



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเบื้องต้น

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลในเมืองต้น

ตารางภาคผนวกที่ 1 แสดงรายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในเมืองต้น

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	กลุ่ม
1	นายพินัย คงทัน นายกองค์การบริหารส่วนตำบลนาถ นายทองม้วน ไชยศรี ผู้อำนวยการ โรงเรียนบ้านนาถ	ประชาชนหรือผู้ที่มา รับบริการ
2	นายณัทวิทย์ สุวรรณรอด กำนันตำบลนาถ	ประชาชนหรือผู้ที่มา รับบริการ
3	นายบุญเหลือ ราชภัคดี ประธาน อาสาสมัครสาธารณสุขอำเภอปัก คาด	ประชาชนหรือผู้ที่มา รับบริการ
4	นายทองไส ไชยกาล ประธานชนมรมผู้สูงอายุอำเภอปักคาด	ประชาชนหรือผู้ที่มา รับบริการ
5	นางพิสมัย ชุมจันทร์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญ การ รพ.สต.ศรีชุมภู สสอ.โซเชียล	ประชาชนหรือผู้ที่มา รับบริการ
6	นางสาวพักรุส บุณยรัตน์กุล พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ รพ.สต.คงนัง สสอ.บึงโงงหลวง	พยาบาลวิชาชีพ
7	นายสุนทร มาลาศรี พยาบาลวิชาชีพชำนาญ การ รพ.สต.เมืองบึงกุ่ง สสอ.เมือง	พยาบาลวิชาชีพ
8	นางนงลักษณ์ โคตรรัตน์ พยาบาลวิชาชีพ ชำนาญการ รพ.สต.โคกกร่าง สสอ.บุ่งคล้า	พยาบาลวิชาชีพ
9	นางเตือนใจ ไกรรัตน์ พยาบาลวิชาชีพชำนาญ การ รพ.สต.นาสวรรค์ สสอ.เมือง	พยาบาลวิชาชีพ
10		

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	กลุ่ม
11	นายปริญญา พินะสา นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ รพ.สต. ศรีชุมพู ต่อ อ.พรเจริญ	นักวิชาการ
12	นางสุดารักษ์ ทิศนะ นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ รพ.สต. หนองเดิง ต่อ อ.เมืองบึงกาฬ	นักวิชาการ
13	นายบันพิง สีชัยชนะ นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ รพ.สต. ท่ากอกแดง ต่อ อ.เชก้า	นักวิชาการ
14	นายทศพร สงมีธรรม นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ รพ.สต. เปาแฟก ต่อ อ.พรเจริญ	นักวิชาการ
15	นายอิฐร์ วรรัตน์ นักวิชาการสาธารณสุข ชำนาญการ รพ.สต. โนนเกียง ต่อ อ.ไช่พิสัย	นักวิชาการ
16	นายบุญญูด้อม ภารใต้ พอ.รพ.สต.นาแสง ต่อ อ.ศรีวิไล	พอ.รพ.สต.
17	นายสมศักดิ์ รีชัยวิจิตรกุล พอ.รพ.สต.หนองหัวช้าง ต่อ อ.พรเจริญ	พอ.รพ.สต.
18	นายกุศล จันหอม พอ.รพ.สต.หนองทุม ต่อ อ.เชก้า	พอ.รพ.สต.
19	นางนงคราษฎ์ สุรียะ [*] พอ.รพ.สต.หนองพันทา ต่อ อ.ไช่พิสัย	พอ.รพ.สต.
20	นายพงษ์รัตน์ ไกรพร พอ.รพ.สต. โนนสมบูรณ์ ต่อ อ.เมืองบึงกาฬ	พอ.รพ.สต.
21	นายคำไวไฟ พลสองกรรม สาธารณสุขอำเภอเมืองบึงกาฬ	สาธารณสุขอำเภอ
22	นายสุริยา ภูรีหัว สาธารณสุขอำเภอเชก้า	สาธารณสุขอำเภอ
23	นายวิชัย ศรีพา สาธารณสุขอำเภอไช่	สาธารณสุขอำเภอ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	กลุ่ม
24	นายสมชัย คำแหงยา สาขาวณสุขสำนักศิริวิไล	สาขาวณสุขสำนักศิริวิไล
25	นายศรีระ วิเศษรัตน์ สาขาวณสุขสำนักพรเจริญ	สาขาวณสุขสำนักศิริวิไล



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาควิชานวัตกรรม
หนังสือขอเรียนเชิญเป็นผู้เขี่ยวชาญ
และหนังสือขออนุญาตต่างๆ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



สำเนาคู่ฉบับ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๒๐๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน ดร. นายนพเดช ใจดี วารสกุล นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดปีงกาฬ
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายผลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๑๒๓ นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษากองเวลาการ ศูนย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดปีงกาฬ” เพื่อให้การวิจัย
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

เพื่อ ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒-๕๔๓๙



สำเนาคู่มือ

ที่ กช ๐๕๔๐.๐๑ / ว ๒๐๔๗

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เข้าร่วมทดสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน นายแพทย์ไพบูลย์ รัตนะเจริญธรรม นายแพทย์เขียวชาญ ผู้อำนวยการโรงพยาบาลปากคาด

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายฉลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๕๕๒๓๐๓๐๐๑๒๓ นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ” เพื่อให้การวิจัย
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

เพื่อ

ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา

ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล

ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย

อื่นๆ ระบุ.....

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรษ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๑ - ๕๕๓๙

สำเนาคู่ฉบับ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/ว.๒๐๔๗



บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง เรียนเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเครื่องมือการวิจัย
เรียน นางสาววิไลลักษณ์ จ่าพันนา พยาบาลวิชาชีพชำนาญการพิเศษ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วย นายฉลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๕๕๒๓๓๐๐๑๒๓ นักศึกษาปริญญาเอก
สาขาวิชาภาษาศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์มหาวิทยาลัย
ราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการ
ปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ” เพื่อให้การวิจัย
ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อยบรรลุตามวัตถุประสงค์การวิจัยดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

- | | |
|-------|---|
| เพื่อ | <input type="checkbox"/> ตรวจสอบความถูกต้องด้านเนื้อหา ภาษา |
| | <input type="checkbox"/> ตรวจสอบด้านการวัดและประเมินผล |
| | <input type="checkbox"/> ตรวจสอบด้านสถิติ การวิจัย |
| | <input type="checkbox"/> อื่นๆ ระบุ..... |

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

/ \ _____

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรษ)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๑ - ๕๕๓๙



สำเนาคู่นับ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑ / ๒๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบึงกุ่ม
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ จำนวน ๒๐๖ ชุด

ด้วยนายผลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๗๗๓๓๐๐๑๗๓ นักศึกษาปริญญา
เอก สาขาวิชาพยาบาลศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกุ่ม”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
เฉพาะ ในพื้นที่จังหวัดบึงกุ่ม จำนวน ๔๒๖ คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกุ่ม ซึ่งได้มาจากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง
ของทางรัฐบาล ได้แก่ กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๐๖ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตาม
วัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กรียงศักดิ์ ไพรารณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๑๒ - ๕๕๓๙



สำเนาคู่มือ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอเมือง

สังกัดส่งมาด้วย แบบทดสอบ จำนวน ๔๒ ชุด

ด้วยนายฉลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๕๒๓๓๓๐๑๒๓ นักศึกษาปริญญา

เอก สาขาวิชาพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม

ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

เฉพาะ ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๔๒ กศ. กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน อำเภอ เมือง จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งได้มีจากการกำหนด

ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทางรัฐบาลได้กำหนดไว้จำนวน ๔๒ คนเพื่อนำข้อมูลไปทำการ

วิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรถ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐-๔๓๗๒ - ๕๕๓๙



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑ / ๒๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย สำเนาคู่ฉบับ

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอปากคาด

สังกัดส่วนมาตัว แบบทดสอบ จำนวน ๑๘ ชุด

ด้วยนายคลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๑๒๓ นักศึกษาปริญญา
เอก สาขาวิชาบัญชีศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษาอกเวลาราชการ สูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม
ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
เฉพาะ ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๔๗๖ คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน อำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งได้มามากการกำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทางประมาณนี้ได้ก่อสู่ความไม่แน่นอน จำนวน ๑๘ คนเพื่อนำเข้ามายังการดำเนินการ
วิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

八

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรษ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๕๓๙



สำเนาคู่ลับ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๐๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอไช่พิสัย

สิ่งที่ต้องมาด้วย แบบทดสอบ จำนวน ๒๖ ชุด

ด้วยนายคลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๑๒๓ นักศึกษาปริญญา

เอก สาขาวิชาสุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รุ่นแรกนักศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม

ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
เฉพาะในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๔๒๖ คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน อำเภอไช่พิสัย จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งได้มາจากการกำหนด
ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทางรายงานนี้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๖ คนเพื่อนำข้อมูลไปทำการ
วิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

/ \

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรษ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๕๓๙



สำเนาคู่ลับ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑ / ๒๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สาขาวิชสุขอนามัย

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ จำนวน ๒๓ ชุด

ด้วยนายคลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๐๑๗๓ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาชุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์เอก สาขาวิชาชุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๔๗๖ คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน อำเภอพรเจริญ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งได้มีจากการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทางประมาณนี้ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓ คนเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรารอน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๕๓๙



สำเนาคู่ฉบับ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑ / ๒๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอศรีวิไถ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ จำนวน ๒๕ ชุด

ด้วยนายคลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๐๑๗๓ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาสุขศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน สำหรับบัณฑิตวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวม ข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๕๗๖ คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน อำเภอศรีวิไถ จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งได้มารจากกรรมการกำหนด ขนาดกลุ่มตัวอย่างของทางโรงพยาบาลได้ก่อตั้งตัวอย่าง จำนวน ๒๕ คนเพื่อนำเข้ามูลไปทำการ วิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๑ - ๕๕๓๙



สำเนาคู่มือ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑ / ๒๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอเชกา

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ จำนวน ๓๖ ชุด

ด้วยนายฉลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๓๓๐๐๑๒๓ นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิชาพัฒนาสังคมวิถี รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดนีงกาพ”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพพะ ในพื้นที่จังหวัดนีงกาพ จำนวน ๔๗๖ คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน อ.เชกา จังหวัดนีงกาพ ซึ่งได้มารายการกำหนดนัดนัดหมายกลุ่มตัวอย่างของทางโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน อ.เชกา จำนวน ๓๖ คนเพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๑๒ - ๕๕๓๙



สำเนาคู่ฉบับ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๕๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอปงหลง

สังกัดส่งมาด้วย แบบทดสอบ จำนวน ๒๓ ชุด

ด้วยนายคลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๑๗๓ นักศึกษาวิริญญา
เอก สาขาวิชาสุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน สูง
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บ
รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล เพพะ ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๔๗๖ คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในอำเภอปงหลง จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งได้มามา
จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทางประมาณนี้ได้กกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๒๓ คนเพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๑๒ - ๕๕๓๘



สำเนาคู่มือ

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๐๔๘

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอปุ่งครี

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ จำนวน ๑๕ ชุด

ด้วยนายคลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๐๑๗๓ นักศึกษาปริญญา
เอก สาขาวิชาชุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาการเรียน ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเก็บ

รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล เพพะ ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๔๗๖ คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน อำเภอปุ่งครี จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งได้นำจาก
การกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทางโรงพยาบาลเนื่องได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๕ คนเพื่อนำข้อมูล
ไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๕๓๙

สำเนาคู่ฉบับ



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๐๔๙

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๗๕๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้รับเข้าเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน สาธารณสุขอำเภอทุ่ง兼容

ถึงที่ส่งมาด้วย แบบทดสอบ จำนวน ๒๐๖ ชุด

ด้วยนายคลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๐๑๒๓ นักศึกษาปริญญา
เอก สาขาวิชาพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกาฬ”

