

ภาคผนวก ก
เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

แบบสอบถาม

เลขที่แบบสอบถาม []

[][]

เรื่อง สมรรถนะ ของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดสงขลา

คำชี้แจง

ดิฉัน นางสาวราภาภรณ์ หอมดีบ นักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขา การวิจัยและพัฒนาระบบสาธารณสุข คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ทำวิจัยเรื่องสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดสงขลา มีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อศึกษาระดับสมรรถนะและปัจจัยที่มีผลต่อสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดสงขลา โดยมี รศ.ดร. เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การเข้าร่วมวิจัยจะเป็นไปด้วยความสมัครใจของท่าน ข้อมูลที่ได้จากการตอบแบบสอบถามครั้งนี้จะถูกปกปิดเป็นความลับและนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม โดยไม่มีผลเสียหายหรือกระทบต่อตำแหน่งหน้าที่การงานของท่านโดยเด็ดขาด จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ และตรงกับความเป็นจริงมากที่สุดซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการวิจัยครั้งนี้

นิยามศัพท์

สมรรถนะของผู้จัดการ หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่แสดงออกในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นผลมาจาก ความรู้ ทักษะ หรือความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆที่จำเป็นสำหรับการทำงาน ในตำแหน่งผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ

ข้อคำถาม

แบบสอบถามฉบับนี้มีทั้งหมด 9 หน้า ประกอบด้วยคำถาม 4 ส่วน คือ

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบและคำถามปลายเปิดโดยเติมคำในช่องว่าง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยายการสังเกตด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามระดับสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิเป็นคำถามปลายปิดให้เลือกตอบ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ท่านให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

ร่ำภาภรณ์ หอมต๊อบ

ส่วนที่1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย ✓ ใน [] หน้าคำตอบที่ท่านเลือกและ/หรือเติมข้อความในช่องว่าง

| | สำหรับผู้วิจัย |
|---|---|
| 1. อายุ(ระบุ) ปี | <input type="checkbox"/> AGE |
| 2. เพศ <input type="checkbox"/> 1. ชาย <input type="checkbox"/> 2.หญิง | <input type="checkbox"/> SEX |
| 3. สถานภาพสมรส <input type="checkbox"/> 1. โสด <input type="checkbox"/> 2.คู่ <input type="checkbox"/> 3.ม่าย/หย่า/แยก | <input type="checkbox"/> STA |
| 4. ระดับการศึกษาสูงสุดในปัจจุบัน <input type="checkbox"/> 1. อนุปริญญา/เทียบเท่า หลักสูตร..... <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรี/เทียบเท่า หลักสูตร..... <input type="checkbox"/> 3. สูงกว่าปริญญาตรี หลักสูตร..... | <input type="checkbox"/> EDU <input type="checkbox"/> EDU1 <input type="checkbox"/> EDU2 <input type="checkbox"/> EDU3 |
| 5. ประสบการณ์การทำงานตั้งแต่เริ่มรับราชการถึงปัจจุบัน ปี | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> EXP |
| 6. ประสบการณ์การบริหารจัดการในฐานะผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ (หรือระยะเวลาที่ดำรงตำแหน่งหัวหน้าสถานีนามัย / หัวหน้างานเวชปฏิบัติครอบครัว/หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชน) ปี | <input type="checkbox"/> EXL |
| 7. การได้รับการอบรมเกี่ยวกับการบริหารจัดการหน่วยบริการปฐมภูมิใน 3 ปีที่ผ่านมา <input type="checkbox"/> 1.เคย ครั้ง <input type="checkbox"/> 2. ไม่เคย | <input type="checkbox"/> TRA <input type="checkbox"/> TRA1 |
| 8. ลักษณะของหน่วยบริการปฐมภูมิที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ <input type="checkbox"/> 1. หน่วยบริการปฐมภูมิที่เป็นสถานีนามัย <input type="checkbox"/> 1.1สถานีนามัยขนาดใหญ่ <input type="checkbox"/> 1.2 สถานีนามัยขนาดทั่วไป <input type="checkbox"/> 2.หน่วยบริการปฐมภูมิที่ตั้งอยู่ในโรงพยาบาล <input type="checkbox"/> 3. หน่วยบริการปฐมภูมิของโรงพยาบาลที่ตั้งอยู่ในชุมชน | <input type="checkbox"/> ASP <input type="checkbox"/> ASP1 |
| 9.จำนวนผู้รับบริการที่มารับบริการในหน่วยบริการปฐมภูมิเฉลี่ยต่อวัน.....คน | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> PAT |
| 10.หน่วยบริการปฐมภูมิของท่านมีการแบ่งพื้นที่และประชากรให้เจ้าหน้าที่รับผิดชอบดูแลอย่างชัดเจน <input type="checkbox"/> 1.ใช่ จำนวนประชากรที่ท่านได้รับการแบ่งให้รับผิดชอบดูแล.....คน <input type="checkbox"/> 2.ไม่ใช่ | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> RES <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> RES1 |
| 11.จำนวนบุคคลากรทุกประเภทของหน่วยบริการปฐมภูมิที่ปฏิบัติงานจริง.....คน | <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> NUM |

