

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.โกศล มีคุณ
มีคุณวุฒิการศึกษา กศ.ด. (การวิจัยและพัฒนา
หลักสูตร)
สถานที่ทำงาน ศูนย์วิจัยและพัฒนาระบบพฤติกรรม
ไทย สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ
2. รองศาสตราจารย์ ดร. สุรินทร์ กลัมพากร
วุฒิการศึกษา Ph.D. (Nursing)
สถานที่ทำงาน ภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข
คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. รองศาสตราจารย์ ดร. อรัญญา คู้คำภีร์
วุฒิการศึกษา Ph.D.
(Counseling and Student Personnel Psychology)
สถานที่ทำงาน
คณะจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ชัยฤทธิ์ ศิลาเดช
วุฒิการศึกษา กศ.ด.
(การทดสอบและวัดผลการศึกษา)
สถานที่ทำงาน รองอธิการฝ่ายวิชาการ มหาวิทยาลัย
ราชภัฏหมู่บ้านจอมบึง
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วนิดา คงฤทธิชัย
วุฒิการศึกษา ส.ด. (การพยาบาลสาธารณสุข)
สถานที่ทำงาน รักษการคนบดี คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยหัวเฉียวเฉลิมพระเกียรติ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (พิเศษ) ดร. น.พ.คงเดช
ธีโรทวาลิต
วุฒิการศึกษา สด.ด.
(สังคมศาสตร์การแพทย์และการสาธารณสุข)
สถานที่ทำงาน รรอนายแพทย์สาธารณสุขจังหวัด
สำนักงานสาธารณสุขจังหวัดนครปฐม
7. อาจารย์ ดร.ศรีสุดา รัชมีพงศ์
วุฒิการศึกษา ส.ด. (การพยาบาลสาธารณสุข)
สถานที่ทำงาน สาขาวิชาการพยาบาลชุมชน
คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
8. อาจารย์ ดร.จินดามาศ โกศลชื่นวิจิตร
วุฒิการศึกษา กศ.ด.
(การวิจัยและพัฒนาหลักสูตร)
สถานที่ทำงาน วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ข

ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดที่ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ความตรงตามเนื้อหาของแบบวัดที่ตรวจสอบโดยผู้ทรงคุณวุฒิ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) มากน้อยเพียงใด				
ด้านมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน				
1. ประชุมร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและประชาชนในหมู่บ้านเพื่อรับและแจ้งข้อมูลข่าวสารการดำเนินงาน	7	1	0	0.88
2. สำรวจข้อมูลสาธารณสุขพื้นฐานในหลังคาเรือนที่รับผิดชอบ	6	2	0	0.75
3. ร่วมกับประชาชนและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขวางแผนดำเนินกิจกรรมแก้ไขปัญหาสาธารณสุข	6	2	0	0.75
4. ให้ความรู้แนะนำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพกับประชาชนในหมู่บ้าน ทั้งเป็นกลุ่มและบุคคล	5	3	0	0.63
5. ร่วมรณรงค์แนะนำกับแกนนำครอบครัวเฝ้าระวังเรื่องสุขภาพของคนทุกคนในครอบครัว	7	1	0	0.88
6. นำเอกสาร โปสเตอร์ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยมาแจกหรือติดประกาศให้ประชาชนได้รับทราบ	7	0	1	0.75
7. ส่งต่อผู้ป่วยให้ไปรับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	5	2	1	0.50
8. ติดตามเยี่ยมบ้านผู้ป่วยที่ได้รับการส่งต่อจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ได้รับการดูแลต่อเนื่อง	7	1	0	0.88
9. นำข้อมูลจากการสำรวจบ้านมาวิเคราะห์กับเพื่อน อสม. พร้อมระบุปัญหาความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน	5	2	1	0.50
10. จัดกิจกรรมรณรงค์การป้องกันและควบคุมโรคติดต่อ เช่น โรคไข้เลือดออก ไข้หวัดใหญ่ ไข้หวัดนก เป็นต้น	6	2	0	0.75
11. ตรวจวัดความดันโลหิตให้แก่ประชาชนที่อายุ 35 ปีขึ้นไปที่มาขอรับบริการที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	5	3	0	0.63
12. ตรวจระดับน้ำตาลในปัสสาวะหรือเจาะเลือดปลายนิ้วให้แก่ประชาชนที่อายุ 35 ปีขึ้นไปที่มาขอรับบริการที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	4	3	1	0.38
13. ปฐมพยาบาลเบื้องต้นแก่ผู้ที่มีบาดแผลสะอาดที่มาขอรับบริการที่ศูนย์สาธารณสุขมูลฐานชุมชน	5	3	0	0.63

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) มากน้อยเพียงใด				
14. ชั่งน้ำหนักและบันทึกภาวะโภชนาการเด็กแรกเกิด ถึง 5 ปี ในชุมชนเพื่อการเฝ้าระวังภาวะโภชนาการของชุมชน	5	3	0	0.63
15. ตรวจเฝ้าระวังร้านขายของชำในชุมชน การขายอาหาร ที่ปลอดภัยต่อสุขภาพและผลิตภัณฑ์เสริมไอโอดีน	6	2	0	0.75
16. ติดตามให้หญิงตั้งครรภ์มาฝากครรภ์และตรวจท้องตามนัด ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	7	1	0	0.88
17. ติดตามให้ผู้ปกครองนำเด็กมาฉีดวัคซีนตามนัดที่โรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบล	8	0	0	1.00
18. วางแผนร่วมกับองค์กรบริหารส่วนตำบล เจ้าหน้าที่ สาธารณสุขเกี่ยวกับการนำงบประมาณไปใช้แก้ไขปัญหา สุขภาพของประชาชน	7	1	0	0.88
19. เสนอแนะความคิดเห็นในที่ประชุม อสม. เกี่ยวกับการ แก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน	8	0	0	1.00
20. เป็นผู้นำชักชวนเพื่อน อสม. เพื่อนบ้าน ร่วมกันสำรวจ ข้อมูลของหมู่บ้านเพื่อแก้ปัญหาสุขภาพของประชาชน	7	1	0	0.88
21. ชักชวนเพื่อนบ้านที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงาน เป็น อสม. ร่วมกันพัฒนาคุณภาพชีวิตของหมู่บ้าน	7	1	0	0.88
22. ชักชวนเพื่อนบ้านให้เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ด้าน สุขภาพกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	7	1	0	0.88
23. ร่วมกับกลุ่มชมรมต่างๆ พัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน ตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.)	7	1	0	0.88
24. ประสานงาน วางแผนดำเนินงานสาธารณสุข กับ กลุ่ม องค์กรต่างๆของหมู่บ้าน ทั้งระดับตำบล อำเภอ จังหวัด	7	1	0	0.88
25. ประชุมกับเพื่อน อสม. ผู้นำชุมชน สมาชิก อบต. เพื่อสรุป ติดตามประเมินผลการดำเนินงานสาธารณสุขของหมู่บ้าน	6	2	0	0.75
ด้านมาตรฐานสมรรถนะ				
1. ร่วมกับเพื่อน อสม. กรรมการหมู่บ้าน จัดทำแผนงาน โครงการแก้ไขปัญหาสุขภาพประชาชนตามนโยบาย กระทรวงสาธารณสุข	5	2	1	0.50
2. ร่วมกับเพื่อน อสม. กรรมการหมู่บ้าน ดำเนินกิจกรรมตาม แผนงานโครงการแก้ไขปัญหาสุขภาพของประชาชน	6	2	0	0.75

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ทำนุได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) มากน้อยเพียงใด				
3. เป็นผู้นำชักชวนให้เพื่อนบ้านมาออกกำลังกายเช่น การวิ่ง การเดินแอโรบิก การเล่นกีฬา เป็นประจำที่สนามกีฬา ออกกำลังกายของชุมชน	6	2	0	0.75
4. เป็นผู้นำกิจกรรมการป้องกันโรคไข้เลือดออกในชุมชน เช่น การสำรวจความชุกชุมยุงลาย การชักชวนทำลายแหล่งเพาะพันธุ์ และกำจัดยุงลาย	5	3	0	0.63
5. รักษาพยาบาลเบื้องต้นตามอาการผู้ป่วยด้วยยาสามัญประจำบ้านที่มาขอรับบริการ	6	0	2	0.50
6. ร่วมกับเพื่อนอสม. กรรมการหมู่บ้าน จัดโครงการ กิจกรรมสร้างเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ ผู้พิการในชุมชน	6	2	0	0.75
7. ร่วมกับเพื่อนอสม. กรรมการหมู่บ้าน เจ้าหน้าที่สาธารณสุข สำรวจร้านค้าในชุมชนเพื่อคัดกรองดูแลสินค้าที่จำหน่าย ถูกต้องปลอดภัย มีเครื่องหมาย “อย.”	6	2	0	0.75
8. ชักชวนเพื่อนบ้านรวมกลุ่มเป็นภาคีเครือข่ายการสร้างสุขภาพ ที่มีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง	6	2	0	0.75
9. จัดให้กลุ่มภาคีเครือข่ายการสร้างสุขภาพได้เรียนรู้ การทำงานร่วมกันในชุมชนเดียวกันและต่างชุมชน	5	3	0	0.63
10. ร่วมกับเพื่อนอสม. ชักชวนเพื่อนบ้านร่วมรณรงค์โครงการ เช่น โครงการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โครงการเกษตรปลอดสารพิษ โครงการสร้างเสริมสุขภาพ เป็นต้น	6	2	0	0.75
11. ร่วมกับเพื่อนอสม. กรรมการหมู่บ้านร่วมกันวางแผน ออกมาตรการทางสังคมใหม่ ๆ ที่มีผลช่วยลดปัญหาสุขภาพ	6	2	0	0.75
12. ร่วมกับเพื่อนอสม. กรรมการหมู่บ้าน นำข้อกำหนดมาตรการทางสังคมที่กำหนดไว้ที่มีผลกระทบช่วยลดปัญหาสุขภาพ นำไปใช้ปฏิบัติเช่น มาตรการควบคุมโรคไข้เลือดออก กฎห้ามสูบบุหรี่ในสถานที่ที่ห้ามสูบบุหรี่	5	3	0	0.63
13. อาสาสมัครเป็นผู้เข้าร่วมกิจกรรมที่เกิดขึ้นในหมู่บ้าน ทั้งกิจกรรมด้านสาธารณสุขและกิจกรรมด้านอื่นๆ อย่างสม่ำเสมอ	6	1	1	0.63

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.) มากน้อยเพียงใด				
14. ร่วมกับเพื่อนอสม. กรรมการหมู่บ้านสร้างกลุ่มต่าง ๆ ให้เกิดขึ้นในชุมชนเพื่อเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการสุขภาพชุมชน เช่น กลุ่มการออกกำลังกายกลุ่มทุบ บี นัน เบอรวัน กลุ่มเกษตรปลอดสารพิษกลุ่มสมุนไพร เป็นต้น	7	1	0	0.88
ตามนโยบายกระทรวงสาธารณสุขเชิงรุก				
1. ดูแลสุขภาพประชาชนที่อายุ 35 ปีขึ้นไป โดยการซักประวัติ วัดความดัน ชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูงและวัดเส้นรอบเอวในชุมชนที่รับผิดชอบ	5	2	1	0.50
2. ติดตามเยี่ยมผู้ป่วยที่บ้านป่วยด้วยโรคเรื้อรัง เช่น ผู้ป่วยโรคเบาหวาน โรคความดันโลหิตสูง โรคหัวใจขาดเลือด โรคอัมพฤกษ์ อัมพาต โรคมะเร็ง โรควัณโรค โรคจิต	6	2	0	0.75
3. ติดตามเยี่ยมบ้านให้คำแนะนำดูแลตนเองกับ ผู้สูงอายุ และผู้พิการ ในชุมชนที่รับผิดชอบ	5	3	0	0.63
4. ติดตามเยี่ยมบ้านให้คำแนะนำมารดาหลังคลอดเลี้ยงลูกด้วยนมแม่อย่างน้อย 6 เดือนและการสร้างสายใยรักแห่งครอบครัว ในชุมชนที่รับผิดชอบ	6	2	0	0.75
5. เข้าร่วมประชุมฟังคำชี้แจงการดำเนินงานโครงการส่งเสริมสุขภาพและการเฝ้าระวังโรคในชุมชนเชิงรุกจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอย่างสม่ำเสมอ	7	0	1	0.75
6. ร่วมกับกลุ่มภาคีเครือข่ายชุมชนจัดกิจกรรมโครงการให้ความรู้กับประชาชนเรื่องการออกกำลังกาย การรับประทานอาหาร การมีอารมณ์แจ่มใส อนามัยสิ่งแวดล้อมที่ดี	7	1	0	0.88
7. ร่วมมือกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขสำรวจภาวะขาดสารไอโอดีนในหญิงมีครรภ์	8	0	0	1.00
8. แนะนำให้ประชาชนบริโภคเกลือเสริมไอโอดีนและผลิตภัณฑ์เสริมไอโอดีน	7	1	0	0.88

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
ท่านมีแรงจูงใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มากน้อยเพียงใด	สอดคล้อง	ไม่แน่ใจ	ไม่สอดคล้อง	
สิ่งจูงใจภายใน				
1. ท่านเป็นที่ยอมรับของประชาชนว่าเป็นผู้ที่มีความสามารถ	6	2	0	0.75
2. เมื่อมีปัญหาการทำงานสามารถตัดสินใจแก้ไขด้วยตนเอง	5	2	1	0.50
3. ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อสม.	7	1	0	0.88
4. ได้รับคำชื่นชมจากประชาชนเมื่อทำงานเกิดผลสำเร็จ	6	2	0	0.75
5. มีความภูมิใจที่มีส่วนร่วมต่อความสำเร็จของงานที่ทำเพื่อชุมชน	7	1	0	0.88
6. เพื่อน อสม.ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน	7	1	0	0.88
7.งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน	7	1	0	0.88
8. งานที่ทำอยู่เป็นงานที่ท้าทาย กระตุ้นให้อยากทำงาน	8	0	0	1.00
9. ท่านมีส่วนร่วมการวางแผนแก้ปัญหาของชุมชน	6	0	2	0.50
10. ได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	5	3	0	0.63
11. มีโอกาสได้ร่วมกำหนดแผนการทำงานของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	5	2	1	0.50
12. มีหน้าที่เหมาะสมกับความรับผิดชอบในงานที่เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมอบหมายให้	6	2	0	0.75
13. ได้รับการชื่นชมยกย่องจากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ	6	1	1	0.63
14. มีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็น อสม.	5	2	1	0.50
15. ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนทักษะการทำงาน	7	0	1	0.75
สิ่งจูงใจภายนอก				
1. เมื่อออกปฏิบัติงานร่วมกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีการวางแผนเตรียมงานล่วงหน้า	4	2	2	0.25
2. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชี้แจงขั้นตอนการทำงานให้กับท่านอย่างชัดเจน	6	1	1	0.63
3. ท่านมีโอกาสนำเสนอแนะการทำงานกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	5	3	0	0.63

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ท่านมีแรงจูงใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) มากน้อยเพียงใด				
4. การพิจารณาตัดสินผลงานของ อสม. ท่านได้รับการประเมินอย่างยุติธรรม	6	1	1	0.63
5. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีส่วนช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข	6	2	0	0.75
6. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปิดโอกาสให้ท่านแสดงความคิดเห็นกับการทำงานได้เต็มที่	6	1	1	0.63
7. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ	6	1	1	0.63
8. การพิจารณาให้ค่าตอบแทนจากเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีความเป็นธรรม	5	2	1	0.50
9. ท่านพอใจกับสวัสดิการด้านบริการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเป็น อสม.	8	0	0	1.00
10. กฎระเบียบการทำงานที่ใช้อยู่ช่วยให้การทำงานสะดวก	7	0	1	0.75
11. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ท่านทำงานอยู่มีความสะอาดทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน	3	1	4	-0.12
12. ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์พอเพียงกับการทำงานกับชุมชน	7	0	1	0.75
13. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน อสม. เมื่อมีปัญหาอุปสรรคการทำงานในชุมชน	7	1	0	0.88
14. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล สมาชิก อบต. กรรมการชุมชน ท่านสามารถทำงานร่วมกันได้	4	3	1	0.38
15. ท่านไม่รู้สึกรำคาญกีดกันจากเพื่อน อสม.เวลาทำงาน	5	2	1	0.50

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ความผูกพันในงาน				
1. งานของ อสม.มีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อชุมชน	8	0	0	1.00
2. งานของ อสม.ที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อตัวของท่าน	8	0	0	1.00
3. งานของ อสม.ที่ทำอยู่ไม่รู้สึกว่าจะทำให้เกิดความผูกพัน	5	3	0	0.63
4. มีความเป็นตัวของตัวเองในการเลือกงาน อสม.ที่จะทำ	5	3	0	0.63
5. ไม่มีกลยุทธ์วิธีที่ทำงาน ให้ประสบผลสำเร็จ	5	2	1	0.50
6. วางแผนที่จะพัฒนางาน อสม. ที่ทำอยู่	6	2	0	0.75
7. งาน อสม.ที่ทำอยู่ทำไปโดยไม่มีเป้าหมาย	7	1	0	0.88
8. ไม่คิดพัฒนาตัวท่าน ที่ช่วยทำให้การทำงาน อสม.ดีขึ้น	3	3	2	0.13
9. เงินเป็นสิ่งสำคัญสำหรับท่านกับการทำงาน อสม.	7	1	0	0.88
10. ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน อสม. ท่านสามารถที่จะแก้ไขได้	6	1	1	0.63
11. ปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน อสม.เป็นสิ่งที่ยากลำบากที่จะแก้ไขถ้าไม่เห็นคุณค่า	4	3	1	0.38
12. ความไม่สุขสบายที่เกิดขึ้นจากการทำงาน อสม. บางครั้งดูเหมือนว่าเป็นสิ่งที่สำคัญมากสำหรับท่าน	2	5	1	0.13
ความทุ่มเทในงาน				
1. พึงพอใจเมื่อทำงาน อสม.ของท่านอย่างดี	6	1	1	0.63
2. แสดงความคิดเห็นน้อยลงเมื่อท่านทำงาน อสม.ແຂ່ງ	7	0	1	0.75
3. ภูมิใจในงาน อสม.ของท่านที่ทำอย่างเต็มความสามารถ	7	0	1	0.75
4. รู้สึกไม่สุขสบายเมื่องาน อสม.ที่ทำไม่มีประโยชน์	4	3	1	0.38
5. มองย้อนอดีตเปรียบเทียบกับงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต	1	4	3	-0.25
6. พยายามคิดหาวิธีการทำงาน อสม.ให้มีประสิทธิภาพ	8	0	0	1.00

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ท่านมีความคิดเห็นเกี่ยวกับความผูกพันในงานของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)				
ค่านิยมเกี่ยวกับงาน				
1. คนทำงานควรได้รับความสำเร็จ	2	5	1	0.13
2. การทำงานที่หนักเป็นสิ่งที่ต้องมีในตัวของท่าน	3	4	1	0.25
3. ไม่มีสิ่งใดที่จะไม่เกิดขึ้นถ้าท่านทำงานหนักพอเพียง	2	5	1	0.13
4. ถ้าท่านทำงานหนัก ท่านจะได้รับความสำเร็จ	7	1	0	0.88
5. เมื่อท่านทำงานแล้วควรทำในสิ่งที่ดีที่สุด.	4	3	1	0.38
6. การทำงานหนักของแต่ละบุคคล สามารถผ่านอุปสรรค ที่เป็นอยู่ปัจจุบัน และทำให้ตนเองได้คลอเข้าไป	3	4	1	0.25
7. การทำงานหนักไม่ใช่ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จ	4	2	2	0.25

ตอนที่ 5 แบบวัดสุขภาวะทางจิตของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ท่านมีสุขภาวะทางจิตเป็นอย่างไร จากข้อความต่อไปนี้				
การยอมรับตนเอง				
1. ชีวิตจริงของท่านที่เป็นอยู่ปัจจุบัน ใกล้เคียงกับชีวิตที่คาดหวัง ในอนาคต	5	3	0	0.63
2. ยอมรับตนเองว่าเป็นคนที่มีคุณค่าไม่แพ้คนอื่น	7	1	0	0.88
3. เป็นคนที่เรียนรู้ได้รวดเร็ว	7	1	0	0.88
4. รู้ดีกว่าชีวิตของท่านสับสน	6	1	1	0.63
5. สามารถครองสติได้และไม่รู้สึกหวั่นไหวเมื่ออยู่ในภาวะเครียด หรือมีความกดดัน	7	1	0	0.88
การมีเป้าหมายในชีวิต				
1. การดำเนินชีวิตของท่านในวันนี้ไม่มีเป้าหมายที่แน่นอน	7	1	0	0.88
2. การวางแผนอนาคตทำให้ท่านดำเนินชีวิตได้อย่างมีทิศทาง	7	1	0	0.88
3. ท่านมีเป้าหมายที่แท้จริงสำหรับชีวิต	5	2	1	0.50
4. การมีเป้าหมายในชีวิตทำให้ชีวิตมีค่า	7	1	0	0.88

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
ท่านมีสุขภาพทางจิตเป็นอย่างไร จากข้อความต่อไปนี้	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ความรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม				
1. การกำจัดความกังวลหรือความคิดที่จะทำให้ไม่สบายใจเป็นเรื่องง่ายสำหรับท่าน	7	1	0	0.88
2. ทราบและยอมรับว่ามีหลายเรื่องที่ท่านทำได้และบางเรื่องที่ท่านทำไม่ได้	7	1	0	0.88
3. พยายามหลีกเลี่ยงงานที่ยากและมีอุปสรรค	7	1	0	0.88
4. พร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องแก้ไขปัญหเฉพาะหน้าอยู่เสมอ	7	1	0	0.88
5. สามารถจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม	6	2	0	0.75
การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล				
1. การพัฒนาตนเองไม่ใช่สิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิตของท่าน	3	5	0	0.38
2. แสวงหากิจกรรมต่างๆที่ทำให้คิดและใช้เหตุผลอยู่เสมอ	7	1	0	0.88
3. ชอบที่จะเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ๆอยู่เสมอ	7	0	1	0.75
4. สนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆ เสมอ	6	2	0	0.75
5. สามารถเข้าใจเรื่องต่างๆที่เกิดขึ้นรอบตัวได้ดีแม้ไม่มีใครบอกท่าน	4	4	0	0.50
ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น				
1. ทำให้คนที่คบกับท่านรู้สึกสบายใจ	6	2	0	0.75
2. ปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย	8	0	0	1.00
3. มักจะหุ้ดหุ้ดราคาเมื่อมีคนมาขอความช่วยเหลือ	8	0	0	1.00
4. มีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น	6	1	1	0.63
5. ไว้ใจเพื่อนร่วมงานด้วยกัน	8	0	0	1.00
6. พร้อมที่จะเป็นมิตรกับทุกคนโดยไม่คิดว่าจะมีคนมาดักดวงผลประโยชน์จากท่าน	7	1	0	0.88

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
ท่านมีสภาวะทางจิตเป็นอย่างไร จากข้อความต่อไปนี้	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ความเป็นอิสระ				
1. เป็นคนกล้าคิดกล้าทำและกล้าเสี่ยง	6	2	0	0.75
2. กล้าแสดงความคิดเห็นต่อหน้าคนหมู่มาก	7	1	0	0.88
3. มีความสามารถทัดเทียมคนส่วนใหญ่	4	3	1	0.38
4. ตั้งใจจะทำเรื่องที่อาจทำให้มีปัญหาติดตามมาภายหลังและ ต้องแก้ไข หากมีใครทักหรือปรามท่านไม่รู้สึกรู้สึกลัว และกล้าที่จะทำต่อ	6	2	0	0.75
5. การตัดสินใจใดๆของท่านขึ้นอยู่กับตัวท่านเพียงผู้เดียว	5	3	0	0.63
6. มีความเชื่อมั่นในการตัดสินใจของตัวท่าน	8	0	0	1.00
ความพึงพอใจในชีวิต				
1. สามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดีเยี่ยม	7	1	0	0.88
2. รู้สึกพอใจกับชีวิตของท่าน	7	1	0	0.88
3. ไม่มีความจำเป็นที่ต้องไปหาสิ่งที่ต้องการในชีวิตอีกแล้ว	6	2	0	0.75
4. ไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใดๆในชีวิตของท่าน	6	1	1	0.63
ความภูมิใจในตนเอง				
1. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าคุณค่า	6	2	0	0.75
2. เชื่อมั่นว่าท่านเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ	7	1	0	0.88
3. ในชีวิตของท่านไม่มีสิ่งที่ทำให้น่าภูมิใจมากนัก	5	3	0	0.63
4. เป็นคนที่มีบุคลิกภาพดี	6	2	0	0.75
5. เป็นคนที่มีความสามารถหลายด้าน	5	3	0	0.63

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตอาสาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
ท่านมีพฤติกรรมการปฏิบัติทางจิตอาสาอย่างไร	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น				
1. เมื่อเพื่อน อสม. ไม่สามารถปฏิบัติงาน ท่านให้การแนะนำช่วยเหลือหาแนวทางแก้ปัญหาแก่เพื่อน อสม. ด้วยกัน	8	0	0	1.00
2. บริจาคสิ่งของให้กับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือหน่วยงานการกุศลอื่นๆ เพื่อช่วยเหลือการกุศล	6	2	0	0.75
3. เต็มใจให้บริการช่วยเหลือเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเพื่อน อสม. แม้ไม่ได้ถูกร้องขอหรือให้ช่วยเหลือ	7	1	0	0.83
4. พุดโน้มน้าวให้เพื่อน อสม. ทำงานเพื่อส่วนรวม	7	0	1	0.75
5. เมื่อเพื่อน อสม. ขาดอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานในชุมชน ท่านช่วยเหลือแบ่งปันให้เพื่อน อสม.	8	0	0	1.00
6. เมื่อชุมชนหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีกิจกรรมงานสำคัญๆ ท่านอาสาช่วยเหลือ	8	0	0	1.00
7. เมื่อพบเห็นผู้พิการมารับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ท่านรีบให้การช่วยเหลือก่อน	7	1	0	0.88
การเสียสละต่อสังคม				
1. ทำงานเพื่อส่วนรวมให้สำเร็จก่อนเสมอถึงแม้จะล่วงเวลานาน	7	1	0	0.88
2. ช่วยดูแลความสะอาด สิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและชุมชนที่ท่านรับผิดชอบ	8	0	0	1.00
3. ใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรม โครงการช่วยเหลือสังคมที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจัดขึ้น	7	1	0	0.88
4. อาสาช่วยงานของเพื่อน อสม.	4	3	1	0.38
5. ชอบบริจาคเงินสิ่งของช่วยเหลือผู้ทุกข์ยาก	5	3	0	0.63
6. เมื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเข้าไปทำงานในชุมชน ท่านสละเวลาส่วนตัวมาช่วยเหลือทุกครั้ง	8	0	0	1.00

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
ท่านมีพฤติกรรมการปฏิบัติทางจิตอาสาอย่างไร	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ความมุ่งมั่นพัฒนา				
1. ร่วมกับชุมชนและเพื่อน อสม.ระดมความคิดหาแนวทาง แก้ปัญหาสุขภาพของชุมชน	8	0	0	1.00
2. ร่วมรณรงค์ให้คนตระหนักถึงปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้นในชุมชน	8	0	0	1.00
3. ตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มอบหมาย	8	0	0	1.00
4. ร่วมกับเพื่อน อสม.คิดกิจกรรมที่ทำให้คนในชุมชนมีจิตสำนึกที่ดี ต่อชุมชน	8	0	0	1.00
5. ร่วมปฏิบัติรักษาผู้ป่วยระยะยาวของโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลเกี่ยวกับการทำงาน	7	0	1	0.75
6. สนใจปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเอง คนในครอบครัวและชุมชน	7	1	0	0.88

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศการทำงานของหน่วยงาน

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย				
1. หน่วยงานชี้แจงนโยบายงานให้สมาชิกรับทราบ	7	1	0	0.88
2. หน่วยงานชี้แจงลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน	6	2	0	0.75
3. หน่วยงานมีเป้าหมายที่ชัดเจนและเข้าใจง่าย	7	0	1	0.75
4. มีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม	6	2	0	0.75
ความผูกพัน				
5. มีการระดมสมองเพื่อร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย	5	2	1	0.50
6. ให้สมาชิกทุกคนมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจการทำงานกับอาสาสมัครสาธารณสุข	6	2	0	0.75
7. สมาชิกรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งของหน่วยงาน	8	0	0	1.00
มาตรฐานปฏิบัติงาน				
8. มีการจัดทำคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้สมาชิกใช้เป็นแนวทางการทำงาน	8	0	0	1.00
9. นำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลการพัฒนางาน	8	0	0	1.00
10. สมาชิกมีความภูมิใจในผลงานของตนเอง	3	2	3	0.00
กฎระเบียบปฏิบัติงาน				
11. กฎระเบียบของหน่วยงานที่กำหนดไว้ ยากต่อการปฏิบัติ	4	3	1	0.38
12. หน่วยงานขาดความยืดหยุ่นในการลงโทษผู้ละเมิดกฎระเบียบ	4	3	1	0.38
13. กฎระเบียบไม่ได้นำมาใช้กับสมาชิกบางคนของหน่วยงาน	3	4	1	0.25
14. ลำบากใจที่จะต้องปฏิบัติตามกฎระเบียบที่กำหนดไว้	3	4	1	0.25
ยกย่องชมเชย				
15. สมาชิกสามารถวิพากษ์วิจารณ์ผลการทำงานของเพื่อนร่วมงาน	4	1	3	0.13
16. สมาชิกที่ได้รับการประเมินการทำงานดี มักจะถูกวิพากษ์วิจารณ์มากกว่าจะได้รับคำชม	2	3	3	-0.13
17. ไม่เห็นด้วยกับระบบการประเมินผลงาน	1	2	5	-0.50

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ความรับผิดชอบ				
18. มอบหมายงานรับผิดชอบเป็นที่ยอมรับทุกคนในหน่วยงาน	3	5	0	0.38
19. สมาชิกขาดความรับผิดชอบในหน้าที่ตนเอง	3	5	0	0.38
20. มอบหมายงานยึดที่ตัวบุคคลมากกว่าพิจารณาความรู้ ความสามารถของสมาชิก	3	4	1	0.25
ความมอบอำนาจปฏิบัติงาน				
21. ทุกคนในหน่วยงานให้ความเป็นกันเอง	6	1	1	0.63
22. ทุกคนมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน	7	1	0	0.88
23. ให้ความไว้วางใจในการทำงาน	6	2	0	0.75
การทำงานเป็นทีม				
24. มีความสามัคคีร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ	7	1	0	0.88
25. ขาดความไว้วางใจซึ่งกันและกันเวลาทำงาน	4	3	1	0.38
26. ให้รางวัล โดยเน้นบุคคลมากกว่าทีมทำงาน	5	2	1	0.50

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
สิ่งสนับสนุนการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
การสนับสนุนทางอารมณ์				
1. นิเทศเยี่ยมการทำงาน	2	3	3	
2. ให้คำแนะนำการทำแผนงานโครงการ	4	1	3	
3. ให้คำปรึกษาการจัดทำข้อมูลของหมู่บ้าน	3	1	4	
4. ช่วยเหลือการเบิกจ่ายงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์	1	2	5	
การสนับสนุนสิ่งของและงบประมาณ				
1. จัดหางบประมาณสนับสนุนการทำงานด้านการป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพ	6	1	1	
2. จัดวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงาน	6	0	2	
3. จัดค่าตอบแทนการทำงานแก่ อสม.	6	0	2	
การสนับสนุนข่าวสาร				
1. จัดประชุมให้ความรู้ด้านการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ	6	1	1	
2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานด้านการป้องกันโรค และส่งเสริมสุขภาพ	6	0	2	
3. สนับสนุนเอกสารวิชาการ สื่อเผยแพร่การทำงาน	7	0	1	

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ท่านปฏิบัติงาน	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
การวางแผนกลยุทธ์				
1. รวบรวมข้อมูล อุปสรรค และปัญหา เพื่อวางแผนกลยุทธ์การทำงาน	8	0	0	1.00
2. นำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มาใช้วางแผนกลยุทธ์การทำงาน	8	0	0	1.00
3. นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในชุมชนมาใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน	7	0	1	0.75
4. ใช้ทิศทางการทำงานที่กำหนดร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข เป็นแนวทางการทำงานร่วมกับชุมชน	7	0	1	0.75
5. กำหนดวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ได้สอดคล้องกับทิศทางการทำงาน	7	0	1	0.75
6. กำหนดพันธกิจได้สอดคล้องกับทิศทางการทำงาน	8	0	0	1.00
7. นำแผนกลยุทธ์ไปใช้กับงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์	7	0	1	0.75
8. กำกับติดตามผลการนำแผนกลยุทธ์ไปใช้ กับงานด้วยเทคนิคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ	8	0	0	1.00
9. ประเมินผลแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง	8	0	0	1.00
10. ให้ชุมชนมีส่วนร่วมการวางแผนกลยุทธ์ร่วมกับเจ้าหน้าที่สาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุข	7	1	0	0.88
การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์				
1. ใช้กลยุทธ์เทคนิคการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขปัญหาการทำงานได้ทันทั่วทั้ง	8	0	0	1.00
2. การทำงานยืดหยุ่น ปรับตามสภาพแวดล้อมเหตุการณ์ให้ดำเนินงานตามเป้าหมาย	7	0	1	0.75
3. ใช้กลยุทธ์เทคนิคการตัดสินใจการทำงานแข่งขันกับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอื่นๆ	6	1	1	0.63
4. ใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการทำงาน	8	0	0	1.00
5. พัฒนาค้นหาวิธีการทำงาน ให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง	7	0	1	0.75

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ท่านปฏิบัติงาน				
6. คิดนอกกรอบในการทำงานให้งานได้ตามเป้าหมาย	7	0	1	0.75
7. คิดสร้างสรรค์และหาแนวทางหลาย ๆ ด้านในการทำงาน ให้งานได้ตามเป้าหมาย	8	0	0	1.00
8. ประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับการทำงาน ให้งานเกิดการพัฒนา	7	1	0	0.88
การใช้แรงจูงใจ				
1. สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และผู้ร่วมงาน	7	0	1	0.75
2. มีวิธีการใช้แรงจูงใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ กลุ่มเป้าหมายในการทำงาน	6	2	0	0.75
3. ใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือทำงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ	7	0	1	0.75
4. เน้นการใช้แรงจูงใจอย่างสร้างสรรค์ทางบวก	8	0	0	1.00
5. ใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจการทำงาน	7	0	1	0.75
6. ใช้แรงจูงใจได้ตอบสนองกับความต้องการของบุคคลแต่ละคน	6	1	1	0.63
7. ใช้แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	7	0	1	0.75
8. ค้นหาเทคนิคและวิธีการใช้แรงจูงใจมาใช้กับ ผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	7	1	0	0.88
9. ตรวจสอบประเมินผลการใช้แรงจูงใจทุกครั้งให้มี ประสิทธิภาพ	7	1	0	0.88
มนุษยสัมพันธ์				
1. เลือกริธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและอาสาสมัคร สาธารณสุขได้ตามสถานการณ์	5	2	1	0.50
2. สามารถจดจำชื่อผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข ได้แม่นยำ	6	1	1	0.63
3. อดทน อ่อนน้อม ใจดี เสมอถึงแม้จะมีปัญหาเกิดขึ้นขณะ ทำงานร่วมกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข	6	2	0	0.75
4. ให้การยอมรับบุคลากรร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข ทุกครั้งในการทำงาน	6	1	1	0.63
5. พัฒนาบุคลิกภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ร่วมงานและ อาสาสมัครสาธารณสุข	6	2	0	0.75

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่ ท่านปฏิบัติงาน				
6. ให้การช่วยเหลือกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข เวลาทำงานทั้งงานใน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลและ งานป้องกัน โรคและส่งเสริมสุขภาพในชุมชน	6	2	0	0.75
7. ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข เวลาทำงานได้เป็นอย่างดี	6	1	1	0.63
8. ให้เกียรติกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุขทุกครั้ง เวลาทำงานร่วมกัน	7	1	0	0.88
9. ค้นหาเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และอาสาสมัครสาธารณสุขให้ทำงานมีประสิทธิภาพ	5	2	1	0.50
การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง				
1. กำหนดเป้าหมายการสื่อสารการเจรจาต่อรองกับผู้ร่วมงาน และอาสาสมัครสาธารณสุขให้ทำงาน มีประสิทธิภาพ	4	4	0	0.50
2. เลือกวิธีการสื่อสารการเจรจาต่อรองกับผู้ร่วมงาน และอาสาสมัครสาธารณสุขได้ตามสถานการณ์	6	2	0	0.75
3. สามารถ ฟัง เขียน พูด อ่าน ในการติดต่อสื่อสารกับ ผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข ได้เป็นอย่างดี	5	2	1	0.50
4. สามารถสรุปความได้อย่างรวดเร็วจากเรื่องที่รับรู้	6	1	1	0.63
5. สามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข เกิดการยอมรับกับเรื่องที่สื่อสารต่อรอง ให้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ	6	2	0	0.75
6. พูดคุยเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ เวลาสื่อสารต่อรองกับผู้ร่วมงาน และอาสาสมัครสาธารณสุข	5	2	1	0.50
7. การสื่อสารเจรจาต่อรองกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข มุ่งเน้นการเกิดประสิทธิผลของงาน	5	2	1	0.50
8. ใช้การประชาสัมพันธ์การทำงานได้อย่างทั่วถึงกับผู้ร่วมงาน และอาสาสมัครสาธารณสุข	6	2	0	0.75
9. นำเทคนิคและกลยุทธ์การสื่อสารเจรจาต่อรองมาประยุกต์ ใช้กับการทำงาน	6	1	1	0.63
10. ติดตามประเมินผลการสื่อสารเจรจาต่อรองให้สอดคล้อง กับเป้าหมายที่วางไว้	7	1	0	0.88

ข้อความ	ผลการพิจารณา			ค่า IOC
	สอดคล้อง	ไม่ แน่ใจ	ไม่ สอดคล้อง	
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ที่ท่านปฏิบัติงาน				
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ				
1. รวบรวมปัญหาสำคัญเร่งด่วนสำหรับแก้ปัญหาตัดสินใจ	8	0	0	1.00
2. วิเคราะห์ เข้าใจ กับปัญหา ที่ต้องแก้ไขได้ชัดเจน	8	0	0	1.00
3. กำหนดประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไขได้ ชัดเจน	7	0	1	0.75
4. กำหนดวัตถุประสงค์ แนวทางแก้ปัญหาได้ชัดเจน	8	0	0	1.00
5. ใช้วิธีระดมสมอง คิดร่วมกัน การตัดสินใจแก้ปัญหา	8	0	0	1.00
6. ใช้หลายๆแนวทางแก้ปัญหาให้เหมาะสมกับสถานการณ์	7	1	0	0.88
7. เลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา	7	0	1	0.75
8. ใช้วิธีตัดสินใจที่รวดเร็ว เป็นระบบ ต่อเนื่องในการ แก้ปัญหาที่สำคัญเร่งด่วน	8	0	0	1.00
9. ปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหา ตัดสินใจทุกครั้ง สรุปการเรียนรู้ การทำงานทุกครั้ง	7	1	0	0.88
10. แจ้งผลการแก้ปัญหา ตัดสินใจ ให้ผู้ร่วมงานและ อาสาสมัครสาธารณสุขได้ทราบทุกครั้ง	7	1	0	0.88

ภาคผนวก ค
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

IDHP ☐ ☐ ☐ ☐IDNO ☐ ☐ ☐ ☐

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับ อสม.

เรื่อง

โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พื้นที่สาธารณสุขเขต 4

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปริญญาโทบัณฑิต สาขา วิจัย วัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างพระระดับประสิทธิผลการ ทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พื้นที่สาธารณสุขเขต 4

2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับอาสาสมัครสาธารณสุข แบ่งออกเป็น 6 ตอนดังนี้
ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน

(อสม.)

ตอนที่ 3 แบบสอบถามแรงจูงใจในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

ตอนที่ 4 แบบสอบถามความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

ตอนที่ 5 แบบวัดสุขภาวะทางจิตของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

ตอนที่ 6 แบบสอบถามเกี่ยวกับจิตอาสาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน(อสม.)

3. การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านทุกคำตอบ จะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

4. การสรุปผลการวิจัยนี้เป็นการสรุปผลในภาพรวมไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็นรายจังหวัดหรือ รายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่านแต่ประการใด ขอให้ท่านตอบโดยอิสระ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นายวรเดช ช้างแก้ว)

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัย วัตถุประสงค์และสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความเพียงคำตอบเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือ
เติมข้อความรายละเอียดข้อมูลที่เป็นจริงของท่านในปัจจุบันลงในช่องว่าง

		สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ		SEX ☐
☐ 1. ชาย	☐ 2. หญิง	
2. อายุ	ปี	AGE ☐ ☐
3. สถานภาพสมรส		STA ☐
☐ 1. โสด	☐ 2. สมรส	
☐ 3. หม้าย / หย่าร้าง	☐ 4. แยกกันอยู่	
☐ 5. อื่น ๆ โปรดระบุ.....		
4. ระดับการศึกษาสูงสุด		EDU ☐
☐ 1. ไม่ได้เรียน		
☐ 2. ประถมศึกษาตอนต้น ป.4	☐ 3. ประถมศึกษาตอนปลาย ป.6	
☐ 4. มัธยมศึกษาตอนต้น ม.3	☐ 5. มัธยมศึกษาตอนปลาย ม.6 / ประกาศนียบัตรวิชาชีพ(ปวช.)	
☐ 6. อนุปริญญา/ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง(ปวส.)		
☐ 7.ปริญญาตรี	☐ 8. อื่น ๆ โปรดระบุ.....	
5. อาชีพหลัก		OCC ☐
☐ 1. รับจ้าง	☐ 2. เกษตรกรรม (ทำนา ทำไร่ เลี้ยงสัตว์)	
☐ 3. ค้าขาย	☐ 4. ข้าราชการเกษียณ	
☐ 5. ทำธุรกิจส่วนตัว	☐ 6. อื่น ๆ โปรดระบุ.....	
6. ประสบการณ์การทำงานเป็น อสม. รวมเวลา.....	ปี	EXP ☐ ☐
7. ท่านเป็น อสม. ตำบล.....		
อำเภอ.....		PHR ☐ ☐ ☐ ☐
จังหวัด.....		PRV ☐ ☐

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)
คำชี้แจง ให้ท่านประเมินพฤติกรรมการทำงานตามบทบาทหน้าที่ของท่าน โดยระลึกถึงความเป็นจริงของท่านในขณะที่ทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ช่วงปีที่ผ่านมา และโปรดทำเครื่องหมาย
 ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับพฤติกรรมการทำงานของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมปฏิบัตินั้นมากที่สุด (81 - 100)

มาก หมายถึง มีพฤติกรรมปฏิบัตินั้นมาก (61 - 80)

ปานกลาง หมายถึง มีพฤติกรรมปฏิบัตินั้นปานกลาง (41 - 60)

น้อย หมายถึง มีพฤติกรรมปฏิบัตินั้นน้อย (21 - 40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมปฏิบัตินั้นน้อยที่สุด (0 - 20)

ข้อความ	ระดับพฤติกรรมปฏิบัติ					สำหรับ
ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อย่างไร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ผู้วิจัย
ด้านมาตรฐานการสาธารณสุขมูลฐาน						PHC
1. ประชุมร่วมกับประชาชนในหมู่บ้านเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงาน						PHC1
2. สำรวจข้อมูลสาธารณสุขพื้นฐานในหลังคาเรือนที่รับผิดชอบ						PHC2
3. นำข้อมูลจากการสำรวจบ้านมาวิเคราะห์กับชุมชนเพื่อหาปัญหาความต้องการด้านสุขภาพของชุมชน						PHC3
4. ให้ความรู้คำแนะนำการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมสุขภาพกับประชาชนในหมู่บ้าน						PHC4
5. ร่วมณรงค์ให้คำแนะนำกับแกนนำครอบครัวเฝ้าระวังเรื่องสุขภาพของคนทุกคนในครอบครัว						PHC5
6. นำเอกสาร โปสเตอร์ เกี่ยวกับการดูแลสุขภาพอนามัยมาแจกหรือติดประกาศให้ประชาชนได้รับทราบ						PHC6
7. แนะนำให้ประชาชนที่เจ็บป่วยไปรับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						PHC7
8. ติดตามเยี่ยมบ้านผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมายจากโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลให้ดูแลต่อเนื่อง						PHC8
9. เป็นผู้นำกิจกรรมป้องกันโรคไข้เลือดออกในชุมชน เช่น สำรวจลูกน้ำยุงลาย ทำลายแหล่ง และกำจัดยุงลาย						PHC9

ข้อความ	ระดับพฤติกรรมปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ท่านได้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของอาสาสมัคร สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) อย่างไร						
10. ให้คำแนะนำเบื้องต้นเกี่ยวกับการดูแลบาดแผลสะอาด						PHC10
ที่มารับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล เพื่อการเฝ้าระวังภาวะโภชนาการ						
12. ช่วยตรวจเฝ้าระวังร้านขายของชำในชุมชน เพื่อการขายสินค้าที่ปลอดภัยต่อสุขภาพ						PHC12
13. ติดตามให้หญิงตั้งครรภ์มาฝากครรภ์และตรวจท้องตามนัด ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						PHC13
14. ติดตามให้ผู้ปกครองนำเด็กมาฉีดวัคซีนตามนัด ที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						PHC14
15. วางแผนร่วมกับองค์กรท้องถิ่นหรือเจ้าหน้าที่สาธารณสุข เกี่ยวกับการใช้งบประมาณเพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพ						PHC15
16. เสนอแนะความคิดเห็นในที่ประชุม อสม.เกี่ยวกับ การแก้ไขปัญหาสุขภาพ						PHC16
17. เป็นผู้ชักชวน เพื่อนบ้าน ร่วมกันสำรวจข้อมูลหมู่บ้าน เพื่อแก้ไขปัญหาสุขภาพ						PHC17
18. ชักชวนเพื่อนบ้านที่มีความรู้ความสามารถให้เข้ามาทำงาน ร่วมกันเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน						PHC18
19. ชักชวนเพื่อนบ้านให้เข้าร่วมกิจกรรมรณรงค์ด้าน สุขภาพกับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						PHC19
20. ร่วมกับกลุ่มชมรมต่างๆพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชน ตามความจำเป็นขั้นพื้นฐาน (จปฐ.)						PHC20
21. ประสานงาน วางแผนดำเนินงานสาธารณสุขกับ กลุ่มองค์กรต่าง ๆ ของชุมชน						PHC21
22. ร่วมประชุมกับเพื่อนบ้านหรือผู้นำชุมชน เพื่อติดตามประเมินผลการทำงานสาธารณสุขหมู่บ้าน						PHC22
ด้านมาตรฐานสมรรถนะ						COP
23. ร่วมกับกรรมการหมู่บ้านและประชาชน จัดทำแผนงาน โครงการแก้ไขปัญหาสุขภาพประชาชนที่สอดคล้องกับพื้นที่						COP1
24. ร่วมกับกรรมการหมู่บ้านและประชาชน ดำเนินกิจกรรม ตามแผนงานโครงการแก้ไขปัญหาสุขภาพประชาชน						COP2

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ท่านมีแรงจูงใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุข เพียงใด						
3. ท่านต้องการประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน อสม.						INMO3
4. ท่านได้รับคำชื่นชมจากคนในชุมชนเมื่อทำงานสำเร็จ						INMO4
5. ท่านมีความภาคภูมิใจที่ได้ทำงานเพื่อชุมชนให้สำเร็จ						INMO5
6. เพื่อน อสม.ยอมรับความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของท่าน						INMO6
7. งานที่ท่านอยู่เป็นงานที่ตรงกับความรู้ความสามารถของท่าน						INMO7
8. งานที่ท่านอยู่เป็นงานที่ท่านทำท้อ กระตุ้นให้ท่านอยากทำงาน						INMO8
9. ท่านอยากมีส่วนร่วมการวางแผนแก้ปัญหาของชุมชน						INMO9
10. ความสามารถของท่านเหมาะสมกับความรับผิดชอบในงานที่เจ้าหน้าที่มอบหมายให้						INMO10
11. ท่านได้รับการชื่นชมยกย่องจากการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบ						INMO11
สิ่งจูงใจภายนอก						EXMO
12. เจ้าหน้าที่และทีมงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล มีความพร้อมในการออกปฏิบัติงานในชุมชน						EXMO1
13. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลชี้แจงขั้นตอนการทำงานให้กับท่านอย่างชัดเจน						EXMO2
14. เจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลเปิดโอกาสท่านให้ข้อเสนอแนะการทำงาน						EXMO3
15. ผลงานของท่านได้รับการประเมินอย่างเป็นธรรม						EXMO4
16. ท่านได้ทำงานกับเจ้าหน้าที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลที่มีจิตบริการดีช่วยให้ท่านทำงานอย่างมีความสุข						EXMO5
17. ค่าตอบแทนที่ท่านได้รับมีความเหมาะสมกับความสามารถ						EXMO6
18. ท่านพอใจกับสวัสดิการด้านบริการต่าง ๆ ที่ได้รับจากการเป็น อสม.						EXMO7
19. กฎระเบียบการทำงานที่ใช้อยู่ช่วยให้การทำงานสะดวก						EXMO8
20. ท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุอุปกรณ์อย่างพอเพียงกับการทำงาน						EXMO9
21. ท่านได้รับความช่วยเหลือจากเพื่อน อสม. เมื่อมีปัญหาการทำงาน						EXMO10

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ท่านมีแรงจูงใจในงานอาสาสมัครสาธารณสุข เพียงใด						
22. ท่านสามารถทำงานร่วมกันอย่างดีกับเจ้าหน้าที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล หรือกับกรรมการชุมชน						EXMO11
23. ท่านมีเพื่อน อสม. ให้ความไว้วางใจในการทำงาน						EXMO12
24. ท่านได้รับการมอบหมายงานใหม่ๆจากเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						EXMO13
25. ท่านมีโอกาสได้ร่วมกำหนดแผนการทำงานกับเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขของ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						EXMO14
26. ท่านมีโอกาสก้าวหน้าในการทำงานเป็น อสม.						EXMO15
27. ท่านได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการอบรมเพิ่มพูนทักษะ การทำงาน						EXMO16

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามความผูกพันในงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินคุณลักษณะของท่านตามความเป็นจริง ว่าท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับ

การได้ปฏิบัติงานเป็น อสม. ของท่านในช่วงปีที่ผ่านมา และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่าง
ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว

โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด (81 - 100)

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก (61 - 80)

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง (41 - 60)

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย (21 - 40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด (0 - 20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับการได้ปฏิบัติหน้าที่ อสม. ของ ท่านในช่วงปีที่ผ่านมา						
ความผูกพันในงาน						CMIT
1. งานของ อสม.มีความสำคัญเป็นประโยชน์ต่อชุมชน						CMIT1
2. งานของ อสม.ที่ทำอยู่มีความสำคัญต่อตัวของท่าน						CMIT2
3. ถ้าเลือกได้ท่านจะเลือกทำงานที่อื่น						CMIT3

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ท่านมีความรู้สึกอย่างไรกับการได้ปฏิบัติหน้าที่ อสม. ของท่านในช่วงปีที่ผ่านมา						
4. ท่านมีความเป็นตัวของตัวเองในการเลือกทำงาน อสม.						CMIT4
5. ท่านคิดว่าไม่จำเป็นต้องมีกลยุทธ์การทำงานให้สำเร็จ						CMIT5
6. ท่านวางแผนที่จะพัฒนางาน อสม. ที่ทำอยู่						CMIT6
7. งาน อสม. ที่ท่านทำอยู่ทำไปโดยไม่มีเป้าหมาย						CMIT7
8. ท่านมีวิธีการทำงานตามรูปแบบเดิม ๆ						CMIT8
9. เงินเป็นสิ่งสำคัญสำหรับท่านกับการทำงาน อสม.						CMIT9
10. ท่านสามารถที่จะแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับการทำงาน อสม.						CMIT10
11. ท่านยังคงทำงานต่อไปได้แม้ว่างาน อสม. จะมีความลำบาก						CMIT11
12. ท่านรู้สึกลำบากใจในการทำงาน อสม.						CMIT12
ค่านิยมเกี่ยวกับงาน						ETI
19. คนขยันทำงานย่อมได้รับความสำเร็จ						ETI1
20. คนทั่วไปมองว่าท่านเป็นคนทำงานหนัก						ETI2
21. ไม่มีสิ่งใดที่ล้มเหลวถ้าท่านทำงานหนักพอเพียง						ETI3
22. ถ้าท่านทำงานหนัก ท่านจะได้รับความสำเร็จ						ETI4
23. เมื่อท่านทำงานจะทำในสิ่งที่ถูกต้องที่สุด.						ETI5
24. ความซื่อสัตย์ อดทน ไม่ย่อท้อ ต่องานที่ทำ ช่วยให้คุณผ่านอุปสรรคการทำงาน						ETI6
25. การทำงานที่มีคุณภาพย่อมส่งผลแห่งความสำเร็จ						ETI7

ตอนที่ 5 เป็นแบบวัดสภาวะทางจิตของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินตัวของท่านว่ามีสภาพความคิดและจิตใจเป็นอย่างไร และโปรดทำ

เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อ

คำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด (81 - 100)

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก (61 - 80)

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง (41 - 60)

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย (21 - 40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด (0 - 20)

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ
ท่านมีสภาพความคิดและจิตใจของตนเองเป็นอย่างไร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ผู้วิจัย
การยอมรับตนเอง						PCEP
1. ท่านพอใจในสิ่งที่ท่านเป็นอยู่ในปัจจุบัน						PCEP1
2. ท่านเป็นคนที่มีคุณค่ามีประโยชน์ไม่แพ้คนอื่น						PCEP2
3. ท่านเป็นคน que เรียนรู้ได้รวดเร็ว						PCEP3
4. ท่านรู้สึกกว่าชีวิตของท่านสับสน						PCEP4
5. ท่านสามารถครองสติได้และไม่รู้สึกหวั่นไหวเมื่ออยู่ในภาวะเครียดหรือมีความกดดัน						PCEP5
การมีเป้าหมายในชีวิต						TGET
6. ชีวิตของท่านในปัจจุบันไม่มีเป้าหมายใดที่แน่นอน						TGET1
7. การวางแผนอนาคตทำให้ท่านดำเนินชีวิตได้อย่างมีทิศทาง						TGET2
8. ท่านมีเป้าหมายในชีวิตที่สำคัญรออยู่						TGET3
9. ท่านรู้สึกกว่าตนเองมีคุณค่าและความหมาย						TGET4
ความรอบรู้เกี่ยวกับสิ่งแวดล้อม						LEVN
10. การจัดการความกังวลหรือความคิดที่จะทำให้ไม่สบายใจเป็นเรื่องง่ายสำหรับท่าน						LEVN1
11. ท่านทราบและยอมรับว่ามีหลายเรื่องที่ท่านทำได้และบางเรื่องที่ท่านทำไม่ได้						LEVN2
12. ท่านพยายามหลีกเลี่ยงงานที่ยากและมีอุปสรรค						LEVN3

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ
ท่านมีสภาพความคิดและจิตใจของตนเองเป็นอย่างไร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ผู้วิจัย
13. ท่านพร้อมที่จะเผชิญกับสถานการณ์ที่ต้องแก้ไขปัญหาเฉพาะหน้าอยู่เสมอ						LEVN4
14. ท่านสามารถจัดการกับปัญหาเฉพาะหน้าได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม						LEVN5
การเจริญเติบโตเฉพาะบุคคล						GROW
15. ฉันชอบดำเนินชีวิตตามความเคยชินเดิม ๆ						GROW1
16. ท่านแสวงหากิจกรรมต่าง ๆ ที่ท้าทายให้คิดและใช้เหตุผลอยู่เสมอ						GROW2
17. ท่านชอบที่จะเรียนรู้และเพิ่มพูนประสบการณ์ใหม่ ๆ						GROW3
18. ท่านสนใจติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยีใหม่ๆเสมอ						GROW4
19. ท่านสามารถเข้าใจเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นสุขหรือทุกข์ในชีวิตประจำวันของตนเองได้						GROW5
ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น						RELA
20. ท่านทำให้คนที่คบกับท่านรู้สึกสบายใจ						RELA1
21. ท่านปรับตัวเข้ากับผู้อื่นได้ง่าย						RELA2
22. ท่านมักจะหงุดหงิดรำคาญเมื่อมีคนมาขอความช่วยเหลือ						RELA3
23. ท่านมีความสามารถในการโน้มน้าวใจผู้อื่น						RELA4
24. เพื่อนร่วมงานไว้วางใจท่าน						RELA5
25. ท่านมีคนที่ไว้วางใจและพร้อมรับฟังเรื่องทุกข์สุขของท่าน						RELA6
ความเป็นอิสระ						FREE
26. ท่านเป็นคนกล้าคิดกล้าทำและกล้าเสี่ยงในการทำงาน						FREE1
27. ท่านมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นต่อหน้าคนหมู่มาก						FREE2
28. ท่านมีความสามารถที่จะทำสิ่งใหม่ ๆ ซึ่งอาจเสี่ยงต่อความล้มเหลว						FREE3

ข้อความ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ท่านมีสภาพความคิดและจิตใจของตนเองเป็นอย่างไร						
29. ท่านพร้อมที่จะยอมรับผลดีหรือผลเสียที่เกิดจากการกระทำของตนเอง						FREE4
30. ท่านมักได้รตรองสิ่งต่าง ๆ ด้วยตนเองก่อนการตัดสินใจใด ๆ						FREE5
31. ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการตัดสินใจของตนเองถูกต้อง						FREE6
ความพึงพอใจในชีวิต						SAT
32. ท่านสามารถดำเนินชีวิตได้อย่างดีเยี่ยม						SAT1
33. ท่านรู้สึกพอใจในการดำเนินชีวิตที่ผ่านมา						SAT2
34. ท่านไม่จำเป็นต้องไขว่คว้าสิ่งใดในชีวิตอีกแล้ว						SAT3
35. ท่านไม่ต้องการที่จะเปลี่ยนแปลงสิ่งใด ๆ ในชีวิตของท่าน						SAT4
ความภูมิใจในตนเอง						SELF
36. บ่อยครั้งที่ท่านรู้สึกว่าคุณค่า						SELF1
37. ท่านเชื่อมั่นว่าท่านเป็นคนที่มีความรู้ความสามารถ						SELF2
38. ในชีวิตของท่านไม่มีสิ่งที่ทำให้ท่านภูมิใจมากนัก						SELF3
39. ท่านคิดว่าตนเองเป็นคนที่มีความบุคลิกภาพดี						SELF4
40. ท่านเป็นคนที่มีความสามารถหลายด้าน						SELF5

ตอนที่ 6 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับจิตอาสาของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.)

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติของตัวท่านกับผู้อื่นหรือสังคม โดยระลึกถึงความเป็นจริงของท่านในขณะทำหน้าที่เป็นอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) ช่วงปีที่ผ่านมา และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับพฤติกรรมการปฏิบัติงานของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัตินั้นมากที่สุด (81 - 100)

มาก หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัตินั้นมาก (61 - 80)

ปานกลาง หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัตินั้นปานกลาง (41 - 60)

น้อย หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัตินั้นน้อย (21 - 40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีพฤติกรรมการปฏิบัตินั้นน้อยที่สุด (0 - 20)

ข้อความ	ระดับพฤติกรรมปฏิบัติ					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ด้านการช่วยเหลือผู้อื่น						HELP
1. ท่านยินดีให้การแนะนำช่วยเหลือหาแนวทางแก้ปัญหาแก่เพื่อน อสม.ด้วยกัน						HELP1
2. ท่านขอพบปรึกษาสิ่งของให้กับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลหรือหน่วยงานการกุศลอื่น ๆ						HELP2
3. ท่านเต็มใจให้การช่วยเหลือทุกคนแม้ไม่ได้ถูกร้องขอหรือให้ช่วยเหลือ						HELP3
4. ท่านพูดโน้มน้าวให้เพื่อน อสม. ทำงานเพื่อส่วนรวม						HELP4
5. เมื่อเพื่อน อสม. ขาดอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานในชุมชน ท่านช่วยเหลือแบ่งปันให้						HELP5
6. เมื่อชุมชนหรือโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลมีกิจกรรมงานสำคัญ ๆ ท่านอาสาช่วยเหลือ						HELP6
7. เมื่อพบเห็นผู้พิการ เด็ก สตรี หรือผู้สูงอายุมารับบริการที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ท่านรีบให้การช่วยเหลือ						HELP7

ข้อความ	ระดับพฤติกรรมปฏิบัติ					สำหรับ
ท่านมีพฤติกรรมปฏิบัติกับผู้อื่นหรือสังคมอย่างไร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ผู้วิจัย
การเสียสละต่อสังคม						ALTR
8. ท่านเต็มใจทำงานเพื่อส่วนรวมให้สำเร็จก่อนเสมอถึงแม้จะ รบกวนเวลาส่วนตัว						ALTR1
9. ท่านช่วยเหลือความสะอาด สิ่งแวดล้อมของโรงพยาบาล ส่งเสริมสุขภาพตำบลและชุมชนที่ท่านรับผิดชอบ						ALTR2
10. ท่านใช้เวลาว่างเข้าร่วมกิจกรรม โครงการช่วยเหลือสังคมที่ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลจัดขึ้น						ALTR3
11. ท่านช่วยเหลือผู้ทุกข์ยากตามกำลังที่ท่านทำได้						ALTR4
12. เมื่อเจ้าหน้าที่สาธารณสุขเข้าไปทำงานในชุมชน ท่านสละ เวลาส่วนตัวมาช่วยเหลือทุกครั้ง						ALTR5
ความมุ่งมั่นพัฒนา						DEVE
13. ท่านร่วมกับชุมชนและเพื่อน อสม.ระดมความคิดหา แนวทาง แก้ปัญหาสุขภาพของชุมชน						DEVE1
14. ท่านร่วมรณรงค์ให้คนตระหนักถึงปัญหาสุขภาพที่เกิดขึ้น ในชุมชน						DEVE2
15. ท่านตั้งใจทำงานให้สำเร็จตามที่เจ้าหน้าที่สาธารณสุข มอบหมาย						DEVE3
16. ท่านร่วมกับเพื่อน อสม.คิดกิจกรรมที่ทำให้คนในชุมชน มีจิตสำนึกที่ดีต่อชุมชน						DEVE4
17. ท่านร่วมปฏิบัติรักษาถูกระเบียบของโรงพยาบาลส่งเสริม สุขภาพตำบลเกี่ยวกับการทำงาน						DEVE5
18. ท่านให้ความสำคัญแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้นกับตนเอง หรือ คนในครอบครัว หรือคนในชุมชน						DEVE6

จบการตอบแบบสอบถาม

สวัสดีครับ

“ขอความกรุณาช่วยตรวจสอบแบบสอบถามว่าท่านได้ตอบครบทุกข้อหรือไม่”

IDHP ☐ ☐ ☐IDNO ☐ ☐ ☐ ☐

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับบุคลากรหน่วยงาน

เรื่อง

โมเดลสมการโครงสร้างพระดั่งประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร
สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พื้นที่สาธารณสุขเขต 4

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษามหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลสมการ โครงสร้างพระดั่งประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พื้นที่สาธารณสุขเขต 4

2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับบุคลากรหน่วยงานแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศการทำงานของหน่วยงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน

3. การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่านทุกคำตอบจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

4. การสรุปผลการวิจัยนี้เป็นการสรุปผลในภาพรวมไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็นรายจังหวัดหรือรายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่านแต่ประการใดขอให้ท่านตอบโดยอิสระ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นายวรเดช ช้างแก้ว)

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัย วัดผลและสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความเพียงคำตอบเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือ เติมข้อความรายละเอียดข้อมูลที่เป็นจริงของท่านในปัจจุบันลงในช่องว่าง

		สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ	☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง	SEX ☐
2. อายุ	ปี	AGE ☐ ☐
3. ระดับการศึกษาสูงสุด	☐ 1. ประกาศนียบัตรชั้นสูง/ อนุปริญญา ☐ 2. ปริญญาตรี ☐ 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า	EDU ☐
4. ตำแหน่งงานหน้าที่ปัจจุบัน	☐ 1. เจ้าหน้าที่งานสาธารณสุข ☐ 2. นักวิชาการสาธารณสุข ☐ 3. พยาบาลวิชาชีพ ☐ 4. พยาบาลเวชปฏิบัติ ☐ 5. อื่น ๆ ระบุ	POS ☐
5. ประสบการณ์การทำงานที่หน่วยงานนี้รวมเวลา.....ปี		EXP ☐ ☐
6. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่านได้รับการแบ่งขนาด	☐ 1. ขนาดเล็ก ☐ 2. ขนาดกลาง ☐ 3. ขนาดใหญ่	SIZE ☐ PHR ☐ ☐ ☐ ☐ PRV ☐ ☐

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบรรยากาศการทำงานของหน่วยงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินบรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านตามความเป็นจริงในขณะที่ท่านเป็นบุคลากรคนหนึ่ง และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด (81 - 100)

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก (61 - 80)

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง (41 - 60)

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย (21 - 40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด (0 - 20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร						
ความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย						CPOL
1. หัวหน้าชี้แจงนโยบายงานให้สมาชิกรับทราบ						CPOL1
2. หัวหน้าชี้แจงลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งชัดเจน						CPOL2
3. หน่วยงานท่านมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน						CPOL3
4. หน่วยงานท่านมีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม						CPOL4
ความผูกพัน						PAR
5. บุคลากรทำงานเพื่อมุ่งความสำเร็จของหน่วยงานมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว						PAR1
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจการทำงาน						PAR2
7. บุคลากรรู้ว่าตนเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญของหน่วยงาน						PAR3
มาตรฐานปฏิบัติงาน						STD
8. หน่วยงานมีคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางการทำงาน						STD1
9. หน่วยงานนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลการพัฒนางาน						STD2
10. บุคลากรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน						STD3
กฎระเบียบปฏิบัติงาน						LAW
11. กฎระเบียบของหน่วยงานที่กำหนดไว้ มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน บุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้						LAW1

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร						LAW2
12. การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวเนื่องจากหน่วยงานมีความยืดหยุ่น กับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติอย่างสมเหตุผล						
13. กฎระเบียบของหน่วยงานทำให้ท่านทำงานได้ถูกต้อง						LAW3
ยกย่องชมเชย						EVA
14. บุคลากรมีการยกย่องชมเชยการทำงานของท่านเพื่อนร่วมงาน						EVA1
15. หน่วยงานมีการประกาศเชิดชูเกียรติหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานดี						EVA2
16. หน่วยงานมีการเผยแพร่ผลงานที่ดีของบุคลากรให้ทุกคนของหน่วยงานหรือหน่วยงานภายนอกได้ทราบ						EVA3
ความรับผิดชอบ						RES
17. บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนเป็นที่ยอมรับ						RES1
18. บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทความรับผิดชอบ มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นไปสู่การบรรลุเป้าหมาย						RES2
19. หน่วยงานสร้างบรรยากาศและมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						RES3
ความอบอุ่นการปฏิบัติงาน						HAP
20. บุคลากรในหน่วยงานให้ความเป็นกันเอง						HAP1
21. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						HAP2
22. บุคลากรในหน่วยงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน						HAP3
การทำงานเป็นทีม						TEM
23. บุคลากรมีความสามัคคีร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ						TEM1
24. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมโดยการมีส่วนร่วมตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมดำเนินการและร่วมประเมินผล						TEM2
25. หน่วยงานให้รางวัลผลงานเป็นทีมมากกว่าเป็นตัวบุคคล						TEM3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินสิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานของท่านตามความเป็นจริง ในขณะที่ท่านเป็นบุคลากรคนหนึ่ง และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด (81-100)

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก (61-80)

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง (41-60)

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย (21-40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด (0-20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ
สิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ผู้วิจัย
การสนับสนุนทางอารมณ์						EMO
1. หัวหน้าให้การดูแลใส่ใจตรวจเยี่ยมการทำงาน						EMO1
2. บุคลากรมีการช่วยเหลือกันเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ						EMO2
3. หัวหน้าสามารถให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาการทำงาน						EMO3
การสนับสนุนสิ่งของและงบประมาณ						BUG
4. หน่วยงานจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำงานด้านการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ						BUG1
5. หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ						BUG2
6. หัวหน้าสามารถช่วยเหลือการเบิกจ่ายงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ได้ทันการทำงาน						BUG3
การสนับสนุนข่าวสาร						NEW
7. หน่วยงานจัดประชุมให้ความรู้ด้านการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ						NEW1
8. หน่วยงานให้ข้อมูลข่าวสารมีส่วนช่วยขจัดความขัดแย้งหรือแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น						NEW2
9. หน่วยงานสนับสนุนเอกสารวิชาการ สื่อเผยแพร่การทำงาน						NEW3

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงานของท่านตามความเป็นจริง และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด (81 - 100)

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก (61 - 80)

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง (41 - 60)

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย (21 - 40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด (0 - 20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานเป็นอย่างไร	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	ผู้วิจัย
การวางแผนกลยุทธ์						STP
1. สามารถรวบรวมข้อมูล อุปสรรค และปัญหา เพื่อวางแผนกลยุทธ์การทำงาน						STP1
2. สามารถนำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค มาใช้วางแผนกลยุทธ์การทำงาน						STP2
3. สามารถนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในชุมชนมาใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน						STP3
4. ใช้ทิศทางการทำงานที่กำหนดร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข เป็นแนวทางการทำงานร่วมกับชุมชน						STP4
5. สามารถกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ได้สอดคล้องกับทิศทางการทำงาน						STP5
6. สามารถกำหนดพันธกิจได้สอดคล้องกับทิศทางการทำงาน						STP6
7. สามารถนำแผนกลยุทธ์ไปใช้กับงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์						STP7
8. สามารถกำกับติดตามผลการนำแผนกลยุทธ์ไปใช้กับงานด้วยเทคนิคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ						STP8
9. สามารถประเมินผลแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง						STP9
10. สามารถให้ชุมชนมีส่วนร่วมการวางแผนกลยุทธ์ร่วมกับเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุข						STP10

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงาน เป็นอย่างไร						
การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์						THS
11. ใช้กลยุทธ์เทคนิคการเปลี่ยนแปลงการแก้ไขปัญหา การทำงานได้ทันทั่วทั้งที่						THS1
12. การทำงานยืดหยุ่น ปรับตามสภาพแวดล้อมเหตุการณ์ ให้ได้งานตามเป้าหมาย						THS2
13. ใช้กลยุทธ์เทคนิคการตัดสินใจการทำงานแข่งขันกับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอื่น ๆ						THS3
14. ใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการทำงาน						THS4
15. พัฒนาค้นหาวิธีการทำงาน ให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง						THS5
16. คิดนอกกรอบในการทำงานให้งานได้ตามเป้าหมาย						THS6
17. คิดสร้างสรรค์และหาแนวทางหลาย ๆ ด้าน ในการทำงานให้งานได้ตามเป้าหมาย						THS7
18. สามารถประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์ กับการทำงานให้งานเกิดการพัฒนา						THS8
การใช้แรงจูงใจ						MOT
19. สามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และผู้ร่วมงาน						MOT1
20. มีวิธีการใช้แรงจูงใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ กลุ่มเป้าหมายในการทำงาน						MOT2
21. ใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือทำงานอย่างเต็ม กำลังความสามารถ						MOT3
22. เน้นการใช้แรงจูงใจอย่างสร้างสรรค์ทางบวก						MOT4
23. ใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจการทำงาน						MOT5
24. ใช้แรงจูงใจได้ตอบสนองกับความต้องการของบุคคล แต่ละคน						MOT6
25. ใช้แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย						MOT7
26. สามารถค้นหาเทคนิคและวิธีการใช้แรงจูงใจมาใช้กับ ผู้ร่วมงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ						MOT8
27. สามารถตรวจสอบประเมินผลการใช้แรงจูงใจทุกครั้งให้มี ประสิทธิผล						MOT9

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานเป็นอย่างไร						
มนุษยสัมพันธ์						HUM
28. เลือกวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและ อาสาสมัครสาธารณสุขได้ตามสถานการณ์						HUM1
29. สามารถจดจำชื่อผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุขได้ แม่นยำ						HUM2
30. อดทนยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอถึงแม้จะมีปัญหาเกิดขึ้น ขณะทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน						HUM3
31. ให้การยอมรับบุคลากรร่วมงานและอาสาสมัคร สาธารณสุขทุกครั้งในการทำงาน						HUM4
32. พัฒนาบุคลิกภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ร่วมงานและ อาสาสมัครสาธารณสุข						HUM5
33. ให้การช่วยเหลือกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข เวลาทำงานทั้งงานในหน่วยงานและงานในชุมชน						HUM6
34. ปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข เวลาทำงานได้เป็นอย่างดี						HUM7
35. ให้เกียรติกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุขทุกครั้ง เวลาทำงานร่วมกัน						HUM8
36. สามารถค้นหาเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วม งานและอาสาสมัครสาธารณสุขให้ทำงานมีประสิทธิภาพ						HUM9
การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง						COM
37. สามารถกำหนดเป้าหมายการสื่อสารการเจรจาต่อรองกับ ผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุขให้ทำงานมี ประสิทธิภาพ						COM1
38. สามารถเลือกวิธีการสื่อสารการเจรจาต่อรองกับผู้ร่วมงาน และอาสาสมัครสาธารณสุขได้ตามสถานการณ์						COM2
39. สามารถ ฟัง เขียน พูด อ่าน ในการติดต่อสื่อสารกับ ผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี						COM3
40. สามารถสรุปความได้อย่างรวดเร็วจากเรื่องที่รับรู้						COM4
41. สามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข เกิดการยอมรับกับเรื่องที่สื่อสารต่อรอง ให้ทำงานอย่างมี ประสิทธิภาพ						COM5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงานที่ท่านปฏิบัติงานเป็นอย่างไร						
42. สามารถพูดคุยเป็นกันเอง เปิดเผย จริใจ เวลาสื่อสาร ต่อรองกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข						COM6
43. สามารถสื่อสารเจรจาต่อรองกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัคร สาธารณสุขมุ่งเน้นการเกิดประสิทธิผลของงาน						COM7
44. สามารถใช้การประชาสัมพันธ์การทำงานได้อย่างทั่วถึง กับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข						COM8
45. สามารถนำเทคนิคและกลยุทธ์การสื่อสารเจรจาต่อรองมา ประยุกต์ใช้กับการทำงาน						COM9
46. สามารถติดตามประเมินผลการสื่อสารเจรจาต่อรองให้ สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้						COM10
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ						SOD
47. สามารถรวบรวมปัญหาสำคัญเร่งด่วนสำหรับแก้ปัญหา ตัดสินใจ						SOD1
48. วิเคราะห์ เข้าใจ กับปัญหา ที่ต้องแก้ไขได้ชัดเจน						SOD2
49. กำหนดประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไขได้ ชัดเจน						SOD3
50. กำหนดวัตถุประสงค์ แนวทางแก้ปัญหาได้ชัดเจน						SOD4
51. ใช้วิธีระดมสมอง คิดร่วมกัน การตัดสินใจแก้ปัญหา						SOD5
52. สามารถใช้หลาย ๆ แนวทางแก้ปัญหา						SOD6
53. เลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา						SOD7
54. ใช้วิธีตัดสินใจที่รวดเร็ว เป็นระบบ ต่อเนื่องในการ แก้ปัญหาที่สำคัญเร่งด่วน						SOD8
55. ปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหา ตัดสินใจทุกครั้ง สรุปการเรียนรู้ การทำงานทุกครั้ง						SOD9
56. สามารถแจ้งผลการแก้ปัญหา ตัดสินใจ ให้ผู้ร่วมงาน ได้ทราบทุกครั้ง						SOD10

จบการตอบแบบสอบถาม

สวัสดีครับ

IDHP ☐ ☐ ☐IDNO ☐ ☐ ☐ ☐

แบบสอบถามเพื่อการวิจัยสำหรับผู้บริหารหน่วยงาน

เรื่อง

โมเดลสมการโครงสร้างพระระดับประสิทธิผลการทำงานของอาสาสมัคร

สาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พื้นที่สาธารณสุขเขต 4

คำชี้แจง

1. การวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขา วิจัย วัฒน และสถิติการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาโมเดลสมการโครงสร้างพระระดับ ประสิทธิภาพการทำงานของอาสาสมัครสาธารณสุขประจำหมู่บ้าน (อสม.) พื้นที่สาธารณสุข เขต 4
2. แบบสอบถามชุดนี้เป็นแบบสอบถามสำหรับผู้บริหารหน่วยงานแบ่งออกเป็น 4 ตอน

ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 แบบสอบถามบรรยากาศการทำงานของหน่วยงาน

ตอนที่ 3 แบบสอบถามสิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน

ตอนที่ 4 แบบสอบถามภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน

3. การตอบแบบสอบถาม โปรดตอบให้ครบทุกข้อตามความเป็นจริง คำตอบของท่าน ทุกคำตอบจะเป็นข้อมูลที่มีประโยชน์สำหรับการวิจัยครั้งนี้เป็นอย่างยิ่ง

4. การสรุปผลการวิจัยนี้เป็นการสรุปผลในภาพรวมไม่ได้แยกวิเคราะห์เป็นรายจังหวัด หรือรายโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล ดังนั้นผลการวิจัยจะไม่กระทบกระเทือนต่อตัวท่าน แต่ประการใดขอให้ท่านตอบโดยอิสระ

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้

(นายวรเดช ช้างแก้ว)

นักศึกษาปริญญาเอก สาขาวิจัย วัฒนและสถิติการศึกษา

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน ☐ หน้าข้อความเพียงคำตอบเดียว ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน หรือเติมข้อความรายละเอียดข้อมูลที่เป็นจริงของท่านในปัจจุบันลงในช่องว่าง

		สำหรับผู้วิจัย
1. เพศ		SEX ☐
☐ 1. ชาย ☐ 2. หญิง		
2. อายุ	ปี	AGE ☐ ☐
3. ระดับการศึกษาสูงสุด		EDU ☐
☐ 1. ประกาศนียบัตรชั้นสูง/อนุปริญญา		
☐ 2. ปริญญาตรี		
☐ 3. ปริญญาโทหรือสูงกว่า		
4. ประสบการณ์การทำงานที่หน่วยงานนี้รวมเวลา.....ปี		EXP ☐ ☐
5. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลของท่านได้รับการแบ่งขนาด		SIZE ☐
☐ 1. ขนาดเล็ก		
☒ 2. ขนาดกลาง		PHR ☐ ☐ ☐ ☐
☐ 3. ขนาดใหญ่		PRV ☐ ☐

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามบรรยากาศการทำงานของหน่วยงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินบรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านตามความเป็นจริง ในขณะที่ท่านเป็นหัวหน้าหน่วยงานคนหนึ่ง และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด (81 - 100)

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก (61 - 80)

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง (41 - 60)

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย (21 - 40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด (0 - 20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร						
ความชัดเจนเป้าหมายนโยบาย						CPOL
1. ท่านชื่นชมนโยบายงานให้สมาชิกรับทราบ						CPOL1
2. ท่านชื่นชมลักษณะงานและความรับผิดชอบในแต่ละตำแหน่งของบุคลากรอย่างชัดเจน						CPOL2
3. หน่วยงานท่านมีเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน						CPOL3
4. หน่วยงานท่านมีการนำนโยบายมาปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม						CPOL4
ความผูกพัน						PAR
5. บุคลากรทำงานเพื่อมุ่งความสำเร็จของหน่วยงานมากกว่าความสำเร็จส่วนตัว						PAR1
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจการทำงาน						PAR2
7. บุคลากรรู้ว่าเป็นส่วนหนึ่งที่มีความสำคัญของหน่วยงาน						PAR3
มาตรฐานปฏิบัติงาน						STD
8. หน่วยงานมีคู่มือมาตรฐานการปฏิบัติงานให้บุคลากรใช้เป็นแนวทางการทำงาน						STD1
9. หน่วยงานนำผลการประเมินมาเป็นข้อมูลการพัฒนางาน						STD2
10. บุคลากรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการทำงาน						STD3

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
บรรยากาศการทำงานหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร						
กฎระเบียบปฏิบัติงาน						LAW
11. กฎระเบียบของหน่วยงานที่กำหนดไว้ มีความสอดคล้องกับสภาพปัจจุบัน บุคลากรสามารถปฏิบัติตามได้						LAW1
12. การปฏิบัติงานมีความคล่องตัวเนื่องจากหน่วยงานมีความยืดหยุ่น กับกฎระเบียบ ข้อปฏิบัติอย่างสมเหตุผล						LAW2
13. กฎระเบียบของหน่วยงานทำให้ท่านทำงานได้ถูกต้อง						LAW3
ยกย่องชมเชย						EVA
14. บุคลากรมีการยกย่องชมเชยการทำงานของผู้ร่วมงาน						EVA1
15. หน่วยงานมีการประกาศเชิดชูเกียรติหรือให้รางวัลแก่บุคลากรที่ทำงานดี						EVA2
16. หน่วยงานมีการเผยแพร่ผลงานที่ดีของบุคลากรให้ทุกคนของหน่วยงานหรือหน่วยงานภายนอกได้ทราบ						EVA3
ความรับผิดชอบ						RES
17. บุคลากรปฏิบัติงานตามหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายจนเป็นที่ยอมรับ						RES1
18. บุคลากรปฏิบัติงานตามบทบาทความรับผิดชอบ มีอิสระในการคิดสร้างสรรค์ มุ่งเน้นไปสู่การบรรลุเป้าหมาย						RES2
19. หน่วยงานสร้างบรรยากาศและมุ่งเน้นให้บุคลากรตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						RES3
ความอบอุ่นการปฏิบัติงาน						HAP
20. บุคลากรในหน่วยงานให้ความเป็นกันเอง						HAP1
21. บุคลากรในหน่วยงานมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน						HAP2
22. บุคลากรในหน่วยงานให้ความไว้วางใจในการทำงาน						HAP3
การทำงานเป็นทีม						TEM
23. บุคลากรมีความสามัคคีร่วมกันทำงานด้วยความเต็มใจ						TEM1
24. หน่วยงานส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเป็นทีมโดยการมีส่วนร่วมตั้งแต่ร่วมคิด ร่วมดำเนินการและร่วมประเมินผล						TEM2
25. หน่วยงานให้รางวัลผลงานเป็นทีมมากกว่าเป็นตัวบุคคล						TEM3

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามสิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินสิ่งสนับสนุนการทำงานของท่านตามความเป็นจริง ในขณะที่ท่านเป็นหัวหน้าหน่วยงานคนหนึ่ง และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด (81 - 100)

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก (61 - 80)

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง (41 - 60)

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย (21 - 40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด (0 - 20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
สิ่งสนับสนุนการทำงานของหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร						
การสนับสนุนทางอารมณ์						EMO
1. ท่านให้การดูแลใส่ใจตรวจสอบการทำงานของบุคลากร						EMO1
2. บุคลากรมีการช่วยเหลือกันเพื่อให้การทำงานประสบผลสำเร็จ						EMO2
3. ท่านสามารถให้คำปรึกษาเมื่อบุคลากรประสบปัญหาการทำงาน						EMO3
การสนับสนุนสิ่งของและงบประมาณ						BUG
4. หน่วยงานจัดหางบประมาณสนับสนุนการทำงานด้านการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ						BUG1
5. หน่วยงานจัดหาวัสดุอุปกรณ์สนับสนุนการทำงานอย่างเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้สำเร็จ						BUG2
6. ท่านสามารถช่วยเหลือการเบิกจ่ายงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์ได้ทันการทำงาน						BUG3
การสนับสนุนข่าวสาร						NEW
7. หน่วยงานจัดประชุมให้ความรู้ด้านการป้องกันโรคและส่งเสริมสุขภาพ						NEW1
8. หน่วยงานให้ข้อมูลข่าวสารมีส่วนช่วยจัดความขัดแย้งหรือแก้ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้น						NEW2
9. หน่วยงานสนับสนุนเอกสารวิชาการ สื่อเผยแพร่การทำงาน						NEW3

ตอนที่ 4 เป็นแบบสอบถามภาวะผู้นำกลยุทธ์ของผู้บริหารหน่วยงาน

คำชี้แจง ให้ท่านประเมินศักยภาพภาวะผู้นำกลยุทธ์ของท่านตามความเป็นจริง และโปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน ในช่องว่างทางขวามือของแต่ละข้อคำถามเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณา ดังนี้

มากที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมากที่สุด (81 - 100)

มาก หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นมาก (61 - 80)

ปานกลาง หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นปานกลาง (41 - 60)

น้อย หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อย (21 - 40)

น้อยที่สุด หมายถึง มีความคิดเห็นตรงข้อความนั้นน้อยที่สุด (0 - 20)

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของท่านที่บริหารงานหน่วยงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						ผู้วิจัย
การวางแผนกลยุทธ์						STP
1. ท่านรวบรวมข้อมูล อุปสรรค และปัญหา เพื่อวางแผนกลยุทธ์การทำงาน						STP1
2. ท่านนำผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรคมาใชวางแผนกลยุทธ์การทำงาน						STP2
3. ท่านนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัญหาในชุมชนมาใช้เป็นตัวกำหนดทิศทางการทำงาน						STP3
4. ท่านใช้ทิศทางการทำงานที่กำหนดร่วมกับอาสาสมัครสาธารณสุข เป็นแนวทางการทำงานร่วมกับชุมชน						STP4
5. ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ของแผนกลยุทธ์ได้สอดคล้องกับทิศทางการทำงาน						STP5
6. ท่านกำหนดพันธกิจได้สอดคล้องกับทิศทางการทำงาน						STP6
7. ท่านนำแผนกลยุทธ์ไปใช้กับงานให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์						STP7
8. ท่านกำกับติดตามผลการนำแผนกลยุทธ์ไปใช้ กับงานด้วยเทคนิคต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ						STP8
9. ท่านประเมินผลแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบและนำผลการประเมินมาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง						STP9
10. ท่านให้ชุมชนมีส่วนร่วมการวางแผนกลยุทธ์ร่วมกับเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขและอาสาสมัครสาธารณสุข						STP10

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของท่านที่บริหารงานหน่วยงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล	มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	ผู้วิจัย
การใช้ความคิดเชิงกลยุทธ์						THS
11. ท่านใช้กลยุทธ์เทคนิคการเปลี่ยนแปลงแก้ไขปัญหา การทำงานได้ทันทั่วทั้งที่						THS1
12. การทำงานท่านยืดหยุ่น ปรับตามสภาพแวดล้อมเหตุการณ์ ให้ได้งานตามเป้าหมาย						THS2
13. ท่านใช้กลยุทธ์เทคนิคการตัดสินใจการทำงานแข่งขันกับ โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบลอื่น ๆ						THS3
14. ท่านใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ในการทำงาน						THS4
15. ท่านพัฒนาค้นหาวิธีการทำงาน ให้ก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง						THS5
16. ท่านคิดนอกกรอบในการทำงานให้งานได้ตามเป้าหมาย						THS6
17. ท่านคิดสร้างสรรค์และหาแนวทางหลาย ๆ ด้าน ในการทำงานให้งานได้ตามเป้าหมาย						THS7
18. ท่านประยุกต์สิ่งที่ได้เรียนรู้มาใช้ให้เกิดประโยชน์กับ การทำงานให้งานเกิดการพัฒนา						THS8
การใช้แรงจูงใจ						MOT
19. ท่านสามารถสร้างแรงจูงใจให้กับตนเอง และผู้ร่วมงาน						MOT1
20. ท่านมีวิธีการใช้แรงจูงใจให้เหมาะสมกับสถานการณ์และ กลุ่มเป้าหมายในการทำงาน						MOT2
21. ท่านใช้แรงจูงใจกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานร่วมมือทำงาน อย่างเต็มกำลังความสามารถ						MOT3
22. ท่านเน้นการใช้แรงจูงใจอย่างสร้างสรรค์ทางบวก						MOT4
23. ท่านใช้แรงจูงใจสร้างความพึงพอใจการทำงาน						MOT5
24. ท่านใช้แรงจูงใจได้ตอบสนองกับความต้องการของบุคคล แต่ละคน						MOT6
25. ท่านใช้แรงจูงใจในการทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย						MOT7
26. ท่านค้นหาเทคนิคและวิธีการใช้แรงจูงใจมาใช้กับ ผู้ร่วมงาน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ						MOT8
27. ท่านตรวจสอบประเมินผลการใช้แรงจูงใจทุกครั้งให้มี ประสิทธิผล						MOT9

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของท่านที่บริหารงานหน่วยงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						
มนุษยสัมพันธ์						HUM
28. ท่านเลือกวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานและ อาสาสมัครสาธารณสุขได้ตามสถานการณ์						HUM1
29. ท่านสามารถจดจำชื่อผู้ร่วมงานและอาสาสมัคร สาธารณสุขได้แม่นยำ						HUM2
30. ท่านอดทนยิ้มแย้มแจ่มใสเสมอถึงแม้จะมีปัญหา เกิดขึ้นขณะทำงานร่วมกับผู้ร่วมงาน						HUM3
31. ท่านให้การยอมรับบุคลากรร่วมงานและอาสาสมัคร สาธารณสุขทุกครั้งในการทำงาน						HUM4
32. ท่านพัฒนาบุคลิกภาพ เป็นแบบอย่างที่ดีกับผู้ร่วมงานและ อาสาสมัครสาธารณสุข						HUM5
33. ท่านให้การช่วยเหลือกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัคร สาธารณสุข ทั้งงานในหน่วยงานและงานในชุมชน						HUM6
34. ท่านปรับตัวเข้ากับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข เวลาทำงานได้เป็นอย่างดี						HUM7
35. ท่านให้เกียรติกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข ทุกครั้งเวลาทำงานร่วมกัน						HUM8
36. ท่านค้นหาเทคนิคการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงาน และอาสาสมัครสาธารณสุขให้ทำงานมีประสิทธิภาพ						HUM9
การสื่อสารและการเจรจาต่อรอง						COM
37. ท่านสามารถกำหนดเป้าหมายการสื่อสารการเจรจาต่อรอง กับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุขให้ทำงานมี ประสิทธิภาพ						COM1
38. ท่านสามารถเลือกวิธีการสื่อสารการเจรจาต่อรองกับ ผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุขได้ตามสถานการณ์						COM2
39. ท่านสามารถ ฟัง เขียน พูด อ่าน ในการติดต่อสื่อสารกับ ผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี						COM3
40. ท่านสามารถสรุปความได้อย่างรวดเร็วจากเรื่องที่รับรู้						COM4
41. ท่านสามารถโน้มน้าวให้ผู้ร่วมงานและอาสาสมัคร สาธารณสุขเกิดการยอมรับกับเรื่องที่สื่อสารต่อรอง ให้ทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ						COM5

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
ภาวะผู้นำกลยุทธ์ของท่านที่บริหารงานหน่วยงาน โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล						
42. ท่านสามารถพูดคุยเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ เวลาสื่อสาร ต่อรอง กับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข						COM6
43. ท่านสามารถสื่อสารเจรจาต่อรองกับผู้ร่วมงานและ อาสาสมัครสาธารณสุขมุ่งเน้นการเกิดประสิทธิผล ของงาน						COM7
44. ท่านสามารถใช้การประชาสัมพันธ์การทำงานได้ อย่างทั่วถึงกับผู้ร่วมงานและอาสาสมัครสาธารณสุข						COM8
45. ท่านสามารถนำเทคนิคและกลยุทธ์การสื่อสารเจรจา ต่อรองมาประยุกต์ใช้กับการทำงาน						COM9
46. ท่านสามารถติดตามประเมินผลการสื่อสารเจรจาต่อรอง ให้สอดคล้องกับเป้าหมายที่วางไว้						COM10
การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ						SOD
47. ท่านสามารถรวบรวมปัญหาสำคัญเร่งด่วนสำหรับ แก้ปัญหาตัดสินใจ						SOD1
48. ท่านวิเคราะห์ เข้าใจ กับปัญหา ที่ต้องแก้ไขได้ชัดเจน						SOD2
49. ท่านกำหนดประเด็นปัญหาสำคัญที่ต้องแก้ไขได้ ชัดเจน						SOD3
50. ท่านกำหนดวัตถุประสงค์ แนวทางแก้ปัญหาได้ชัดเจน						SOD4
51. ท่านใช้วิธีระดมสมอง คิดร่วมกัน การตัดสินใจแก้ปัญหา						SOD5
52. ท่านใช้หลาย ๆ แนวทางแก้ปัญหา						SOD6
53. ท่านเลือกแนวทางที่ดีที่สุดในการแก้ปัญหา						SOD7
54. ท่านใช้วิธีตัดสินใจที่รวดเร็ว เป็นระบบ ต่อเนื่อง ในการแก้ปัญหาที่สำคัญเร่งด่วน						SOD8
55. ท่านปรับปรุงวิธีการแก้ปัญหา ตัดสินใจทุกครั้ง สรุปการเรียนรู้การทำงานทุกครั้ง						SOD9
56. ท่านแจ้งผลการแก้ปัญหา ตัดสินใจ ให้ผู้ร่วมงาน ได้ทราบทุกครั้ง						SOD10

จบการตอบแบบสอบถาม

สวัสดีครับ

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก ง
ตัวอย่างผลการวิเคราะห์ข้อมูล

Mplus VERSION 5.21

MUTHEN & MUTHEN

03/01/2013 10:50 AM

INPUT INSTRUCTIONS

TITLE: Analysis Multilevel SEM of VHV4_ADJ

DATA:

FILE IS "G:\Analysis Mplus\MSEM\vhv4_sat.dat";

VARIABLE:

NAMES ARE idhp idno cop phc pol exmo inmo jvol eti cmit self pcep

tget rela grow levn free sat deve help altr hap cpol law eva

std par res bug emo new mot stp sod hum ths com;

USEVARIABLES ARE idhp cop phc pol exmo inmo jvol eti cmit self pcep

tget rela grow levn free sat deve help altr hap cpol law eva

std par res bug emo new mot stp sod hum ths com;

CLUSTER IS idhp;

BETWEEN ARE hap cpol law eva std par res bug emo

new mot stp sod hum ths com;

WITHIN ARE exmo inmo jvol eti cmit self pcep

tget rela grow levn free sat deve help altr;

ANALYSIS:

TYPE IS TWOLEVEL;

ESTIMATOR IS MLR;

ITERATIONS = 1000;

CONVERGENCE = 0.000001;

MODEL:

%WITHIN%

vhvw by cop phc pol;

mental by self pcep tget rela grow levn free sat;

comit by jvol eti cmit;

motiv by exmo inmo;

somind by deve help altr;
vhvw on mental comit motiv somind;
comit on motiv;
somind on motiv mental;
PCEP WITH CMIT;
SAT WITH PCEP;
SAT WITH CMIT;
TGET WITH ETI;
LEVN WITH PCEP;
TGET WITH JVOL;
SELF WITH EXMO;
HELP WITH SELF;
SELF WITH INMO;
SAT WITH RELA;
FREE WITH ETI;
PHC WITH COP;
ETI WITH INMO;
HELP WITH RELA;
DEVE WITH LEVN;
LEVN WITH RELA;
JVOL WITH INMO;
TGET WITH EXMO;
LEVN WITH CMIT;
SAT WITH LEVN;
SELF WITH JVOL;
HELP WITH DEVE;
TGET WITH INMO;
HELP WITH FREE;
DEVE WITH SELF;
VHVV@0.026;

%BETWEEN%

vhvb by cop phc pol;

suport by bug emo new;

workev by hap cpol law eva std par res;

leader by mot stp sod hum ths com;

vhvb on workev leader;

workev on leader suport;

suport on leader;

OUTPUT: SAMPSTAT RESIDUAL MOD(5) STANDARDIZED CINTERVAL

TECH1;

SAVEDATA:

RESULTS IS G:\Analysis Mplus\MSEM\vhv4a32.out;

INPUT READING TERMINATED NORMALLY

Analysis Multilevel SEM of VHV4_ADJ

SUMMARY OF ANALYSIS

Number of groups	1
Number of observations	2400
Number of dependent variables	35
Number of independent variables	0
Number of continuous latent variables	9

Observed dependent variables

Continuous

HAP	CPOL	LAW	EVA	STD	PAR
RES	BUG	EMO	NEW	MOT	STP
SOD	HUM	THS	COM	COP	PHC
POL	EXMO	INMO	JVOL	ETI	CMIT
SELF	PCEP	TGET	RELA	GROW	LEVN
FREE	SAT	DEVE	HELP	ALTR	

Continuous latent variables

VHVV MENTAL COMIT MOTIV SOMIND VHVB
 SUPORT WORKEV LEADER

Variables with special functions

Cluster variable IDHP

Within variables

EXMO INMO JVOL ETI CMIT SELF
 PCEP TGET RELA GROW LEVN FREE
 SAT DEVE HELP ALTR

Between variables

HAP CPOL LAW EVA STD PAR
 RES BUG EMO NEW MOT STP
 SOD HUM THS COM

Estimator

MLR

Information matrix

OBSERVED

Maximum number of iterations

1000

Convergence criterion

0.100D-05

Maximum number of EM iterations

500

Convergence criteria for the EM algorithm

Loglikelihood change

0.100D-02

Relative loglikelihood change

0.100D-05

Derivative

0.100D-03

Minimum variance

0.100D-03

Maximum number of steepest descent iterations

20

Maximum number of iterations for H1

2000

Convergence criterion for H1

0.100D-03

Optimization algorithm

EMA

Input data file(s)

G:\Analysis Mplus\MSEM\vhv4_sat.dat

Input data format FREE

SUMMARY OF DATA

Number of clusters 100

Average cluster size 24.000

Estimated Intraclass Correlations for the Y Variables

	Intraclass		Intraclass		Intraclass
Variable	Correlation	Variable	Correlation	Variable	Correlation
COP	0.031	PHC	0.052	POL	0.038
EXMO	0.000	INMO	0.000	JVOL	0.000
ETI	0.000	CMIT	0.000	SELF	0.000
PCEP	0.000	TGET	0.000	RELA	0.000
GROW	0.000	LEVN	0.000	FREE	0.000
SAT	0.000	DEVE	0.000	HELP	0.000
ALTR	0.000				

THE MODEL ESTIMATION TERMINATED NORMALLY

TESTS OF MODEL FIT

Chi-Square Test of Model Fit

Value	1021.666*
Degrees of Freedom	267
P-Value	0.0000
Scaling Correction Factor	1.207
for MLR	

Chi-Square Test of Model Fit for the Baseline Model

Value	30012.733
Degrees of Freedom	342
P-Value	0.0000

CFI/TLI

CFI	0.975
TLI	0.967

Loglikelihood

H0 Value	-25161.609
H0 Scaling Correction Factor	1.495
for MLR	
H1 Value	-24545.074
H1 Scaling Correction Factor	1.310
for MLR	

Information Criteria

Number of Free Parameters	148
Akaike (AIC)	50619.217
Bayesian (BIC)	51475.134
Sample-Size Adjusted BIC	51004.906
$(n^* = (n+2) / 24)$	

RMSEA (Root Mean Square Error Of Approximation)

Estimate	0.034
----------	-------

SRMR (Standardized Root Mean Square Residual)

Value for Within	0.021
Value for Between	0.039

MODEL RESULTS

Two-Tailed

Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
----------	------	-----------	---------

Within Level

VHVV BY

COP	1.000	0.000	999.000	999.000
PHC	0.927	0.023	41.128	0.000
POL	1.043	0.026	40.048	0.000

MENTAL BY

SELF	1.000	0.000	999.000	999.000
PCEP	0.181	0.055	3.306	0.001
TGET	1.000	0.030	33.399	0.000

RELA	1.005	0.024	41.830	0.000
GROW	1.068	0.023	45.531	0.000
LEVN	0.893	0.025	36.181	0.000
FREE	0.991	0.029	34.366	0.000
SAT	0.218	0.053	4.106	0.000
COMIT BY				
JVOL	1.000	0.000	999.000	999.000
ETI	0.972	0.025	39.057	0.000
CMIT	0.156	0.047	3.328	0.001
MOTIV BY				
EXMO	1.000	0.000	999.000	999.000
INMO	1.064	0.030	35.550	0.000
SOMIND BY				
DEVE	1.000	0.000	999.000	999.000
HELP	0.916	0.025	37.278	0.000
ALTR	0.977	0.019	51.397	0.000
VHVV ON				
MENTAL	-0.206	0.051	-4.021	0.000
COMIT	-1.266	0.158	-8.033	0.000
MOTIV	2.321	0.177	13.091	0.000
SOMIND	0.186	0.044	4.229	0.000
COMIT ON				
MOTIV	1.045	0.020	52.356	0.000
SOMIND ON				
MOTIV	0.583	0.044	13.220	0.000
MENTAL	0.510	0.041	12.336	0.000
MOTIV WITH				
MENTAL	0.163	0.011	14.801	0.000
PCEP WITH				
CMIT	0.400	0.028	14.178	0.000

SAT WITH

PCEP	-0.310	0.024	-13.074	0.000
CMIT	-0.270	0.021	-13.155	0.000
RELA	0.039	0.006	6.383	0.000
LEVN	0.043	0.011	3.971	0.000

TGET WITH

ETI	0.060	0.004	14.544	0.000
JVOL	0.031	0.003	9.384	0.000
EXMO	0.018	0.003	5.677	0.000
INMO	0.013	0.003	4.553	0.000

LEVN WITH

PCEP	-0.096	0.010	-9.763	0.000
RELA	-0.020	0.004	-5.576	0.000
CMIT	-0.053	0.011	-4.892	0.000

SELF WITH

EXMO	-0.016	0.003	-5.957	0.000
INMO	0.014	0.003	4.347	0.000
JVOL	-0.012	0.002	-4.822	0.000

HELP WITH

SELF	0.019	0.003	6.558	0.000
RELA	0.014	0.003	5.266	0.000
DEVE	-0.015	0.004	-4.188	0.000
FREE	0.012	0.004	3.307	0.001

FREE WITH

ETI	0.023	0.004	5.968	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

PHC WITH

COP	0.021	0.005	4.231	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

ETI WITH

INMO	-0.023	0.003	-7.692	0.000
------	--------	-------	--------	-------

DEVE WITH

LEVN	-0.019	0.003	-5.424	0.000
SELF	-0.010	0.002	-4.045	0.000
JVOL WITH				
INMO	-0.018	0.003	-6.655	0.000

Intercepts

EXMO	4.006	0.022	180.185	0.000
INMO	3.769	0.019	197.602	0.000
JVOL	4.071	0.021	195.482	0.000
ETI	4.103	0.022	186.540	0.000
CMIT	3.422	0.031	109.473	0.000
SELF	3.556	0.020	175.092	0.000
PCEP	3.526	0.032	111.569	0.000
TGET	3.974	0.021	188.931	0.000
RELA	3.761	0.020	189.743	0.000
GROW	3.784	0.021	176.998	0.000
LEVN	3.446	0.022	158.076	0.000
FREE	3.771	0.019	200.111	0.000
SAT	2.996	0.030	100.953	0.000
DEVE	3.950	0.023	174.431	0.000
HELP	3.755	0.021	177.957	0.000
ALTR	3.897	0.023	170.920	0.000

Variances

MENTAL	0.204	0.011	17.984	0.000
MOTIV	0.188	0.015	12.643	0.000

Residual Variances

COP	0.121	0.007	17.207	0.000
PHC	0.093	0.005	17.014	0.000
POL	0.091	0.007	13.778	0.000

EXMO	0.095	0.005	19.958	0.000
INMO	0.070	0.004	19.285	0.000
JVOL	0.040	0.003	12.396	0.000
ETI	0.122	0.005	23.264	0.000
CMIT	0.645	0.028	22.741	0.000
SELF	0.093	0.005	20.583	0.000
PCEP	0.558	0.034	16.432	0.000
TGET	0.128	0.005	25.662	0.000
RELA	0.069	0.003	19.837	0.000
GROW	0.129	0.005	24.672	0.000
LEVN	0.176	0.010	18.017	0.000
FREE	0.162	0.008	20.611	0.000
SAT	0.831	0.029	28.941	0.000
DEVE	0.052	0.004	13.425	0.000
HELP	0.095	0.006	16.813	0.000
ALTR	0.082	0.004	20.577	0.000
VHVV	0.026	0.000	999.000	999.000
COMIT	0.019	0.003	6.983	0.000
SOMIND	0.063	0.004	13.973	0.000
Between Level				
VHVB BY				
COP	1.000	0.000	999.000	999.000
PHC	1.780	0.654	2.722	0.006
POL	1.612	0.578	2.789	0.005
SUPORT BY				
BUG	1.000	0.000	999.000	999.000
EMO	1.159	0.151	7.660	0.000
NEW	1.026	0.131	7.831	0.000
WORKEV BY				
HAP	1.000	0.000	999.000	999.000

CPOL	0.876	0.080	10.886	0.000
LAW	0.812	0.110	7.388	0.000
EVA	1.020	0.133	7.658	0.000
STD	0.822	0.102	8.050	0.000
PAR	1.050	0.103	10.142	0.000
RES	0.992	0.098	10.165	0.000

LEADER BY

MOT	1.000	0.000	999.000	999.000
STP	0.828	0.086	9.574	0.000
SOD	0.919	0.090	10.217	0.000
HUM	0.835	0.084	9.898	0.000
THS	0.973	0.081	11.980	0.000
COM	0.844	0.102	8.265	0.000

VHVB ON

WORKEV	0.011	0.049	0.224	0.823
LEADER	-0.009	0.048	-0.190	0.849

WORKEV ON

LEADER	0.074	0.214	0.347	0.728
SUPPORT	0.895	0.338	2.647	0.008

SUPPORT ON

LEADER	0.719	0.105	6.872	0.000
--------	-------	-------	-------	-------

Intercepts

HAP	4.104	0.042	96.929	0.000
CPOL	4.076	0.034	120.411	0.000
LAW	3.919	0.035	112.013	0.000
EVA	3.578	0.046	77.918	0.000
STD	4.004	0.034	116.728	0.000
PAR	4.029	0.039	103.434	0.000
RES	3.946	0.036	108.828	0.000
BUG	3.942	0.039	100.826	0.000

EMO	3.986	0.036	111.931	0.000
NEW	3.869	0.035	111.893	0.000
MOT	3.727	0.040	94.260	0.000
STP	3.795	0.034	111.075	0.000
SOD	3.896	0.034	114.888	0.000
HUM	4.042	0.035	115.989	0.000
THS	3.701	0.039	94.277	0.000
COM	3.922	0.038	103.909	0.000
COP	3.568	0.026	139.333	0.000
PHC	3.850	0.024	161.854	0.000
POL	3.908	0.025	158.484	0.000

Variances

LEADER	0.115	0.022	5.154	0.000
--------	-------	-------	-------	-------

Residual Variances

HAP	0.082	0.017	4.880	0.000
CPOL	0.040	0.010	3.865	0.000
LAW	0.058	0.010	5.927	0.000
EVA	0.110	0.017	6.621	0.000
STD	0.052	0.008	6.231	0.000
PAR	0.045	0.010	4.475	0.000
RES	0.036	0.006	6.125	0.000
BUG	0.077	0.012	6.230	0.000
EMO	0.025	0.005	4.606	0.000
NEW	0.040	0.008	4.782	0.000
MOT	0.041	0.009	4.636	0.000
STP	0.038	0.008	5.024	0.000
SOD	0.018	0.004	4.882	0.000
HUM	0.041	0.007	6.037	0.000
THS	0.045	0.013	3.512	0.000

COM	0.060	0.010	5.872	0.000
COP	0.013	0.003	4.915	0.000
PHC	0.003	0.004	0.733	0.463
POL	0.003	0.003	1.025	0.306
VHVB	0.005	0.003	1.683	0.092
SUPPORT	0.016	0.006	2.567	0.010
WORKEV	0.025	0.007	3.684	0.000

STANDARDIZED MODEL RESULTS

STDYX Standardization

		Two-Tailed		
		Estimate	S.E. Est./S.E.	P-Value
Within Level				
VHVV	BY			
COP		0.821	0.011	71.788 0.000
PHC		0.836	0.012	66.941 0.000
POL		0.866	0.011	78.742 0.000
MENTAL BY				
SELF		0.829	0.010	79.235 0.000
PCEP		0.109	0.034	3.225 0.001
TGET		0.785	0.013	60.184 0.000
RELA		0.865	0.009	95.008 0.000
GROW		0.803	0.011	72.303 0.000
LEVN		0.693	0.017	41.367 0.000
FREE		0.744	0.016	46.902 0.000
SAT		0.107	0.027	3.988 0.000
COMIT BY				
JVOL		0.922	0.008	120.158 0.000
ETI		0.797	0.015	53.109 0.000
CMIT		0.092	0.028	3.272 0.001

MOTIV BY

EXMO	0.815	0.014	59.625	0.000
INMO	0.868	0.008	106.143	0.000

SOMIND BY

DEVE	0.917	0.007	125.951	0.000
HELP	0.842	0.011	74.312	0.000
ALTR	0.874	0.009	101.840	0.000

VHVV ON

MENTAL	-0.186	0.046	-4.026	0.000
COMIT	-1.197	0.139	-8.637	0.000
MOTIV	2.008	0.129	15.606	0.000
SOMIND	0.195	0.045	4.292	0.000

COMIT ON

MOTIV	0.956	0.007	138.323	0.000
-------	-------	-------	---------	-------

SOMIND ON

MOTIV	0.481	0.036	13.334	0.000
MENTAL	0.438	0.035	12.346	0.000

MOTIV WITH

MENTAL	0.831	0.013	62.326	0.000
--------	-------	-------	--------	-------

PCEP WITH

CMIT	0.667	0.020	33.374	0.000
------	-------	-------	--------	-------

SAT WITH

PCEP	-0.455	0.022	-21.132	0.000
CMIT	-0.369	0.022	-16.924	0.000
RELA	0.164	0.024	6.833	0.000
LEVN	0.113	0.028	4.078	0.000

TGET WITH

ETI	0.479	0.029	16.769	0.000
JVOL	0.440	0.048	9.186	0.000
EXMO	0.162	0.028	5.770	0.000

INMO	0.136	0.029	4.681	0.000
------	-------	-------	-------	-------

LEVN WITH				
-----------	--	--	--	--

PCEP	-0.307	0.024	-12.947	0.000
------	--------	-------	---------	-------

RELA	-0.178	0.032	-5.547	0.000
------	--------	-------	--------	-------

CMIT	-0.156	0.031	-5.077	0.000
------	--------	-------	--------	-------

SELF WITH				
-----------	--	--	--	--

EXMO	-0.170	0.028	-5.983	0.000
------	--------	-------	--------	-------

INMO	0.174	0.038	4.579	0.000
------	-------	-------	-------	-------

JVOL	-0.195	0.042	-4.610	0.000
------	--------	-------	--------	-------

HELP WITH				
-----------	--	--	--	--

SELF	0.205	0.030	6.754	0.000
------	-------	-------	-------	-------

RELA	0.168	0.032	5.221	0.000
------	-------	-------	-------	-------

DEVE	-0.216	0.059	-3.638	0.000
------	--------	-------	--------	-------

FREE	0.100	0.030	3.355	0.001
------	-------	-------	-------	-------

FREE WITH				
-----------	--	--	--	--

ETI	0.166	0.027	6.179	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

PHC WITH				
----------	--	--	--	--

COP	0.199	0.041	4.896	0.000
-----	-------	-------	-------	-------

ETI WITH				
----------	--	--	--	--

INMO	-0.248	0.035	-7.130	0.000
------	--------	-------	--------	-------

DEVE WITH				
-----------	--	--	--	--

LEVN	-0.194	0.034	-5.723	0.000
------	--------	-------	--------	-------

SELF	-0.145	0.036	-3.979	0.000
------	--------	-------	--------	-------

JVOL WITH				
-----------	--	--	--	--

INMO	-0.341	0.061	-5.615	0.000
------	--------	-------	--------	-------

Intercepts				
------------	--	--	--	--

EXMO	7.530	0.219	34.410	0.000
------	-------	-------	--------	-------

INMO	7.084	0.148	47.855	0.000
------	-------	-------	--------	-------

JVOL	7.921	0.236	33.631	0.000
------	-------	-------	--------	-------

ETI	7.095	0.216	32.869	0.000
-----	-------	-------	--------	-------

CMIT	4.245	0.111	38.287	0.000
SELF	6.522	0.124	52.478	0.000
PCEP	4.692	0.162	29.009	0.000
TGET	6.896	0.169	40.814	0.000
RELA	7.169	0.176	40.684	0.000
GROW	6.291	0.127	49.518	0.000
LEVN	5.915	0.132	44.654	0.000
FREE	6.258	0.141	44.303	0.000
SAT	3.267	0.068	47.764	0.000
DEVE	6.885	0.181	37.952	0.000
HELP	6.556	0.144	45.492	0.000
ALTR	6.624	0.170	39.032	0.000

Variances

MENTAL	1.000	0.000	999.000	999.000
MOTIV	1.000	0.000	999.000	999.000

Residual Variances

COP	0.325	0.019	17.303	0.000
PHC	0.301	0.021	14.426	0.000
POL	0.251	0.019	13.167	0.000
EXMO	0.335	0.022	15.048	0.000
INMO	0.247	0.014	17.386	0.000
JVOL	0.150	0.014	10.582	0.000
ETI	0.365	0.024	15.257	0.000
CMIT	0.992	0.005	193.179	0.000
SELF	0.313	0.017	18.035	0.000
PCEP	0.988	0.007	133.639	0.000
TGET	0.385	0.020	18.799	0.000
RELA	0.251	0.016	15.924	0.000
GROW	0.356	0.018	19.977	0.000

LEVN	0.520	0.023	22.403	0.000
FREE	0.447	0.024	18.948	0.000
SAT	0.988	0.006	170.779	0.000
DEVE	0.158	0.013	11.854	0.000
HELP	0.291	0.019	15.228	0.000
ALTR	0.236	0.015	15.748	0.000
VHVV	0.103	0.006	18.079	0.000
COMIT	0.085	0.013	6.457	0.000
SOMIND	0.227	0.017	13.197	0.000

Between Level

VHVB BY

COP	0.521	0.121	4.303	0.000
PHC	0.910	0.121	7.506	0.000
POL	0.881	0.128	6.865	0.000

SUPORT BY

BUG	0.704	0.058	12.121	0.000
EMO	0.896	0.029	30.926	0.000
NEW	0.817	0.047	17.485	0.000

WORKEV BY

HAP	0.737	0.060	12.272	0.000
CPOL	0.807	0.048	16.820	0.000
LAW	0.724	0.055	13.220	0.000
EVA	0.693	0.064	10.808	0.000
STD	0.747	0.042	17.886	0.000
PAR	0.840	0.036	23.115	0.000
RES	0.854	0.033	25.714	0.000

LEADER BY

MOT	0.858	0.033	25.630	0.000
STP	0.822	0.041	20.150	0.000
SOD	0.919	0.020	46.766	0.000

HUM	0.813	0.037	21.802	0.000
THS	0.841	0.049	17.243	0.000
COM	0.759	0.047	16.065	0.000
VHVB ON				
WORKEV	0.050	0.222	0.225	0.822
LEADER	-0.045	0.236	-0.192	0.848
WORKEV ON				
LEADER	0.081	0.231	0.349	0.727
SUPPORT	0.790	0.223	3.549	0.000
SUPPORT ON				
LEADER	0.886	0.032	27.505	0.000
Intercepts				
HAP	9.693	0.620	15.636	0.000
CPOL	12.041	0.889	13.549	0.000
LAW	11.201	0.793	14.119	0.000
EVA	7.792	0.567	13.732	0.000
STD	11.673	0.866	13.478	0.000
PAR	10.343	0.827	12.505	0.000
RES	10.883	0.783	13.903	0.000
BUG	10.083	0.857	11.760	0.000
EMO	11.193	0.876	12.771	0.000
NEW	11.189	0.930	12.034	0.000
MOT	9.426	0.753	12.514	0.000
STP	11.107	0.763	14.555	0.000
SOD	11.489	0.842	13.649	0.000
HUM	11.599	0.885	13.108	0.000
THS	9.428	0.607	15.544	0.000
COM	10.391	0.881	11.800	0.000
COP	27.212	2.951	9.220	0.000
PHC	28.809	3.584	8.038	0.000

POL	31.262	3.411	9.165	0.000
-----	--------	-------	-------	-------

Variances

LEADER	1.000	0.000	999.000	999.000
--------	-------	-------	---------	---------

Residual Variances

HAP	0.457	0.088	5.173	0.000
CPOL	0.349	0.077	4.504	0.000
LAW	0.476	0.079	6.015	0.000
EVA	0.520	0.089	5.843	0.000
STD	0.441	0.062	7.065	0.000
PAR	0.294	0.061	4.804	0.000
RES	0.271	0.057	4.785	0.000
BUG	0.504	0.082	6.153	0.000
EMO	0.196	0.052	3.781	0.000
NEW	0.333	0.076	4.359	0.000
MOT	0.264	0.057	4.598	0.000
STP	0.324	0.067	4.834	0.000
SOD	0.156	0.036	4.313	0.000
HUM	0.339	0.061	5.599	0.000
THS	0.293	0.082	3.575	0.000
COM	0.424	0.072	5.911	0.000
COP	0.728	0.126	5.769	0.000
PHC	0.172	0.221	0.780	0.435
POL	0.224	0.226	0.988	0.323
VHVB	0.999	0.009	112.244	0.000
SUPPORT	0.215	0.057	3.768	0.000
WORKEV	0.257	0.068	3.759	0.000

R-SQUARE

Within Level

Observed		Two-Tailed		
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
COP	0.675	0.019	35.894	0.000
PHC	0.699	0.021	33.471	0.000
POL	0.749	0.019	39.371	0.000
EXMO	0.665	0.022	29.813	0.000
INMO	0.753	0.014	53.072	0.000
JVOL	0.850	0.014	60.079	0.000
ETI	0.635	0.024	26.554	0.000
CMIT	0.008	0.005	1.636	0.102
SELF	0.687	0.017	39.618	0.000
PCEP	0.012	0.007	1.612	0.107
TGET	0.615	0.020	30.092	0.000
RELA	0.749	0.016	47.504	0.000
GROW	0.644	0.018	36.151	0.000
LEVN	0.480	0.023	20.683	0.000
FREE	0.553	0.024	23.451	0.000
SAT	0.012	0.006	1.994	0.046
DEVE	0.842	0.013	62.975	0.000
HELP	0.709	0.019	37.156	0.000
ALTR	0.764	0.015	50.920	0.000

Latent		Two-Tailed		
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
VHVV	0.897	0.006	156.685	0.000
COMIT	0.915	0.013	69.161	0.000
SOMIND	0.773	0.017	45.015	0.000

Between Level

Observed		Two-Tailed		
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
HAP	0.543	0.088	6.136	0.000
CPOL	0.651	0.077	8.410	0.000
LAW	0.524	0.079	6.610	0.000
EVA	0.480	0.089	5.404	0.000
STD	0.559	0.062	8.943	0.000
PAR	0.706	0.061	11.557	0.000
RES	0.729	0.057	12.857	0.000
BUG	0.496	0.082	6.060	0.000
EMO	0.804	0.052	15.463	0.000
NEW	0.667	0.076	8.742	0.000
MOT	0.736	0.057	12.815	0.000
STP	0.676	0.067	10.075	0.000
SOD	0.844	0.036	23.383	0.000
HUM	0.661	0.061	10.901	0.000
THS	0.707	0.082	8.621	0.000
COM	0.576	0.072	8.032	0.000
COP	0.272	0.126	2.151	0.031
PHC	0.828	0.221	3.753	0.000
POL	0.776	0.226	3.433	0.001

Latent		Two-Tailed		
Variable	Estimate	S.E.	Est./S.E.	P-Value
VHVB	0.001	0.009	0.114	0.909
SUPPORT	0.785	0.057	13.752	0.000
WORKEV	0.743	0.068	10.892	0.000

MODEL MODIFICATION INDICES

NOTE: Modification indices for direct effects of observed dependent variables regressed on covariates may not be included. To include these, request MODINDICES (ALL).

Minimum M.I. value for printing the modification index 5.000

M.I. E.P.C. Std E.P.C. StdYX E.P.C.

Within Level

BY Statements

VHVV	BY COP	7.700	-0.632	-0.317	-0.519
VHVV	BY INMO	5.233	0.111	0.055	0.104
VHVV	BY JVOL	8.222	0.106	0.053	0.104
VHVV	BY ETI	14.848	-0.148	-0.074	-0.128
VHVV	BY TGET	12.144	0.098	0.049	0.085
VHVV	BY GROW	6.122	0.071	0.035	0.059
VHVV	BY LEVN	12.206	-0.111	-0.056	-0.096
VHVV	BY FREE	13.345	-0.114	-0.057	-0.095
MENTAL	BY COP	18.035	0.139	0.063	0.103
MENTAL	BY PHC	6.986	-0.078	-0.035	-0.064
MENTAL	BY EXMO	8.451	-0.123	-0.056	-0.105
MENTAL	BY ETI	26.376	0.251	0.113	0.196
MENTAL	BY HELP	20.327	0.240	0.108	0.189
COMIT	BY POL	5.571	0.127	0.060	0.100
COMIT	BY INMO	7.412	-0.320	-0.152	-0.285
COMIT	BY SELF	11.734	-0.128	-0.060	-0.111
COMIT	BY PCEP	12.405	0.168	0.079	0.106
COMIT	BY TGET	11.820	0.245	0.116	0.202
COMIT	BY GROW	18.159	0.143	0.068	0.113
COMIT	BY LEVN	8.389	-0.108	-0.051	-0.088
MOTIV	BY POL	6.081	0.225	0.098	0.162
MOTIV	BY JVOL	10.969	0.453	0.196	0.382

MOTIV	BY ETI	8.829	-0.395	-0.171	-0.296
MOTIV	BY CMIT	5.344	-0.335	-0.145	-0.180
MOTIV	BY SELF	9.374	-0.124	-0.054	-0.099
MOTIV	BY TGET	12.960	0.199	0.086	0.150
MOTIV	BY GROW	15.442	0.160	0.069	0.116
MOTIV	BY LEVN	14.183	-0.172	-0.075	-0.128
MOTIV	BY FREE	9.343	-0.141	-0.061	-0.101
SOMIND	BY COP	8.940	0.102	0.054	0.088
SOMIND	BY POL	7.511	-0.131	-0.069	-0.114
SOMIND	BY TGET	5.713	0.088	0.046	0.080
SOMIND	BY GROW	7.168	0.102	0.054	0.089
SOMIND	BY LEVN	6.296	-0.113	-0.059	-0.102
SOMIND	BY FREE	12.154	-0.152	-0.080	-0.132
SOMIND	BY SAT	5.002	0.173	0.091	0.099
ON/BY Statements					
VHVV	ON VHVV /				
VHVV	BY VHVV	7.700	-0.632	-0.632	-0.632
WITH Statements					
POL	WITH COP	8.347	-0.013	-0.013	-0.122
EXMO	WITH COP	6.396	-0.007	-0.007	-0.065
EXMO	WITH POL	20.313	0.013	0.013	0.135
INMO	WITH COP	17.270	0.011	0.011	0.118
INMO	WITH EXMO	5.444	-0.008	-0.008	-0.093
JVOL	WITH COP	5.838	-0.006	-0.006	-0.081
JVOL	WITH PHC	6.622	0.005	0.005	0.088
JVOL	WITH EXMO	6.433	0.007	0.007	0.107
ETI	WITH COP	18.570	-0.013	-0.013	-0.107
ETI	WITH JVOL	8.641	-0.021	-0.021	-0.297
CMIT	WITH COP	10.875	-0.016	-0.016	-0.059
CMIT	WITH EXMO	8.056	0.012	0.012	0.049

CMIT	WITH INMO	7.474	-0.011	-0.011	-0.053
SELF	WITH COP	33.410	0.015	0.015	0.145
SELF	WITH PHC	12.292	-0.008	-0.008	-0.089
SELF	WITH POL	7.162	-0.007	-0.007	-0.077
SELF	WITH ETI	7.519	-0.008	-0.008	-0.077
SELF	WITH CMIT	7.593	-0.012	-0.012	-0.048
PCEP	WITH COP	5.451	-0.010	-0.010	-0.039
PCEP	WITH SELF	8.145	-0.011	-0.011	-0.047
RELA	WITH INMO	12.657	0.008	0.008	0.109
RELA	WITH JVOL	6.872	-0.005	-0.005	-0.097
RELA	WITH ETI	5.575	0.006	0.006	0.064
RELA	WITH CMIT	5.017	-0.009	-0.009	-0.042
RELA	WITH TGET	7.015	-0.007	-0.007	-0.071
GROW	WITH JVOL	6.746	0.006	0.006	0.088
GROW	WITH ETI	6.011	0.008	0.008	0.061
GROW	WITH RELA	10.930	-0.009	-0.009	-0.100
LEVN	WITH EXMO	7.164	-0.008	-0.008	-0.065
LEVN	WITH ETI	10.579	0.011	0.011	0.077
FREE	WITH RELA	6.499	0.008	0.008	0.072
SAT	WITH PHC	6.280	-0.015	-0.015	-0.053
SAT	WITH SELF	5.525	0.014	0.014	0.050
SAT	WITH GROW	14.470	-0.027	-0.027	-0.083
DEVE	WITH EXMO	6.145	0.005	0.005	0.077
DEVE	WITH INMO	6.145	-0.005	-0.005	-0.088
DEVE	WITH ETI	5.621	0.006	0.006	0.072
DEVE	WITH PCEP	5.807	0.008	0.008	0.050
HELP	WITH POL	9.061	-0.009	-0.009	-0.091
HELP	WITH INMO	8.519	0.007	0.007	0.087
HELP	WITH ETI	8.591	-0.008	-0.008	-0.076
HELP	WITH GROW	16.259	0.013	0.013	0.116

ALTR	WITH PCEP	5.685	-0.009	-0.009	-0.041
ALTR	WITH GROW	7.121	-0.007	-0.007	-0.072

Variances/Residual Variances

VHVV		7.700	-0.033	-0.131	-0.131
------	--	-------	--------	--------	--------

Between Level

BY Statements

SUPPORT	BY STP	9.940	0.772	0.213	0.622
SUPPORT	BY COM	7.872	-0.837	-0.230	-0.611

WITH Statements

LAW	WITH HAP	7.974	-0.024	-0.024	-0.344
EVA	WITH HAP	6.351	0.029	0.029	0.304
PAR	WITH EVA	6.245	-0.023	-0.023	-0.322
NEW	WITH BUG	11.849	0.025	0.025	0.454
NEW	WITH EMO	10.089	-0.023	-0.023	-0.744
MOT	WITH EMO	8.555	0.014	0.014	0.428
STP	WITH NEW	9.654	0.015	0.015	0.396
THS	WITH MOT	13.527	0.021	0.021	0.494
THS	WITH HUM	5.988	-0.014	-0.014	-0.315
COM	WITH BUG	5.083	-0.018	-0.018	-0.268
COM	WITH SOD	8.171	0.014	0.014	0.411
COM	WITH HUM	13.112	0.022	0.022	0.444
COM	WITH THS	6.706	-0.017	-0.017	-0.324
PHC	WITH HAP	7.071	0.009	0.009	0.596

RESULTS SAVING INFORMATION

There was an error opening the RESULTS file for writing. No results were saved. The path may not exist for the following file:

G:\Analysis Mplus\MSEM\vhv4a32.out

Beginning Time: 10:50:05

Ending Time: 10:55:01

Elapsed Time: 00:04:56

MUTHEN & MUTHEN

3463 Stoner Ave.

Los Angeles, CA 90066

Tel: (310) 391-9971

Fax: (310) 391-8971

Web: www.StatModel.com

Support: Support@StatModel.com

Copyright (c) 1998-2009 Muthen & Muthen