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้รับเข้า
รวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานโรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล เนพะ ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ จำนวน ๔๗๖ คน กลุ่มตัวอย่างคือ เจ้าหน้าที่
ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลใน อำเภอ ทุกอำเภอใน จังหวัดบึงกาฬ ซึ่งได้มี
จากการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของทางโรงพยาบาลเน้นได้ก่อนตัวอย่าง จำนวน ๒๐๖ คนเพื่อนำ
ข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน
ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

/ \ —————

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรวรรษ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย
โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๕๗๘

สำเนาคู่ฉบับ



ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๐๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๖๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย
เรียน นายแพทย์สาธารณสุขจังหวัดบึงกอก

ด้วย นายฉลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๓๐๓๐๑๗๓ นักศึกษาปริญญา
เอก สาขาวิชาพุทธศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดบึงกอก” เพื่อให้การ
วิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สังกัด
สำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากคาด จำนวน ๒๓ คน เพื่อนำข้อมูลไปทำการวิจัยให้บรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไพรารอน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศพท., โทรสาร ๐ - ๔๓๗๒ - ๕๕๗๙



สำเนาคู่บัน

ที่ ศธ ๐๕๔๐.๐๑/๒๐๔๕

บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
อ.เมือง จ.มหาสารคาม ๔๔๐๐๑

๑ ธันวาคม ๒๕๕๕

เรื่อง ขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้าทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามการวิจัย
เรียน สาธารณสุขอำเภอปักกอก

ด้วย นายฉลอง นาคเสน เลขประจำตัว ๕๔๕๒๖๓๐๓๐๐๑๒๓ นักศึกษาปริญญา
เอก สาขาวิชาบุคลศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค รูปแบบการศึกษานอกเวลาราชการ ศูนย์
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง “รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในจังหวัดมีงกาพ” เพื่อให้การ
วิจัยดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย บรรลุตามวัตถุประสงค์

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม จึงขออนุญาตให้ผู้วิจัยเข้า
ทดลองใช้เครื่องมือและเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัยกับกลุ่มตัวอย่าง คือ เจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ตั้งกัด
จำนวน ๒๓ คน เพื่อนำมาใช้ในการวิจัยให้บรรลุ
ตามวัตถุประสงค์ต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา และหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่าน

ด้วยดี ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เกรียงศักดิ์ ไทรารอน)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

บัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์, โทรสาร ๐ - ๔๓๗๑๒ - ๕๕๓๘

ภาคผนวก ค

แบบสอนตามเพื่อการวิจัย

1. แบบสอนตามเพื่อการวิจัย เรื่องรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
2. แบบสอนตามเพื่อคัดเลือกกิจกรรมและเนื้อหาเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

แบบสอนตามเพื่อการวิจัย
เรื่อง รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

คำชี้แจง

1. แบบสอนตามนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอนตามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 2 แบบสอนตาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่

โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ประกอบด้วย

1. พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

2. บรรยายค่าในการทำงาน (บรรยายค่าของหน่วยงาน)

3. การทำงานเป็นทีม (ความสามารถในการทำงานเป็นทีม)

4. ความคิดเห็นต่อตนเองและผู้อื่น (ความคาดหวังอารมณ์)

5. การรับรู้บทบาทการทำงาน (การรับรู้บทบาท)

ตอนที่ 3 แบบสอนตาม การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

2. ด้าน ประกอบด้วย

1. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริการ

2. ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารและสนับสนุน

2. กลุ่มตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ต้องระบุ

ขอผู้ตอบ

คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ฉลอง นาคเสน

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวุฒิศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

ผู้วิจัย

แบบสอบถามข้อมูลทั่วไป

ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

กรุณาตอบแบบสอบถาม โดยทำเครื่องหมาย / ในช่องที่เป็นคำตอบของท่าน หรือ กรอกข้อความลงในช่องว่างที่เว้นไว้ให้

1. เพศ

ชาย หญิง

2. ส拿出พ

โสด สมรส หม้าย หย่าร้าง

3. อายุ.....ปี

22 - 35 ปี 36 - 49 ปี 50 ปีขึ้นไป

4. ระดับการศึกษา

อนุปริญญา ปริญญาตรี ปริญญาโท ปัจจุบัน

5. ระยะเวลาที่ทำงาน.....ปี

1 - 10 ปี 11 - 20 ปี 20 ปีขึ้นไป

6. ปีที่ผ่านมาท่านปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายหรือไม่

ได้ ไม่ได้

7. ปีที่ผ่านมาท่านได้รับการพิจารณาเข้มงวดเดือนหรือไม่

ได้ ไม่ได้

ตอนที่ 2 แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดนีงกาพ

1. แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้างไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด	
1. เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาหรือให้กำลังใจ						
2. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ข้าพเจ้าจะเสนอตัวเข้าช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น						
3. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำวิธีการทำงานให้กับเจ้าหน้าที่ เข้าใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ						
4. เมื่อผู้เข้าร่วมงานทำงานไม่เสร็จ ข้าพเจ้าที่เข้าช่วยเหลือจนงานนั้นสำเร็จทันเวลา						
5. เมื่อทำงานผิดพลาดข้าพเจ้าจะเล่าประสบการณ์นั้น ให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำอีก						
6. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับผู้มารับบริการอย่าง เท่าเทียมกัน						
7. ข้าพเจ้าใช้คำพูดที่เหมาะสมในเวลาทำงาน						
8. ข้าพเจ้ามักจะแก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงาน ด้วยความนุ่มนวล						
9. ข้าพเจ้าแต่งกายเหมาะสมและสะอาดต่อการทำงาน						
10. ข้าพเจ้าเข้มมาทำงานก่อนเวลาทำการ เพื่อเตรียม ความพร้อมในการปฏิบัติงาน						
11. ข้าพเจ้ามักจะเดินทางในการนี้ส่วนร่วมทำกิจกรรม ของหน่วยงาน						

พฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	ระดับความคิดเห็น						
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้างไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ ที่สุด	
12. เมื่อมีปัญหาการทำงานเกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือ ระหว่างหน่วยงาน ข้าพเจ้ามักจะเข้าไปไกล่เกลี่ยทุกครั้ง							
13. เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้าจะชักชวนให้บุคคลอื่นมาใช้ บริการที่รพ.สต.ของข้าพเจ้า							
14. ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการ ปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน							
15. ในการประชุม ข้าพเจ้ามักเป็นผู้ฟังมากกว่าจะเป็น ผู้แสดงความคิดเห็น							

2. แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบรรณาการของหน่วยงาน

มหा�วิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม บรรณาการของหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น						
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้างไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ ที่สุด	
1. หน่วยงานซึ่งแข่งโภบายของหน่วยงาน ให้เจ้าหน้าที่ รับทราบอย่างชัดเจน							
2. หน่วยงานซึ่งแข่งลักษณะงานและความรับผิดชอบ ในแต่ละตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน							
3. หน่วยงานมีเม็ดหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย							
4. มีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้ อย่างครอบคลุมในหน่วยงาน							
5. ในการปฏิบัติงานบางครั้ง ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่า ควรเป็นหัวหน้า							

บรรยายภาพของหน่วยงาน	ระดับความคิดเห็น						
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อนข้าง จริง	ค่อนข้างไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ ที่สุด	
6. ในหน่วยงานมีการระดมสมอง เพื่อช่วยให้สมาชิก ร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย							
7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วม ในการวางแผนและตัดสินใจในการทำกิจกรรมด้านต่างๆ							
8. เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน							
9. เจ้าหน้าที่ได้อุทิศตนในการทำงานเพื่อหน่วยงาน							
10. หน่วยงานจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน							
11. หน่วยงานได้นำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูล การพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงานน้อยมาก							
12. สมาชิกขาดความภูมิใจในผลงานของตนเอง							
13. กฏระเบียบบางข้อที่หน่วยงานกำหนด ยากต่อการปฏิบัติ							
14. หน่วยงานขาดความยืดหยุ่น 在การลงโทษเจ้าหน้าที่ ที่ละเมิดกฎระเบียบ							
15. หัวหน้าหน่วยงานไม่รับฟังเหตุผล 在การลงโทษ เจ้าหน้าที่ที่ละเมิดกฎระเบียบ							

3.แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	ระดับความคิดเห็น						
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ ที่สุด	
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการร่วมมือกับปฎิบัติงานของเพื่อนที่ จะส่งผลดีต่อการให้บริการประชาชน							
2. เมื่อว่าข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานกับคนที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ แต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้							
3. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผล เสมอ							
4. ข้าพเจ้าเป็นกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหา เสมอ							
5. ข้าพเจ้าติดตามคุณภาพให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอน และแผนงานเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ							
6. ในการปฏิบัติงานบางสถานการณ์ ข้าพเจ้าสามารถ ทำงานเป็นหัวหน้าทีมที่คิดได้							
7. ในการปฏิบัติงานร่วมกัน ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ตามที่คิด ได้							
8. เมื่อเกิดความขัดแย้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่ ข้าพเจ้าสามารถ เป็นผู้ประสานความเข้าใจได้							
9. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทีมงานที่คิด สามารถในทีมรวม ความสามารถที่แตกต่างกัน							
10. ข้าพเจ้าศึกษาวัตถุประสงค์ของงานก่อนการปฏิบัติงาน							
11. ข้าพเจ้าเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบใน ทีมงานอย่างชัดเจน							
12. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง ครบถ้วน							

ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

13. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามแผนของทีมงานที่
วางแผนไว้

14. น้อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จ
ได้ตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด

15. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน
แม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของข้าพเจ้า

ระดับความคิดเห็น

จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้างไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
----------------	------	----------------------	-------------------------	-----------------------

4.แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานความคาดการณ์

ความคาดการณ์

ระดับความคิดเห็น

จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้างไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด
----------------	------	----------------------	-------------------------	-----------------------

1. ข้าพเจ้ารู้ว่าเมื่อไรจะปฎิบัติงานล้วนหัวกับผู้อื่นได้

2. ข้าพเจ้าทราบหนักๆได้โดยง่ายว่าตนเองกำลังมีอารมณ์
อย่างไร

3. ข้าพเจ้ารู้ว่าเหตุใดอารมณ์ของข้าพเจ้าจึงเปลี่ยนไป

4. ข้าพเจ้ารู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทาง
อย่างไร

5. ข้าพเจ้าเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่สื่อให้ข้าพเจ้า

6. ข้าพเจ้าสามารถอกรความรู้สึกผู้อื่นได้ด้วยน้ำเสียง
ของเข้า

7. ข้าพเจ้าแสวงหากิจกรรมที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข

ความฉลาดทางอารมณ์	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้างไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ ที่สุด
8. ข้าพเจ้าสามารถจัดແ榜ສภាពกรณ์ที่ทำให้ผู้อื่น มีความสุข						
9. ข้าพเจ้าช่วยเหลือผู้อื่นเมื่อเขาทำได้ดี						
10. เมื่อผู้อื่นท้อใจข้าพเจ้าสามารถช่วยให้เขารู้สึกดีขึ้น						
11. ผู้อื่นมักให้ความไว้วางใจในตัวข้าพเจ้า						
12. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิต ทำให้ข้าพเจ้า ทบทวนว่า สิ่งใดที่สำคัญและไม่สำคัญ						
13. อารมณ์เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้การดำเนินชีวิตของข้าพเจ้า มีคุณค่า						
14. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองสามารถทำได้ดีในเกือบทุกเรื่อง ที่ข้าพเจ้าพยายามจะทำ						
15. ข้าพเจ้ารู้ว่าสิ่งใดๆ ก็ลังจะเกิดขึ้นกับตัวข้าพเจ้า						