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้มีข้อความจำนวน 8 ข้อ กรุณาทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงในหน่วยบริการปฐมภูมิ

| ข้อที่ | บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน | ระดับบรรยากาศ | | | | สำหรับผู้วิจัย |
|--------|--|---------------|---------|------|-------|----------------|
| | | มาก | ปานกลาง | น้อย | ไม่มี | |
| 1. | บรรยากาศในหน่วยบริการปฐมภูมิของท่านบุคลากรมีมิตรไมตรีต่อกัน | | | | | [] ws1 |
| 2. | บรรยากาศในหน่วยบริการปฐมภูมิของท่านบุคลากรมีความเป็นกันเอง | | | | | [] ws2 |
| 3. | บรรยากาศในหน่วยบริการปฐมภูมิของท่านบุคลากรมีความห่างเหินต่อกัน | | | | | [] ws 3 |
| 4. | บรรยากาศในหน่วยบริการปฐมภูมิของท่านบุคลากรมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน | | | | | [] ws4 |
| 5. | บรรยากาศในหน่วยบริการปฐมภูมิของท่านบุคลากรไม่เห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกัน เมื่อทำงานผิดพลาด | | | | | [] ws5 |
| 6. | บรรยากาศในหน่วยบริการปฐมภูมิของท่านบุคลากรไม่มีความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | | | | | [] ws6 |
| 7. | บรรยากาศในหน่วยบริการปฐมภูมิของท่านมีการบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับความรู้อีกของบุคลากร | | | | | [] ws7 |
| 8. | บรรยากาศในหน่วยบริการปฐมภูมิของท่านบุคลากรได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชาที่สูงกว่าเมื่อมีปัญหาในการดำเนินการ | | | | | [] ws8 |

ส่วนที่ 3 แบบสอบถาม สมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย✓ ในช่องที่ตรงกับระดับสมรรถนะของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว

ในหนึ่งข้อคำถาม

| ข้อที่ | สมรรถนะผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ | ระดับสมรรถนะ | | | | สำหรับผู้ วิจัย |
|--------|--|--------------|-----|---------|------|--------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | |
| | สมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ | | | | | |
| 1. | ท่านเข้าใจวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์ | | | | | [] vis 1 |
| 2. | ท่านมีทักษะในการกำหนดวิสัยทัศน์ให้สอดคล้องกับหลักการของบริการปฐมภูมิ | | | | | [] vis 2 |
| 3. | ท่านมีทักษะในการกำหนดวิสัยทัศน์โดยการให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็น | | | | | [] vis 3 |
| 4. | ท่านมีทักษะในการสื่อสารวิสัยทัศน์ของหน่วยบริการปฐมภูมิให้ทุกคนในหน่วยงานเห็นความสำคัญ | | | | | [] vis 4 |
| 5. | ท่านมีความสามารถในการเชื่อมโยงวิสัยทัศน์สู่เป้าหมายในการปฏิบัติงานตามหลักการของบริการปฐมภูมิ | | | | | [] vis 5 |
| 6. | ท่านมีความสามารถใช้อยู่ข้อมูลทั้งภายในและภายนอกหน่วยบริการปฐมภูมิ มากำหนดหรือปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ | | | | | [] vis 6 |
| 7. | ท่านมีความสามารถในการคิดนอกกรอบ โดยการนำเสนอความคิดใหม่ ภายใต้วิสัยทัศน์ มาใช้กำหนดนโยบายในงาน | | | | | [] vis 7 |
| 8. | ท่านมีความสามารถในการกำหนดทิศทางงานบริการปฐมภูมิ ให้เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ | | | | | [] vis 8 |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|----------|
| 9. | ท่านมีความสามารถในการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกี่ยวข้องกับวิสัยทัศน์ของหน่วยบริการปฐมภูมิ | | | | | [] vis9 |
|----|--|--|--|--|--|----------|

