



บรรณานุกรม

ภาษาไทย

หนังสือ

- เกศินี หงสนันท์. การประเมินบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชจำกัด, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- _____. องค์กรและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- นิยม ปุราคัม. ทฤษฎีการสำรวจสถิติจากตัวอย่างและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท, 2517.
- ประคอง วรรณสุต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : ม.ป.ท, ม.ป.ป.
- ยงยุทธ สาระสมบัติ. การวางแผนงานสาธารณสุข. หน้าที่ 8-15 กรุงเทพมหานคร : สาขาวิชาสาธารณสุขสุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2527.
- วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองธรรม, 2527.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือนิเทศงานสาธารณสุข พ.ศ.2532. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก กระทรวงสาธารณสุข, 2532.
- _____. คู่มือปฏิบัติงานโรงพยาบาลชุมชนฝ่ายการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2528.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สังค์ อุทรานันท์. การนิเทศการศึกษา หลักทฤษฎีและปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มิตรสยาม, 2530.

สุเมธ เดียววิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : รุ่งวัฒนาการพิมพ์,
2527.

สุภาณี ศรีจิตราภิมุข. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2524.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำ. พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ,
2521.

อนามัย, กรม. สถิติประชากรและการอนามัยครอบครัว. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ประมวล
ข่าวสารการอนามัยครอบครัว กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2532.

อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2517.

เอกสารอื่น ๆ

กฤษณี ก้องสมุทร. การรับรู้บทบาทและการปฏิบัติงานอนามัยแม่และเด็กของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชนภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหิดล, 2532.

ชูศรี สุจปลี้ม และ ศิริลักษณ์ สืบวงศ์แพทย์. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมบางประการและ
ปัจจัยด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลงานวางแผนครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
ของประเทศไทย รายงานการวิจัย กองอนามัยครอบครัว กรมอนามัย กระทรวง
สาธารณสุข, 2531.

ทัศนีย์ ศรีจันทร์. อิทธิพลของปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของหัวหน้าสถานีอนามัยต่อ
ผลงานโภชนาการของสถานีอนามัยในจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2528.

ธัชชัย มุ่งการดี. สภาพปัญหาสาธารณสุข. สงขลานครินทร์เวชสาร ฉบับที่ 2(2531) :
19-20

นงพรรณ ศรีจันทร์. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน และความพึงพอใจในงาน
ของพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหา-
วิทยาลัยมหิดล, 2529.

- ประไพ ปิยะจันทร์. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาลในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.
- วรรณวิไล จันทราภา. โครงการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล หลักสูตรการบริหารการพยาบาลในชุมชน(2531-2534). กรุงเทพมหานคร : กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง. 2531 (อัดสำเนา)
- วาสนา นารักษ์. การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณ์ของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยในหน่วยงานของสภาวิชาชีพไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สาคร ใจพยอม. ปัจจัยที่มีผลต่อการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชนในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รายงานสถิติอัตราการตายและอัตราทารกตาย. กรุงเทพมหานคร : กองสถิติสาธารณสุข กระทรวงสาธารณสุข, 2531. (อัดสำเนา)
- สุกัญญา แสงมุกข์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยกระตุ้นกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- สกุลพร สังวรกาญจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐบาล. กรุงเทพมหานคร วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- อนามัย, กรม. เอกสารแผนงานอนามัยแม่และเด็ก พ.ศ.2530-2534. กรุงเทพมหานคร : กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข, 2529 (อัดสำเนา).
- อุษณีย์ ตันตรีบุรณ์ และสุภาณี อ่อนชื่นจิตร. ปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินงานสาธารณสุขมูลฐานของพยาบาลฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ โรงพยาบาลชุมชนในภาคใต้. รายงานการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิทยาเขตหาดใหญ่, 2530.
- อรนุช โอภาสเสถียร. ผลของโครงการบัตรสุขภาพที่มีต่อการรับบริการอนามัยแม่และเด็กและการวางแผนครอบครัวในระดับตำบลจังหวัดลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.

ภาษาอังกฤษ

- Blake, R.R., Mouton, J.S. and Tapper, M.. Grid Approaches for managerial Leadership in Nursing. St. Louis : The C.V. Mosby Company, 1981.
- Beach, Dale, Personnel the management of people work. New York : Mc Millan Co, 1971.
- Dunham, R.B. Organizational Behavior. Illinois : Richard, D. Irwin, inc., 1984.
- Fulmer, R.M. and Franklin, S.G. Supervision. New York : Macmillan Publishing, 1982.
- Gray, D. Human Behavior Improving Performance at work. Verginia : Reston Publishing Company, n.d.
- Glass, G.V. and Stanley, J.C. Statistical Methods in Education and Psychology. New Jursy : Prince Hall, 1970.
- Garrison, K.C. and Magoon, Robert. Educational Psychology. Columbia : Charles E, Merill Publishing Co. 1972.
- Herzberg, et al. The Motivation to work. New York : John Willey and Sons, 1959.
- Hoffman Frances. Nursing Productivity Assessment and Costing out Nursing Services. London : J.B. Lippincott Company, 1988.
- Harward, K.H. Basic Psychology. 3rd Ed. Messachusett : Wa Benjamin inc., 1974.
- Kae, H.C. Management Critical Success Factors. Boston : Allyn and Bacon, Inc., 1986.
- Kast, F.E. and Rosenzweig, J.E. Organization and Management . 4th ed. New York : Ac Graw Hill book Co., 1985.

- Kerlinger, F.N. and Pedhazur, E.J. Multiple Regression in Behavioral Research. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1982.
- Koontz, H. and Weihrich H. Management. 9th ed. Singapore : Mcgraw2 Hill Book Co., 1988.
- Likert, R. New Patterns of Management. Tokyo : Mc Graw-Hill book Company, 1961.
- Marriner, A. Contemporary Nursing Management. St. Louis, C.V. Mosby Company, 1982.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Harper and row, 1954.
- Schermerhorn, J.R. and Hunt, J.G. Managing Organizational behavior. New York : John Wiley, 1982.
- Sergiovanni, T.J. and Starratt, R.J. Supervision Human Perspectives. 4th ed. New York : McGraw-Hill, Inc., 1988.
- Smith, P.C., Kenidall, L.M. and Hulin, C.L. The Measurement of Satisfaction in work and retirement. Chicago : Rand McNally, 1969.
- Vroom, V.H. and Deci, E.L. Management and Motivation. 7th ed. New York: Penguin Book Ltd., 1977.
- Von, D.E and Thomas, J. Supervision. New York : Macmillan Publishing Company, 1987.
- Woodcock, Mike and Fracis Dave. The Unblocked manager : A practical guide to self-development. Humpshire Wildwood House, 1982.

Articles

- Bloch Doris. Evaluation of Nursing Care in Terms of Process and Outcome. Nursing Research 24 (July-August 1975) : 257-258.

- Beer, Michael. Organizational size and Satisfaction. Academy of Management Journal 7 (March 1964) : 34-44.
- Duxbury, M.L. et al. Head Nurse Leadership Style with Staff Nurse Burnout and Job Satisfaction in Neonatal Intensive Care Units. Nursing Research 33 (March - April 1984) : 97-100.
- Fiedler, F.E. Engineer the Job to fit the manager. Harvard Business Review 43 (September - October nd.) : 115.
- Geiger, J.W.K. and Sturmdavit, J. Self image and Job Satisfaction in varied Settings. Nursing Management 19 (1988, No 12) , 50-58.
- Gruenfeld, L. and Kassum, S. Supervisory Style and Organizational Effectiveness in a Pediatric Hospital. Personnel Psychology NO.26 (1973) : 531-544.
- Henry, B.M. and Moody, L.E. Nursing Administration in Small Rural Hospitals. JONA 16 (July-August 1986) : 37-43.
- Koerner, B.L. Selected Correlated of Job Performance of Community Health Nurse. Nursing Research (January - February 1981) : 43-48.
- Salmon, M.E. and Peoples -Sheps, M. Infant Mortality and Public Health Nursing : A History of Accomplishments, A future of Challenges. Nursing Outlook. (January - February, 1989) : 6-7.
- Singleton, E.K. and Nail, F.C. Nursing Leadership : The effects of organizational Structure. JONA 18 (October 1988) : 10-14.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

การคำนวณกลุ่มตัวอย่างประชากร

สูตรในการคำนวณตัวอย่างประชากร (นิยม ปุราคม, 2517)

$$n = \frac{Nk^2 \sigma_x^2}{NE^2 + k^2 \sigma_x^2}$$

N คือ จำนวนประชากรทั้งหมด ได้แก่ หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพทุก
โรงพยาบาลชุมชนในภาคใต้ มีทั้งหมด 94 คน

k คือ ค่าจากโค้งปกติ ณ ตำแหน่งที่พื้นที่ใต้โค้งซึ่งห่างเท่ากับ $\frac{\infty}{2}$
ค่า $\pm z$ จะจำกัดพื้นที่ตรงกลางของโค้งปกติให้เป็น $(1-\alpha)$
มีค่าเท่ากับ 1.96 ประมาณ 2

σ_x^2 คือ ค่าความแปรปรวนของประชากรของตัวแปรที่ศึกษา

E คือ ขนาดความคลาดเคลื่อนสูงสุดที่ผู้วิจัยยอมรับได้ กำหนดให้เท่ากับ
.05 ของความเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$$E = (.05)(\sigma_x)$$

n คือ ขนาดของกลุ่มตัวอย่างประชากร

แทนค่าในสูตร

$$n = \frac{94 (2) (2) (\sigma_x^2)}{94 \times .0025 \sigma_x^2 + 4 \sigma_x^2}$$

$$= \frac{94 \times 4}{(94 \times .0025) + 4} = \frac{376}{4.235} = 88.78$$

$$n \sim 89$$

กลุ่มตัวอย่างประชากรในการวิจัยที่คำนวณได้มีจำนวน 89 คน

ภาคผนวก ข

ตารางวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของ Blake และ Mouton

เมื่อจัดลำดับ และให้ค่าคะแนน ครบทั้ง 6 องค์ประกอบ รวม 30 ข้อความนำค่าคะแนนของผู้ตอบแต่ละคนไปวิเคราะห์หารูปแบบภาวะผู้นำ (Dominant Grid Style) ตามแนวคิดของ เบลค และ มอตัน โดยใช้ตารางวิเคราะห์รูปแบบภาวะผู้นำของแต่ละคน ดังนี้

องค์ประกอบ (Element)	รูปแบบภาวะผู้นำ (Grid Style)				
	1,1	1,9	5,5	9,1	9,9
1. การตัดสินใจ (Decisions)	A ₁	B ₁	C ₁	D ₁	E ₁
2. ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติ (Convictions)	A ₂	B ₂	C ₂	D ₂	E ₂
3. ความขัดแย้ง (Conflict)	A ₃	B ₃	C ₃	D ₃	E ₃
4. อารมณ์ (Temper)	A ₄	B ₄	C ₄	D ₄	E ₄
5. อารมณ์ขัน (Humor)	A ₅	B ₅	C ₅	D ₅	E ₅
6. ความกระตือรือร้น (Energetic Enthusiasm)	A ₆	B ₆	C ₆	D ₆	E ₆
รวม (Total)	-	-	-	-	-

สรุปการลำดับค่าคะแนนของแต่ละบุคคล (Summary of Personal Rankings)

Blake, Mouton & Tapper. Grid Approaches for Managerial Leadership in Nursing. St. Louis, Missouri : CV. Mosby Company, 1981 : 114-115.

ให้รวมค่าคะแนนในแต่ละช่อง (Column) ของแต่ละคน ค่าคะแนนรวมในช่องรูปแบบภาวะผู้นำใดสูงที่สุด ก็จะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่เด่น (Dominant Grid Style) ที่สุดของผู้นำนั้น สำหรับคะแนนรองลงไปจากคะแนนสูงที่สุด จะเป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ซ่อนเร้น (Back up Grid Style) ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะภาวะผู้นำที่เด่นที่สุด

ภาคผนวก ก

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ

ชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ	สังกัด
1. ศ.พญ. เพ็ญศรี พิชัยสนธิ์	ภาควิชาอนามัยแม่และเด็ก คณะ สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. รศ.ดร.จริยาวัฒน์ คมพัยคัมภ์	ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะ พยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผศ.ดร.สมจิต ปทุมานนท์	ภาควิชาพยาบาลสาธารณสุข คณะ สาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. อาจารย์ สมหมาย ทิระนุช	กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
5. อาจารย์นิษฐิศา ลีนะขุนางกูร	วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ
6. ผศ.พวงน้อย สาครรัตนกุล	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทย- ศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
7. นางพูลสุข หิงคานนท์	กองสาธารณสุขภูมิภาค สำนักงาน ปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข
8. ผศ.มาลี เลิศมาลีวงศ์	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทย- ศาสตร์รามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
9. อาจารย์เพ็ญพรรณ รักเสนาะ	กองอนามัยครอบครัว กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข
10. อาจารย์สุปรียา บุญยเกตุ	คณะพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช มหาวิทยาลัยมหิดล

ที่ ทม 0309/2507



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6 มีนาคม 2533

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ปลัดกระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม
2. รายชื่อโรงพยาบาลชุมชน

เนื่องด้วย น.ส. เกษรา ชัยกิจวัฒน์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาล
ศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะ
ผู้นำ การรับรู้ การนิเทศ ความพึงพอใจในงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพกับระดับการบริการ
การดูแลก่อนคลอดโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้" โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์
เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจก
แบบสอบถามแก่หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพและเจ้าหน้าที่สาธารณสุขที่ปฏิบัติงานในฝ่ายส่งเสริม
สุขภาพในโรงพยาบาลชุมชนในจังหวัดภาคใต้

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ น.ส. เกษรา
ชัยกิจวัฒน์ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าวเพื่อประโยชน์ทางวิชาการ จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ดาวร วัชรามัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 215087 -3 ต่อ 3530

ภาคผนวก ง

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

การคำนวณค่าความเที่ยงของแบบสอบถามแต่ละฉบับ โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟา

(Alpha Coefficient) (ประกอบ กรรณสูต, 2528)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right\}$$

α = ค่าความเที่ยงแบบความคงที่ภายใน

n = จำนวนข้อสอบ

S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมดหรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

ในที่นี้ ตัวอย่างแบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน ซึ่งมี $n = 35$ ข้อ, $\sum S_i^2 = 21.21$,

$$S_x^2 = 176.08$$

$$\begin{aligned} \text{แทนค่าสูตรใน } \alpha &= \frac{35}{35-1} \left\{ 1 - \frac{21.21}{176.08} \right\} \\ &= .90 \end{aligned}$$

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

1. การคำนวณหาค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ประกอบ กรรณสูต, 2528)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{N} \quad \text{เมื่อ} \quad \bar{X} = \text{ค่าเฉลี่ย}$$

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน

N = จำนวนตัวอย่างประชากร

$$S.D = \sqrt{\frac{N\sum X^2 - (\sum X)^2}{N(N-1)}} \quad \text{เมื่อ}$$

S.D คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ คือ ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว
 $\sum X^2$ คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N คือ จำนวนตัวอย่างประชากร

2. การทดสอบค่าทีของคะแนนระดับการบริการการดูแลก่อนคลอดของโรงพยาบาลชุมชนทั้งหมด 90 โรงพยาบาล โดยใช้สูตร (บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ, 2524)

$$t = \frac{\bar{X} - 146}{\sqrt{\frac{SD^2}{N}}}$$

- \bar{X} คือ มัชฌิมเลขคณิตของคะแนนการบริการการดูแลก่อนคลอด
 146 คือ คะแนนของระดับการบริการการดูแลก่อนคลอดในระดับมากที่สุด
 ต้องการทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05
 S.D คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 df คือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df = n-1)

3. การทดสอบค่าไคสแควร์ (Chi Square - χ^2) เพื่อเปรียบเทียบรูปแบบภาวะผู้นำที่มีระดับการบริการแตกต่างกัน โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2528)

$$\chi^2 = \sum \left[\frac{(fo - fe)^2}{fe} \right]$$

- fo = ความถี่ที่ได้จากการปฏิบัติ
 fe = ความถี่ที่คาดหวังว่าจะเป็นจริง (ตามสมมติฐาน)
 df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df = (r-1)(c-1) เมื่อ r คือ แถว (row); และ c คือ สดมภ์ (Column))

คำนวณค่าไคสแควร์ได้แล้ว ก็เทียบค่า χ^2 ที่คำนวณได้ กับค่า χ^2 ณ ระดับความมี

นัยสำคัญ .05

4. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างคะแนนเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม ที่เป็นอิสระต่อกัน (t-test) โดยใช้สูตร (Glass and Stanley, 1970 : 295)

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

\bar{X}_1 = มัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มที่ 1

\bar{X}_2 = มัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มที่ 2

S_1^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1

S_2^2 = ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2

n_1 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 1

n_2 = จำนวนคนในกลุ่มที่ 2

df = ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (df = $n_1 + n_2 - 2$)

5. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างระดับการบริการการดูแลก่อนคลอด กับตัวแปรพยากรณ์ (ประคอง วรรณสุต, 2522)

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma YX - \Sigma X\Sigma Y}{\sqrt{[N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2][N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

r_{xy} = คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของคะแนน 2 ชุด

ΣX = คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1

ΣY = คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2

ΣX^2 = คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 1 แต่ละคะแนนยกกำลังสอง

ΣY^2 = คือ ผลรวมของคะแนนชุดที่ 2 แต่ละคะแนนยกกำลังสอง

N = คือ จำนวนตัวอย่าง

แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยการทดสอบค่าที (t - test) (บุญธรรม กิจปริดาภิวัตน์, 2524)

$$t = \frac{r\sqrt{N-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad df = N - 2)$$

t คือ ค่าที

r คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N คือ จำนวนตัวอย่าง

6. การคำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรพยากรณ์

(Pedhazur, 1982)

$$R_{Y.12\dots k} = \sqrt{\beta_1 r_{Y1} + \beta_2 r_{Y2} + \dots + \beta_k r_{Yk}}$$

เมื่อ $R_{Y.12\dots k}$ = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (Y) กับตัวแปรพยากรณ์ (1 2 ...k)

r_{yK} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างตัวแปรเกณฑ์ (Y) กับตัวแปรพยากรณ์ (k)

β_k = ค่า Standardized Beta Weight หรือสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ซึ่งเป็นตัวแปรมาตรฐาน

ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณได้โดยการทดสอบค่าสถิติส่วนรวมเอฟ (Overall F - test) ดังนี้

$$F = \frac{R^2}{1 - R^2} \times \frac{(N - k - 1)}{k}$$

เมื่อ	F	=	ค่าสถิติส่วนรวมเอฟ
	R ²	=	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (ค่ากำลังสองของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ)
	N	=	จำนวนตัวอย่างประชากร
	k	=	จำนวนตัวแปรพยากรณ์

โดยมีชั้นแห่งความอิสระ เป็น k และ N - k - 1

ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

7. การทดสอบความมีนัยสำคัญของตัวแปรพยากรณ์ที่เพิ่มขึ้น (Pedhazur, 1982)

$$F = \frac{(R_{y.12\dots k_1}^2 - R_{y.12\dots k_2}^2) / (k_1 - k_2)}{(1 - R_{y.12\dots k_1}^2) / (N - k_1 - 1)}$$

เมื่อ	F	=	ค่าสถิติส่วนรวม
	k ₁	=	จำนวนตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า R ² มากกว่า
	k ₂	=	จำนวนตัวแปรพยากรณ์ที่มีค่า R ² น้อยกว่า
	N	=	จำนวนตัวอย่างประชากร

ทดสอบความมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

8. การสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ ด้วยกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนดิบ (Pedhazur, 1982)

$$y' = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

เมื่อ y' = คะแนนเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์ที่ได้จากการพยากรณ์

b_k = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (k) ในรูปคะแนนดิบ

X_k = คะแนนดิบของตัวแปรพยากรณ์ (k)

a = ค่าคงที่ของการพยากรณ์

9. การสร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ด้วยกลุ่มตัวแปรพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติ ในรูปคะแนนมาตรฐาน (Pedhazur, 1982)

$$Z' = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \dots + \beta_k Z_k$$

เมื่อ Z' = คะแนนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์ที่ได้จากการพยากรณ์

β_k = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ (k) ในรูปคะแนนมาตรฐาน

Z_k = คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์ (k)

ภาคผนวก จ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เรื่องความสัมพันธ์ทฤษฎีระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำ การรับรู้การนิเทศและความพึงพอใจในงานของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ กับระดับการบริการดูแลก่อนคลอดในโรงพยาบาลชุมชนภาคใต้

คำชี้แจง

ชุดที่ 1 แบบสอบถามสำหรับหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพเป็นผู้ตอบ ประกอบด้วย 5 ส่วน

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ จำนวน 30 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การนิเทศ จำนวน 27 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน จำนวน 35 ข้อ

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามวัดระดับการบริการการดูแลก่อนคลอด จำนวน 42 ข้อ

ชุดที่ 2 แบบสอบถามสำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข 2 ท่าน (ท่านละ 1 ชุด) เป็นผู้ตอบ ซึ่งปฏิบัติงานภายใต้การนำของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ประกอบด้วย 2 ส่วน

ส่วนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 5 ข้อ

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ (ตามการรายงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข) จำนวน 30 ข้อ

แบบสอบถาม

ชุดที่ 1 สำหรับหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่างหรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง □
หน้าข้อความที่ต้องกรำ

1. อายุ ปี

2. นับถือศาสนา

1. พุทธ

2. อิสลาม

3. คริสต์

4. อื่น ๆ ระบุ.....

3. วุฒิการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาล

1. ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง

2. อนุปริญญา หรือเทียบเท่าปริญญา

3. ปริญญาตรี

4. ปริญญาโท

4. จำนวนปีที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพปี
..... เดือน

5. ขนาดของโรงพยาบาลชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานขณะนี้

1. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง

2. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง

3. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง

4. โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 - 120 เตียง

6. จำนวนครั้งของการได้รับการนิเทศจากเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับจังหวัด
..... ครั้ง/ปี

สำหรับผู้วิจัย

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จะมีลักษณะพฤติกรรมผู้นำอยู่ 6 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบจะมีข้อความที่อธิบายลักษณะการแสดงออกที่แตกต่างกัน 5 ลักษณะ โปรดพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบแล้ว เรียงลำดับลักษณะการแสดงออก ที่ท่านคิดว่าท่านแสดงออกจาก บ่อยมากที่สุด จนถึง แสดงออกน้อยที่สุด ตามเกณฑ์ดังนี้

ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่ท่านแสดงออก <u>บ่อยมากที่สุด</u>	ให้เป็นอันดับที่ 1
ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่ท่านแสดงออก <u>บ่อยมาก</u>	ให้เป็นอันดับที่ 2
ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่ท่านแสดงออก <u>ปานกลาง</u>	ให้เป็นอันดับที่ 3
ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่ท่านแสดงออก <u>น้อย</u>	ให้เป็นอันดับที่ 4
ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่ท่านแสดงออก <u>น้อยที่สุด</u>	ให้เป็นอันดับที่ 5

2. โปรดตอบแบบสอบถามตามที่ท่านเห็นว่าเป็น ลักษณะการแสดงออกของท่านจริง

3. คำตอบการวิจัยนี้ ผู้วิจัยถือเป็นความลับทางการศึกษาจะไม่มีผลกระทบต่อกระเทือนใด ๆ ต่อท่านทั้งสิ้น การเสนอผลการวิจัยจะเป็นการเสนอแบบผลรวม ไม่ระบุผู้หนึ่งผู้ใดโดยเฉพาะ หากการตอบแบบสอบถามเป็นไปตามลักษณะที่เป็นจริงแล้ว จะทำให้ข้อมูลที่ได้นี้มีคุณค่าอย่างยิ่ง

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

โปรดเรียงลำดับข้อความในแต่ละส่วน ตามลักษณะการแสดงออกของท่านจากลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 5 โดยอย่าให้ลำดับที่ซ้ำกันในส่วนเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 1	<u>การตัดสินใจ</u>
...2...	ข้าพเจ้ายอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น แต่อาจไม่นำไปปฏิบัติ
...4...	ข้าพเจ้าสนับสนุนการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดความสัมพันธที่ดี
...1...	ข้าพเจ้าพยายามตัดสินใจในทางที่จะนำมาปฏิบัติงานได้ แม้ว่าจะไม่สมบูรณ์นัก

- ...3... ข้าพเจ้าคาดหวังการตัดสินใจของข้าพเจ้าจะนำไปสู่การปฏิบัติได้
- ...5... ข้าพเจ้าให้ความสำคัญในการตัดสินใจที่สร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่
ความเข้าใจและการเห็นพ้องต้องกันในหมู่คณะ

โปรดเรียงลำดับข้อความในแต่ละองค์ประกอบตามลักษณะการแสดงออกของท่านจากลำดับที่ 1 ถึง
ลำดับที่ 5 โดยอย่าให้ลำดับที่ซ้ำกัน ในองค์ประกอบเดียวกัน

การจัดลำดับ	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 1</u> การตัดสินใจ</p> <p>ข้าพเจ้ายอมรับการตัดสินใจของผู้อื่นที่แตกต่างจากตนเอง</p> <p>ข้าพเจ้าให้การสนับสนุนการตัดสินใจที่ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี</p> <p>ข้าพเจ้าพยายามใช้การตัดสินใจที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง แม้ว่า การตัดสินใจนั้นจะไม่สมบูรณ์นัก</p> <p>ข้าพเจ้าคาดหวังการตัดสินใจที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในที่สุด</p> <p>ข้าพเจ้าให้ความสำคัญสูงในการตัดสินใจที่สร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่ ความเข้าใจและเห็นพ้องต้องกันในหมู่คณะ</p>	
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 2</u> ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติ</p> <p>ข้าพเจ้าหลีกเลี่ยงการทำตนเข้าข้างใดข้างหนึ่ง โดยการไม่แสดงความ คิดเห็น และทัศนคติใด ๆ ออกมา</p> <p>ข้าพเจ้ายอมรับความคิดเห็น ทัศนคติ และแนวคิดของผู้อื่น ๆ มากกว่า ที่จะตั้งต้นตามความคิดเห็นของตนเอง</p> <p>เมื่อผู้อื่นแสดงความคิดเห็น ทัศนคติ หรือแนวคิดที่แตกต่างไปจากข้าพเจ้า ข้าพเจ้าพยายามปรานีปรานอมให้เป็นความคิดเห็นที่เป็นกลางระหว่างความ คิดเห็นของข้าพเจ้าและผู้อื่น</p>	

การจัดลำดับ	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>ข้าพเจ้ายืนยันแนวคิด ความคิดเห็น และทัศนคติของข้าพเจ้า แม้ว่าบางครั้งจะกระทบกระเทือนถึงผู้อื่นบ้าง</p> <p>ข้าพเจ้ารับฟังและแสวงหาแนวคิด ความคิดเห็นและทัศนคติที่แตกต่างไปจากข้าพเจ้าและเปลี่ยนความคิด เมื่อคนอื่นมีเหตุผลกว่า</p>	
<p>การจัดลำดับ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 3</u> ความขัดแย้ง</p> <p>เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ข้าพเจ้าจะวางตัวเป็นกลาง</p> <p>ข้าพเจ้าพยายามหลีกเลี่ยงการสร้าง ความขัดแย้ง แต่ถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น ข้าพเจ้าพยายามปรับความรู้สึก เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้</p> <p>เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ข้าพเจ้าพยายามหาวิธีแก้ไขที่เป็นธรรม โดยสร้างความเข้าใจร่วมกันในกลุ่มให้ได้เป็นอย่างดี</p> <p>เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ข้าพเจ้าพยายามหาข้อสรุปที่ยุติธรรมที่คนอื่นเห็นด้วยกับข้าพเจ้า</p> <p>เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น ข้าพเจ้าพยายามวิเคราะห์หาสาเหตุและพยายามแก้ที่สาเหตุนั้น ๆ</p>	
<p>การจัดลำดับ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 4</u> อารมณ์</p> <p>ข้าพเจ้าพยายามไม่เกี่ยวข้องกับใคร ทำให้ไม่มีใครมารบกวนข้าพเจ้า</p> <p>ไม่ว่าจะมีความเครียดอย่างไรก็ตาม ข้าพเจ้าก็จะแสดงความเป็นมิตร และให้ความอบอุ่นกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้</p> <p>เมื่อข้าพเจ้าอยู่ในสถานการณ์ที่มีความเครียด ข้าพเจ้ารู้สึกไม่แน่ใจและกระวนกระวายใจว่าจะตอบสนองให้ตรงกับความคาดหวังของผู้อื่นได้อย่างไร</p>	

การจัดลำดับ	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>เมื่อมีสิ่งที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้น ข้าพเจ้าพยายามชี้แจง และยืนยันความคิดเห็นของข้าพเจ้า แล้วหาข้อตกลงร่วมกัน</p> <p>เมื่อมีอารมณ์ขุ่นมัว ข้าพเจ้าพยายามควบคุมตนเองแม้ว่าจะรู้สึกว่าคุณเองจะทนไม่ได้ก็ตาม</p>	
<p>การจัดลำดับ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 5</u> อารมณ์ขัน</p> <p>อารมณ์ขันของข้าพเจ้า ดูเหมือนจะไม่มีเป้าหมายที่แน่ชัด</p> <p>การแสดงอารมณ์ขันของข้าพเจ้า ช่วยเบนความสนใจของผู้อื่นให้หันเหไปจากความรู้สึกตึงเครียดได้</p> <p>อารมณ์ขันของข้าพเจ้ามีส่วนทำให้บุคลิกภาพ และตำแหน่งหน้าที่การงานของข้าพเจ้า เสื่อมเสียได้</p> <p>อารมณ์ขันของข้าพเจ้า มักแสดงออกได้ไม่ถนัดนัก</p> <p>อารมณ์ขันของข้าพเจ้า เกิดขึ้นอย่างสอดคล้องกับสถานการณ์ แม้จะอยู่ในสภาวะถูกกดดัน ข้าพเจ้าก็มีอารมณ์ขันได้</p>	
<p>การจัดลำดับ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 6</u> ความกระตือรือร้น</p> <p>ข้าพเจ้าทำงานให้เสร็จไปได้สบายในแต่ละวัน</p> <p>ข้าพเจ้าสนับสนุน ชมเชย และให้กำลังใจในสิ่งที่ผู้ร่วมงานต้องการจะปฏิบัติ</p> <p>ข้าพเจ้าให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์ เพื่อให้งานดำเนินไปได้ด้วยดี</p>	

การจลลาคับ	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
.....	เมื่อข้าพเจ้ามุ่งจะทำงานใด ข้าพเจ้าก็จะพยายามทำให้ผู้ร่วมงาน ยอมรับในงานนั้นด้วย	
.....	ข้าพเจ้าทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ทำงานอย่างเต็มที่ และกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานได้มีโอกาสร่วมมืออย่างกระตือรือร้น	

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามการรับรู้การนิเทศของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ต่อการนิเทศงานของ
เจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับจังหวัด

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามส่วนนี้ต้องการทราบถึงการรับรู้ของท่านต่อการนิเทศงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับจังหวัด เกี่ยวกับงานอนามัยแม่และเด็ก
2. โปรดพิจารณาข้อความในข้อคำถามแต่ละข้ออย่างละเอียด แล้วประเมินความคิดเห็นตามการรับรู้ของท่าน โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับคำตอบที่ท่านต้องการเพียงช่องเดียว

การพิจารณาเลือกตอบ

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึก หรือการรับรู้ที่เกิดขึ้นมากที่สุด
เป็นจริงมาก	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึกหรือการรับรู้ที่เกิดขึ้นมาก
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึกหรือการรับรู้ที่เกิดขึ้นปานกลาง
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นตรงกับความรู้สึกหรือการรับรู้ที่เกิดขึ้นเพียงเล็กน้อย
ไม่เป็นจริงเลย	หมายถึง	ข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกหรือการรับรู้ที่เกิดขึ้นเลย

ข้อ ที่	ข้อความ	เป็นจริง มากที่สุด	เป็น จริง มาก	เป็นจริง ปาน กลาง	เป็นจริง น้อย	ไม่เป็น จริง เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	การนิเทศงานฯ ทำให้งานของท่านบรรลุเป้าหมายได้						
2.	การนิเทศงานฯ ทำให้ท่านได้มีโอกาสเสนอปัญหาในการ ปฏิบัติงาน						
3.	การนิเทศงานฯ ทำให้ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยน ความรู้ ประสบการณ์ ความคิดเห็น กับผู้นิเทศได้						
4.	การนิเทศงานฯ ผู้นิเทศมุ่งติดตามเป้าหมายของแผนงาน มากกว่าการพัฒนาความสามารถของผู้รับการนิเทศ						*
5.	การนิเทศงานฯ เป็นการจับผิดมากกว่าที่จะเป็นการให้ความ ช่วยเหลือ แนะนำ และชี้แนะ						*
6.	การนิเทศงานฯ ช่วยให้คุณสามารถแก้ปัญหาการปฏิบัติงานได้						
7.	การนิเทศงานฯ ทำให้ท่านกระตือรือร้นต่อการปฏิบัติงาน มากขึ้น						
8.	การนิเทศงานฯ ทำให้ท่านเกิดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน						
9.	การนิเทศงานฯ ทำให้ท่านเสียเวลาในการปฏิบัติงาน						*
10.	การนิเทศงานฯ ในแต่ละครั้งมีการประเมินและแจ้งผลการ ประเมินให้ผู้รับการนิเทศทราบ						
11.	ผู้นิเทศงานฯ มีความรู้ ความชำนาญ ในงานที่มานิเทศ						
12.	ผู้นิเทศงานสามารถให้คุณให้โทษแก่ผู้รับการนิเทศได้						*
13.	ผู้นิเทศงานฯ มุ่งการตรวจรายงานมากกว่าการสอน แนะนำ และชี้แนะ						*
14.	คำแนะนำของผู้นิเทศ มีประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของท่าน						
15.	ท่านได้รับการนิเทศงานบ่อยเกินไป ทำให้เกิดความเครียด และความเบื่อหน่าย						

ข้อ ที่	ข้อความ	เป็นจริง	เป็นจริง	เป็นจริง	เป็นจริง	ไม่เป็น	สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	จริง เลย	
16.	ผู้นิเทศควรได้รับการฝึกอบรม และเพิ่มพูนความรู้อยู่เสมอ						
17.	ผู้นิเทศควรสำรวจปัญหา และความต้องการที่แท้จริงใน การปฏิบัติงาน เพื่อประกอบการวางแผนการนิเทศ						
18.	ผู้นิเทศได้กำหนดแผนการนิเทศ และแจ้งเป้าหมายในการมา นิเทศแต่ละครั้ง						
19.	การมานิเทศงานไม่แจ้งวัน เวลา แก่ผู้รับการนิเทศทราบ ล่วงหน้า						
20.	การนิเทศงานฯ ในแต่ละครั้งมีวิธีปฏิบัติที่แตกต่างกัน						
21.	การนิเทศงานฯ ช่วยให้ผู้รับการนิเทศปฏิบัติงานอย่าง มีทิศทางและเป้าหมาย						
22.	ความล้มเหลว ของการนิเทศ ทำให้ผลงานไม่ ลุเป้าหมาย						
23.	สัดส่วนของผู้นิเทศกับงานที่ต้องนิเทศก็ควรพอเหมาะ						
24.	ผู้นิเทศนำปัญหาที่พบในการนิเทศมาชี้แจงในที่ประชุมของ หน่วยงาน โดยไม่ระบุตัวผู้บกพร่อง						
25.	ผู้นิเทศมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์						
26.	ผู้นิเทศมีทักษะด้านการติดต่อสื่อสาร						
27.	ผู้นิเทศมีทักษะด้านการเป็นผู้นำ						

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามวัดความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง แบบสอบถามส่วนนี้ต้องการสอบถามความคาดหวังของท่านว่าได้รับการตอบสนองมากเพียงใด ขอให้ท่านกรุณาอ่านข้อความอย่างละเอียด แล้วประเมินความรู้สึกโดยทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความรู้สึกที่เป็นจริงมากที่สุด เพียงคำตอบเดียว ในแต่ละข้อ

การพิจารณาคำตอบ

ความรู้สึกพึงพอใจมากที่สุด	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวังมากที่สุด (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 100)
ความรู้สึกพึงพอใจมาก	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวังมาก (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 75)
ความรู้สึกพึงพอใจปานกลาง	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวังปานกลาง (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 50)
ความรู้สึกพึงพอใจน้อย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ประสบในการทำงาน ตอบสนองความคาดหวังน้อย (ตอบสนองความคาดหวังในการทำงานประมาณร้อยละ 25)
ความรู้สึกไม่พึงพอใจเลย	หมายถึง	เมื่อเห็นว่าข้อความทั้งหมดในประโยคที่ประสบในการทำงาน (ไม่ตอบสนองความคาดหวังเลย)

ข้อ ที่	ข้อความ	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนองเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
1.	นโยบายการบริหารในหน่วยงาน ทำให้ท่านปฏิบัติงาน อย่างคล่องตัว						
2.	ขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในหน่วยงานของท่าน มีความชัดเจน						
3.	หน่วยงานของท่านมีนโยบายในการบริหารชัดเจน						
4.	วัตถุประสงค์ของงานอนามัยแม่และเด็กง่ายต่อการปฏิบัติ						
5.	ท่านมีอิสระในการตัดสินใจปฏิบัติงานภายในขอบเขต ความรับผิดชอบของท่าน						
6.	ท่านรับทราบข้อมูลและมีการติดต่อสื่อสารที่เป็นไปอย่าง รวดเร็ว						
7.	ในหน่วยงานของท่านมีหนังสือ คู่มือและระเบียบปฏิบัติที่ช่วย ให้ปฏิบัติงานได้สะดวกและง่ายขึ้น						
8.	เครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน มีความพร้อม						
9.	สถานที่ที่ปฏิบัติงานเฉพาะของฝ่ายมีความเหมาะสม						
10.	ท่านได้รับความร่วมมือในการปฏิบัติงานจากผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ						
11.	เพื่อนร่วมงานให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกันดีทั้งด้านการ ปฏิบัติงานและเรื่องส่วนตัว						
12.	ทุกคนในหน่วยงานของท่านมีความสนิทสนมเป็นกันเอง						
13.	ท่านมีโอกาสแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ระหว่างท่านกับ ผู้ร่วมงาน						
14.	ท่านได้รับความร่วมมือในการติดต่อประสานงานจากนอก หน่วยงาน						
15.	มีความขัดแย้งระหว่างผู้ร่วมงานในหน่วยงานของท่านเกิดขึ้น เสมอ						

ข้อ ที่	ข้อความ	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับ การตอบ สนอง	สำหรับ ผู้วิจัย
		มาก ที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย		
16.	ท่านได้รับการสนับสนุนช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน จากผู้ บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป						
17.	ผู้บังคับบัญชาของท่านเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิด เห็นได้เต็มที่						
18.	ความคิดเห็นที่ท่านเสนอต่อผู้บังคับบัญชา ได้รับการยอมรับ เป็นส่วนใหญ่						
19.	ท่านได้รับความยุติธรรมจากผู้บังคับบัญชา						
20.	สวัสดิการต่าง ๆ ที่หน่วยงานจัดให้ เช่น เครื่องแบบ ที่พัก มีความเพียงพอ						
21.	ท่านได้รับการอำนวยความสะดวกในการเดินทางมาปฏิบัติงาน						
22.	ความเหมาะสมของเงินเดือนค่าตอบแทนที่ได้รับ						
23.	ความสะดวกสบายของที่พัก						
24.	มีการช่วยเหลือเมื่อมีปัญหาด้านการเงิน						
25.	ในพื้นที่ที่ท่านรับผิดชอบมีความปลอดภัยจากโจรผู้ร้ายและกลุ่ม อิทธิพลต่าง ๆ						
26.	การปฏิบัติงานในหน้าที่ของท่านมีความมั่นคง						
27.	ยานพาหนะที่ท่านใช้ไปปฏิบัติงานนอกสถานที่มีความปลอดภัย						
28.	การปฏิบัติงานของท่านเป็นที่พึงพอใจของผู้มารับบริการในงาน อนามัยแม่และเด็ก						
29.	ท่านได้รับการยกย่องในความสามารถในการปฏิบัติงานอนามัย- แม่และเด็ก						
30.	ท่านมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา						
31.	ผู้ร่วมงานให้การยอมรับนับถือ และปฏิบัติตามที่ท่านสั่งหรือ ขอร้องเป็นอย่างดี						

ที่	ข้อความ	ได้รับการตอบสนอง				ไม่ได้รับการตอบสนอง	สำหรับผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย		
32.	งานอนามัยแม่และเด็กส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้มีโอกาสร่วมประชุม อบรม เพื่อเพิ่มความรู้ และประสบการณ์						
33.	การปฏิบัติหน้าที่ในงานของข้าพเจ้าส่งเสริมตำแหน่งการงานข้าพเจ้าให้ก้าวหน้า						
34.	ตำแหน่งหน้าที่ที่ท่านทำมีโอกาสศึกษาต่อเพิ่มพูนคุณวุฒิ						
35.	ท่านมีโอกาสได้เสนอผลงานของฝ่ายเป็นประจำ						

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามเพื่อวัดระดับการบริการการดูแลก่อนคลอด

คำชี้แจง

1. หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน จะเป็นผู้ประเมินการบริการการดูแลก่อนคลอด
2. การประเมินการบริการการดูแลก่อนคลอด ประเมินโดยคิดจากการบริการการดูแลก่อนคลอดที่ได้ปฏิบัติจริง ในปีงบประมาณ 2532 คือ ตั้งแต่เดือนตุลาคม พ.ศ.2531-เดือนกันยายน 2532
3. โปรดพิจารณาแต่ละข้อคำถามในการปฏิบัติกิจกรรมเกี่ยวกับการบริการการดูแลก่อนคลอดในหน่วยงานของท่าน แล้วทำเครื่องหมาย ลงในช่อง () ที่ท่านเห็นว่าตรงกับ การปฏิบัติจริงที่เกิดขึ้นมากที่สุด หากการตอบแบบสอบถามของท่านเป็นไปตามความจริงแล้ว จะทำให้ข้อมูลที่ได้นี้มีคุณค่าอย่างยิ่ง

การพิจารณาเลือกตอบ (เฉพาะข้อคำถามที่มีได้ระบุปริมาณ)

ทำเป็นประจำ	หมายถึง	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติกิจกรรมตามข้อความในข้อคำถามนั้นเป็นประจำสม่ำเสมอ
ทำบ่อย	หมายถึง	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติกิจกรรมตามข้อความในข้อคำถามนั้นเป็นส่วนใหญ่
ทำปานกลาง	หมายถึง	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติกิจกรรมตามข้อความในข้อคำถามนั้นโดยปฏิบัติบ้างไม่ปฏิบัติบ้าง
ทำนาน ๆ ครั้ง	หมายถึง	หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติกิจกรรมตามข้อความในข้อคำถามนั้นเป็นส่วนน้อย
ไม่ได้ทำ	หมายถึง	ไม่ได้ปฏิบัติเลย

133	ข้อ	น้อยกว่า 1 ครั้ง ต่อ 1 เดือน	1 เดือน ต่อ 1 ครั้ง	6 สัปดาห์ ต่อ 1 ครั้ง	2 เดือน ต่อ 1 ครั้ง	นานกว่า 2 เดือนต่อ 1 ครั้ง หรือไม่ทำเลย	สำหรับผู้วิจัย
	<u>การค้นหาหญิงมีครรภ์</u>						
1	สำรวจบ้าน	()	()	()	()	()	
2	เยี่ยมบ้าน	()	()	()	()	()	
3	ติดต่อสอบถามจากกำนัน ผู้ใหญ่บ้านเพื่อขอความร่วมมือ ให้เผยแพร่ชักชวนหญิงมีครรภ์มาฝากครรภ์	()	()	()	()	()	
4	ค้นหาหญิงมีครรภ์ในระหว่างที่ร่วมออกหน่วยสาธารณสุข เคลื่อนที่	()	()	()	()	()	
5	ตรวจรายงานประจำเดือน ผสส./อสม./ผคบ. และ แม่ตัวอย่างที่อบรมแล้ว	()	()	()	()	()	
		ทำเป็นประจำ	ทำบ่อย	ทำปานกลาง	ทำนาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ทำ	
6	แจกเอกสารเผยแพร่โดยผ่านทางผู้มารับบริการการ ตรวจรักษาในโรงพยาบาลเพื่อชักจูงหญิงมีครรภ์	()	()	()	()	()	

ข้อ	การบริการการดูแลก่อนคลอด	จำนวนหญิงมีครรภ์ในเขตรับผิดชอบได้รับการดูแล คิดเป็น.... (เป้าหมาย)					สำหรับ ผู้วิจัย
		90 - 100%	70 - 89%	50 - 65%	49 - 25%	1 - 24%	
	<u>หญิงมีครรภ์ได้รับการดูแลและตรวจครรภ์เป็นระยะ ๆ</u> <u>ตามกำหนดโดย</u>						
7	ตรวจครรภ์เป็นระยะตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์จนถึงคลอดอย่างน้อย 4 ครั้ง	()	()	()	()	()	
8	หญิงมีครรภ์มาตรวจในคลินิกฝากครรภ์ของโรงพยาบาล โดย	()	()	()	()	()	
	- ตั้งแต่เริ่มตั้งครรภ์ ถึง 6 เดือน มาตรวจเดือนละครั้ง						
9	หญิงมีครรภ์มาตรวจในคลินิกฝากครรภ์ของ รพ. โดย ...	()	()	()	()	()	
	- อายุครรภ์เดือนที่ 7 - 8 มาตรวจ 2 สัปดาห์ต่อครั้ง						
10	หญิงมีครรภ์มาตรวจในคลินิกฝากครรภ์ของ รพ. โดย อายุครรภ์เดือนที่ 9 มาตรวจสัปดาห์ละครั้ง	()	()	()	()	()	
		เป็นประจำ	ทำบ่อย	ทำปานกลาง	ทำนาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ทำ	
11	เยี่ยมบ้านหญิงมีครรภ์และให้การดูแล	()	()	()	()	()	
12	อธิบายหรือชี้แจงให้หญิงมีครรภ์เห็นความสำคัญของการ มาตรวจครรภ์ ตามนัด	()	()	()	()	()	

ข้อ	การบริการการดูแลก่อนคลอด	จำนวนหญิงมีครรภ์ที่ได้รับวัคซีนครบ 2 เข็ม คิดเป็น(เป้าหมาย)					สำหรับ ผู้วิจัย
		90 - 100%	70 - 89%	50 - 69%	49 - 25%	1 - 24%	
13	<p>การให้วัคซีนป้องกันบาดทะยักในรายที่ไม่เคยได้รับมาก่อน</p> <p>หญิงมีครรภ์ได้รับวัคซีนป้องกันบาดทะยัก เข็มกล้ำมครั้งละ 0.5 มิลลิเมตร</p> <p>เป็นจำนวน 2 ครั้ง โดยครั้งที่ 1 ทันทีที่มาฝากครรภ์ครั้งแรก</p> <p>ครั้งที่ 2 ห่างจากครั้งที่ 1 อย่างน้อย 1 เดือนและก่อนคลอดไม่น้อยกว่า 2 สัปดาห์</p>	()	()	()	()	()	
14	<p>ติดตามหญิงมีครรภ์ในรายที่ได้รับ 1 ครั้ง แล้วไม่มาอีก</p> <p>.....</p>	เป็นประจำ ()	ทำบ่อย ()	ทำปานกลาง ()	ทำนาน ๆ ครั้ง ()	ไม่ได้ทำ ()	

ข้อ	การบริการการดูแลก่อนคลอด	จำนวนหญิงมีครรภ์ที่ได้รับวัคซีน 1 เข็ม คิดเป็น (เป้าหมาย)					สำหรับ ผู้วิจัย
		90 - 100%	70 - 89%	50 - 69%	49 - 25%	1 - 24%	
15	การให้วัคซีนป้องกันบาดทะยักแก่หญิงมีครรภ์ในระยะที่ เคยได้รับครบชุด (คือ 2 เข็ม) มาแล้วเกิน 3 ปี ฉีดวัคซีนป้องกันบาดทะยัก กระตุ้นอีก 1 ครั้ง เข้ากล้ามเนื้อ ขนาด 0.5 มิลลิลิตร	()	()	()	()	()	
16	การเยี่ยมดูแลก่อนคลอด (นอกสำนักงาน) ให้การบริการตรวจครรภ์แก่หญิงตั้งครรภ์ที่บ้าน.....	เป็นประจำ	ทำบ่อย	ทำปานกลาง	ทำนาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ทำ	
17	ให้สุศึกษาและคำแนะนำในการปฏิบัติตนแก่หญิงมีครรภ์ ที่บ้าน	()	()	()	()	()	
18	สาธิต, คัดแปลงการเตรียมเครื่องใช้ที่บ้าน สำหรับ มารดาและทารก	()	()	()	()	()	
19	ทำความเข้าใจเกี่ยวกับหญิงตั้งครรภ์และญาติ เพื่อสังเกต สิ่งแวดล้อม ภาวะเศรษฐกิจ ความเป็นอยู่ ความเชื่อ ขนบธรรมเนียมประเพณีในการนำมาประกอบการวางแผนการให้บริการ	()	()	()	()	()	

ข้อ	การบริการการดูแลก่อนคลอด	เป็นประจำ	ทำบ่อย	ทำปานกลาง	ทำนาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ทำ	สำหรับ ผู้วิจัย
20	พบปะหญิงมีครรภ์ที่ยังไม่มาฝากครรภ์ เพื่อจูงใจให้มารับการฝากครรภ์ <u>การจัดบริการรับฝากครรภ์ในคลินิกฝากครรภ์ของ รพ. เพื่อให้หญิงมีครรภ์ได้รับการตรวจวินิจฉัยอย่างถูกต้องครบถ้วนโดย</u>	()	()	()	()	()	
21	ซักประวัติหญิงมีครรภ์ ในเรื่อง - ประวัติครอบครัว, ประวัติการแต่งงาน - ประวัติการเจ็บป่วยในอดีต - ประวัติการมีประจำเดือน - ประวัติการตั้งครรภ์ การแท้ง และการคลอด - ประวัติการคุมกำเนิดก่อนตั้งครรภ์ - ประวัติครรภ์ปัจจุบัน	()	()	()	()	()	
22	ตรวจร่างกายทั่วไปทุกระบบเริ่มด้วย - การชั่งน้ำหนัก วัดส่วนสูง วัดความดันโลหิต - คุณลักษณะทั่วไป อาการบวม อาการซีดเหลือง ฟัน ต่อมน้ำทรวงอก หัวใจ ปอด ทับ ม้าม - ตรวจเต้านม หัวนม	()	()	()	()	()	

ชื่อ	การบริการการดูแลก่อนคลอด	เป็นประจำ	ทำบ่อย	ทำปานกลาง	ทำนาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ทำ	สำหรับ ผู้วิจัย
23	ตรวจครรภ์และขนาดเชิงกรานรวมทั้งขนาดตัวเด็ก และท่าของเด็กในครรภ์และบันทึกลงใน รบ.1 ต.05	()	()	()	()	()	
24	ตรวจทางห้องปฏิบัติการ ได้แก่ - เจาะเลือดเพื่อหา VDRL และ HCT - ตรวจปัสสาวะเพื่อหาไข่ขาวและน้ำตาล	()	()	()	()	()	
25	ตรวจทางห้องปฏิบัติการ เช่น Hbs Ag, HIV	()	()	()	()	()	
26	บันทึกในสมุดบันทึกสุขภาพแม่และเด็ก	()	()	()	()	()	
27	ความบ่อยการจับบริการรับฝากครรภ์ในคลินิก	สัปดาห์ละ 5 ครั้ง ()	สัปดาห์ละ 4 ครั้ง ()	สัปดาห์ละ 3 ครั้ง ()	สัปดาห์ละ 2 ครั้ง ()	สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ()	

ข้อ	การบริการการดูแลก่อนคลอด	เป็นประจำ	ทำบ่อย	ทำปานกลาง	ทำนาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ทำ	สำหรับ ผู้วิจัย
28	<p><u>การตรวจวินิจฉัยหาภาวะเสี่ยงในหญิงมีครรภ์โดย</u> พิจารณาและคัดกรอง (Screening) หญิงมีครรภ์ ต่อไปนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - มารดาที่มีประวัติแท้ง คลอดก่อนกำหนด, ทารกตายในครรภ์, ตาย ระหว่างคลอดและทารกพิการแต่กำเนิด - มารดาที่มีประวัติครอบครัวเป็นเบาหวาน โรคหัวใจ โรคทางกรรมพันธุ์ - มารดาที่มีโรคประจำตัวอยู่แล้วก่อนการตั้งครรภ์ เช่น เบาหวาน, โรคหัวใจ, ความดันโลหิตสูง, VDRL (+), มาเลเรีย, ทับบักเส็บ, เอคส์, โรคไต - มารดาที่มีภาวะแทรกซ้อนของครรภ์ เช่น ครรภ์ เป็นพิษ ครรภ์แฝด, เด็กท่าผิดปกติ, เด็กท่าก้น, ท่าขวาง ฯลฯ ตกเลือดระหว่างตั้งครรภ์ เช่น จากรกเกาะต่ำ 	()	()	()	()	()	

ข้อ	การบริการการดูแลก่อนคลอด	เป็นประจำ	ทำบ่อย	ทำปานกลาง	ทำนาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ทำ	สำหรับ ผู้วิจัย
	<ul style="list-style-type: none"> - หญิงมีครรภ์ที่มีความสูงน้อยกว่า 140 เซนติเมตร - หญิงมีครรภ์ที่มีอายุน้อยกว่า 17 ปี หรือ มากกว่า 35 ปี - หญิงมีครรภ์ที่สูบบุหรี่หรือดื่มสุราประจำหรือติดสิ่งเสพติดต่าง ๆ - จำนวนบุตร เช่น ครรภ์ที่ 4 หรือมากกว่า 						
29	บันทึกข้อมูลของหญิงตั้งครรภ์ที่มีภาวะเสี่ยงสูงลงในแบบฟอร์มการประเมินภาวะเสี่ยง	()	()	()	()	()	
30	อธิบายเกี่ยวกับภาวะเสี่ยงที่ตรวจพบให้กับหญิงตั้งครรภ์ทราบ เพื่อความร่วมมือในการดูแลรักษา	()	()	()	()	()	
31	การให้สุขศึกษาเป็นกลุ่มแก่หญิงมีครรภ์โดยกำหนดกลุ่มเป้าหมาย	()	()	()	()	()	
32	จัดทำแผนการสอนตามกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งประกอบด้วย <ul style="list-style-type: none"> - วัตถุประสงค์ หัวข้อ เนื้อหา วิธีการเรียนการสอน อุปกรณ์, เวลา และผู้รับผิดชอบ 	()	()	()	()	()	

ข้อ	การบริการการดูแลก่อนคลอด	เป็นประจำ	ทำบ่อย	ทำปานกลาง	ทำนาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ทำ	สำหรับ ผู้วิจัย
33	เนื้อหาที่สอนเกี่ยวกับเรื่อง - การปฏิบัติตนระหว่างตั้งครรภ์ - การเปลี่ยนแปลงด้านร่างกายและจิตใจ - การเตรียมตัวเพื่อให้นมลูก - การเตรียมเครื่องใช้จำเป็นสำหรับการคลอดและ สำหรับทารกเกิดใหม่ - อาการผิดปกติที่ต้องไปพบเจ้าหน้าที่สาธารณสุข - อื่น ๆ เช่น การปฏิบัติให้ปลอดภัยจาก AIDS	()	()	()	()	()	
34	เตรียมสถานที่และสื่ออุปกรณ์ คู่มือ เอกสาร	()	()	()	()	()	
35	ประเมินผลการให้ความรู้เป็นกลุ่ม - ความรู้ ความเข้าใจของหญิงมีครรภ์ - ความพึงพอใจในวิธีการเรียนการสอน	()	()	()	()	()	
36	นัคสอนพิเศษหรือสาธิตแก่หญิงตั้งครรภ์ที่มีภาวะเสี่ยง สัปดาห์ละ 3 ครั้ง	()	()	()	()	()	
37	ความบ่อยของการจัดให้สุขศึกษาเป็นกลุ่มแก่หญิงมีครรภ์ สัปดาห์ละ 2 ครั้ง	()	()	()	()	()	

ข้อ	การบริการการดูแลก่อนคลอด	เป็นประจำ	ทำบ่อย	ทำปานกลาง	ทำนาน ๆ ครั้ง	ไม่ได้ทำ	สำหรับ ผู้วิจัย
	<u>การจัดนิทรรศการเพื่อสาธิตและให้ความรู้แก่หญิง มีครรภ์</u> โดย						
38	มีการวางแผนการจัดนิทรรศการโดยมีหัวข้อเรื่อง และเนื้อหาของนิทรรศการสอดคล้องกัน	()	()	()	()	()	
39	เตรียมสื่อ วัสดุ อุปกรณ์ และเครื่องมือต่าง ๆ ที่จะใช้ ในนิทรรศการ	()	()	()	()	()	
40	ประชาสัมพันธ์ให้หญิงมีครรภ์และครอบครัวได้ทราบ เกี่ยวกับการแสดงนิทรรศการ	()	()	()	()	()	
41	ประเมินผลความสนใจและความพอใจหญิงมีครรภ์ และครอบครัว, กรรมการหมู่บ้านและประชาชนทั่วไป...	()	()	()	()	()	
		4 ครั้งต่อปี	3 ครั้งต่อปี	2 ครั้งต่อปี	1 ครั้งต่อปี	1 ครั้งนาน กว่า 1 ปี	
42	ความบ่อยของการจัดนิทรรศการให้แก่หญิงมีครรภ์	()	()	()	()	()	

**

ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ

**

แบบสอบถาม

ชุดที่ 2 สำหรับเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

ส่วนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความที่ต้องการ

สำหรับผู้วิจัย

1. ปัจจุบันท่านอายุ (อยู่ระหว่าง)

20 - 30 ปี

31 - 40 ปี

41 - 50 ปี

51 - 60 ปี

2. นับถือศาสนา

พุทธ

อิสลาม

คริสต์

อื่น ๆ ระบุ.....

3. ท่านสำเร็จการศึกษาในสาขาวิชาชีพ

พนักงานอนามัย

ผดุงครรภ์อนามัย

พยาบาลเทคนิค

อื่น ๆ ระบุ.....

4. ท่านปฏิบัติงานภายใต้การนำของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ เป็นเวลาปี
..... เดือน

5. ขนาดของโรงพยาบาลชุมชนที่ท่านปฏิบัติงานขณะนี้

1 โรงพยาบาลชุมชนขนาด 10 เตียง

2 โรงพยาบาลชุมชนขนาด 30 เตียง

3 โรงพยาบาลชุมชนขนาด 60 เตียง

4 โรงพยาบาลชุมชนขนาด 90 - 120 เตียง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามวัดลักษณะผู้นำของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพโรงพยาบาลชุมชน

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้จะมีลักษณะพฤติกรรมผู้นำอยู่ 6 องค์ประกอบ แต่ละองค์ประกอบจะมีข้อความที่อธิบายลักษณะการแสดงออกที่แตกต่างกัน 5 ลักษณะ โปรดพิจารณาในแต่ละองค์ประกอบ แล้วเรียงลำดับลักษณะการแสดงออกที่ท่านคิดว่าหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพแสดงออกจาก บ่อยมากที่สุด จนถึง น้อยที่สุด ตามเกณฑ์ ดังนี้

ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพแสดงออกบ่อยมากที่สุด ให้เป็นลำดับที่ 1

ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพแสดงออกบ่อยมาก ให้เป็นลำดับที่ 2

ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพแสดงออกปานกลาง ให้เป็นลำดับที่ 3

ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพแสดงออกน้อย ให้เป็นลำดับที่ 4

ข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะที่หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพแสดงออกน้อยที่สุด ให้เป็นลำดับที่ 5

2. โปรดตอบแบบสอบถามตามที่ท่านเห็นว่าเป็นลักษณะการแสดงออกของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพที่ปฏิบัติจริง

ตัวอย่างการตอบแบบสอบถาม

โปรดเรียงลำดับข้อความในแต่ละส่วน ตามลักษณะการแสดงออกของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ จากลำดับที่ 1 ถึง ลำดับที่ 5 โดยอย่าให้ลำดับที่ซ้ำกันในส่วนเดียวกัน

องค์ประกอบที่ 1 การตัดสินใจ

-²..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ยอมรับการตัดสินใจของผู้อื่น แต่อาจไม่นำไปปฏิบัติ
-⁴..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนการตัดสินใจที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี
-¹..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ พยายามตัดสินใจในทางที่จะนำมาปฏิบัติงานได้ แม้ว่าจะไม่สมบูรณ์นัก
-³..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ คาดหวังการตัดสินใจของข้าพเจ้าจะนำไปสู่การปฏิบัติได้
-⁵..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ให้ความสำคัญในการตัดสินใจที่สร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและการเห็นพ้องต้องกันในหมู่คณะ

การจัดลำดับ	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
	<p><u>องค์ประกอบที่ 1 การตัดสินใจ</u></p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ยอมรับการตัดสินใจของลูกน้องที่แตกต่างจากตนเอง</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ให้การสนับสนุนการตัดสินใจที่ส่งผลให้เกิดสัมพันธภาพที่ดี</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ พยายามใช้การตัดสินใจที่สามารถนำมาปฏิบัติได้จริง แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะไม่สมบูรณ์นัก</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ คาดหวังการตัดสินใจที่นำไปสู่การปฏิบัติได้จริงในที่สุด</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ให้ความสำคัญสูงต่อความคิดสร้างสรรค์ ซึ่งจะนำไปสู่ความเข้าใจและการเห็นพ้องต้องกันในหมู่คณะ</p>	

การจัดลำดับ	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 2</u> ความเชื่อมั่นในการปฏิบัติ</p> <p>หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ หลีกเลี่ยงการออกความคิดเห็นเข้าข้างหนึ่ง โดยเฉพาะด้วยวิธีการไม่แสดงความคิดเห็นและทัศนคติใด ๆ ออกมา</p> <p>หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ยอมรับความคิดเห็น ทัศนคติและแนวคิดของคนอื่น ๆ มากกว่าที่จะตั้งต้นตามความคิดเห็นของตนเอง</p> <p>เมื่อลูกน้องเสนอความคิดเห็น ทัศนคติหรือแนวคิดที่แตกต่างจากหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ เขาก็พยายามประนีประนอมให้เป็นความคิดเห็นที่เป็นกลางระหว่างความคิดเห็นของเขาและลูกน้อง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ยืนยันแนวคิด ความคิดเห็น และทัศนคติของตนเอง แม้ว่าบางครั้งอาจจะกระทบกระเทือนถึงผู้อื่นบ้าง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ยอมรับฟังและแสวงหาแนวคิด ความคิดเห็น และทัศนคติที่แตกต่างไปจากของตน และเปลี่ยนความคิด ถ้าของผู้อื่นมีเหตุผลกว่า</p>	
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 3</u> ความขัดแย้ง</p> <p>เมื่อมีความขัดแย้ง หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ พยายามวางตัวเป็นกลาง</p> <p>หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ พยายามหลีกเลี่ยงการสร้าง ความขัดแย้ง แต่ถ้ามีความขัดแย้งเกิดขึ้น หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ พยายามปรับความรู้สึก เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้</p> <p>เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ พยายามหาวิธีแก้ไขที่เป็นธรรม โดยสร้างความเข้าใจร่วมกันในกลุ่มให้ได้เป็นอย่างดี</p>	

การจัดลำดับ	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p>เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ก็พยายามหาข้อสรุปที่ยุติธรรม ที่คนอื่นเห็นด้วยกับตน</p> <p>เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้น หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ พยายามหาสาเหตุที่เกิดขึ้นและพยายามแก้ที่สาเหตุแห่งความขัดแย้งนั้น</p>	
<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 4 อารมณ์</u></p> <p>หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ไม่เกี่ยวข้องกับใคร ทำให้ไม่มีใครมารบกวนกับเขา</p> <p>ไม่ว่าจะมีความเครียดอย่างไรก็ตาม หัวหน้าส่งเสริมสุขภาพ ก็จะแสดงความเป็นมิตรและให้ความอบอุ่นกับผู้ที่เกี่ยวข้องได้</p> <p>เมื่อหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ อยู่ในสถานการณ์ที่มีความเครียด เขารู้สึกไม่แน่ใจและกระวนกระวายใจว่าจะตอบสนองให้ตรงกับความต้องการของผู้อื่นได้อย่างไร</p> <p>เมื่อมีสิ่งที่ไม่ถูกต้องเกิดขึ้น หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ พยายามชี้แจงและยืนยันความคิดเห็นของเขา แล้วหาข้อตกลงร่วมกัน</p> <p>เมื่อมีอารมณ์ขุ่นมัวหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ พยายามควบคุมตนเอง แม้ว่าจะรู้สึกว่าคุณเองทำไม่ได้ก็ตาม</p>	
<p>.....</p> <p>.....</p>	<p><u>องค์ประกอบที่ 5 อารมณ์ขัน</u></p> <p>หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ มักจะมีอารมณ์ขันเหมือนไม่มีเป้าหมายที่แน่ชัด</p> <p>หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ มักจะมีอารมณ์ขันที่ช่วยเบนความสนใจให้หันเหไปจากความตึงเครียดได้</p>	

การจัดลำดับ	ข้อความ	สำหรับผู้วิจัย
.....	<p>อาการคันของหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ มีส่วนทำให้บุคลิกภาพและตำแหน่งหน้าที่การงานของเขาเสื่อมเสียได้</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ มักจะแสดงอาการคันออกมาได้ไม่ถนัดนัก</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ มักจะมีอาการคัน แม้จะอยู่ในสภาวะเครียด หรือภาวะถูกกดดัน</p>	
.....	<p><u>องค์ประกอบที่ 6</u> ความกระตือรือร้น</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ทำงานให้เสร็จไปได้อย่างสบายในแต่ละวัน</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ สนับสนุนให้กำลังใจ และชมเชยในสิ่งที่ลูกน้องมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติ</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ ให้ข้อเสนอแนะที่มีประโยชน์เพื่อให้งานดำเนินไปด้วยดี</p> <p>..... เมื่อหัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ มุ่งจะทำงานใด ก็จะพยายามทำให้ลูกน้องยอมรับในงานนั้นด้วย</p> <p>..... หัวหน้าฝ่ายส่งเสริมสุขภาพ จะทุ่มเทกำลังกาย กำลังใจ ทำงานอย่างเต็มที่ ขณะที่ผู้ร่วมงานก็ให้ความร่วมมืออย่างกระตือรือร้น</p> <p style="text-align: center;">* ขอขอบพระคุณทุกท่านเป็นอย่างยิ่งที่ให้ความร่วมมือ *</p>	



ประวัติผู้เขียน

นางสาวเกษรา ชัยกิจวัจนะ เกิดวันที่ 3 ธันวาคม 2502 ที่อำเภอตากใบ จังหวัดนราธิวาส สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) เกียรตินิยม อันดับ 2 จากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ในปีการศึกษา 2525 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาล ศึกษา ที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2531 ปัจจุบันรับราชการในตำแหน่งพยาบาล หัวหน้าห้องผ่าตัด โรงพยาบาลตากใบ จังหวัดนราธิวาส