

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ

นายแพทย์ขวัญชัย วิศิษฐานนท์	นายแพทย์ 8 ด้านเวชกรรมป้องกัน สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดชลบุรี
ศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร
ดร. อุษณีย์ เทพวรชัย	ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี ชลบุรี
คุณธชชล สิ้นธุวรการ	หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลสตึก หีบ กม.10 จังหวัดชลบุรี
คุณสุพรรณิ วิชกุล	พยาบาลวิชาชีพ 7 ประจำศูนย์สุขภาพชุมชน โรงพยาบาลชลบุรี

ภาคผนวก ข
หนังสือขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0528.03/๐435

97

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

10 กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน ศาสตราจารย์ ดร.ประนอม โอทกานนท์
สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอขอยืมวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางผ่องใส เจนศุภการ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคลุมเครือในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 3 ในความควบคุมดูแลของ ผศ.ดร.อารีรัตน์ จำอยู่ ประธานกรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัยได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้ (ติดต่อผู้วิจัย โทร. 0-1174-6905)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประนอม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

นางผ่องใส เจนศุภการ
15 กุมภาพันธ์ 2547
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
2547



ที่ ศธ 0528.03/0462

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

// กุมภาพันธ์ 2547

เรื่อง ขอกความอนุเคราะห์ขอใช้เครื่องมือในการทำวิทยานิพนธ์
เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ด้วยนางผ่องใส เจนสุกการ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคลุมเครือ ในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากร ในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 3 ในความควบคุมดูแลของ ผศ.ดร.อารีรัตน์ ขำอยู่ ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอกความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่อขอใช้เครื่องมือแบบสอบถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การ ของ ละเอียด นาดวงษ์ (2544) เพื่อมาใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)
คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466



วันที่ 10 ส.ค. 2547

บันทึกข้อความ

99

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยบูรพา คณะพยาบาลศาสตร์ โทร. 038-745900 ต่อ 3619

ที่ ศร 0528.04/๒๐๒

วันที่ 1๐ มีนาคม 2547

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือในการทำวิจัย

เรียน คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ตามหนังสือที่ ศร 0528.03/0452 ลงวันที่ 11 กุมภาพันธ์ 2547 มีความประสงค์ขออนุญาต
ให้นางผ่องใส เชนสุกการ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
การบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา นำเครื่องมือแบบสอบถามเพื่อวัดความผูกพันต่อองค์การ
ของ ละเอียด นาดวงษ์ (2544) ไปใช้ในการเก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์ นั้น

คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาแล้วไม่ขัดข้อง และยินยอมอนุญาตให้นำ
เครื่องมือดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยได้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

นางสาววิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล

(นางสาววิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล)
ประธานกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ในนาม คณะบดี
1. เกียรติ ไรศรีทอง
2. พันธุ์ธรรมาภรณ์

1๐๘๙๐๘๐๘๐๘

๒๕

10 ส.ค. ๔7

ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทราวดี เรือรบพิเชฐ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุนทราวดี เรือรบพิเชฐ)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

11 ส.ค. 2547



ที่ ศธ 0528.03/1517

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

๒1 พฤษภาคม 2547

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบางละมุง
สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางผ่องใส เจนสุกการ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความคลุมเครือในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความผูกพัน
ต่อการบริการของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน เขต 9 ในความควบคุมดูแลของ ผศ.ดร.อารีรัตน์ จำอยู่
ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรที่
ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ไม่ใช่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนและแพทย์ และปฏิบัติงานเต็มเวลา
ติดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 เดือน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่
24 พฤษภาคม 2547 ถึงวันที่ 7 มิถุนายน 2547 (ติดต่อผู้วิจัยโทร. 0-1174-6905)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สมถวิล จริตควร)

รองคณบดีฝ่ายวิจัยและประกันคุณภาพ

รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466



ที่ ศธ ๐๕๒๘.๐๓/๑๙๖๑

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ๒๐๑๓๑

๗ กรกฎาคม ๒๕๔๗

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลสตึก ก.ม. ๑๐

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน ๑ ชุด

ด้วยนางผ่องใส เงินสุกการ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ความคลุมเครือในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความผูกพัน
ต่อการบริการของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน เขต ๕ ในความควบคุมดูแลของ ผศ.ดร.อารีรัตน์ จำอยู่
ประธานกรรมการ มีความประสงค์จะขอความอนุเคราะห์จากท่าน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บ
รวบรวมข้อมูลจาก บุคลากรที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชนที่ไม่ใช่หัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนและ
แพทย์ โดยปฏิบัติงานเต็มเวลาดต่อกันมาแล้วไม่น้อยกว่า ๖ เดือน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวม
ข้อมูลทางไปรษณีย์ ระหว่างวันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๔๗ ถึงวันที่ ๒๐ สิงหาคม ๒๕๔๗ (ติดต่อ
ผู้วิจัย โทร. ๐-๑๑๗๔-๖๕๐๕)