| ข้อที่ | สมรรถนะผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ | ระดับสมรรถนะ | | | | สำหรับผู้ วิจัย |
|--------|---|--------------|-----|---------|------|--------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | |
| | สมรรถนะด้านการวางกลยุทธ์ | | | | | |
| 1. | ท่านเข้าใจความสัมพันธ์ระหว่างกลยุทธ์ กับภารกิจของหน่วยบริการปฐมภูมิที่ท่านรับผิดชอบ | | | | | [] so 1 |
| 2. | ท่านมีทักษะการคิดกลยุทธ์เชิงรุกในการปฏิบัติงานของหน่วยบริการปฐมภูมิ | | | | | [] so 2 |
| 3. | ท่านมีทักษะในการวิเคราะห์ ปัญหาอุปสรรค จุดดี จุดเด่น หรือ โอกาสของหน่วยบริการปฐมภูมิ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ | | | | | [] so 3 |
| 4. | ท่านมีความสามารถในการปรับกลยุทธ์ การปฏิบัติงานของหน่วยบริการปฐมภูมิ ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง | | | | | [] so 4 |
| 5. | ท่านมีความสามารถในการจัดทำแผนงานหรือโครงการที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของหน่วยบริการปฐมภูมิ | | | | | [] so 5 |
| 6. | ท่านมีความสามารถในการเชื่อมโยงสถานการณ์ หรือ ปัญหา ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง เพื่อใช้ในการวางกลยุทธ์หน่วยบริการปฐมภูมิ | | | | | [] so6 |
| 7. | ท่านมีความสามารถในการบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ มาใช้ในการวางกลยุทธ์ของหน่วยบริการปฐมภูมิ | | | | | [] so7 |
| | สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|----------|
| 1. | ท่านมีความเข้าใจถึงความจำเป็นในการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในหน่วยบริการปฐมภูมิ | | | | | [] cl 1 |
| 2. | ท่านมีทักษะในการโน้มน้าวให้ทีมงานยอมรับการเปลี่ยนแปลง | | | | | [] cl 2 |
| 3. | ท่านมีทักษะการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงของหน่วยบริการปฐมภูมิ ให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างราบรื่นด้วยวิธีการที่เหมาะสม | | | | | [] cl 3 |

