏิบัติด้านการส่งเสริมสุขภาพด้วยตนเองได้ โดยไม่สั่งการเพียงอย่างเดียว				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง

ตาราง 11 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทด้านการเป็นผู้ริเริ่ม

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ บทบาทและ กิจกรรม	ไม่เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็น ด้วย (ร้อยละ)	ไม่เห็นใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วย มาก (ร้อยละ)	เห็นด้วย มากที่สุด (ร้อยละ)	มัธย ฐาน	พิสัย ควอไทล์	การแปล ความ สอดคล้อง
บทบาทด้านการเป็นผู้ริเริ่มเป็นผู้นำในการนำนโยบาย - ด้านการส่งเสริมสุขภาพสู่การปฏิบัติ				22.22	77.77	5	0.25	สอดคล้อง
กระตุ้นเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้รับบริการ				27.77	72.22	5	1	สอดคล้อง
จัดตั้งกลุ่มเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของตนเอง ทั้งบุคลากรและผู้ให้บริการ				33.33	66.66	5	1	สอดคล้อง
เป็นผู้นำในการประชุมเจ้าหน้าที่/ ประชาชนเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ			5.55	27.77	66.66	5	1	สอดคล้อง

ตาราง 12 บทบาทหน้าที่และกิจกรรมด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพในบทบาทด้านการเป็นผู้ริเริ่ม

ความเห็นของผู้เชี่ยวชาญ	ไม่เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	ไม่เห็นด้วย (ร้อยละ)	ไม่แน่ใจ (ร้อยละ)	เห็นด้วยมาก (ร้อยละ)	เห็นด้วยมากที่สุด (ร้อยละ)	มัธยฐาน	พิสัยควอไทล์	การแปลความสอดคล้อง
บทบาทด้านเป็นผู้ริเริ่มเปลี่ยนแปลง				33.33	66.66	5	1	สอดคล้อง
เป็นผู้ริเริ่มในการปรับทัศนคติเกี่ยวกับส่งเสริมสุขภาพ								
การสร้างพลังกลุ่ม				38.88	61.11	5	1	สอดคล้อง

**การรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
ผู้ตรวจการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน**

ศึกษาการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหาร
พยาบาล โดยจำแนกออกเป็น 5 บทบาท ได้แก่ บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 บทบาทย่อย คือ บทบาทด้าน
บริหารงาน บทบาทด้านบริหารงานบุคคล และบทบาทด้านบริหารงบประมาณ บทบาทผู้นิเทศ บทบาท
ผู้ประสานงาน บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร และบทบาทด้านผู้นำเป็นแบบอย่าง

ด้านบริหารงาน ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพบว่า การรับรู้และการปฏิบัติในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ
เป้าหมายและนโยบายของหน่วยงาน การนำนโยบายการส่งเสริมสุขภาพจากส่วนกลางมาวางแผนปฏิบัติงาน
การจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพ การจัดระบบบริหารให้เกิดบริการส่งเสริมสุขภาพและปฏิบัติ
อย่างต่อเนื่อง และการจัดสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารระดับสูงส่วน
ใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 4.54, 4.43, 4.44, 4.46 และ 4.43 ตามลำดับ และมีค่า
คะแนนการปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ 4.07, 4.06, 3.92, 3.97 และ 3.97 ตามลำดับ ในขณะที่การจัดระบบการติดตาม
และกำกับงาน และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน การรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่มีการปฏิบัติในระดับไม่
สูงมากนัก ระดับสูง โดยมีค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 4.48 และ 4.41 ตามลำดับ และมีค่าคะแนนการ
ปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ 3.83 และ 3.85 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

**ตารางที่ 1 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงาน ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
ผู้ตรวจการใน โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และ โรงพยาบาลชุมชน**