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า
คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

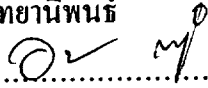
สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ ๐-๓๘๗๔-๕๕๕๕

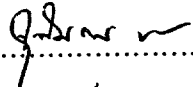
โทรสาร ๐-๓๘๓๕-๓๔๖๖

อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์และคณะกรรมการสอบปากเปล่าวิทยานิพนธ์ ได้พิจารณา
วิทยานิพนธ์ของ ผ่องใส เงินสุกการ ฉบับนี้แล้ว เห็นสมควรรับเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตาม
หลักสูตรปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา
ได้

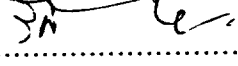
อาจารย์ผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์

.....ประธาน

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ชำอยู่)

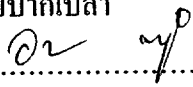
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลลักษณ์ บารมี)

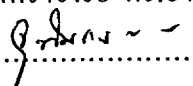
.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชณี สรรเสริญ)

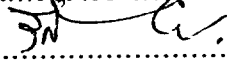
คณะกรรมการสอบปากเปล่า

.....ประธาน

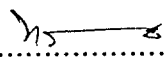
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อารีรัตน์ ชำอยู่)

.....กรรมการ

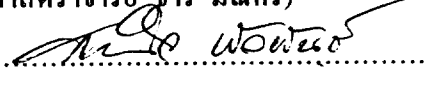
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นวลลักษณ์ บารมี)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รัชณี สรรเสริญ)

.....กรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ชารี มณีศรี)

.....กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สายใจ พัวพันธ์)

บัณฑิตวิทยาลัยอนุมัติให้รับวิทยานิพนธ์ฉบับนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตร
ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ของมหาวิทยาลัยบูรพา

.....คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

วันที่.....เดือน.....พ.ศ. 2548

ภาคผนวก ก
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ข้อมูลสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

หัวข้อวิทยานิพนธ์: ความคลุมเครือในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 9

เรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทุกท่าน

ท่านเป็นผู้ที่ได้รับเชิญจากผู้วิจัยให้เข้าร่วมการศึกษา เพื่อหาความสัมพันธ์ระหว่างความคลุมเครือในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 9 ก่อนที่ท่านจะตกลงเข้าร่วมการศึกษาดังกล่าว ผู้วิจัยขอเรียนให้ท่านทราบถึงเหตุผลและรายละเอียดของการศึกษาวิจัยในครั้งนี้ ดังนี้

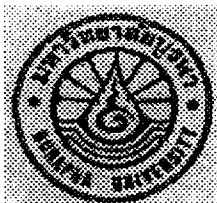
ความคลุมเครือในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม และสัมพันธภาพระหว่างบุคคล เป็นปัจจัยที่มีผลการศึกษาในองค์การต่าง ๆ แล้วพบว่า มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในองค์การนั้น ๆ ซึ่งความผูกพันต่อองค์การนี้มีความสำคัญต่อความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การมาก ดังนั้นผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชน ซึ่งเป็นองค์การที่ได้รับการจัดตั้งขึ้นใหม่ภายใต้นโยบายการสร้างหลักประกันสุขภาพถ้วนหน้า ผลการวิจัยในภาพรวมจะเป็นข้อมูลในการเสริมสร้างความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนให้แก่ผู้บริหารต่อไป

หากท่านตกลงที่จะเข้าร่วมการศึกษากครั้งนี้ ขอให้ท่านลงนามในใบยินยอมให้ทำการวิจัย และตอบแบบสอบถามในทุกส่วนและทุกข้อตามความคิดเห็น หรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน ผลของการศึกษานี้จะใช้สำหรับวัตถุประสงค์ทางวิชาการเท่านั้น โดยข้อมูลต่างๆ จะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และนำเสนอเฉพาะผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น จึงขอรับรองว่าจะไม่มีการเปิดเผยชื่อของท่านตามกฎหมาย

หากมีปัญหา หรือข้อสงสัยประการใด กรุณาติดต่อผู้วิจัยคือ นางผ่องใส เชนสุกการ โทรศัพท์ 0-1174-6905 หรือ 0-3824-5107 ต่อ 109 ซึ่งยินดีให้คำตอบแก่ท่านทุกเมื่อ

ขอขอบพระคุณในความร่วมมือของท่านมา ณ ที่นี้

.....



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

.....

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง ความคลุมเครือในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพ
ระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 9

วันให้คำยินยอม วันที่.....เดือน.....พ.ศ.

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าได้รับคำอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของ
การวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายิน
ดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะบอกเลิกการเข้าร่วมในโครงการวิจัย
นี้เมื่อใดก็ได้ และการบอกเลิกการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบปัญหาต่างๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้น จน
ข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่เป็น
การสรุปผลการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบ
ยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(.....)

แบบสอบถาม

เรื่อง.....ความคลุมเครือในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล และความผูกพันต่อองค์การของบุคลากรในศูนย์สุขภาพชุมชนเขต 9

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามนี้มี 5 ส่วนประกอบด้วย

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์การ

2. กรุณาอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละส่วน

3. กรุณาตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อ ตามความคิดเห็นหรือความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน โดยแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อ ไม่มีคำตอบที่ถูกหรือผิด และคำตอบของท่านไม่มีผลต่อการปฏิบัติงานของท่านแต่อย่างใด ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านจะประเมินข้อความทุกข้อตามความเป็นจริง เพื่อให้ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในการวิจัยครั้งนี้ถูกต้องสมบูรณ์และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารงานในศูนย์สุขภาพชุมชนต่อไป

4. ผู้วิจัยจะเก็บข้อมูลที่ได้รับไว้เป็นความลับ โดยจะวิเคราะห์และนำเสนอผลการวิเคราะห์ในภาพรวมเท่านั้น

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงสำหรับความร่วมมือของท่าน

นางผ่องใส เจนสุกการ

เลขที่แบบสอบถาม

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () และเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริงของท่าน

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

1 ☐

2. สถานที่ปฏิบัติงาน

2 ☐

() 1. ศูนย์สุขภาพชุมชนในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

() 2. ศูนย์สุขภาพชุมชนสังกัดกระทรวง / หน่วยงานอื่นๆ

3 ☐

3. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในศูนย์สุขภาพชุมชน.....ปี

4. ท่านทำหน้าที่เป็นหัวหน้าศูนย์สุขภาพชุมชนด้วยหรือไม่

4 ☐

() 1. ใช่

() 2. ไม่ใช่

5. ตำแหน่งในปัจจุบัน

5 ☐

() 1. พยาบาลวิชาชีพ

() 2. พยาบาลเทคนิค

() 3. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุขชุมชน

() 4. นักวิชาการสาธารณสุข

() 5. ทันตภิบาล

() 6. เจ้าหน้าที่บริหารสาธารณสุข

() 7. อื่นๆ (ระบุ).....

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคลุมเครือในบทบาท

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็น ซึ่งตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	
	<u>ความคลุมเครือในบทบาทที่คาดหวัง</u>						
1.	ท่านทราบลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ						
2.	ท่านสามารถแยกบทบาทของตนเองกับ บทบาทของผู้ร่วมงานได้						
*							
	<u>ความคลุมเครือในกระบวนการทำงาน</u>						
6.	ท่านไม่ทราบนโยบายและไม่มีแนวทาง ช่วยตัดสินใจ						
*							
	<u>ความคลุมเครือในการจัดลำดับความสำคัญ ของงาน</u>						
10.	ท่านจัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม						
*							
	<u>ความคลุมเครือในการแสดงพฤติกรรม ตามบทบาท</u>						
*							
18.	ท่านสามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน / หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้						
19.	ท่านมั่นใจว่า สามารถแสดงบทบาทตาม หน้าที่ได้เหมาะสมกับสถานการณ์						

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นซึ่งตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	
	<u>การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและ เสนอแนะ</u>						
1.	หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสท่านชี้แจง เมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน						
2.	หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคน เข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก						
*							
	<u>การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ</u>						
6.	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน						
7.	ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไข ปัญหาของหน่วยงาน						
*							
	<u>การให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ</u>						
10.	ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ ความสามารถและ/หรือตามความสนใจ						
*							