| ข้อที่ | สมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ | ระดับสมรรถนะ | | | | สำหรับผู้ วิจัย |
|--------|---|--------------|-----|---------|------|--------------------|
| | | มากที่สุด | มาก | ปานกลาง | น้อย | |
| | สมรรถนะด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง (ต่อ) | | | | | |
| 4. | ท่านมีความสามารถในการปรับพฤติกรรมการบริหารจัดการให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น | | | | | [] cl 4 |
| 5. | ท่านมีความสามารถในการเสนอแนะวิธีการที่จะช่วยให้การเปลี่ยนแปลงดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | [] cl 5 |
| 6. | ท่านมีความสามารถในการทำให้บุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิเห็นถึง ประโยชน์ที่จะได้รับจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างชัดเจน | | | | | [] cl 6 |
| 7. | ท่านมีความสามารถในการเตรียมแผนการให้หน่วยบริการปฐมภูมิสามารถปรับตัวรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ | | | | | [] cl 7 |
| | สมรรถนะด้านการควบคุมตนเอง | | | | | |
| 1. | ท่านมีความสามารถในการควบคุมตนเองเพื่อหลีกเลี่ยงสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ | | | | | [] sc 1 |
| 2. | ท่านมีความสามารถในการควบคุมตนเองเพื่อจัดการกับอารมณ์ของผู้อื่น | | | | | [] sc 2 |
| 3. | ท่านมีทักษะในการเลือกวิธีการแสดงออกในทางสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ | | | | | [] sc 3 |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|----------|
| 4. | ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ที่มีต่อเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ไม่ให้ไปมีผลกระทบต่อการทำงานด้านอื่นๆได้ | | | | | [] sc 4 |
| 5. | ท่านสามารถควบคุมตนเองเพื่อป้องกันการเกิด อารมณ์ด้วยการทำความเข้าใจกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น ด้วยเหตุและผล | | | | | [] sc 5 |

| ข้อที่ | สมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ | ระดับสมรรถนะ | | | | สำหรับผู้ วิจัย |
|--------|---|---------------|-----|-------------|------|--------------------|
| | | มาก ที่สุด | มาก | ปาน กลาง | น้อย | |
| | สมรรถนะด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจแก่ผู้อื่น | | | | | |
| 1. | ท่านสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรในหน่วย บริการปฐมภูมิ โดยการมอบหมายงานให้ ตามศักยภาพ ของแต่ละคน | | | | | [] emp1 |
| 2. | ท่านสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรหน่วย บริการปฐมภูมิ โดยการทำให้เขารู้สึกถึงการเป็นเจ้าของ งาน และมีอิสระในการทำงาน | | | | | [] emp2 |
| 3. | ท่านสามารถเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติหน้าที่ให้ แก่บุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยให้โอกาสแสดง ออกถึงศักยภาพด้านดีของตนเอง | | | | | [] emp3 |
| 4. | ท่านสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรในหน่วย บริการปฐมภูมิ โดยการสนับสนุนสิ่งต่างๆตลอดจน ทรัพยากรที่จำเป็น เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ | | | | | [] emp4 |
| 5. | ท่านสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรในหน่วย บริการปฐมภูมิ โดยการช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติของ บุคลากรให้เห็นความสำคัญของการพัฒนาตนเอง | | | | | [] emp5 |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|----------|
| 6. | ท่านสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรหน่วยบริการปฐมภูมิให้ได้เริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองโดยการมอบหมายอำนาจตัดสินใจให้ | | | | | [] emp6 |
| 7. | ท่านสามารถสร้างความรู้สึกรับผิดชอบในงานให้แก่บุคลากรในหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยการเปิดโอกาสให้ได้แสดงฝีมือในงานที่รับผิดชอบอย่างเต็มความสามารถ | | | | | [] emp7 |
| 8. | ท่านสามารถเสริมสร้างพลังอำนาจแก่บุคลากรหน่วยบริการปฐมภูมิ โดยสนับสนุนส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานที่ให้มีการเรียนรู้งานกันเอง | | | | | [] emp8 |

ภาคผนวก ข

ตารางวิเคราะห์ ความสัมพันธ์ (crosstabulation)

ตาราง 12

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา และระดับสมรรถนะ
ด้านวิสัยทัศน์ ($N = 132$)

| ระดับการศึกษา | ระดับสมรรถนะด้านวิสัยทัศน์ | | | | รวม |
|------------------|----------------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|-----------|
| | น้อย (คน/ร้อยละ) | ปานกลาง (คน/ร้อยละ) | มาก (คน/ร้อยละ) | มากที่สุด (คน/ร้อยละ) | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 1 (1.79) | 28 (50.00) | 24 (42.86) | 3 (5.35) | 56 (100) |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 3 (3.95) | 29 (38.16) | 37 (48.68) | 7 (9.21) | 76 (100) |
| รวม | 4 (3.03) | 57 (43.18) | 61 (46.21) | 10 (7.58) | 132 (100) |