5.แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการรับรู้บทบาท

การรับรู้บทบาท	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้างไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ ที่สุด
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานภายใต้นโยบายและแนวทางปฏิบัติ ที่ไม่สอดคล้องกัน						
2. ข้าพเจ้าต้องเลี้ยงกฎหมายที่บางอย่าง เพื่อให้ได้งาน ตามที่ได้รับมอบหมายมา						

การรับรู้บทบาท	ระดับความคิดเห็น						
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้างไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ ที่สุด	
3. ข้าพเจ้าได้รับข้อเรียกร้องที่ไม่สอดคล้องกัน จากบุคคล 2 คนหรือมากกว่านั้น							
4. ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับจากบุคคลหนึ่ง และไม่ได้รับการยอมรับจากบุคคลอื่นๆ							
5. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ในกรรมบังอย่าง ที่ไม่จำเป็นและน่าเบื่อหน่าย							
6. บางครั้งข้าพเจ้าจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้งกับนโยบาย และภาระเบี่ยงของหน่วยงานเพื่อให้งานประสบผลสำเร็จ							
7. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถทำงานเพื่อสนอง ความต้องการของคนหลายคนในเวลาเดียวกัน							
8. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่เพียงได							
9. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน							
10. ข้าพเจ้าวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า							
11. ข้าพเจ้าคาดแนวทางในการปฏิบัติงาน							
12. ข้าพเจ้าไม่มีแผนงานในการปฏิบัติงานแต่ละครั้ง							
13. ข้าพเจ้ารู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบของข้าพเจ้า							
14. ข้าพเจ้ารู้ว่าตัวข้าพเจ้าถูกคาดหมายให้ทำอะไร							
15. ข้าพเจ้าได้คำนอถเล่าว่าข้าพเจ้าทำงานได้ดีเพียงได							

ตอนที่ 3 แบบสอบถาม การวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ในพื้นที่จังหวัดบึงกาฬ

1. แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริการ

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านการบริการ	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้าง ไม่ จริง	ไม่ จริง ที่สุด	
1. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายได้ถูกต้อง และครบถ้วนทุกครั้ง						
2. บางครั้งข้าพเจ้าเตรียมตัวไม่พร้อมในการปฏิบัติงาน						
3. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จทุกครั้ง						
4. ข้าพเจ้าสามารถส่งต่อประชาชน (Refer) ได้อย่างถูกต้อง ทุกครั้ง						
5. ข้าพเจ้าสามารถบริการลูกค้าได้ถูกต้องและตรง ตามความต้องการของประชาชนทุกครั้ง						
6. ข้าพเจ้าบันทึกรายละเอียดและข้อมูลของประชาชน ได้ครบถ้วน ถูกต้อง						
7. บางครั้งข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานตามแผนงาน บริการประชาชนได้						
8. ข้าพเจ้าสามารถให้ความรู้และคำแนะนำกับประชาชนที่ เข้ามาใช้บริการที่รพ.สต.						
9. บางครั้งข้าพเจ้าละเลยในการ ให้ความรู้หรือ ให้คำแนะนำกับประชาชนที่มาใช้บริการที่รพ.สต.						
10. ข้าพเจ้าสามารถดูแลและควบคุมให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานตามหน้าที่ได้ครบถ้วนและรวดเร็ว						

2.แบบสอบถามวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารและสนับสนุน

ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานด้านบริหารและสนับสนุน	ระดับความคิดเห็น					
	จริง ที่สุด	จริง	ค่อน ข้าง จริง	ค่อน ข้างไม่ จริง	ไม่ จริง	ไม่ ที่สุด
1. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตรงตามความรู้ความสามารถ						
2. ข้าพเจ้าใส่ใจดูสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเสมอ						
3. ข้าพเจ้าค่อยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						
4. นางครรงข้าพเจ้าจะพยายามตรวจสอบอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำนักงาน						
5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานให้บริการประชาชนเสมอ						
6. ข้าพเจ้าดูแลความคุ้มให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานหน้าที่ทุกครั้ง						
7. ข้าพเจ้าแบ่งงานตามภาระหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างชัดเจน						
8. ข้าพเจ้าค่อยตรวจตราดูแลอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้พร้อมใช้เสมอ						
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดหรือติดขัด ข้าพเจ้าค่อยช่วยเหลือและให้คำแนะนำเสมอ						
10. ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนๆ นุ่นวายกับการปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าชี้แจงค่อยช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพื่อนร่วมงาน						

ข้อเสนอแนะ.....

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
BAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม
ฉลอง นาคเสน ผู้วิจัย

แบบสอบถามเพื่อคัดเลือกกิจกรรมและเนื้อหาเพื่อใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

สุขภาพตำบล

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามด้านนี้ เป็นการสอบถามความคิดเห็นเพื่อใช้คัดเลือกกิจกรรมและเนื้อสำหรับใช้เป็นรูปแบบในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลประกอบด้วย

ตอนที่ 1 ความคาดหวังอารมณ์

ตอนที่ 2 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ตอนที่ 3 การรับรู้บทบาท

ตอนที่ 4 การเป็นสมาชิกที่ดี

2. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความคิดเห็นที่เป็นจริงของท่าน โดยไม่ต้องระบุชื่อผู้ตอบ คำตอบของท่านจะเป็นประโยชน์มากในการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้

ฉลอง นาคเสน
นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวุฒิศาสตร์การพัฒนาภูมิภาค
มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
ผู้วิจัย

ตอนที่ 1 ความคาดทางอารมณ์

กิจกรรมและเนื้อหาความคาดทางอารมณ์	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
1. การประเมินความคาดทางอารมณ์					
2. ความคาดหวังที่ลูกค้าต้องการจากเรา					
3. กิจกรรมการระดมความคิดเห็นไม่เห็น ความคิด					
4. กิจกรรมวิธีการบริการลูกค้า ให้ประทับใจ					

ตอนที่ 2 ความสามารถในการทำงานเป็นทีม

กิจกรรมและเนื้อหาความสามารถในการ ทำงานเป็นทีม	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
5. การทำงานร่วมกันเป็นทีม					
6. การเรียนรู้การพัฒนานักศึกษาและทีมงาน					
7. กิจกรรมกระตายน้องนัน ชุดที่ 1					
8. กิจกรรมกระตายน้องนัน ชุดที่ 2					
9. กิจกรรมรูปปั้นศรีษะ					

ตอนที่ 3 การรับรู้บทบาท

กิจกรรมและเนื้อหาการรับรู้บทบาท	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
10. การรู้จักตนเอง					
11. บทบาทหน้าที่					
12. การแสดงบทบาทสมมติ					

ตอนที่ 4 การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร

กิจกรรมและเนื้อหาการเป็นสมาชิกที่ดีของ องค์กร	เห็นด้วย อย่างยิ่ง	เห็น ด้วย	ไม่ แน่ใจ	ไม่เห็น ด้วย	ไม่เห็นด้วย อย่างยิ่ง
13. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร					
14. การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดี ขององค์กร					
15. ทดสอบความคลาดทางอารมณ์					
16. กิจกรรมพัฒนาตัวเอง					
17. กิจกรรม 5 ส.					
18. การเสริมสร้างแรงจูงใจ					

ข้อเสนอแนะ.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

ขอขอบคุณทุกท่านที่สละเวลาในการตอบแบบสอบถาม
ฉลอง นาคเสน ผู้วิจัย



ภาคผนวก จ

แบบประเมินความฉลาดทางอาชญากรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์

การประเมินความฉลาดทางอารมณ์โดยใช้แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์ของ
กรมสุขภาพจิต

คำชี้แจง แบบประเมินในปัจจุบันนี้มีข้อความเกี่ยวข้องกับอารมณ์และความรู้สึก
ที่แสดงออกในลักษณะต่าง ๆ แม้ว่าบางปัจจัยอาจไม่ตรงกับที่ท่านเป็นอยู่ก็ตาม ขอให้เลือก
คำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด ดีหรือไม่ดี โปรดตอบตามความเป็น
จริง และตอบทุก เพื่อที่จะได้รู้ขั้นตอนของและวางแผนพัฒนาตนต่อไป

คำตอบมี 4 คำตอบ ข้อ สำหรับข้อความในแต่ละปัจจัยคือ ไม่จริง จริงบางครั้ง
ค่อนข้างจริง และจริงมาก โปรดเลือกช่องที่ท่านคิดว่าตรงกับตัวท่านมากที่สุด

แบบประเมินความฉลาดทางอารมณ์สร้างโดยกรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข

การให้คะแนนแบ่งออกเป็น 2 กลุ่ม

กลุ่มที่ 1 ได้แก่ ข้อ

1,4,6,7,10,12,14,15,17,20,22,23,25,28,31,32,34,36,38,39,41,42,44,4648,49,50

ตอบไม่จริง ให้ 1 คะแนน

ตอบจริงบางครั้ง ให้ 2 คะแนน

ตอบค่อนข้างจริง ให้ 3 คะแนน

ตอบจริงมาก ให้ 4 คะแนน

กลุ่มที่ 2 ได้แก่ ข้อ

2,3,5,8,9,11,13,16,18,19,21,24,26,27,29,30,33,35,37,40,45,47,51,52

ตอบไม่จริง ให้ 1 คะแนน

ตอบจริงบางครั้ง ให้ 2 คะแนน

ตอบค่อนข้างจริง ให้ 3 คะแนน

ตอบจริงมาก ให้ 4 คะแนน

ข้อความ	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง มาก
1.เวลาโทรศัพท์หรือไม่สนใจ ผู้รับรู้ได้ว่าเกิดอะไรขึ้นกับฉัน				
2.ฉันบอกไม่ได้ว่าจะไรทำให้ผู้รู้สึกโทรศัพท์				
3.เมื่อถูกขัดใจ ฉันมักรู้สึกหงุดหงิดจนควบคุมอารมณ์ไม่ได้				
4.ฉันสามารถอยู่เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่พอใจ				
5.ฉันมักมีปฏิกิริยาต่อตอบรุนแรงต่อปัญหาเพียงเล็กน้อย				
6.เมื่อถูกบังคับให้ทำในสิ่งที่ไม่ชอบ ฉันจะอธิบายเหตุผลจนผู้อื่นยอมรับได้				
7.ฉันสังเกตได้เมื่อคนใกล้ชิดมีอารมณ์เปลี่ยนแปลง				
8.ฉันไม่สนใจกับความทุกข์ของผู้อื่นที่ฉันไม่รู้จัก				
9.ฉันไม่ยอมรับในสิ่งที่ผู้อื่นทำต่างจากที่ฉันคิด				
10.ฉันยอมรับได้ว่าผู้อื่นก็อาจมีเหตุผลที่จะไม่พอใจการกระทำของฉัน				
11.ฉันรู้สึกว่าผู้อื่นชอบเรียกร้องความสนใจมากเกินไป				
12.แม้นจะมีภาระงานที่ต้องทำ ฉันก็ยังดีรับฟังความทุกข์ของผู้อื่นที่ต้องการความช่วยเหลือ				
13.เป็นเรื่องธรรมชาติที่จะเอาเบรียบผู้อื่นเมื่อมีโอกาส				
14.ฉันเห็นคุณค่าในน้ำใจที่ผู้อื่นมีต่อฉัน				
15.เมื่อทำผิดฉันสามารถล่าวคำขอโทษ ผู้อื่นได้				
16.ฉันยอมรับข้อผิดพลาดของผู้อื่นได้ยาก				
17.ถึงแม้จะต้องเสียประโยชน์ส่วนตัวไปบ้าง ฉันก็ยินดีที่จะทำเพื่อนส่วนรวม				
18.ฉันรู้สึกลำบากใจในการทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งเพื่อผู้อื่น				
19.ฉันไม่รู้ว่าฉันกำงอะไร				
20.แม้จะเป็นงานแรก ฉันก็มั่นใจว่าสามารถทำได้				