1.1 บทบาทด้านบริหารงาน	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายและนโยบายของ หน่วยงาน	4.54	0.554	4.07	0.845
2) นำนโยบายการส่งเสริมสุขภาพจากส่วนกลางมาวางแผน ปฏิบัติงาน	4.43	0.623	4.06	0.794
3) จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.44	0.613	3.92	0.900
4) จัดระบบบริหารให้เกิดบริการส่งเสริมสุขภาพและปฏิบัติ อย่างต่อเนื่อง	4.46	0.591	3.97	0.843
5) จัดสิ่งแวดล้อมในหน่วยงานให้เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ	4.43	0.667	3.97	0.796
6) จัดระบบการติดตามและกำกับงาน	4.48	0.555	3.83	0.805
7) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของงาน	4.41	0.643	3.85	0.833

สำหรับการพิจารณาถึงบทบาทด้านบริหารงานบุคคล พบว่า การพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพและอื่นๆที่เกี่ยวข้องกับการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และ 3.96 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการพัฒนาจริยธรรม คุณธรรมที่เหมาะสมกับการส่งเสริมสุขภาพ และอื่นๆที่เกี่ยวข้องที่มีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.50 และ 3.98 ตามลำดับ ในขณะที่การกำหนดอัตราค่าจ้าง และจัดทำกรพรรณนางาน (job description) การส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจน มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ 4.35 ตามลำดับ และมีค่าคะแนนการปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ 3.78 และ 3.73 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามการหาพิจารณาการรับรู้และการปฏิบัติของการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน และกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนของผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่ พบว่า การรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 4.53 และ 4.44 ตามลำดับ และมีค่าคะแนนการปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ 4.08 และ 3.96 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

1.2 บทบาทด้านบริหารงานบุคคล	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	4.46	0.579	3.96	0.803
2) พัฒนาจริยธรรม คุณธรรมที่เหมาะสมกับการส่งเสริมสุขภาพและอื่นๆที่เกี่ยวข้อง	4.50	0.543	3.98	0.800
3) กำหนดอัตราค่าจ้าง	4.40	0.704	3.78	0.987
4) จัดทำกรพรรณนางาน (job description) การส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจน	4.35	0.653	3.73	1.001
5) สร้างขวัญและกำลังใจให้กับผู้ปฏิบัติงาน	4.53	0.542	4.08	0.788
6) กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	4.44	0.564	3.96	0.821

หากพิจารณาถึงบทบาทด้านบริหารงบประมาณ พบว่า การกำหนดงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลให้ชัดเจน การจัดสรรค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกเวลาด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น โครงการออกกำลังกายที่จัดการนอเวลาราชการ การจัดหางบประมาณเสริมด้านการส่งเสริมสุขภาพ กรณีงบประมาณของโรงพยาบาลไม่เพียงพอ การกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพ การประเมินผลการใช้งบประมาณด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 4.15, 3.9, 3.83,

4.16 และ 4.19 ตามลำดับ และมีค่าคะแนนการปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ 3.43, 3.0, 2.97, 3.24 และ 3.22 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงบประมาณ ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

1.3 บทบาทด้านบริหารงบประมาณ	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) กำหนดงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของโรงพยาบาลให้ชัดเจน	4.15	0.790	3.43	1.004
2) จัดสรรค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานนอกเวลาด้านการส่งเสริมสุขภาพ เช่น โครงการออกกำลังกายที่จัดการนอกราชการ	3.90	0.944	3.00	1.262
3) จัดหางบประมาณเสริมด้านการส่งเสริมสุขภาพกรณีงบประมาณของโรงพยาบาลไม่เพียงพอ	3.83	0.937	2.97	1.128
4) กำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.16	0.668	3.24	1.061
5) ประเมินผลการใช้งบประมาณด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.19	0.721	3.22	1.118

ในบทบาทการเป็นผู้แทนของผู้บริหารระดับสูง พบว่า การเสริมสร้างทัศนคติแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพมีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.46 และ 3.95 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการให้ความรู้ คำแนะนำแก่บุคลากรในการเฝ้าระวังและควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพซึ่งมีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และ 3.96 ตามลำดับ ส่วนการจัดระบบนิเทศ และให้คำปรึกษามีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.36 และ 3.80 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทผู้แทน ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