ตาราง 13

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับการศึกษา และระดับความเข้าใจวิธีการ
กำหนดวิสัยทัศน์ ($N = 132$)

| ระดับการศึกษา | ระดับความเข้าใจวิธีการกำหนดวิสัยทัศน์ | | | | รวม |
|------------------|---------------------------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|----------|
| | น้อย (คน/ร้อยละ) | ปานกลาง (คน/ร้อยละ) | มาก (คน/ร้อยละ) | มากที่สุด (คน/ร้อยละ) | |
| ต่ำกว่าปริญญาตรี | 1 (1.79) | 20 (35.71) | 30 (53.57) | 5 (8.93) | 56 (100) |
| ปริญญาตรีขึ้นไป | 0 (0.00) | 20 (26.32) | 49 (64.47) | 7 (9.21) | 76 (100) |
| รวม | 1 (0.76) | 40 (30.30) | 79 (59.85) | 12 (9.09) | 132(100) |

ตาราง 14

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุและระดับความสามารถในการคิด
นอกรอบ ($N = 132$)

| อายุ (ปี) | ระดับความสามารถในการคิดนอกรอบ | | | | รวม |
|-----------|-------------------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|-----------|
| | น้อย (คน/ร้อยละ) | ปานกลาง (คน/ร้อยละ) | มาก (คน/ร้อยละ) | มากที่สุด (คน/ร้อยละ) | |
| □ 40 | 4 (8.33) | 20 (41.67) | 20 (41.67) | 4 (8.33) | 48 (100) |
| 41-50 | 6 (9.52) | 32 (50.79) | 24 (38.10) | 1 (1.59) | 63 (100) |
| > 50 | 0 (0) | 8 (38.10) | 13 (61.90) | 0 (0) | 21 (100) |
| รวม | 10 (7.58) | 60 (45.45) | 57 (43.18) | 5 (3.79) | 132 (100) |

ตาราง 15

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามประสบการณ์การบริหารจัดการและระดับ
ความสามารถในการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง ($N = 132$)

| ประสบการณ์การ บริหารจัดการ(ปี) | ระดับความสามารถในการปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลง | | | | รวม |
|-----------------------------------|--|------------------------|--------------------|--------------------------|-----------|
| | น้อย (คน/ร้อยละ) | ปานกลาง (คน/ร้อยละ) | มาก (คน/ร้อยละ) | มากที่สุด (คน/ร้อยละ) | |
| □ 5 | 0 (0) | 41 (56.94) | 28 (38.89) | 3 (4.17) | 72 (100) |
| > 5 | 1 (1.67) | 26 (43.33) | 30 (50.00) | 3 (5.00) | 60 (100) |
| รวม | 1 (0.75) | 67 (50.76) | 58 (43.94) | 6 (4.55) | 132 (100) |

ตาราง 16

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามจำนวนครั้งของการอบรมและทักษะการคิดกลยุทธ์เชิงรุก ($N = 132$)

| การฝึกอบรม (ครั้ง) | ระดับทักษะการคิดกลยุทธ์เชิงรุก | | | | รวม |
|-----------------------|--------------------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|-----------|
| | น้อย (คน/ร้อยละ) | ปานกลาง (คน/ร้อยละ) | มาก (คน/ร้อยละ) | มากที่สุด (คน/ร้อยละ) | |
| □ 1 | 4 (4.54) | 53 (60.23) | 28 (31.82) | 3 (3.41) | 88 (100) |
| > 1 | 4 (9.09) | 16 (36.36) | 21 (47.73) | 3 (6.82) | 44 (100) |
| รวม | 8 (6.06) | 69 (52.27) | 49 (37.12) | 6 (4.55) | 132 (100) |