ข้อความ	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง มาก
21. เมื่อทำสิ่งใดไม่สำเร็จ ผู้รู้สึกหมดกลังใจ				
22. ผู้รู้สึกมีคุณค่าเมื่อได้ทำสิ่งต่าง ๆ อย่างเต็ม ความสามารถ				
23. เมื่อต้องเผชิญกับอุปสรรคและความผิดหวัง ผู้นี้ จะไม่ยอมแพ้				
24. เมื่อเริ่มทำสิ่งใดสิ่งหนึ่ง ผู้นักทำต่อไปไม่สำเร็จ				
25. ผู้พยากรณ์หาสาเหตุที่แท้จริงของปัญหา โดยไม่ คิดเอาเองตามใจชอบ				
26. ป่วยครั้งที่ผ่านมาไม่รู้ว่าอะไรทำให้ผันไม่มีความสุข				
27. ผู้รู้สึกว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาเป็นเรื่องยาก สำหรับผู้นั้น				
28. เมื่อต้องทำอะไรหลายอย่างในเวลาเดียวกัน ผู้นั้น ตัดสินใจได้ว่าจะทำอะไร ก่อนหลัง				
29. ผู้ลามานากใจเมื่อต้องอยู่กับคนแปลกหน้าหรือคนที่ ไม่คุ้นเคย				
30. ผู้คนไม่ได้เมื่อต้องอยู่ในสังคมที่มีกฎระเบียบซัด กับความเชี่ยวชาญของผู้นั้น				
31. ผู้นี้ทำความรู้สึกกับผู้อื่น ได้ง่าย				
32. ผู้นี้มีเพื่อนสนิทหลายคนที่คบกันนานนาน				
33. ผู้นี้ไม่กล้าบอกความต้องการของผู้นั้นให้ผู้อื่นรู้				
34. ผู้นี้ทำในสิ่งที่ต้องการโดยไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน				
35. เป็นการยากสำหรับผู้นี้ที่จะได้เยี่ยงกับผู้อื่นแม่นจนมี เหตุผลเพียงพอ				
36. เมื่อไม่เห็นกับผู้อื่น ผู้นี้สามารถอธิบายเหตุผลที่เข้า ยอมรับได้				
37. ผู้รู้สึกด้อยกว่าผู้อื่น				
38. ผู้นี้ทำหน้าที่ได้ ไม่ว่าจะอยู่ในบทบาทใด				

ข้อความ	ไม่จริง	จริง บางครั้ง	ค่อนข้าง จริง	จริง มาก
39. ผู้นั้นสามารถทำงานที่ได้รับมอบหมายได้ดีที่สุด				
40. ผู้นั้นไม่มั่นใจในการทำงานที่ยากลำบาก				
41. เม้นสถานการณ์จะแพร่ร้าย ผู้นั้นมีความหวังว่าจะดีขึ้น				
42. ทุกปัญหานักมีทางออกเสมอ				
43. เมื่อมีเรื่องที่ทำให้เครียด ผู้นั้นมักปรับเปลี่ยนให้เป็นเรื่องพ่อนคลายหรือสนุกสนานได้				
44. ผู้นั้นสนุกสนานทุกครั้งกับกิจกรรมในวันสุดสัปดาห์ และวันหยุดพักผ่อน				
45. ผู้นั้นรู้สึกไม่พอใจกับผู้อื่น ได้รับสิ่งใด ๆ มากกว่าผู้อื่น				
46. ผู้นั้นพยายามก้าวสิ่งที่ผู้นั้นเป็นอยู่				
47. ผู้นั้นไม่รู้ว่าจะหาอะไรทำ เมื่อรู้สึกเบื่อหน่าย				
48. เมื่อว่างเว้นจากภาวะหน้าที่ ผู้นั้นจะทำในสิ่งที่ผู้นั้นชอบ				
49. เมื่อรู้สึกไม่สบายใจ ผู้นั้นมีวิธีพ่อนคลายอารมณ์ได้				
50. ผู้นั้นสามารถพ่อนคลายตนเองได้ เม้นจะเห็นเด่นชัด เนื่องจากภาระหน้าที่				
51. ผู้นั้นไม่สามารถทำใจให้เป็นสุข ได้จนกว่าจะได้ทุกสิ่งที่ต้องการ				
52. ผู้นั้นมักทุกข์ร้อนกับเรื่องเล็ก ๆ น้อย ๆ ที่เกิดขึ้นเสมอ				

ภาคผนวก จ

- 1.แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพุทธิกรรมกับเนื้อหา
ค่า IOC แบบสอบถามรายข้อ โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
- 2.ระดับความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ ต่อ กิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล โดยผู้เชี่ยวชาญ 3 ท่าน
- 3.ผลการวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
ตำบล

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 2 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพุทธิกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพุทธิกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
1. การเป็น สมาชิกที่ดี ขององค์กร	1. เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับ การทำงานข้าพเจ้าให้ปรึกษาหรือ ให้กำลังใจ	0	+1	+1	2	0.67	ใช่ได้
	2. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ข้าพเจ้าจะเสนอตัวเข้าช่วยเหลือผู้ร่วมงาน คนอื่น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	3. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำวิธีการทำงาน ให้กับเจ้านายที่เข้าใหม่ แม้ว่าไม่ใช่ หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ	+1	0	+1	2	0.67	ใช่ได้
	4. เมื่อผู้ใช้ร่วมงานทำงานไม่เสร็จ ข้าพเจ้าก็เข้าช่วยเหลือจนงานนั้นสำเร็จ ทันเวลา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	5. เมื่อทำงานผิดพลาดข้าพเจ้าจะ เล่าประสบการณ์นั้นให้กับผู้ร่วมงาน เพื่อป้องกันการทำผิดซ้ำซ้อน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	6. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับผู้มารับ บริการอย่างเท่าเทียมกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช่ได้
	7. ข้าพเจ้าใช้คำพูดที่เหมาะสมในเวลา ทำงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช่ได้
	8. ข้าพเจ้ามักจะแก้ไขข้อขัดแย้งใน การทำงานด้วยความนุ่มนวล	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	9. ข้าพเจ้าแต่งกายเหมาะสมและสะอาด ต่อการทำงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
	10. ข้าพเจ้าขึ้นมาทำงานก่อนเวลาทำการเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	11. ข้าพเจ้ามักจะเลี้ยงในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	12. เมื่อมีปัญหาการทำงานเกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน ข้าพเจ้ามักจะเข้าไปไกล่เกลี่ยทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	13. เมื่อนิโภภารต์ข้าพเจ้าจะหักหวานให้บุคคลอื่นมาใช้บริการที่ รพ.สต. ของข้าพเจ้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	14. ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพการทำงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช่ได้
	15. 在การประชุม ข้าพเจ้ามักเป็นผู้พูดมากกว่าจะเป็นผู้แสดงความคิดเห็น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เนลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถูกต้อง ได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนหากความสอดคล้องรายข้อในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรพบว่า ข้อคำถามทั้ง 15 มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 จนไปปัจจุบันได้ว่าข้อคำถามในการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

ตารางภาคผนวกที่ 3 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
2. บรรยาย ความของ หน่วยงาน	1. หน่วยงานชี้แจงนโยบายของหน่วยงานให้เจ้าหน้าที่รับทราบอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	2. หน่วยงานชี้แจงลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งไว้อย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	3. หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	0	+1	+1	2	0.67	ใช่ได้
	4. มีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรมได้อย่างครอบคลุมในหน่วยงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	5. ในการปฏิบัติงานบางครั้ง ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่าใครเป็นหัวหน้า	0	+1	+1	2	0.67	ใช่ได้
	6. ในหน่วยงานมีการระดมสมองเพื่อช่วยให้สามารถร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	7. หน่วยงานเปิดโอกาสให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในการทำกิจกรรมด้านต่างๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	8. เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	+1	+1	0	2	0.67	ใช่ได้
	9. เจ้าหน้าที่ได้อุทิศตนในการทำงานเพื่อหน่วยงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช่ได้
	10. หน่วยงานจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานเพื่อให้เจ้าหน้าที่ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
11. หน่วยงานได้นำผลการประเมินมาใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาการปฏิบัติงานในหน่วยงานน้อยมาก		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
12. สามารถคาดความถูกใจในผลงานของตนเอง		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
13. กฎระเบียบบางข้อที่หน่วยงานกำหนด ยกต่อการปฏิบัติ		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
14. หน่วยงานขาดความยึดหยุ่นในการลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ละเมิดกฎระเบียบ		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
15. หัวหน้าหน่วยงานไม่รับฟังเหตุผลในการลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ละเมิดกฎระเบียบ		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เกลี่ยตั้งแต่ 0.67 –

1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนี้วัดได้ตรงจุดประสงค์ และถูกต้องได้ค่าคะแนนเกลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนหากความสอดคล้องรายข้อบรรยายของหน่วยงานพบว่า ข้อคำามทั้ง 15 มีค่าคะแนนเกลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำามบรรยายของหน่วยงาน มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

ตารางภาคผนวกที่ 4 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคประสงค์เชิงพุติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	บุคประสงค์เชิงพุติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
3. ความสามารถในการทำงานเป็นทีม	1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการร่วมมือกับปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ จะส่งผลดีต่อการให้บริการลูกค้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	2. เมื่อว่าข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานกับคนที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ แต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	3. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผลเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	4. ข้าพเจ้าเป็นกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อวันปีสุขhausen	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	5. ข้าพเจ้าติดตามอยู่แล้วให้การปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและแผนงาน เพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	6. ในการปฏิบัติงานทางสถานการณ์ ข้าพเจ้าสามารถทำงานเป็นหัวหน้าทีมที่ดีได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	7. ในการปฏิบัติงานร่วมกับ ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ตามที่ดี	+1	+1	0	2	0.67	ใช่ได้
	8. เมื่อเกิดความขัดแย้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่ ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ประสานความเข้าใจได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	9. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทีมงานที่ดี สามารถทำงานที่ดี ความมีความสามารถที่แตกต่างกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
	10. ข้าพเจ้าศึกษาวัตถุประสงค์ของงานก่อนการปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	11. ข้าพเจ้าเข้าใจบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบในทีมงานอย่างชัดเจน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	12. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	13. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามแผนของทีมงานที่วางไว้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	14. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	15. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความคิดเห็นของข้าพเจ้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เนลลี่ตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนี้นั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเนลลี่ต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อความสามารถในการทำงานเป็นทีมพบว่า ข้อคำถามทั้ง 15 มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถาม ความสามารถในการทำงานเป็นทีม มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

ตารางภาคผนวกที่ 5 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพุทธิกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพุทธิกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
4. ความ คิดเห็นต่อ ตนเอง และผู้อื่น (ความคาด ทางอารมณ์)	1. ข้าพเจ้ารู้ว่าเมื่อไรจะพูดปัญหาส่วนตัว กับผู้อื่นได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	2. ข้าพเจ้าทราบหนึ่งเรื่องโดยง่ายว่าตนเอง กำลังมีอารมณ์อย่างไร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	3. ข้าพเจ้ารู้ว่าเหตุใดอารมณ์ของข้าพเจ้า จะเปลี่ยนไป	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	4. ข้าพเจ้ารู้ว่า กำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วย ภาษาท่าทางอย่างไร	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	5. ข้าพเจ้ารู้ว่า ให้ความสำคัญกับผู้อื่นที่ต้อง [*] ให้ข้าพเจ้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	6. ข้าพเจ้าสามารถบอกรความรู้สึกผู้อื่น ได้ด้วยน้ำเสียงของขา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	7. ข้าพเจ้าแสดงหัวใจกรรมที่ทำให้ข้าพเจ้ามี ความสุข	+1	+1	0	2	0.67	ใช่ได้
	8. ข้าพเจ้าสามารถจัดแบ่งสภาพการณ์ ที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุข	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	9. ข้าพเจ้าช่วยผู้อื่นเมื่อเขาทำได้ดี	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	10. เมื่อผู้อื่นห้อยข้าพเจ้าสามารถ ช่วยให้เขารู้สึกดีขึ้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	11. ผู้อื่นมักให้ความไว้วางใจใน ตัวข้าพเจ้า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	12. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิต ทำให้ข้าพเจ้าทนท่วงว่า สิ่งใดที่สำคัญและ ไม่สำคัญ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
	13. อารมณ์เป็นสีงหนึ่งที่ทำให้การดำเนินชีวิตของข้าพเจ้ามีคุณค่า	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	14. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองสามารถทำได้ดีในเกือบทุกเรื่องที่ข้าพเจ้าพยายามจะทำ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	15. ข้าพเจ้ารู้ว่าสิ่งศักดิ์สิทธิ์กำลังจะเกิดขึ้นกับตัวข้าพเจ้า	+1	+1	0	2	0.67	ใช่ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนี้วัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อในพฤติกรรมความคิดเห็นต่อ ตนเองและผู้อื่น (ความคาดทางอารมณ์) พบว่า ข้อคำานทั้ง 15 มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำานในพฤติกรรมความคิดเห็นต่อตนเองและผู้อื่น (ความคาดทางอารมณ์) มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