2 บทบาทผู้แทน	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) เสริมสร้างทัศนคติแก่ผู้ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.46	0.567	3.95	0.799
2) ให้ความรู้ คำแนะนำแก่บุคลากรในการเฝ้าระวังและควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ	4.44	0.553	3.96	0.804
3) จัดระบบนิเทศ และให้คำปรึกษา	4.36	0.564	3.80	0.882

เมื่อพิจารณาในบทบาทผู้ประสานงานของผู้บริหารระดับสูง พบว่า การประสานงานกับชุมชนเพื่อร่วมกันทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นเพื่อขอการสนับสนุนทรัพยากร การประสานงานกับองค์กรต่างๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ การประสานงานกับผู้นำชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพ การประสานงานการรวมกลุ่มพลังบุคคลเพื่อทำกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาล/ชุมชน การประสานงานกรรมการของโรงพยาบาลเพื่อดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การสร้างเครือข่ายในโรงพยาบาล ผู้รับบริการ และสื่อมวลชนของผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 4.22, 4.06, 4.20, 4.19, 4.20, 4.29 และ 4.15 ตามลำดับ และมีค่าคะแนนการปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ 3.34, 3.08, 3.28, 3.20, 3.33, 3.66 และ 3.35 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทผู้ประสานงาน ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และ โรงพยาบาลชุมชน

3 บทบาทผู้ประสานงาน	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) ประสานงานกับชุมชนเพื่อร่วมกันทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.22	0.683	3.34	1.087
2) ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นเพื่อขอการสนับสนุนทรัพยากร	4.06	0.803	3.08	1.184
3) ประสานงานกับองค์กรต่างๆ เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ	4.20	0.715	3.28	1.084
4) ประสานงานกับผู้นำชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพ	4.19	0.787	3.20	1.202
5) ประสานงานการรวมกลุ่มพลังบุคคลเพื่อทำกิจกรรมการส่งเสริมสุขภาพในโรงพยาบาล/ชุมชน	4.20	0.695	3.33	1.053
6) ประสานงานกรรมการของโรงพยาบาลเพื่อดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	4.29	0.603	3.66	0.987
7) สร้างเครือข่ายในโรงพยาบาล ผู้รับบริการ และสื่อมวลชน	4.15	0.718	3.35	1.040

บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารของผู้บริหารระดับสูง พบว่า การจัดระบบข้อมูลข่าวสารของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาข้อมูลข่าวสารของผู้รับบริการและพื้นที่ให้ทันสมัย และสะดวกต่อการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ การพัฒนาระบบบันทึกรายงานการส่งเสริมสุขภาพให้มีคุณภาพ การพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพมีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 4.18, 4.16, 4.17 และ 4.27 ตามลำดับ และมีค่าคะแนนการปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ 3.48, 3.43, 3.36 และ 3.47 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และ โรงพยาบาลชุมชน

4 บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) จัดระบบข้อมูลข่าวสารของผู้รับบริการด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.18	0.728	3.48	0.985
2) พัฒนาข้อมูลข่าวสารของผู้รับบริการและพื้นที่ให้ทันสมัย และสะดวกต่อการให้บริการส่งเสริมสุขภาพ	4.16	0.728	3.43	0.960
3) พัฒนาระบบบันทึกรายงานการส่งเสริมสุขภาพให้มีคุณภาพ	4.17	0.722	3.36	0.996
4) พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.27	0.714	3.47	1.013

บทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างของผู้บริหารระดับสูง พบว่า การปฏิบัติคนให้เห็นเป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคคลทั่วไปมีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.58 และ 4.05 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการเป็นผู้นำหรือผู้สนับสนุนให้มีโครงการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร/ผู้รับบริการที่เป็นรูปธรรมที่มีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.44 และ 3.92 ตามลำดับ ส่วนการเป็นผู้นำในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพสู่การปฏิบัติในระยะเริ่มต้นมีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนการรับรู้เฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และมีค่าคะแนนการปฏิบัติเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และ โรงพยาบาลชุมชน

5 บทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) ปฏิบัติคนให้เห็นเป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป	4.58	0.522	4.05	0.784
2) เป็นผู้นำหรือผู้สนับสนุนให้มีโครงการปฏิบัติการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร/ผู้รับบริการที่เป็นรูปธรรม	4.44	0.590	3.92	0.838
3) เป็นผู้นำในการนำนโยบายส่งเสริมสุขภาพสู่การปฏิบัติในระยะเริ่มต้น	4.38	0.638	3.89	0.814

การเปรียบเทียบการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารระดับสูง สามารถสรุปได้ว่า บทบาทผู้บริหาร การรับรู้อยู่ในระดับสูง แต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.34 และ 3.72 ตามลำดับ โดยหากพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านการบริหารงานจะมีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับที่สูงที่สุด คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.45 และ 3.95 ตามลำดับ และการบริหารงบประมาณการรับรู้และการปฏิบัติในระดับที่ต่ำที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียง 4.05 และ 3.17 ตามลำดับ สำหรับบทบาทการเป็นผู้นิเทศของผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ 3.90 ตามลำดับ ในขณะที่บทบาทผู้ประสานงาน และบทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารของผู้บริหารระดับสูงส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับสูง แต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยในการรับรู้เท่ากับ 4.42 และ 4.19 ตามลำดับ ในขณะที่การปฏิบัติมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียง 3.32 และ 3.43 ตามลำดับ ส่วนบทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างมีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ 3.97 ตามลำดับ

หากพิจารณาในภาพรวมแล้วการรับรู้และการปฏิบัติตามระดับบทบาทของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป หรือโรงพยาบาลชุมชนมีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.31 และ 3.64 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามระดับบทบาท ของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ผู้ตรวจการในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป และโรงพยาบาลชุมชน

	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1 บทบาทผู้บริหาร	4.34	0.463	3.72	0.711
1.1 การบริหารงาน	4.46	0.478	3.95	0.704
1.2 การบริหารงานบุคลากร	4.45	0.496	3.91	0.733
1.3 การบริหารงบประมาณ	4.05	0.674	3.17	0.993
2 บทบาทผู้นิเทศ	4.42	0.511	3.90	0.773
3 บทบาทผู้ประสานงาน	4.19	0.617	3.32	0.983
4 บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร	4.20	0.675	3.43	0.933
5 บทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง	4.47	0.513	3.95	0.727
รวม	4.31	0.454	3.64	0.701

การรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือ หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ

การศึกษาการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการจัดการเพื่อการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารพยาบาล โดยจำแนกออกเป็น 7 บทบาท ได้แก่ บทบาทผู้บริหาร ประกอบด้วย 3 บทบาทย่อย คือ บทบาทด้านบริหารงาน บทบาทด้านบริหารงานบุคคล และบทบาทด้านบริหารงบประมาณ บทบาทผู้นิเทศ บทบาทผู้ประสานงาน บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร บทบาทด้านการเป็นผู้ริเริ่ม บทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง และบทบาทด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง

บทบาทด้านบริหารงาน พบว่าการรับรู้และการปฏิบัติในการกำหนดนโยบายระดับหอผู้ป่วยและศูนย์สุขภาพชุมชนที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล/กลุ่มการพยาบาลด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง จากค่าคะแนนเฉลี่ยในการรับรู้และปฏิบัติที่สูงถึง 4.43 และ 4.1 ตามลำดับ การรับรู้ในการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของงานการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง เช่นเดียวกับการปฏิบัติซึ่งอยู่ในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ 3.9 ตามลำดับ การรับรู้และการปฏิบัติในการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 4.0 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของหน่วยงานด้านการส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจนซึ่งส่วนใหญ่มีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ 4.03 ตามลำดับ ในขณะที่การกำหนดพื้นที่รับผิดชอบในงานส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจนมีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่มีการปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.21 และ 3.82 ตามลำดับ ซึ่งสังเกตได้จากค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติที่มีค่ากว้างมากถึง 0.949 เช่นเดียวกับการกำหนดสัดส่วนงานบริการระหว่างงานรักษาพยาบาลกับงานส่งเสริมสุขภาพซึ่งมีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียง 4.00 และ 3.65 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติที่กว้างมากถึง 0.917