ตาราง 17

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามอายุและระดับสมรรถนะการควบคุมตนเอง ($N = 132$)

| อายุ (ปี) | ระดับสมรรถนะการควบคุมตนเอง | | | | รวม |
|-----------|----------------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|----------|
| | น้อย (คน/ร้อยละ) | ปานกลาง (คน/ร้อยละ) | มาก (คน/ร้อยละ) | มากที่สุด (คน/ร้อยละ) | |
| □ 40 | 2 (4.17) | 25 (52.08) | 19 (39.58) | 2 (4.17) | 48 (100) |
| 41-50 | 3 (4.76) | 31 (49.21) | 24 (38.09) | 5 (7.94) | 63 (100) |
| > 50 | 3 (14.29) | 8 (38.09) | 9 (42.85) | 1 (4.76) | 21 (100) |
| รวม | 8 (6.06) | 64 (48.48) | 52 (39.39) | 8 (6.06) | 132(100) |

ตาราง 18

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามระดับบรรยากาศองค์การด้านความ อบอุ่นและ การสนับสนุนของหน่วยบริการปฐมภูมิ และระดับสมรรถนะ โดยรวม(N = 132)

| บรรยากาศองค์การ ด้านความอบอุ่น และการสนับสนุน | ระดับสมรรถนะ | | | | รวม |
|---|---------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|-----------|
| | น้อย (คน/ร้อยละ) | ปานกลาง (คน/ร้อยละ) | มาก (คน/ร้อยละ) | มากที่สุด (คน/ร้อยละ) | |
| น้อย | 0 (0) | 4 (100) | 0 (0) | 0 (0) | 4 (100) |
| ปานกลาง | 0 (0) | 29 (53.70) | 21 (38.89) | 4 (7.41) | 54 (100) |
| มาก | 0 (0) | 22 (29.73) | 50 (67.57) | 2 (2.70) | 74 (100) |
| รวม | 0 (0) | 55 (41.67) | 71 (53.79) | 6 (4.54) | 132 (100) |

ตาราง 19

แสดงจำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามการฝึกอบรม และระดับสมรรถนะ โดยรวม (N=132)

| การฝึกอบรม | ระดับสมรรถนะ | | | | รวม |
|------------|---------------------|------------------------|--------------------|--------------------------|-----------|
| | น้อย (คน/ร้อยละ) | ปานกลาง (คน/ร้อยละ) | มาก (คน/ร้อยละ) | มากที่สุด (คน/ร้อยละ) | |
| ได้รับ | 0 (0) | 33 (37.93) | 50 (57.47) | 4 (4.60) | 87 (100) |
| ไม่ได้รับ | 0 (0) | 22 (48.89) | 21 (46.67) | 2 (4.44) | 45 (100) |
| รวม | 0 (0) | 55 (41.67) | 71 (53.79) | 6 (4.54) | 132 (100) |

ภาคผนวก ก

บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของหน่วยบริการปฐมภูมิ

ตาราง 20

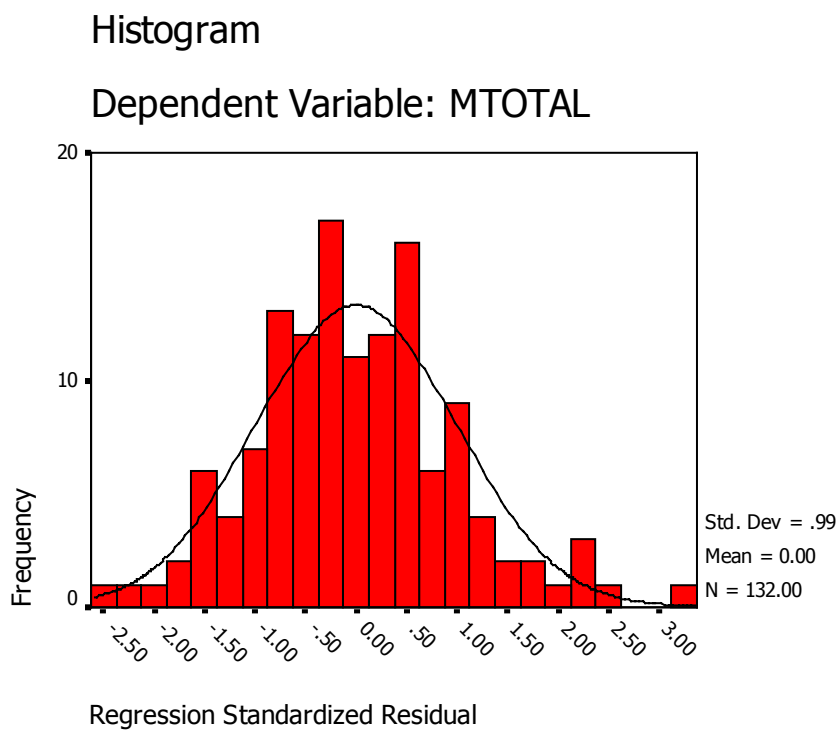
แสดงคะแนนเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับบรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุนของหน่วยบริการปฐมภูมิจำแนกตามรายชื่อและรวม (N = 132)