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	
	<u>การให้มีอิสระในการปฏิบัติงาน</u>						
15.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขต ความรับผิดชอบ						
16.	ท่านสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของ ตัวเองได้						
*							

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามสัมพันธภาพระหว่างบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นซึ่งตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	
	<u>การแสดงความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน</u>						
*							
4.	ในหน่วยงานของท่านทุกคนให้เกียรติ นับถือกัน อย่างจริงใจ						
5.	ท่านและผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันทำงานอย่างมี ความสุข						
	<u>การให้ความช่วยเหลือกับผู้อื่นซึ่งกันและกัน</u>						
6.	ท่านให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ขาด ความรู้และประสบการณ์ด้วยความเต็มใจ						
7.	ท่านเต็มใจทำงานแทนผู้ร่วมงาน เมื่อเห็นว่าเขามีภารกิจที่สำคัญ						
*							
	<u>การแสดงความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตาม เป้าหมายร่วมกัน</u>						
12.	ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกันทำงาน ความอย่างเต็มสามารถ						
13.	ท่านและผู้ร่วมงานมีเป้าหมายในการทำงาน ร่วมกัน						
*							

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	
	<u>การแสดงความเป็นมิตรและความรื่นรมย์</u>						
* 19.	ท่านเข้าใจความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัว						
20.	ท่านให้ความรัก ความเห็นใจและยินดีรับฟัง ผู้ร่วมงานระบายความรู้สึก						
	<u>การติดต่อสื่อสารระบบเปิด</u>						
21.	ท่านและผู้ร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยน ข้อมูลเรื่องการทำงานได้อย่างเปิดเผย ตรงไปตรงมา						
* 25.	เมื่อเกิดความขัดแย้ง ท่านและผู้ร่วมงาน ช่วยกันหาแนวทางแก้ไขอย่างเหมาะสม						
26.	ท่านได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการทำงาน จากผู้ร่วมงาน						

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามความผูกพันต่อองค์กร

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องความคิดเห็นซึ่งตรงกับความรู้สึกที่แท้จริงของท่าน

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	
	<u>การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์กร</u>						
*							
2.	เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ ท่านเชื่อถือ และปฏิบัติตามอย่างเคร่งครัด						
3.	เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้อง กับเป้าหมายของหน่วยงาน						
4.	ท่านเห็นด้วย และยินดีปฏิบัติตามนโยบาย ของหน่วยงาน						
*							
10.	<u>ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้</u>						
	<u>การทำประโยชน์ให้องค์กร</u>						
*							
12.	ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย						
13.	ท่านยอมเหน็ดเหนื่อยทำงานเพื่อช่วยพัฒนา หน่วยงาน แม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลา						
14.	นอกเหนือจากงานในหน้าที่แล้ว ท่านจะไม่ ยุ่งเกี่ยวกับงานอื่นๆ ของหน่วยงาน						
*							

ข้อ ที่	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		เห็นด้วย มากที่สุด	เห็นด้วย มาก	เห็นด้วย ปานกลาง	เห็นด้วย น้อย	ไม่เห็น ด้วย	
* 19.	<u>การธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร</u>						
	ท่านตั้งใจทำงานที่หน่วยงานนี้จนเกษียณ อายุงาน						
	20. ท่านคิดว่าหน่วยงานนี้เป็นสถานที่ทำงาน ที่ดีที่สุดสำหรับท่าน						
	21. ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากใน หน่วยงานท่านก็จะทำงานในหน่วยงานนี้ ต่อไป						
*							

ภาคผนวก ง

ผลการวิเคราะห์ความคลุมเครือในบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วม สัมพันธภาพระหว่างบุคคล
และความผูกพันต่อองค์กร (วิเคราะห์เพิ่มเติม)

ตารางที่ 9 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคลุมเครือในบทบาทจำแนกตามรายชื่อ
($n = 248$)

ความคลุมเครือในบทบาท	$\bar{X}$	SD
ความคลุมเครือในบทบาทที่คาดหวัง		
1. ท่านทราบลักษณะงานในหน้าที่ที่รับผิดชอบ	2.31	0.67
2. ท่านสามารถแยกบทบาทของตนเองกับบทบาทของผู้ร่วมงานได้	2.33	0.64
3. ท่านไม่แน่ใจในบทบาทและหน้าที่ของตัวเอง	2.24	0.81
4. ท่านทราบความคาดหวังของหัวหน้าหน่วยงานที่มีต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.46	0.62
5. ท่านทราบความคาดหวังของผู้รับบริการที่มีต่อการปฏิบัติงานของท่าน	2.15	0.58
ความคลุมเครือในกระบวนการทำงาน		
6. ท่านไม่ทราบนโยบายและไม่มีแนวทางช่วยตัดสินใจ	2.37	0.81
7. ท่านเข้าใจเรื่องการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของงานอย่างถ่องแท้	2.66	0.6
8. ท่านมั่นใจในระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของท่าน	3.01	0.73
9. ท่านเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่าน	2.45	0.63
ความคลุมเครือในการจัดลำดับความสำคัญของงาน		
10. ท่านจัดการเวลาการทำงานได้อย่างเหมาะสม	2.56	0.61
11. ท่านปฏิบัติงานภายใต้คำสั่งของหัวหน้าหน่วยงานตลอดเวลา	2.73	0.66
12. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของงานในหน้าที่ได้	2.32	0.6
ความคลุมเครือในการแสดงพฤติกรรมตามบทบาท		
13. ท่านสามารถนำความรู้ที่มีไปสอน ให้คำปรึกษาแก่ผู้ร่วมงานได้	2.41	0.59
14. ท่านไม่มั่นใจว่าการทำงานของท่านจะเป็นที่ยอมรับของหัวหน้าหน่วยงาน	2.56	0.72
15. ท่านไม่มั่นใจว่าการทำงานของท่านจะเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน	2.4	0.78
16. ท่านมั่นใจว่าการทำงานของท่านจะเป็นที่ยอมรับของผู้รับบริการ	2.27	0.64
17. ท่านสามารถแก้ไขสิ่งต่างๆได้เมื่อพบว่าสิ่งนั้นไม่เป็นไปตามที่คาดหวัง	2.47	0.58
18. ท่านสามารถประสานงานกับผู้ร่วมงาน / หน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้	2.27	0.6
19. ท่านมั่นใจว่า สามารถแสดงบทบาทตามหน้าที่ได้เหมาะสมกับสถานการณ์	2.29	0.62

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของการบริหารแบบมีส่วนร่วมจำแนกตามรายชื่อ
($n = 248$)

การบริหารแบบมีส่วนร่วม	$\bar{X}$	SD
การเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นและเสนอแนะ		
1. หัวหน้าหน่วยงานให้โอกาสท่านชี้แจงเมื่อเกิดปัญหาในการปฏิบัติงาน	3.61	0.81
2. หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ทุกคนเข้าพบเพื่อปรึกษาหารือได้สะดวก	3.73	0.84
3. ท่านมักจะเงียบเฉย ไม่แสดงความคิดเห็นใดๆ ต่อปัญหาที่เกิดขึ้น	3.6	0.88
4. หัวหน้าหน่วยงานเปิดโอกาสให้ท่านเสนอแนะข้อคิดเห็นในการพัฒนางาน	3.65	0.79
5. ท่านสามารถติดต่อสื่อสารกับหัวหน้าหน่วยงานได้ทั้งที่เป็นทางการ และไม่เป็นทางการ	3.75	0.75
การให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ		
6. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน	3.43	0.78
7. ท่านมีส่วนร่วมในการหาแนวทางแก้ไขปัญหาของหน่วยงาน	3.48	0.73
8. การตัดสินใจขั้นสุดท้ายของหน่วยงานขึ้นอยู่กับหัวหน้าหน่วยงานเพียงผู้เดียว	2.94	1.1
9. ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	3.09	0.88
การให้ความเชื่อมั่นและไว้วางใจ		
10. ท่านได้รับมอบหมายงานตามความรู้ความสามารถและ/หรือตามความสนใจ	3.54	0.73
11. ท่านมีโอกาสได้ทำงานที่สำคัญซึ่งทำให้ท่านมีความภาคภูมิใจ	3.56	0.73
12. ท่านได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ในการปฏิบัติงาน	3.73	0.69
13. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยในผลงานที่ประสบความสำเร็จจากหัวหน้าหน่วยงาน	3.2	0.75
14. ท่านได้รับการชื่นชมในผลงานที่ประสบความสำเร็จจากหัวหน้าหน่วยงาน	3.23	0.75
การให้อิสระในการปฏิบัติงาน		
15. ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานตามขอบเขตความรับผิดชอบ	3.65	0.69
16. ท่านสามารถควบคุมการปฏิบัติงานของตนเองได้	3.71	0.65
17. ท่านมีโอกาสใช้ความคิดริเริ่มของท่านในการพัฒนางาน	3.65	0.77
18. หัวหน้าหน่วยงานควบคุมการทำงานของ ท่านอย่างเข้มงวด	3.44	0.84

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสัมพันธภาพระหว่างบุคคลจำแนกตามรายชื่อ
($n = 248$)

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	SD
การแสดงความไว้วางใจต่อเพื่อนร่วมงาน		
1. ท่านยอมรับความสามารถที่แตกต่างกันของแต่ละบุคคล	4.06	0.62
2. ท่านไม่กล้าระบายความรู้สึกกับผู้ร่วมงานอย่างตรงไปตรงมา	3.5	0.88
3. ในหน่วยงานของท่านมีการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารกันตลอดเวลา	3.46	0.77
4. ในหน่วยงานของท่านทุกคนให้เกียรตินับถือกัน อย่างจริงจัง	3.41	0.85
5. ท่านและผู้ร่วมงาน ร่วมมือกันทำงานอย่างมีความสุข	3.48	0.79
การให้ความช่วยเหลือสนับสนุนซึ่งกันและกัน		
6. ท่านให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานที่ขาดความรู้และประสบการณ์ด้วยความเต็มใจ	3.98	0.64
7. ท่านเต็มใจทำงานแทนผู้ร่วมงานเมื่อเห็นว่าเขามีภารกิจที่สำคัญ	4.04	0.64
8. การตำหนิความผิดพลาดของผู้ร่วมงานเกิดขึ้นเสมอๆ ในหน่วยงานของท่าน	3.53	0.93
9. ทุกคนในหน่วยงานจะดูแลผลประโยชน์และปกป้องสิทธิให้กันและกัน	3.41	0.75
10. ท่านและผู้ร่วมงานมีการปรึกษาปัญหาและหาแนวทางแก้ไขร่วมกัน	3.57	0.72
11. ท่านยินดีสนับสนุนเพื่อนร่วมงาน ให้มีความก้าวหน้าด้วยความจริงใจ	4.11	0.57
การแสดงความมุ่งมั่นสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายร่วมกัน		
12. ท่านและผู้ร่วมงานร่วมกันทำงานความอย่างเต็มความสามารถ	3.88	0.66
13. ท่านและผู้ร่วมงานมีเป้าหมายในการทำงานร่วมกัน	3.83	0.66
14. ท่านเต็มใจที่จะปฏิบัติตามข้อตกลงของกลุ่ม	4.02	0.59
15. บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานโดยไม่ก้าวล่วงกัน	3.47	0.75
16. ท่านและผู้ร่วมงานทบทวนผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	3.36	0.68
การแสดงความเป็นมิตรและความรื่นรมย์		
17. ท่านตำหนิผู้ร่วมงานที่ทำงานช้ากว่าผู้อื่น	4.05	0.89
18. ท่านร่วมสังสรรค์กับผู้ร่วมงานในงานที่จัดขึ้นตามโอกาสต่างๆ	3.66	0.74
19. ท่านเข้าใจความรู้สึกของผู้ร่วมงานที่มีปัญหาส่วนตัว	3.75	0.65

ตารางที่ 11 (ต่อ)

สัมพันธภาพระหว่างบุคคล	$\bar{X}$	SD
20. ท่านให้ความรัก ความเห็นใจและยินดีรับฟังผู้ร่วมงานระบายความรู้สึก การติดต่อสื่อสารระบบเปิด	3.9	0.63
21. ท่านและผู้ร่วมงานสามารถแลกเปลี่ยนข้อมูลเรื่องการทำงานได้อย่าง เปิดเผยตรงไปตรงมา	3.68	0.72
22. ในหน่วยงานของท่านมีการประชาสัมพันธ์ข้อมูลต่างๆ ให้ทุกคนได้รับรู้	3.54	0.73
23. ท่านได้รับความสะดวกในการขอข้อมูลต่างๆจากผู้ร่วมงาน	3.62	0.68
24. ท่านยินดีรับฟังคำวิจารณ์และข้อเสนอแนะของผู้ร่วมงานเพื่อพัฒนาตัวเอง	3.92	0.65
25. เมื่อเกิดความขัดแย้ง ท่านและผู้ร่วมงานช่วยกันหาแนวทางแก้ไขอย่าง เหมาะสม	3.57	0.69
26. ท่านได้รับข้อมูลที่จำเป็นในการทำงานจากผู้ร่วมงาน	3.64	0.71