อย่างไรก็ตาม การรับรู้และการปฏิบัติในการจัดระบบบริการพยาบาลเพื่อส่งเสริมสุขภาพและปฏิบัติอย่างต่อเนื่องของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ 3.99 ตามลำดับ และการจัดระบบส่งต่อที่เหมาะสมซึ่งมีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และ 4.0 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 1

ตารางที่ 1 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

1.1 บทบาทด้านบริหารงาน	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) กำหนดนโยบายระดับหอผู้ป่วยที่สอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล/กลุ่มการพยาบาลด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.43	0.545	4.10	0.786

ตารางที่ 1 (ต่อ)

1.1 บทบาทด้านบริหารงาน	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
2) วิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของงานการส่งเสริมสุขภาพ	4.27	0.578	3.91	0.796
3) จัดทำแผนกลยุทธ์ด้านการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงาน	4.35	0.587	4.00	0.783
4) กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดของหน่วยงานด้านการส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจน	4.37	0.635	4.03	0.821
5) กำหนดพื้นที่รับผิดชอบในงานส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจน	4.21	0.744	3.82	0.949
6) กำหนดสัดส่วนงานบริการระหว่างงานรักษาพยาบาลกับงานส่งเสริมสุขภาพ	4.00	0.766	3.65	0.917
7) จัดระบบบริการพยาบาลเพื่อส่งเสริมสุขภาพและปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง	4.37	0.573	3.99	0.742
8) จัดระบบส่งต่อที่เหมาะสม	4.38	0.564	4.00	0.728

บทบาทด้านบริหารงานบุคคล สามารถสรุปได้ว่า การรับรู้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง แต่การปฏิบัติไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ 3.83 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการวิเคราะห์งานเพื่อกำหนดอัตรากำลังด้านการส่งเสริมสุขภาพที่มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับ ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 3.64 ตามลำดับ และมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติกว้างมากถึง 0.984 และการจัดทำการพรรณนางาน (job description) ด้านการส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจนซึ่งมีการรับรู้ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับ ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ 3.66 ตามลำดับ ในขณะที่การรับรู้ในการชี้แจงนโยบายและเป้าหมายการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานแก่บุคลากรอยู่ในระดับสูง และมีการปฏิบัติที่ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ 3.99 ตามลำดับ และการประเมินศักยภาพ และมอบหมายงานด้านการส่งเสริมสุขภาพตามศักยภาพของบุคลากรที่มีการรับรู้ในระดับสูงแต่มีการปฏิบัติในระดับ ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.24 และ 3.85 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงานบุคคล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

1.2 บทบาทด้านบริหารงานบุคคล	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.30	0.620	3.83	0.894
2) วิเคราะห์งานเพื่อกำหนดอัตรากำลังด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.18	0.736	3.64	0.984

ตารางที่ 2 (ต่อ)

1.2 บทบาทด้านบริหารงานบุคคล	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
3) จัดทำการพรรณนางาน (job description) ด้านการส่งเสริมสุขภาพให้ชัดเจน	4.23	0.685	3.66	0.981
4) ชี้แจงนโยบายและเป้าหมายการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานแก่บุคลากร	4.36	0.625	3.91	0.846
5) ประเมินศักยภาพ และมอบหมายงานด้านการส่งเสริมสุขภาพตามศักยภาพของบุคลากร	4.24	0.628	3.85	0.889

บทบาทด้านบริหารงบประมาณ พบว่า การรับรู้ในการจัดทำงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานให้ชัดเจนของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง แต่การปฏิบัติในระดับที่ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.05 และ 3.43 ตามลำดับ การจัดสรรค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพนอกเวลาให้เหมาะสมมีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.92 และ 3.20 ตามลำดับ นอกจากนี้ยังมีค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานสำหรับการปฏิบัติที่กว้างมากถึง 1.220 เช่นเดียวกันกับการรับรู้และการปฏิบัติในการจัดหางบประมาณเสริมด้านการส่งเสริมสุขภาพกรณีงบประมาณของโรงพยาบาลไม่เพียงพอ ซึ่งมีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.68 และ 2.95 ตามลำดับ และการรับรู้และการปฏิบัติในการกำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพที่มีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับที่ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 และ 3.20 ตามลำดับ อย่างไรก็ตามการรับรู้ในการประเมินผลการใช้งบประมาณด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับค่อนข้างสูง แต่การปฏิบัติที่ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 3.98 และ 3.25 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 3