| บรรยากาศองค์การด้านความอบอุ่นและการสนับสนุน | คะแนนบรรยากาศ | | |
|---|---------------|------|-------------------|
| | \bar{X} | S.D. | ระดับ บรรยากาศ |
| 1.การมีมิตรไมตรีต่อกัน | 3.62 | 0.52 | มาก |
| 2.การมีความเป็นกันเอง | 3.66 | 0.55 | มาก |
| 3. ความห่างเหินต่อกัน | 3.48 | 0.74 | มาก |
| 4.การมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน | 3.59 | 0.63 | มาก |
| 5.ความเห็นอกเห็นใจซึ่งกันและกันเมื่อทำงานผิดพลาด | 3.40 | 0.88 | มาก |
| 6.ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน | 3.45 | 0.81 | มาก |
| 7.การบริหารจัดการโดยให้ความสำคัญกับความรู้สึกของบุคลากร | 3.52 | 0.53 | มาก |
| 8.การได้รับความช่วยเหลือสนับสนุนจากผู้บังคับบัญชา | 3.14 | 0.73 | ปานกลาง |
| รวม | 3.48 | 0.47 | มาก |

ภาคผนวก ง

การตรวจสอบข้อตกลงเบื้องต้น ของการใช้สถิติการวิเคราะห์ถดถอยพหุ

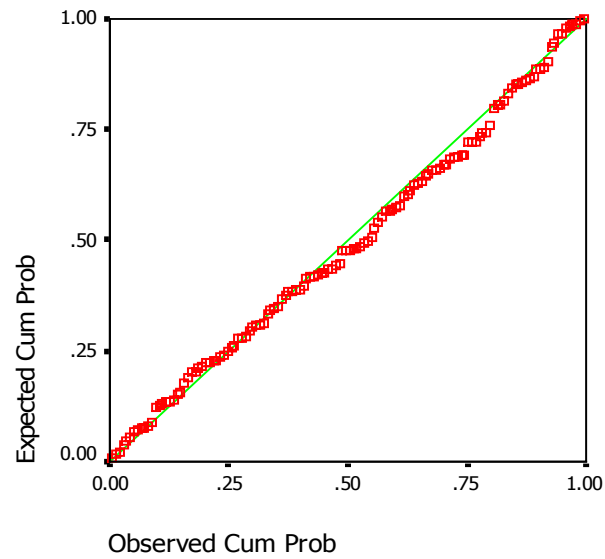
1. ข้อมูลทุกค่าของตัวแปรตามบนทุกค่าของตัวแปรอิสระมีการแจกแจงปกติ