ตารางภาคผนวกที่ 6 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างบุคประสังค์เชิงพุติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	บุคประสังค์เชิงพุติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
5. การรับรู้ บทบาท	1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานภายใต้นโยบาย และแนวทางปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกัน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	2. ข้าพเจ้าต้องเลี่ยงกฎหมายที่บางอย่าง เพื่อให้ได้งานตามที่ได้รับมอบหมายมา	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	3. ข้าพเจ้าได้รับข้อเรียกร้องที่ไม่ สอดคล้องกัน จากบุคคล 2 คน หรือมากกว่านั้น	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	4. ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับ จากบุคคลหนึ่งและไม่ได้รับการยอมรับ จากบุคคลอื่นๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	5. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ใน กิจกรรมบางอย่างที่ไม่จำเป็นและ น่าเบื่อหน่าย	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	6. บางครั้งข้าพเจ้าจำเป็นต้องทำงานที่ ขัดแย้งกับนโยบายและกฎหมายของ หน่วยงานเพื่อให้งานประสบผลลัพธ์	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	7. ข้าพเจ้ารู้สึกอึดอัดที่ไม่สามารถทำงาน เพื่อสนับสนุนความต้องการของคนหลายคน ในเวลาเดียวกัน	+1	+1	0	2	0.67	ใช่ได้
	8. ข้าพเจ้าแน่ใจว่าข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่ เพียงได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	9. ข้าพเจ้ามีเป้าหมายชัดเจนใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพุทธิกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
10. ข้าพเจ้าวางแผนการปฏิบัติงาน ไว้ล่วงหน้า		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
11. ข้าพเจ้าขาดแนวทางในการปฏิบัติงาน		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
12. ข้าพเจ้าไม่มีแผนงานในการ ปฏิบัติงานแต่ละครั้ง		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
13. ข้าพเจ้ารู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบ ของข้าพเจ้า		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
14. ข้าพเจ้ารู้ว่าตัวข้าพเจ้า ภูมิภาคหมาย ให้ทำอะไร		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
15. ข้าพเจ้าได้คำนอกเล่าว่าข้าพเจ้าทำงาน ได้ดีเทียงได		+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพุทธิกรรม เกลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่าจุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนี้นั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และ ถ้าข้อใดได้คะแนนเกลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อในการรับรู้บทบาทพบว่าข้อคำน
ทั้ง 15 มีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำนใน การรับรู้บทบาท มีความ
สอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์

ตารางภาคผนวกที่ 7 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพุทธิกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพุทธิกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
6. ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงาน	1. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับ มอบหมายได้ถูกต้องและครบถ้วน ทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
6.1. พฤติกรรม ตามบทบาท และหน้าที่ (ด้านบริการ)	2. บางครั้งข้าพเจ้าเตรียมตัวไม่พร้อมใน การปฏิบัติงาน	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	3. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับ มอบหมายได้สำเร็จทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	4. ข้าพเจ้าสามารถส่งต่อถูกคำ (Refer) ได้อย่างถูกต้องทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	5. ข้าพเจ้าสามารถบริการลูกค้าได้ตรง ตามความต้องการของลูกค้าทุกครั้ง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	6. ข้าพเจ้าบันทึกรายละเอียดและข้อมูล ของลูกค้าได้ครบถ้วน ถูกต้อง	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	7. บางครั้งข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงาน ตามแผนงานบริการลูกค้าได้	+1	+1	0	2	0.67	ใช่ได้
	8. ข้าพเจ้าสามารถให้ความรู้และ คำแนะนำกับลูกค้าที่เข้ามาใช้บริการ ที่รพ.สต.ได้	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	9. บางครั้งข้าพเจ้าละเลยในการให้ความรู้ หรือให้คำแนะนำกับลูกค้าที่มาใช้บริการ ที่รพ.สต.	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	10. ข้าพเจ้าสามารถดูแลและควบคุม ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตามหน้าที่ ได้ครบถ้วนและรวดเร็ว	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่า จุดประสงค์นั้นวัดได้รอบคุณเนื้อหา หรือข้อนี้วัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่(ด้านบริการ)พบว่า ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ยตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (ด้านบริการ) มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ตารางภาคผนวกที่ 8 แบบประเมินความสอดคล้องระหว่างจุดประสงค์เชิงพฤติกรรมกับเนื้อหา

เนื้อหา	จุดประสงค์เชิงพฤติกรรม	ผลการพิจารณา ของผู้เชี่ยวชาญ				ค่า IOC $\sum R$	สรุป
		+1	0	-1	รวม		
6.2. พฤติกรรม ตามบทบาท หน้าที่ (ด้านสนับสนุน)	1. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายงานให้ ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตรงตาม ความรู้ความสามารถ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	2. ข้าพเจ้าใส่ใจดูสภาพแวดล้อมใน หน่วยงานเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	3. ข้าพเจ้าอยู่ให้คำแนะนำและช่วย เหลือผู้ร่วมงานให้สามารถปฏิบัติงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	4. บางครั้งข้าพเจ้าจะเลี้ยงการตรวจสอบ อุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำนักงาน	0	+1	+1	2	0.67	ใช่ได้
	5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำ แผนปฏิบัติงานให้บริการสู่กลุ่มเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	6. ข้าพเจ้าอยู่เคียงคุุณให้ผู้ร่วมงาน ปฏิบัติงานหน้าที่ทุกครั้ง	+1	0	+1	2	0.67	ใช่ได้
	7. ข้าพเจ้าแบ่งงานตามภาระหน้าที่ ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างชัดเจน	+1	+1	0	2	0.67	ใช่ได้
	8. ข้าพเจ้าอยู่ตรวจสอบตราสัญลักษณ์อุปกรณ์ เครื่องใช้สำนักงานให้พร้อมใช้เสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	9. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาด หรือติดขัด ข้าพเจ้าอยู่ช่วยเหลือและ ให้คำแนะนำเสมอ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้
	10. ข้าพเจ้าเห็นเพื่อนๆ วุ่นวายกับ การปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจึงอยู่ช่วยอำนวย ความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพื่อนๆ	+1	+1	+1	3	1.00	ใช่ได้

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของจุดประสงค์เชิงพฤติกรรม เนื่องด้วยตั้งแต่ 0.67 – 1.00 ซึ่งแสดงว่า จุดประสงค์นั้นวัดได้ครอบคลุมเนื้อหา หรือข้อนั้นวัดได้ตรงจุดประสงค์ และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 0.67 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไข เพราะว่ามีความสอดคล้องกันต่ำ

ผลการการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาค่าคะแนนจากความสอดคล้องรายข้อในด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน พฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่ (ด้านสนับสนุน)พบว่า ข้อคำถามทั้ง 10 ข้อมีค่าคะแนนเฉลี่ย ตั้งแต่ 0.67 ขึ้นไป จึงอนุมานได้ว่าข้อคำถามด้านประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพฤติกรรมตามบทบาทหน้าที่(ด้านสนับสนุน) มีความสอดคล้องครอบคลุมเนื้อหาตรงตามจุดประสงค์



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

ระดับความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนา
**ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริม
 สุขภาพตำบล**

ตารางภาคผนวกที่ 9 ระดับความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ ต่อกิจกรรมและเนื้อหาในการพัฒนา
 ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ
 ตำบล

รายการกิจกรรมประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			X	แปลผล	ผลการประเมิน
	1	2	3			
ความคาดหวังอารมณ์						
1. กิจกรรมการประเมินความคาดหวังอารมณ์	5	5	5	5.00	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
2. กิจกรรมความคาดหวังที่ลูกค้าต้องการจากเรา	5	3	2	2.33	ไม่เห็นด้วย	ตัดทิ้ง
3. กิจกรรมระดมความคิดเห็นไม่แห่งความคิด	5	5	4	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
4. กิจกรรมวิธีการบริการลูกค้าให้ประทับใจ	3	3	2	2067	ไม่เห็นด้วย	ตัดทิ้ง
ความสามารถในการทำงานเป็นทีม						
5. การทำงานร่วมกันเป็นทีม	4	5	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
6. เรียนรู้การพัฒนาบุคคลและทีมงาน (Life Position)	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
7. กิจกรรมกระดายของตน ชุดที่ 1	3	3	3	3.00	ไม่แน่ใจ	ตัดทิ้ง
8. กิจกรรมกระดายของตน ชุดที่ 2	3	3	3	3.00	ไม่แน่ใจ	ตัดทิ้ง
9. กิจกรรมฐานปริศนา	3	2	2	2.33	ไม่เห็นด้วย	ตัดทิ้ง

รายการกิจกรรมประเมิน	ผู้เชี่ยวชาญคนที่			X	แปลผล	ผลการประเมิน
	1	2	3			
การรับรู้บทบาท						
10. การรู้จักตนเอง	4	3	3	3.33	ไม่เห็นด้วย	ตัดทิ้ง
11. กิจกรรมฝึกปฏิบัติการรับรู้บทบาทหน้าที่	5	4	5	4.67	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	นำไปใช้
12. การแสดงบทบาทสมมติ	5	4	4	4.33	เห็นด้วย	นำไปใช้
การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร						
13. การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4	5	4	4.33	เห็นด้วย	นำไปใช้
14. การแสดงพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร	4	4	5	4.33	เห็นด้วย	นำไปใช้
15. การทดสอบความคล่องแคล่วทางอารมณ์	3	3	4	3.33	ไม่แน่ใจ	ตัดทิ้ง
16. กิจกรรมพื้นเตียง	4	4	3	3.67	เห็นด้วย	นำไปใช้
17. กิจกรรม 5 ส.	4	3	4	3.67	เห็นด้วย	นำไปใช้
18. การเสริมสร้างแรงจูงใจ	3	2	3	2.67	ไม่แน่ใจ	ตัดทิ้ง

หมายเหตุ

พิจารณาคัดเลือกในข้อที่มีคะแนนของกิจกรรมพัฒนา เหลือตั้งแต่ 3.51 – 5.00

ซึ่งแสดงว่ากิจกรรมพัฒนานี้ได้ครอบคลุมเนื้อหาและเหมาะสมที่จะนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนา และถ้าข้อใดได้คะแนนเฉลี่ยต่ำกว่า 3.51 ต้องนำไปปรับปรุงแก้ไขก่อนนำไปใช้เป็นรูปแบบการพัฒนา

ผลการตรวจสอบ

เมื่อพิจารณาจากการเสนอร่างรูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญทั้ง 3 ท่านได้พิจารณาว่า กิจกรรมใดเหมาะสมที่นำไปทดลองใช้ในลำดับต่อไป พบว่า รูปแบบที่ผ่านการประเมินความเห็นชอบจากผู้เชี่ยวชาญ ครอบคลุมปัจจัยทั้ง 4 ด้าน ด้านความคล่องแคล่วของ อารมณ์ ความสามารถรับรู้บทบาท ความสามารถที่จะทำงาน ความสามารถที่จะเรียนรู้ ความสามารถที่จะตัดสินใจ จึงอนุมัติให้ดำเนินการตามที่เสนอ