ตารางที่ 3 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ด้านการบริหารงบประมาณ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

1.3 บทบาทด้านบริหารงบประมาณ	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) จัดทำงบประมาณการส่งเสริมสุขภาพของหน่วยงานให้ชัดเจน	4.05	0.772	3.43	1.083
2) จัดสรรค่าตอบแทนแก่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานด้านการส่งเสริมสุขภาพนอกเวลาให้เหมาะสม	3.92	0.910	3.20	1.220
3) จัดหางบประมาณเสริมด้านการส่งเสริมสุขภาพกรณีงบประมาณของโรงพยาบาลไม่เพียงพอ	3.68	0.973	2.95	1.219

1.3 บทบาทด้านบริหารงบประมาณ	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
4) กำหนดงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมสุขภาพ	3.97	0.825	3.20	1.162
5) ประเมินผลการใช้งบประมาณด้านการส่งเสริมสุขภาพ	3.98	0.806	3.25	1.140

ในมิติบทบาทการเป็นผู้นิเทศของผู้บริหารระดับต้น สามารถสรุปได้ว่า การให้ความรู้ ซึ่งเน้นแก่บุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญการส่งเสริมสุขภาพมีการรับรู้และการปฏิบัติในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.43 และ 4.00 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการรับรู้และการปฏิบัติในการกระตุ้น สนับสนุน กำกับให้บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.40 และ 3.99 ตามลำดับ ส่วนการกระตุ้น สนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับกิจกรรมอื่นๆ เช่น การเยี่ยมบ้านมีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่มีการปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.37 และ 3.88 ตามลำดับ ในขณะที่การให้ความรู้ คำแนะนำแก่บุคลากรและประชาชน ในการเฝ้าระวังและควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพมีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.38 และ 4.03 ตามลำดับ และการสร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่เพื่อกรปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่องที่มีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.41 และ 3.94 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทผู้นิเทศ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

2. บทบาทผู้นิเทศ	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) ให้ความรู้ ซึ่งเน้นแก่บุคลากรให้เห็นถึงความสำคัญการส่งเสริมสุขภาพ	4.43	0.571	4.00	0.801
2) กระตุ้น สนับสนุน กำกับให้บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	4.40	0.548	3.99	0.789
3) กระตุ้น สนับสนุนให้บุคลากรจัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพที่สอดคล้องกับกิจกรรมอื่นๆ เช่น การเยี่ยมบ้าน	4.37	0.605	3.88	0.928
4) ให้ความรู้ คำแนะนำแก่บุคลากรและประชาชน ในการเฝ้าระวังและควบคุมปัจจัยเสี่ยงด้านสุขภาพ	4.38	0.570	4.03	0.770
5) สร้างขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่เพื่อการปฏิบัติงานส่งเสริมสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	4.41	0.636	3.94	0.843

ในบทบาทผู้ประสานงานของผู้บริหารระดับต้น พบว่า การประสานงานกับชุมชนเพื่อร่วมคิด/ร่วมทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ การประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นเพื่อให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ การประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ การประสานงานกับผู้นำชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพ การประสานงานกรรมการของโรงพยาบาลเพื่อดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ และสร้างเครือข่ายในโรงพยาบาล ผู้รับบริการ และสื่อมวลชนด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้บริหารระดับต้นมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23, 4.15, 4.20, 4.20, 4.32, และ 4.18 ตามลำดับ แต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียง 3.54, 3.27, 3.28, 3.26, 3.67 และ 3.36 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 5

ตารางที่ 5 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทผู้ประสานงาน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

3 บทบาทผู้ประสานงาน	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) ประสานงานกับชุมชนเพื่อร่วมคิด/ร่วมทำงานด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.23	0.699	3.54	1.079
2) ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นเพื่อให้การสนับสนุนทรัพยากรในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ	4.15	0.771	3.27	1.260
3) ประสานงานกับองค์กรท้องถิ่นเพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการดำเนินงานส่งเสริมสุขภาพ	4.20	0.786	3.28	1.274
4) ประสานงานกับผู้นำชุมชนในการส่งเสริมสุขภาพ	4.20	0.774	3.26	1.293
5) ประสานงานกรรมการของโรงพยาบาลเพื่อดำเนินกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	4.32	0.559	3.67	0.960
6) สร้างเครือข่ายในโรงพยาบาล ผู้รับบริการ และสื่อมวลชนด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.18	0.690	3.36	1.087

บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสารของผู้บริหารระดับต้น พบว่า การพัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพ โดยใช้แนวคิดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง การจัดระบบ/พัฒนาข้อมูลข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และพื้นที่รับผิดชอบให้ชัดเจน การกำหนดมาตรฐานและตรวจสอบคุณภาพข้อมูลข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพ และการให้ข้อมูลข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพในการจัดอัตรากำลังของผู้บริหารระดับต้นมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27, 4.17, 4.06 และ 4.09 ตามลำดับ แต่การปฏิบัติในระดับที่ไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียง 3.61, 3.48, 3.31 และ 3.39 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 6

ตารางที่ 6 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

4 บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) พัฒนาระบบข้อมูลข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพโดยใช้แนวคิดผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง	4.27	0.656	3.61	0.973
2) จัดระบบ/พัฒนาข้อมูลข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพของผู้รับบริการ และพื้นที่รับผิดชอบให้ชัดเจน	4.17	0.698	3.48	1.031
3) กำหนดมาตรฐานและตรวจสอบคุณภาพข้อมูลข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพ	4.06	0.704	3.31	1.097
4) ให้ข้อมูลข่าวสารด้านการส่งเสริมสุขภาพในการจัดอัตรากำลัง	4.09	0.685	3.39	1.054

เมื่อพิจารณาในมิติบทบาทด้านการเป็นผู้ริเริ่ม พบว่า การเป็นผู้นำในการนำนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพสู่การปฏิบัติของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับสูง แต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.27 และ 3.79 ตามลำดับ สำหรับการรับรู้และการปฏิบัติในการกระตุ้นเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการการส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้รับบริการของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่อยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.32 และ 3.93 ตามลำดับ ในขณะที่การจัดตั้งกลุ่มเพื่อส่งเสริมสุขภาพของตนเองทั้งบุคลากรและผู้รับบริการมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง แต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.20 และ 3.49 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการเป็นผู้นำในการประชุมเจ้าหน้าที่/ประชาชนเพื่อการส่งเสริมสุขภาพที่มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่มีการปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.11 และ 3.57 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 7

ตารางที่ 7 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทด้านการเป็นผู้ริเริ่ม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

5. บทบาทด้านการเป็นผู้ริเริ่ม	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) เป็นผู้นำในการนำนโยบายด้านการส่งเสริมสุขภาพสู่การปฏิบัติ	4.27	0.716	3.79	0.878
2) กระตุ้นเจ้าหน้าที่เพื่อให้บริการการส่งเสริมสุขภาพแก่ผู้รับบริการ	4.32	0.611	3.93	0.805
3) จัดตั้งกลุ่มเพื่อส่งเสริมสุขภาพของตนเองทั้งบุคลากรและผู้รับบริการ	4.20	0.711	3.49	1.078
4) เป็นผู้นำในการประชุมเจ้าหน้าที่/ประชาชนเพื่อการส่งเสริมสุขภาพ	4.11	0.750	3.57	1.066

ในบทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง สามารถสรุปได้ว่า การปฏิบัติตนให้เห็นเป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคคลทั่วไปของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่มีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.42 และ 3.94 ตามลำดับ ในขณะที่การสาธิตและปฏิบัติด้านการส่งเสริมสุขภาพด้วยตนเองได้ โดยไม่สั่งการเพียงอย่างเดียวมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง แต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 3.82 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 8

ตารางที่ 8 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

6. บทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง (Role model)	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) ปฏิบัติตนให้เห็นเป็นแบบอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพแก่บุคคลทั่วไป	4.42	0.619	3.94	0.819
2) สาธิตและปฏิบัติด้านการส่งเสริมสุขภาพด้วยตนเองได้ โดยไม่สั่งการเพียงอย่างเดียว	4.29	0.647	3.82	0.845

บทบาทด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้น พบว่า ครู เป็นผู้นำในการปรับทัศนคติเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง แต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.29 และ 3.83 ตามลำดับ เช่นเดียวกับการสร้างพลังกลุ่มที่มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 3.54 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 9

ตารางที่ 9 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

7. บทบาทด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1) เป็นผู้นำในการปรับทัศนคติเกี่ยวกับการส่งเสริมสุขภาพ	4.29	0.646	3.83	0.836
2) การสร้างพลังกลุ่ม	4.18	0.683	3.54	0.990

หากการเปรียบเทียบการรับรู้และการปฏิบัติตามบทบาทของผู้บริหารระดับต้น พบว่า ผู้บริหารมีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.18 และ 3.69 ตามลำดับ โดยหากพิจารณาในรายละเอียด พบว่า ด้านการบริหารงานจะมีการรับรู้และการปฏิบัติในระดับที่สูงที่สุด คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.30 และ 3.94 ตามลำดับ และการบริหารงบประมาณการรับรู้และการปฏิบัติในระดับที่ต่ำที่สุด โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียง 3.92 และ 3.21 ตามลำดับ สำหรับบทบาทการเป็นผู้แทนของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่มีการรับรู้และการปฏิบัติอยู่ในระดับสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ย

เท่ากับ 4.40 และ 3.97 ตามลำดับ ในขณะที่บทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่างมีการรับรู้อยู่ในระดับสูง และ การปฏิบัติในระดับค่อนข้างสูง โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.35 และ 3.88 ตามลำดับ

อย่างไรก็ตามบทบาทผู้ประสานงาน บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร บทบาทด้านการเป็นผู้ ริเริ่ม บทบาทด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารระดับต้นส่วนใหญ่มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การ ปฏิบัติในระดับไม่สูงมากนัก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยในการรับรู้เท่ากับ 4.21, 4.15, 4.23 และ 4.23 ตามลำดับ ในขณะที่การปฏิบัติมีค่าคะแนนเฉลี่ยเพียง 3.40, 3.44, 3.69 และ 3.69 ตามลำดับ

โดยภาพรวมแล้วการรับรู้และการปฏิบัติตามระดับบทบาท ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์ สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCK) มีการรับรู้อยู่ในระดับสูงแต่การปฏิบัติในระดับไม่ สูงมากนัก คือ มีค่าคะแนนเฉลี่ยเท่ากับ 4.23 และ 3.67 ตามลำดับ ดังแสดงในตารางที่ 10

ตารางที่ 10 แสดงการรับรู้และการปฏิบัติตามระดับบทบาท ของหัวหน้าหอผู้ป่วย หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน หรือหัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ (PCU)

	การรับรู้		การปฏิบัติ	
	Mean	SD	Mean	SD
1 บทบาทผู้บริหาร	4.18	0.494	3.69	0.756
1.1 การบริหารงาน	4.30	0.470	3.94	0.661
1.2 การบริหารงานบุคลากร	4.26	0.540	3.78	0.815
1.3 การบริหารงบประมาณ	3.92	0.747	3.21	1.062
2 บทบาทผู้นิเทศ	4.40	0.495	3.97	0.727
3 บทบาทผู้ประสานงาน	4.21	0.620	3.40	1.055
4 บทบาทด้านการจัดการข้อมูลข่าวสาร	4.15	0.604	3.44	0.976
5 บทบาทด้านการเป็นผู้ริเริ่ม	4.23	0.614	3.69	0.856
6 บทบาทด้านเป็นผู้นำเป็นแบบอย่าง (Role model)	4.35	0.585	3.88	0.794
7 บทบาทด้านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง	4.23	0.615	3.69	0.863
รวม	4.23	0.467	3.67	0.765