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความผูกพันต่อองค์การจำแนกตามรายชื่อ
($n = 248$)

ความผูกพันต่อองค์การ	$\bar{X}$	SD
การยอมรับเป้าหมายและคุณค่าขององค์การ		
1. หน่วยงานของท่านเป็นหน่วยงานที่มีความสำคัญต่อสังคมและชุมชน	4.33	0.64
2. เป้าหมายและค่านิยมของหน่วยงานเป็นสิ่งที่ท่านเชื่อถือ และปฏิบัติตาม อย่างเคร่งครัด	3.85	0.66
3. เป้าหมายการทำงานของท่านสอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน	3.85	0.7
4. ท่านเห็นด้วย และยินดีปฏิบัติตามนโยบายของหน่วยงาน	3.91	0.69
5. เมื่อมีคนพูดถึงหน่วยงานของท่านในทางลบท่านจะพูดแก้ต่างให้เสมอ	3.79	0.78
6. ถ้าท่านถูกเปลี่ยนงานที่รับผิดชอบ ท่านรู้สึกไม่พอใจ	3.34	0.91
7. ท่านร่วมวิพากษ์วิจารณ์หน่วยงานในทางลบกับผู้ร่วมงานเสมอ	4.1	0.86
8. ท่านรู้สึกยินดีที่มีผู้ชื่นชมในผลงานและชื่อเสียงของหน่วยงาน	4.07	0.7

ตารางที่ 12 (ต่อ)

ความผูกพันต่อองค์กร	$\bar{X}$	SD
9. บ่อยครั้งที่ท่านไม่เห็นด้วยกับระบบบริหารของหน่วยงาน	3.02	0.9
10. ท่านภาคภูมิใจที่ได้ทำงานในหน่วยงานนี้	3.92	0.73
การทำประโยชน์ให้องค์กร		
11. ท่านทุ่มเทกำลังกายและกำลังใจในการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้หน่วยงานของท่านเจริญก้าวหน้า	4.07	0.65
12. ท่านยินดีทำงานทุกอย่างที่ได้รับมอบหมาย	4.08	0.67
13. ท่านยอมเหน็ดเหนื่อยทำงานเพื่อช่วยพัฒนาหน่วยงาน แม้บางครั้งต้องทำงานนอกเวลา	4.02	0.71
14. นอกเหนือจากงานในหน้าที่แล้ว ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับงานอื่นๆ ของหน่วยงาน	4.02	1.04
15. ท่านเต็มใจทำงานหนัก ถ้าหากว่าการทำงานของท่านมีส่วนช่วยให้หน่วยงานประสบผลสำเร็จ	4.08	0.72
16. ท่านพอใจกับการหยุดงาน/พักผ่อนชั่วคราวโดยได้รับค่าตอบแทนตามปกติ เนื่องจากเกิดปัญหาในหน่วยงาน	3.71	1.11
17. ท่านพร้อมที่จะเข้าร่วมประชุมกับผู้ร่วมงานตามความต้องการของหน่วยงาน	4.04	0.65
การธำรงรักษาความเป็นสมาชิกขององค์กร		
18. ท่านมีความซื่อสัตย์และจงรักภักดีต่อหน่วยงาน	4.25	0.6
19. ท่านตั้งใจทำงานที่หน่วยงานนี้จนเกษียณอายุงาน	2.94	1.04
20. ท่านคิดว่าหน่วยงานนี้เป็นสถานที่ทำงานที่ดีที่สุดสำหรับท่าน	3.42	0.84
21. ถึงแม้จะมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมากในหน่วยงาน ท่านก็จะทำงานในหน่วยงานนี้ต่อไป	3.42	0.87
22. ท่านต้องการย้ายไปปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีค่าตอบแทนและสวัสดิการดีกว่า	3.32	0.98
23. ท่านรู้สึกผิดหวังที่มาทำงานในหน่วยงานแห่งนี้	4.15	0.92
24. ท่านยินดีปฏิบัติตามกฎ ระเบียบของหน่วยงาน	4.04	0.7