ในการทำงานเป็นทีม การรับรู้บทบาท และการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร กิจกรรมที่มีค่าเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 3.51-5.00 ประกอบด้วย 10 กิจกรรม และผู้เชี่ยวชาญได้ให้คำแนะนำเพิ่มเติม เพื่อนำไปใช้ในการวิจัยระยะที่ 3



มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพุทธิกรรมตามบทบาท
และหน้าที่(ด้านบริการ)**

ตารางภาคผนวกที่ 10 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายชื่อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้อง ภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานได้รับมอบหมายได้ ถูกต้องและครบถ้วนทุกครั้ง	.4163	.8156
2. บางครั้งข้าพเจ้าเตรียมตัวไม่พร้อมใน การปฏิบัติงาน	.7606	.7772
3. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้ สำเร็จทุกครั้ง	.8007	.7726
4. ข้าพเจ้าสามารถส่งต่อประชาชน (Refer) ได้อย่างถูกต้องทุกครั้ง	.6920	.7861
5. ข้าพเจ้าสามารถบริการประชาชนได้ถูกต้องและตรง ตามความต้องการของประชาชนทุกครั้ง	.2789	.8253
6. ข้าพเจ้าบันทึกรายละเอียดและข้อมูล ของประชาชนได้ครบถ้วน ถูกต้อง	.4708	.8093
7. บางครั้งข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงาน ตามแผนงานบริการประชาชนได้	.4816	.8081
8. ข้าพเจ้าสามารถให้ความรู้และคำแนะนำกับ ประชาชนที่เข้ามาใช้บริการที่รพ.สต.	.3523	.8228
9. บางครั้งข้าพเจ้าละเลยในการให้ความรู้หรือให้คำแนะนำกับ ประชาชนที่มาใช้บริการ	.5856	.7974
10. ข้าพเจ้าสามารถคุยกับผู้ร่วมงานปฏิบัติงานตาม หน้าที่ได้ถูกต้องรวดเร็ว	.2490	.8314

หมายเหตุ Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Item = 10 Alpha = .8217

สรุป เครื่องมือที่ให้มีความเชื่อมั่นเท่ากัน = .8217 ผ่านเกณฑ์

ตารางภาคผนวกที่ 11 คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพฤติกรรมตามบทบาท
และหน้าที่ (ด้านสนับสนุน)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานได้อย่างเหมาะสมตามความรู้ความสามารถ	.8336	.7652
2. ข้าพเจ้าได้ใจดูสภาพแวดล้อมในหน่วยงานเสมอ	.4988	.8052
3. ข้าพเจ้าค่อยให้คำแนะนำและช่วยเหลือผู้ร่วมงานให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	.3800	.8168
4. บางครั้งข้าพเจ้าจะเลยกิจกรรมตรวจสอบอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานสำนักงาน	.3598	.8179
5. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการจัดทำแผนปฏิบัติงานให้บริการประชาชนเสมอ	.3781	.8177
6. ข้าพเจ้าคุ้มครองผู้ร่วมงานปฏิบัติตามหน้าที่ทุกครั้ง	.3373	.8211
7. ข้าพเจ้าแบ่งงานตามภาระหน้าที่ให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติอย่างชัดเจน	.5238	.8030
8. ข้าพเจ้าค่อยตรวจตราคุณภาพอุปกรณ์เครื่องใช้สำนักงานให้พร้อมใช้เสมอ	.5509	.7995
9. เมื่อเพื่อนร่วมงานปฏิบัติงานผิดพลาดหรือติดขัด ข้าพเจ้าค่อยช่วยเหลือและให้คำแนะนำเสมอ	.3842	.8190
10. ข้าพเจ้าเห็นเพื่อน ๆ วุ่นวายกัน การปฏิบัติงาน ข้าพเจ้าจึงค่อยช่วยอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานให้เพื่อน	.8020	.7694

หมายเหตุ Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Item = 10 Alpha = .8208

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = .8208 ผ่านเกณฑ์

**คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานพฤติกรรมการเป็นสมาชิก
ที่ดีขององค์กร**

ตารางภาคผนวกที่ 12 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์แอลfa)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. เมื่อผู้ร่วมงานมีปัญหาเกี่ยวกับการทำงาน ข้าพเจ้าให้คำปรึกษาหรือให้กำลังใจ	.4633	.7852
2. เมื่อทำงานที่ได้รับมอบหมายเสร็จแล้ว ข้าพเจ้าจะเสนอตัวเข้าช่วยเหลือผู้ร่วมงานคนอื่น	.4656	.7852
3. ข้าพเจ้าให้คำแนะนำวิธีการทำงานให้กับเจ้านายที่เข้าใหม่ แม้ว่าไม่ใช่หน้าที่โดยไม่ต้องร้องขอ	.3602	.7932
4. เมื่อผู้เข้าร่วมงานทำงานไม่เสร็จ ข้าพเจ้าก็เข้าช่วยเหลือจนงานนั้นสำเร็จทันเวลา	.3825	.7914
5. เมื่อทำงานผิดพลาดข้าพเจ้าจะดำเนินการกลับคืนให้กับผู้ร่วมงานเพื่อป้องกันการดำเนินการซ้ำอีก	.3230	.7959
6. ข้าพเจ้าให้ความสำคัญกับผู้มารับบริการอย่างเท่าเทียมกัน	.3685	.7923
7. ข้าพเจ้าใช้คำพูดที่เหมาะสมในเวลาทำงาน	.3657	.7925
8. ข้าพเจ้ามักจะแก้ไขข้อขัดแย้งในการทำงานด้วยความนุ่มนวล	.2872	.7982
9. ข้าพเจ้าแต่งกายเหมาะสมและสะอาดก่อนการทำงาน	.2647	.8022
10. ข้าพเจ้าชี้แจงการทำงานก่อนเวลาทำการเพื่อเตรียมความพร้อมในการปฏิบัติงาน	.3393	.7944

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
11. ข้าพเจ้ามักจะเลี่ยงในการมีส่วนร่วมทำกิจกรรมของหน่วยงาน	.2649	.8004
12. เมื่อมีปัญหาการทำงานเกิดขึ้นในหน่วยงาน หรือระหว่างหน่วยงาน ข้าพเจ้ามักจะเข้าไปไกล่เกลี่ยทุกครั้ง	.3697	.7924
13. เมื่อมีโอกาสข้าพเจ้าจะชักชวนให้บุคคลอื่นมาใช้บริการที่รพ.สต.ของข้าพเจ้า	.6469	.7704
14. ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่สร้างสรรค์เกี่ยวกับวิธีการปรับปรุงประสิทธิภาพ การทำงาน	.6986	.7654
15. ในการประชุม ข้าพเจ้ามักเป็นผู้ฟังมากกว่าจะเป็นผู้แสดงความคิดเห็น	.5617	.7771

หมายเหตุ Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Item = 15 Alpha = .8007

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = .8007 ผ่านเกณฑ์

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานบรรยายกาศของหน่วยงาน

ตารางภาคผนวกที่ 13 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. หน่วยงานชี้แจงนโยบายของหน่วยงาน ให้เจ้าหน้าที่รับทราบอย่างชัดเจน	.5198	.7908
2. หน่วยงานชี้แจงลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่ง ไว้อย่างชัดเจน	.5266	.7906
3. หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจน และเข้าใจง่าย	.3761	.8017
4. มีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ได้อย่างครอบคลุมในหน่วยงาน	.3762	.8013
5. ใน การปฏิบัติงานบางครั้ง ข้าพเจ้าไม่แน่ใจว่า การเป็นหัวหน้า	.3159	.8060
6. ในหน่วยงานมีการระดมสมอง เพื่อช่วยให้สามารถร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	.3245	.8047
7. หน่วยงานมีคิโยการให้สามารถทุกคน มีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจ ในการทำกิจกรรมด้านต่าง ๆ	.5406	.7886
8. เจ้าหน้าที่รู้สึกว่าตนเองเป็นส่วนหนึ่ง ของหน่วยงาน	.4324	.7975
9. เจ้าหน้าที่ได้รู้ทิศทางในการทำงาน เพื่อหน่วยงาน	.4570	.7959
10. หน่วยงานจัดทำคู่มือมาตรฐาน การปฏิบัติงาน เพื่อให้เจ้าหน้าที่ ใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงาน	.3326	.8041

ข้อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
11. หน่วยงานได้นำผลการประเมิน มาใช้เป็นข้อมูลการพัฒนาการปฏิบัติงาน ในหน่วยงานน้อยมาก	.2519	.8099
12. สามารถคาดความภูมิใจในผลงานของตนเอง	.4828	.7942
13. ภูมิปัญญาที่หน่วยงานกำหนด ยกต่อการปฏิบัติ	.5149	.7911
14. หน่วยงานขาดความยึดหยุ่น ในการลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ละเมิดกฎระเบียบ	.6318	.7815
15. หัวหน้าหน่วยงานไม่รับฟังเหตุผล ในการลงโทษเจ้าหน้าที่ที่ละเมิดกฎระเบียบ	.2103	.8129

หมายเหตุ Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Item = 15

Alpha = .8092

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = .8092 ผ่านเกณฑ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการทำงานเป็นทีม

ตารางภาคผนวกที่ 14 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์แอลfa)

ข้อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ข้าพเจ้าเชื่อว่าการร่วมมือกับปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่จะส่งผลดีต่อการให้บริการประชาชน	.2858	.8613
2. แม้ว่าข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานกับคนที่ข้าพเจ้าไม่ชอบ แต่ก็สามารถปฏิบัติงานได้	.6976	.8396
3. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นโดยใช้หลักการและเหตุผลเสมอ	.5892	.8485
4. ข้าพเจ้าเป็นกำลังใจให้กับเพื่อนร่วมงานเมื่อมีปัญหาเสมอ	.6611	.8423
5. ข้าพเจ้าติดตามคุณเลได้ในการปฏิบัติงานเป็นไปตามขั้นตอนและแผนงานเพื่อให้การทำงา้มีประสิทธิภาพ	.6029	.8442
6. 在การปฏิบัติงานบางสถานการณ์ ข้าพเจ้าสามารถทำงานเป็นหัวหน้าทีมที่ดีได้	.3237	.8577
7. 在การปฏิบัติงานร่วมกัน ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้นำทีมที่ดี	.2354	.8625
8. เมื่อเกิดความขัดแย้งในกลุ่มเจ้าหน้าที่ ข้าพเจ้าสามารถเป็นผู้ประสานความเข้าใจได้	.6797	.8413
9. ข้าพเจ้าเชื่อว่าทีมงานที่ดี สามารถทำงานได้ร่วมกัน ความสามารถที่แตกต่างกัน	.4130	.8545
10. ข้าพเจ้าศึกษาวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน	.3680	.8522

ข้อคําถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
11. ข้าพเจ้าใช้ในบทบาทนี้ที่และ ความรับผิดชอบในพื้นงานอย่างชัดเจน	.4561	.8522
12. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายอย่าง ครบถ้วน	.7040	.8381
13. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานตามแผน ของพื้นงานที่วางไว้	.2029	.8710
14. บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่สามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จได้ ตามเป้าหมายในระยะเวลาที่กำหนด	.7600	.8363
15. ข้าพเจ้ารับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงาน เมื่อจะไม่ ตรงกับความคิดเห็นของข้าพเจ้า	.6822	.8391

หมายเหตุ Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Item = 15

Alpha = .8587

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นแท้กับ = .8587 ผ่านเกณฑ์

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานความคิดเห็นต่อตนเองและ
ผู้อื่น (ความฉลาดทางอารมณ์)

ตารางภาคผนวกที่ 15 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายข้อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์แอลfa)

ชื่อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ข้าพเจ้ารู้ว่าเมื่อไรจะพูดปัญหาล้วนตัวกับผู้อื่นได้	.4022	.8213
2. ข้าพเจ้าตระหนักรู้ได้โดยง่ายว่าตนเองกำลังมีอารมณ์อย่างไร	.7517	.7954
3. ข้าพเจ้ารู้ว่าเหตุใดอารมณ์ของข้าพเจ้าจะเปลี่ยนไป	.2695	.8281
4. ข้าพเจ้ารู้ว่ากำลังสื่อสารกับผู้อื่นด้วยภาษาท่าทางอย่างไร	.3250	.8249
5. ข้าพเจ้าเข้าใจภาษาท่าทางผู้อื่นที่ลื้อให้ข้าพเจ้า	.3665	.8246
6. ข้าพเจ้าสามารถบอกรถว่างานผู้อื่นได้ด้วยน้ำเสียงของเขา	.2381	.8305
7. ข้าพเจ้าแสดงหากิจกรรมที่ทำให้ข้าพเจ้ามีความสุข	.4767	.8175
8. ข้าพเจ้าสามารถจัดแสงสีและการจัดที่ทำให้ผู้อื่นมีความสุข	.5541	.8109
9. ข้าพเจ้าช่วยผู้อื่นเมื่อเขาทำได้ดี	.4148	.8192
10. เมื่อผู้อื่นท้อใจ ข้าพเจ้าสามารถช่วยให้เขารู้สึกดีขึ้น	.3509	.8235
11. ผู้อื่นมักให้ความไว้วางใจในตัวข้าพเจ้า	.4160	.8193

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
12. เหตุการณ์สำคัญบางอย่างในชีวิต ทำให้ข้าพเจ้าทนทวนร่วสิ่งใดที่สำคัญ และไม่สำคัญ	.6097	.8072
13. อารมณ์เป็นสิ่งหนึ่งที่ทำให้การดำเนินชีวิตของ ข้าพเจ้ามีคุณค่า	.3418	.8236
14. ข้าพเจ้าคิดว่าตนเองสามารถทำได้ดี ในเกือบทุกเรื่องที่ข้าพเจ้าพยายามจะทำ	.5600	.8098
15. ข้าพเจ้ารู้ว่าสิ่งดี ๆ กำลังจะเกิดขึ้นกับ ตัวข้าพเจ้า	.7219	.7978

หมายเหตุ Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Item = 15

Alpha = .8274

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = .8274 ผ่านเกณฑ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม

RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

คุณภาพเครื่องมือวัดประสิทธิภาพการปฏิบัติงานการรับรู้บทบาท

ตารางภาคผนวกที่ 16 ค่าอำนาจจำแนก (ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์รายชื่อกับคะแนนรวม)
ค่าความสอดคล้องภายใน (ค่าสัมประสิทธิ์แอลฟ่า)

ข้อคำถาม	Corrected Item-Total Correlation	Alpha if Item Deleted
1. ข้าพเจ้าปฏิบัติงานภายใน อย่าง และแนวทาง ปฏิบัติที่ไม่สอดคล้องกัน	.3722	.8020
2. ข้าพเจ้าต้องเลี่ยงกฎหมายที่บางอย่าง เพื่อให้ได้งานตามที่ได้รับมอบหมายมา	.5375	.7898
3. ข้าพเจ้าได้รับข้อเรียกร้องที่ไม่สอดคล้องกัน จาก บุคคล 2 คนหรือมากกว่านั้น	.2392	.8117
4. ข้าพเจ้าต้องทำงานที่ได้รับการยอมรับ จากบุคคลหนึ่งและไม่ได้รับการยอมรับ จากบุคคลอื่นๆ	.4549	.7962
5. ข้าพเจ้าต้องปฏิบัติงานตามหน้าที่ในกิจกรรม บางอย่างที่ไม่จำเป็นและน่าเบื่อหน่าย	.4380	.7972
6. บางครั้งข้าพเจ้าจำเป็นต้องทำงานที่ขัดแย้งกับ นโยบายและกฎระเบียบของหน่วยงานเพื่อให้งาน ประสบผลสำเร็จ	.4408	.7975
7. ข้าพเจ้าถูกอิดออดที่ไม่สามารถทำงาน เพื่อสนับสนุนความต้องการของคนหลายคน ในเวลาเดียวกัน	.5333	.7908
8. ข้าพเจ้าแน่ใจว่า ข้าพเจ้ามีอำนาจหน้าที่เพียงใด	.3812	.8014
9. ข้าพเจ้าไม่เป้าหมายชัดเจนในการปฏิบัติงาน	.4142	.7992
10. ข้าพเจ้าวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า	.3648	.8026
11. ข้าพเจ้าขาดแนวทางในการปฏิบัติงาน	.2893	.8078

ข้อคำถาม	Corrected Item- Total Correlation	Alpha If Item Deleted
12. ข้าพเจ้าไม่มีแผนงานในการปฏิบัติงาน แต่ละครั้ง	.3528	.8031
13. ข้าพเจ้ารู้ว่าอะไรคือความรับผิดชอบของข้าพเจ้า	.6086	.7837
14. ข้าพเจ้ารู้ว่าตัวข้าพเจ้าถูกคาดหมายให้ทำอะไร	.6610	.7789
15. ข้าพเจ้าได้คำนอกเล่าว่าข้าพเจ้าทำงานได้ดีเพียงใด	.2366	.8117

หมายเหตุ Reliability Coefficients

N of Cases = 40.0 N of Item = 15

Alpha = .8094

สรุป เครื่องมือที่ใช้มีความเชื่อมั่นเท่ากับ = .8094 ผ่านเกณฑ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
 RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY



ภาคนวก ๙

รูปภาพกิจกรรม

มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม
RAJABHAT MAHASARAKHAM UNIVERSITY

**การวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล**

วันเสาร์ ที่ 5 มกราคม 2556 ณ ห้องประชุมสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากคาด



ประธานในที่ประชุม นายแพทย์จรุญ สุรักษา นายแพทย์ชำนาญการพิเศษ โรงพยาบาลปากคาด

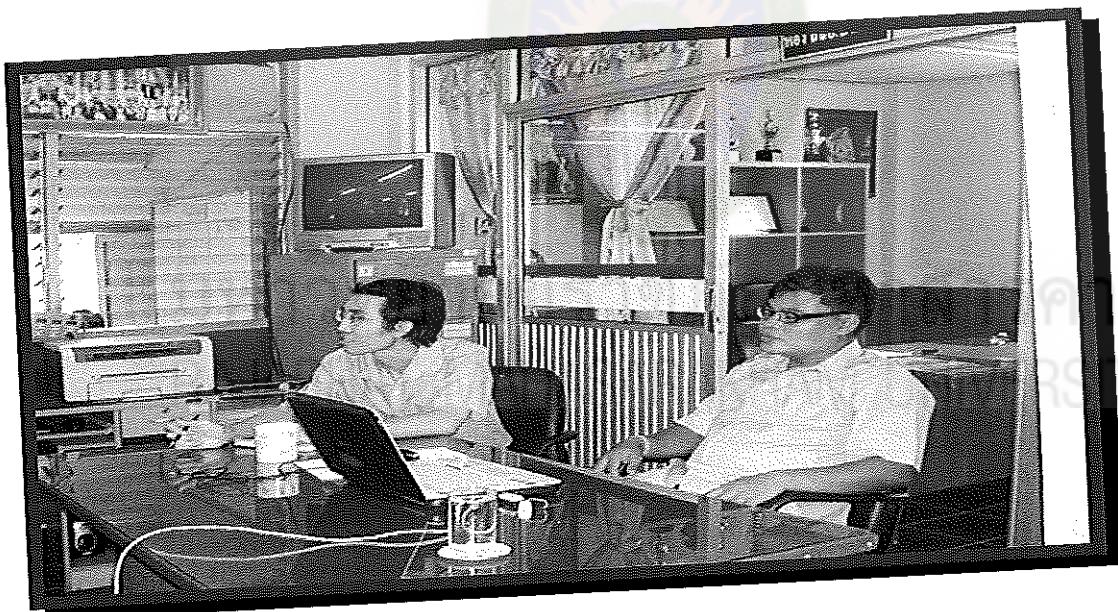


ตัวแทนประชาชนที่มารับบริการ นักวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ สาธารณสุขอำเภอ พอ.รพ.สต.
ร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ภาคผนวกที่ 1 การวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



ตัวแทนประชาชนที่มารับบริการ นักวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ สาธารณสุขอำเภอ พอ.รพ.สต.
ร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



ตัวแทนประชาชนที่มารับบริการ นักวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ สาธารณสุขอำเภอ พอ.รพ.สต.
ร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ภาพภาคผนวกที่ 2 ผู้เกี่ยวข้องคุยกันและนักวิชาการร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนา
ประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริม
สุขภาพตำบล

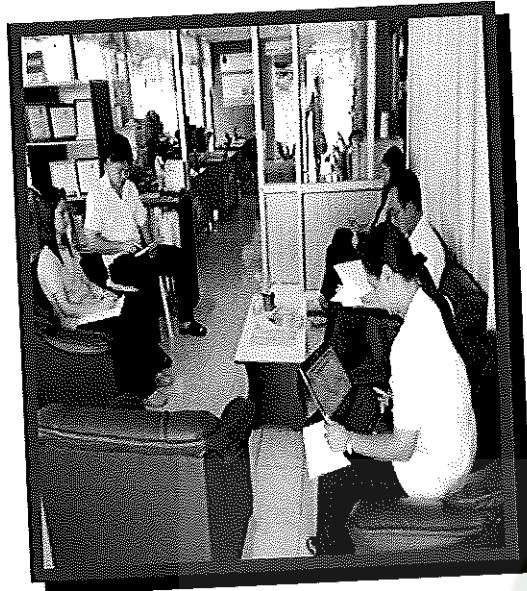


ตัวแทนประชาชนที่มารับบริการ นักวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ สาธารณสุขอำเภอ พอ.รพ.สต.
ร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

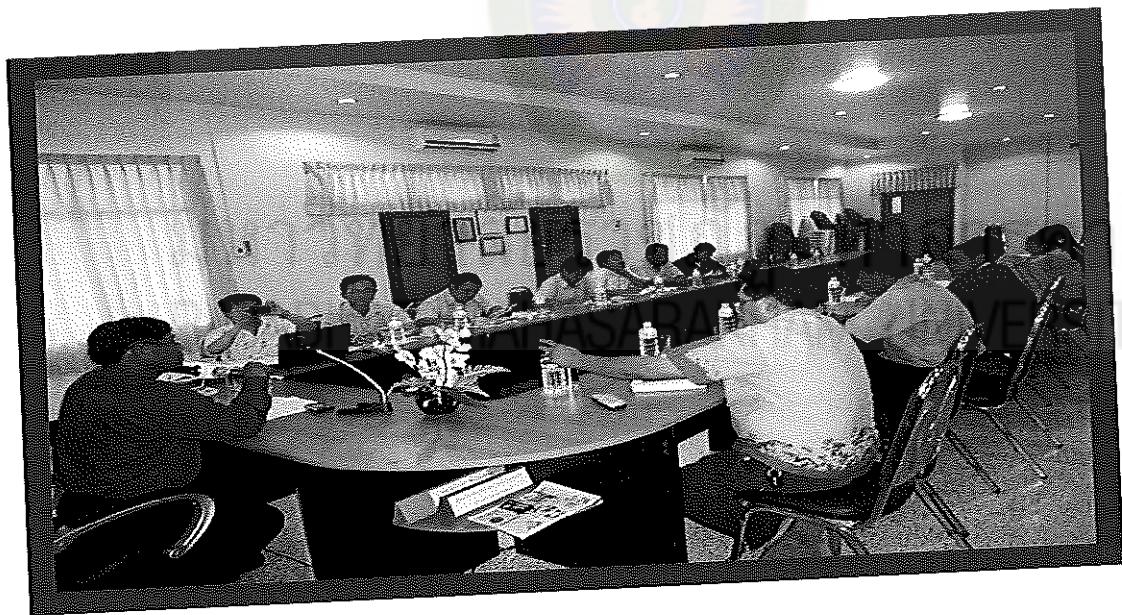


ตัวแทนประชาชนที่มารับบริการ นักวิชาการ พยาบาลวิชาชีพ สาธารณสุขอำเภอ พอ.รพ.สต.
ร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน
ของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล

ภาพภาคผนวกที่ 3 ผู้เกี่ยวข้องที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างร่วมวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพ
การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



การประชุมกลุ่มย่อย

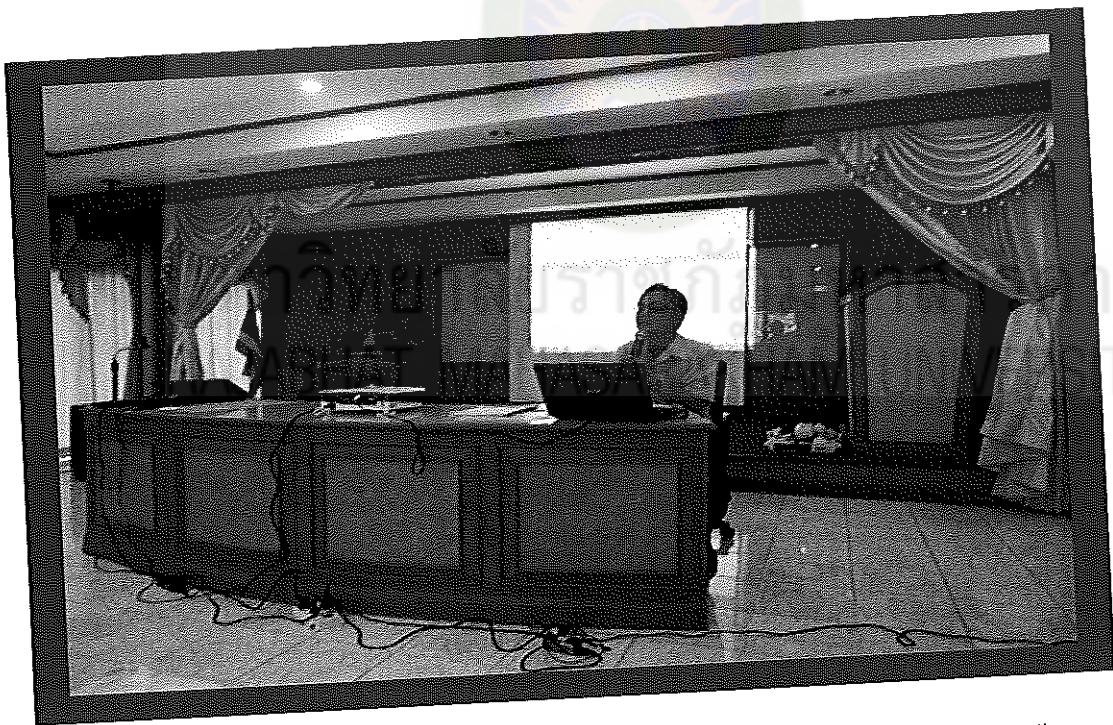


การระดมสมอง

ภาพภาคผนวกที่ 4 การวิพากษ์รูปแบบการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่
โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล



การบรรยายโดย นายแพทย์ไฟโรมน์ รัตนะเจริญธรรม นายแพทย์เชี่ยวชาญ โรงพยาบาลปากคลอง



การบรรยายโดย คุณฉลอง นาคเสน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลนากัง

ภาพภาคผนวกที่ 5 การอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความคลาด
ทางอารมณ์ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท

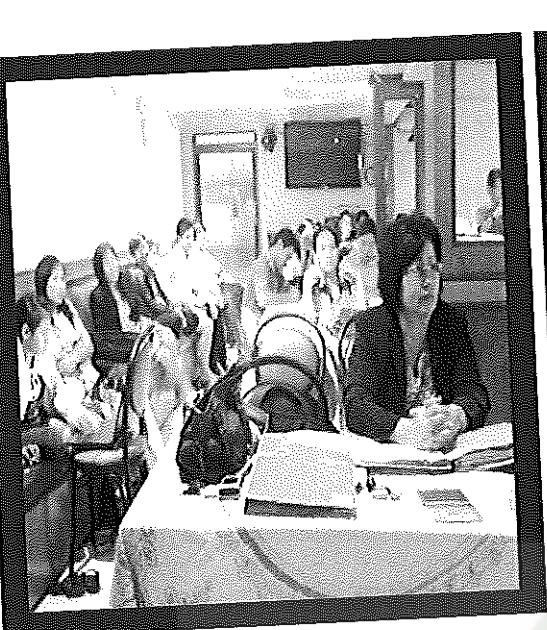


บรรยายการอบรมการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน



บรรยายการอบรมการพัฒนาประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน

ภาคผนวกที่ 6 การอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความคล่องแคล่ว¹
ทางอารมณ์การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท



การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

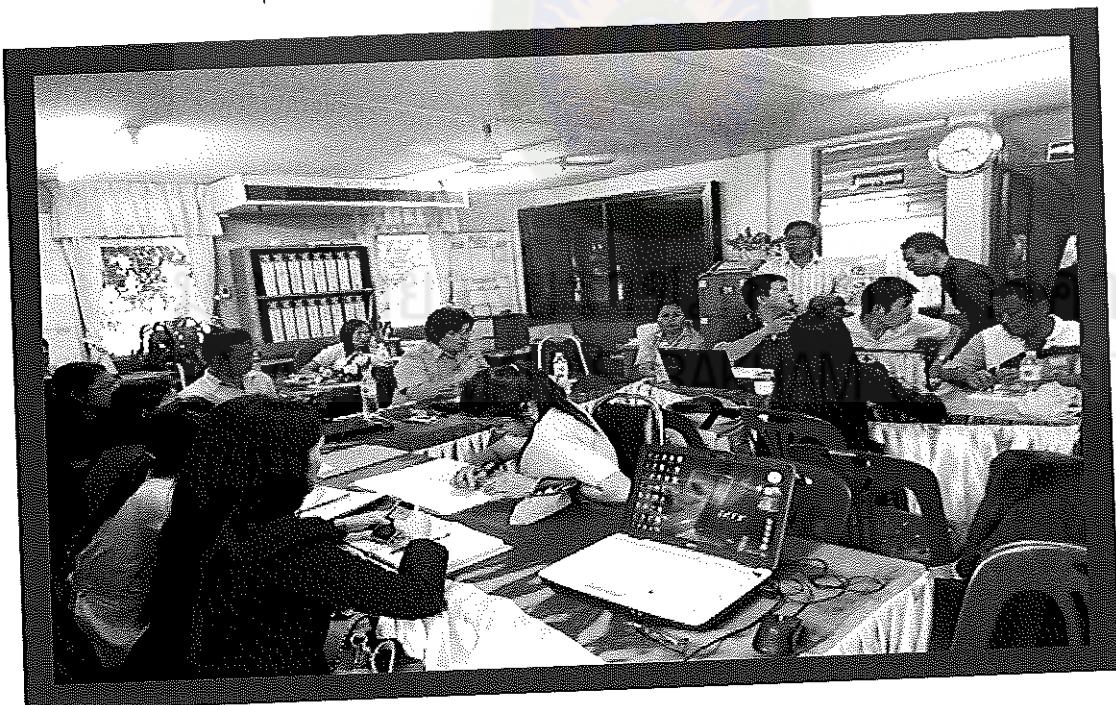


การพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม

ภาพภาคผนวกที่ 7 การอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท

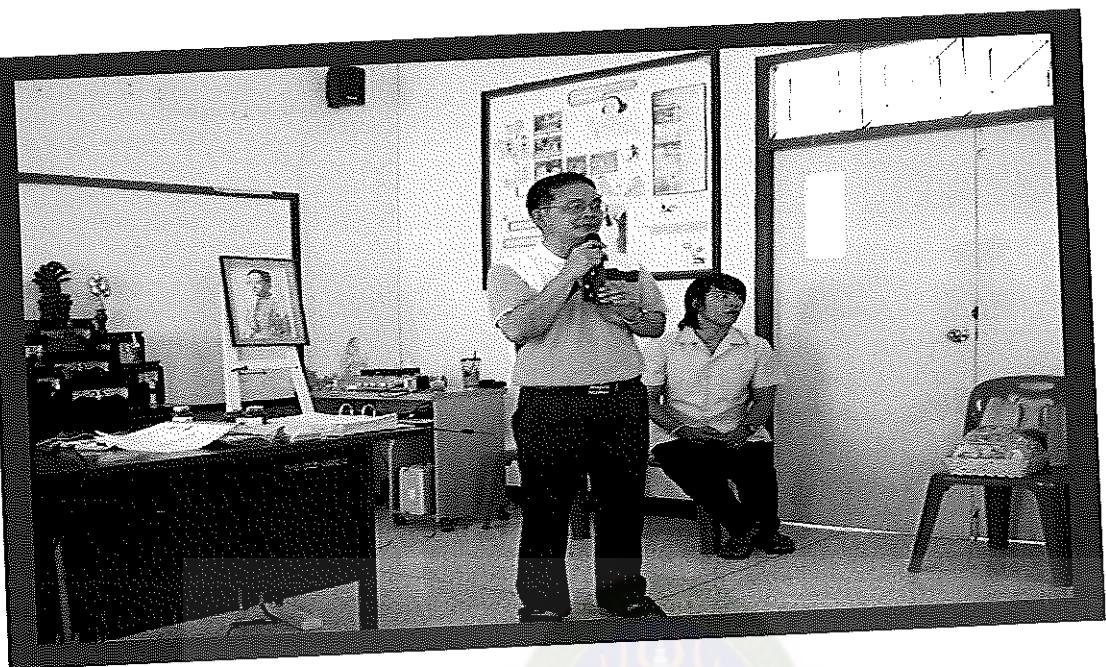


การพัฒนาระบบทราบที่ดี



การพัฒนาระบบทราบที่ดี

ภาพภาคผนวกที่ 8 การอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความคล่องตัว¹ ทางอารมณ์ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท



ภาพกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ



ภาพกิจกรรมการแสดงบทบาทสมมติ

ภาพภาคผนวกที่ 9 การอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท

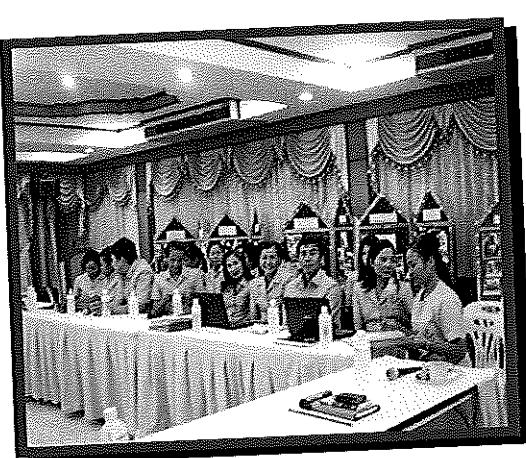


กิจกรรมพี่เลี้ยง



กิจกรรมพี่เลี้ยง

ภาพภาคผนวกที่ 10 การอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาดทางอารมณ์ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท



ภาพกลุ่มทดลองเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ



ภาพกลุ่มทดลองเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล
สังกัดสำนักงานสาธารณสุขอำเภอปากคาด จังหวัดบึงกาฬ

ภาพภาคผนวกที่ 11 การอบรมพัฒนาความสามารถในการทำงานเป็นทีม ความฉลาด
ทางอารมณ์ การเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร การรับรู้บทบาท