2.ค่าความคลาดเคลื่อนสุ่มมีการกระจายปกติ

Normal P-P Plot of Regression Standard

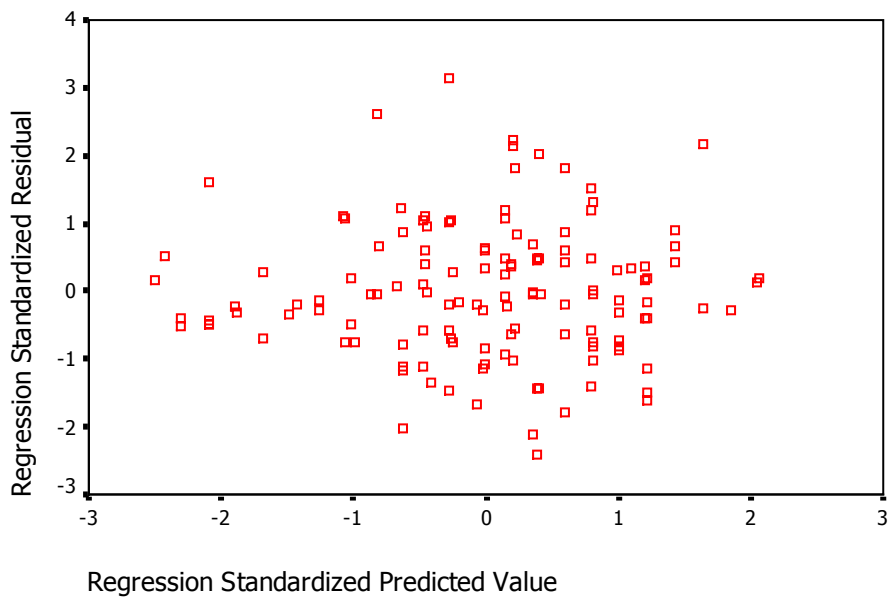
Dependent Variable: MTOTAL



3.ความคลาดเคลื่อนสุ่มมีค่าความแปรปรวนคงที่

Scatterplot

Dependent Variable: MTOTAL



ภาคผนวก จ

การพิทักษ์สิทธิของผู้เข้าร่วมวิจัย

เรียน หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิ

ดิฉันนางสาวรำภาภรณ์ หอมดีบ นักศึกษาปริญญาโท สาขาการวิจัยและพัฒนาระบบสาธารณสุข มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ขณะนี้กำลังศึกษาวิทยานิพนธ์เรื่องสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ จังหวัดสงขลา เพื่อเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับการกำหนดสมรรถนะ และการพัฒนาสมรรถนะของผู้จัดการหน่วยบริการปฐมภูมิ ต่อไป

จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการเข้าร่วมวิจัย โดยการให้ข้อมูลตามความเป็นจริงในการตอบแบบสอบถาม ข้อมูลนี้จะใช้ในการเผยแพร่เพื่อการศึกษาเท่านั้น และไม่มีการระบุชื่อผู้ให้ข้อมูลโดยเด็ดขาด จะนำเสนอข้อมูลที่ผ่านการประมวลผลแล้วในภาพรวม

ดิฉันขอรับรองว่า การเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้จะไม่ก่อให้เกิดอันตรายแต่อย่างใด หากท่านมีข้อสงสัยหรือต้องการสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมสามารถสอบถามดิฉัน ได้โดยตรงที่หมายเลข 0-9464-7857 ดิฉันมีความยินดีเป็นอย่างยิ่งที่จะให้ข้อมูลโดยละเอียด และท่านสามารถยกเลิกการเข้าร่วมวิจัยในครั้งนี้ได้ตลอดเวลาการวิจัยครั้งนี้ ได้ผ่านคณะกรรมการจริยธรรมคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และขอขอบคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รำภาภรณ์ หอมดีบ)

นักศึกษา

ภาคผนวก จ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

| ผู้ทรงคุณวุฒิ | ตำแหน่ง |
|--------------------------------------|---|
| 1. นายแพทย์ยงยุทธ พงษ์สุภาพ | รองผู้อำนวยการโครงการปฏิรูป ระบบบริการสาธารณสุข สำนักงาน หลักประกันสุขภาพแห่งชาติ |
| 2. นายแพทย์ทวีเกียรติ บุญยไพศาลเจริญ | ผู้ตรวจราชการสาธารณสุขเขต 4,5 สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข |
| 3. คุณณรงค์วิทย์ แสนทอง | ประธานกรรมการบริษัทพีเพิลแวร์ดู จำกัด |
| 4. คุณสุพรรณิ วงศ์คำจันทร์ | พยาบาลวิชาชีพ 7 โรงพยาบาลห้วยทับทัน จังหวัดศรีสะเกษ |
| 5. คุณสัมฤทธิ์ ต่อสติ | หัวหน้าหน่วยบริการปฐมภูมิศูนย์แพทย์ ชุมชนป้อมเพชร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา |