

REFERENCES

- Applewrite, P.B. (1965). **Organizational behavior**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Bader, G.E. & O'Malley, J. (1992). Transformational leadership in action: an interview with a health care executive. **Nursing Administration Quarterly**. 17(1), 38-45.
- Barker, A.M. (1992). **Transformational nursing leadership : a vision for the future**. New York : National League for Nursing Press.
- Bass, B.M. & Avolio, B.J. (1990). **Transformational leadership development**. California : Consulting Psychologist Press.
- Bass, B.M. (1985). **Leadership and performance beyond expectation**. New York : The Free Press.
- Bass, B.M., Waldman, D.M., Avolio, B.J, & Bebb, M. (1987). Transformational leadership and falling dominoes effect. **Group and Organization Studies**. 12(1), 73-87.
- Boonraksa, S. (1996). **Job satisfaction and organization commitment of registered nurses under the jurisdiction of Mental Health Department, Ministry of Public Health**. Master's thesis, Faculty of Nursing, Chiang Mai University.
- Burn, J.M. (1978). **Leadership**. New York : Harper and Row.

- Chaiwanichsiri, K. (1993). **Relationships of factors related to executives and private school's effectiveness.** Doctoral dissertation, Faculty of Education, Srinakharinwirot University (Prasarnmitr). (in Thai)
- Chuchaisaengrat, B. et al. (1996). **Report on Developing Health Centers in general and specific areas, Bureau of Health Policy and Planning.** Nonthaburi : Office of Permanent Secretary, Ministry of Public Health. (in Thai)
- Damapong, P. (1991). **Evaluation of district health officers' leadership in health for all project.** Doctoral dissertation, Faculty of Public Health, Mahidol University. (in Thai)
- Daniel, W. (1995). **Biostatistics: a foundation for analysis in the health sciences.** (6th ed.). New York : John Wiley & Sons.
- Davis P.H. (1951). Cliff vegetation in the eastern Mediterranean. *J. Ecol.* 39:63–93
- Eden, D. (1990). **Pygmalion in management : productivity as a self-fulfilling prophecy.** Lexington, Mass. : Lexington Books.
- Dejthai, T. (1997). **Principles of public health management.** Nakhon Pathom : Public Health Development Institute. (in Thai)
- Dereinda, R. (1984). **The relationships between job satisfaction and job performance among county agents in the Wisconsin Cooperative Extension Service.** Unpublished doctoral dissertation, University of Wisconsin-Madison.

- Dunham-Taylor, J. & Klafehn, K. (1995). Identifying the best in nurse executive leadership Part 1, Questionnaire result. **Journal of Nursing Administration**. 25(6), 68-70.
- Duxbery, M., Armstrong, G., Drew, D., & Hebly, S. (1984). Head nurse leadership style with staff nurse burnout and job satisfaction in neonatal intensive care units. **Nursing Research**. 33(2), 97-101.
- Felton, S.L. (1995). **Transactional and transformational leadership and teacher job satisfaction**. Doctoral dissertation, Department of Philosophy Science, the University of Mississippi.
- Fleishman, E.A. & Alan, R.B. (1974). **Studies in personal and industrial psychology**. (3rd ed.). Homewood, Illinois : The Dorsey Press.
- Good, C.V. (1973). **Dictionary of Education**. New York : McGraw Hill.
- Hater, J.J. & Bass, B.M. (1988). Superior, evaluations and subordinates' perceptions of transformational and transactional leadership. **Journal of Applied Psychology**. 73(4), 695-702.
- Hebb, D.(1953). Heredity and environment in mammalian behavior. **Brit J Anim Behav**. 1, 43-47.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B.B. (1971). **The motivation to work**. New York : John Wiley & Son.
- Hirunto, U. (1980). **Personnel management principles**. Bangkok : Odian Store. (in Thai)

Holloran, S.D. (1993). Mentoring: the experience of nursing service executives.

Journal of nursing administration. 23(2), 49-54.

Iaamsumet, A. (1997). **Job satisfaction of public health staff in health centers in**

Phra Nakon Sri Ayutthaya province. Bachelor's thesis, Faculty of Public Health, Mahidol University. (in Thai)

Jindawattana, A. (1996). Current situations and some opinions of nurses in the

Northeastern of Thailand. **Thai Journal of Nursing Education.** 7(1), 41-56.

(in Thai)

Johnston, C.L. (1991). Source of work satisfaction/dissatisfaction for hospital

registered nurse. **Western Journal Research.** 13(4), 508-513.

Kasemsin, S. (1976). **New Personnel Management.** (2nd ed.). Bangkok : Thai

Wattanapanich. (in Thai)

Kasemsin, S. (1983). **Management.** (8th ed.). Bangkok : Thai Wattanapanich. (in

Thai)

Koontz, H., O'Donnell, C., & Weihrich, H. (1980). **Management.** (7th ed.). Tokyo :

McGraw-Hill.

Kossen, S. (1991). **The human side of organizations.** (5th ed.). New York : Harper

Collins.

Kwangchuen, Y. (1992). **Job satisfaction of public health personnel of health**

centers in Phra Nakon Sri Ayutthaya. Master's thesis, Faculty of Education, Srinakarinwiroj University (Prasarnmitr). (in Thai)

- Laschinger, H.K. (1996). A theoretical approach to studying work empowerment in nursing: a review of studies testing kanter's theory of structural power in organizations. **Nursing Administration Quarterly**. 20(2), 25-41.
- Lerksarai, D. (1985). **Making changes: focus on diffusion of innovation**. Bangkok : Chelermchai Publishing. (in Thai)
- Lertrai, D. (1985). **Implementing changes: focusing on innovation diffusion**. Bangkok : Chalermcham printing. (in Thai)
- Luevanich, R. (1996). **Relationships between personal factors and job empowerment with job satisfaction of staff nurses in hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Public Health, Southern region**. Master's thesis, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Lynch, R. (1993). **Lead: how public and nonprofit managers can bring out the best in themselves and their organizations**. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Marriner-Tomey, A. (1993). **Transformational leadership in nursing**. St. Louis : Mosby.
- Maslow, A.H. (1954). **Motivate and personality**. New York : Harperan Row.
- McGregor, D. (1966). **Leadership and motivation**. Massachusetts : M.I.T.
- Medley, F. & Larochelle, D.R. (1995). Transformational Leadership and Job Satisfaction. **Nursing Management**. 26(9), 64JJ-64NN.

- Ministry of Public Health, Regional Public Health Division, Office of the Permanent Secretary. (1990). **Roles and service standards of health centers in the decade of health center development project.** Bangkok : Ministry of Public Health. (in Thai)
- Morse, J.J., & Howell Wagner, F.R. (1978). , Measuring the process of managerial effectiveness. **Academy of Management Journal.** 21, 23–35
- Morse, N.C. (1953). **Satisfaction in white collar job.** Michigan : University of Michigan Press.
- Muangkwang, P. (1999). **Factors affecting job satisfaction of health promotion staff in community hospital, region 1.** Master's thesis, Faculty of Public Health, Mahidol University. (in Thai)
- Mullince, C.J. (1985). **Management and organizational behavior.** London : Pitman.
- Navikan, S. (1978). **Organizational development and persuasion.** (2nd ed.). Bangkok : Duang Kamon. (in Thai)
- Navikan, S. (1995). **Management.** (2nd ed.). Bangkok : [s.n.] (in Thai)
- Northcraft, G.B., & Neale, M.A. (1990). **Organizational behavior: a management challenge.** Chicago: The Dryden Press.
- Organ, D.W. & Thomas, S.B. (1991). **Organizational behavior.** (4th ed.). Homewood, Boston : Irwin.

- Ouicharoenpong, M. (1985). **Job satisfaction of registered nurses: case study of Chulalongkorn University.** Master's thesis, Faculty of Sociology and Anthropology, Thammasat University. (in Thai)
- Phahong, C. (1995). **Factors of the head nurses' competencies, regional medical centers and general hospitals under the jurisdiction of the Ministry of Public Health.** Master's thesis, Faculty of Nursing, Chulalongkorn University. (in Thai)
- Pipattananon, P., Waishita, S., & Wongsunopparat, B. (1996). **Job satisfaction and job retention of registered nurses in hospitals under the jurisdiction of Ministry of University Affairs and Ministry of Public Health.** Paper presented at the first national conference on nursing research at the Ambassador Hotel, Bangkok. (in Thai)
- Porter, L.W., Edward, E.L., & Richard, J.H. (1987). **Behavior in organizations.** (4th ed.). Singapore : McGraw-Hill.
- Pothikul, P. (1988). **Skills in efficiently assigning tasks: action plans for success.** Bangkok : Sai Jai printing. (in Thai)
- Preedeedilok, K. (1986). **Organizational management theories.** Bangkok : Chana Publishing. (in Thai)
- Prominn, S. (1996). **Study of job satisfaction of agricultural co-operatives managers in the South of Thailand.** Master's thesis, Faculty of Education, Chiang Mai University. (in Thai)

Promyo, N. (1986). **Job satisfaction of teachers in Suksasongkhro schools in the South region of Thailand.** Master's thesis, Faculty of Education,

Srinakarinwiroj University (Songkla campus). (in Thai)

Raktham, A. (1983). **Interpersonal relationships principles and management.**

Bangkok : Thai Wattanapanich. (in Thai)

Randall, D. (1989). Commitment and the organization : the organization man

revisited. In John W. Newstrom and Keith David (Eds.). **Organizational**

behavior: reading and exercise. (8th ed.) (pp 364-378). New York: Mc

Graw-Hill Book Company.

Rangrisombatsiri, M. (1987). **Leadership behaviors and job satisfaction: case**

study of Thailand's PTT Public Company Limited. Master's thesis, Faculty

of Political Science, Thammasat University. (in Thai)

Ruengphekdi, E. (1991). **Job satisfaction of professional nurses in charoenkrung**

Pracharak hospital, Bangkok Metropolitan Administration. Master's

thesis, Faculty of Public Health, Mahidol University. (in Thai)

Saengmook, S. (1986). **Relationships between selected factors and job satisfaction**

of professional nurses in provincial hospitals under the jurisdiction of the

Ministry of Public Health. Master's thesis, Faculty of Education,

Chulalongkorn University. (in Thai)

- Sakhet, D. (1988). **Relationships between leadership of supervisors and job satisfaction of subordinates in office of permanent secretary of Ministry of Public Health.** Master's thesis, Faculty of Public Health, Mahidol University. (in Thai)
- Sasithorn, N. (1980). **Current and future organization management.** Bangkok : Ungsorn Bundit. (in Thai)
- Sathorn, P. (1976). **Management principles for education.** (3rd ed.). Bangkok : Wattanapanich printing. (in Thai)
- Sayles, L.R. & George, S. (1996). **Human behavior in organizational.** Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Schermerhorn, J.R., Hunt, J.G., & Osborn, R.N. (1982). **Managing organizational behavior.** New York : John wiley & Sons.
- Silapasuwan, W. & Silapasuwan, P. (1984). **Job satisfaction of public health personnel in rural areas of Thailand.** [s.l.]: [s.n.] (in Thai)
- Steers, R.M. (1991). **Introduction to organizational behavior.** (4th ed.). New York : Harper Collins Publisher.
- Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of leadership : a survey of theory and research.** New York : The Free Press.
- Suntiwong, T. (1980). **Organizations and management.** Bangkok : Thai Wattanapanich. (in Thai)

Suwan, S. & Muangman, T. (1986). **Organizational behaviors**. Bangkok : Thai Wattanapanich printing. (in Thai)

Suwannit, C. (1991). **Factors affecting job satisfaction among local public health officers in Mukdaharn province**. Master's thesis, Faculty of Public Health, Mahidol University.(in Thai)

Treedej, P. (1987). **Public health management**. Bangkok: Faculty of Public Health, Mahidol University. (in Thai)

Vroom, V.H. (1964). **Work and motivation**. New York: John Wiley & Sons.

Wisilapom, S. (1979). **Behaviors of education leaders**. Bangkok : Thai Wattanapanich. (in Thai)

Wong-anuroj, P. (1992). **Psychology for personnel management**. Bangkok : Sahamits offset. (in Thai)

Yukl, G. (1994). **Leadership in organization**. (3rd ed.). New Jersey: Prentice Hall International.

APPENDICES

APPENDIX A
QUESTIONNAIRES (ENGLISH VERSION)

Number of questionnaire ()

() ()

Questionnaire

**Job Satisfaction of Public Health Officers
at Sub-district Level in Krabi Province**

Instruction:

1. This questionnaire aims to assess job satisfaction of public health officers at the sub-district level of Krabi province. The researcher would like to ask for your cooperation in filling out this questionnaire. Your answers will be kept confidential and results of the questionnaire will be presented as a big picture, so they will not have any effect to your work and please answer all of the questions.

2. This questionnaire consists of 3 sections;

Section 1: Demographic characteristics (6 questions)

Section 2: Measurement of transformational leadership of district health officers (20 questions)

Section 3: Measurement of public health officer's job satisfaction (20 questions)

Section 4: Questions about problems, obstacles and recommendations of work performances

Please ensure all of the questions are answered. The researcher will not be able to use the questionnaire for the data analysis if all of the questions are not completed.

Thank you very much for your cooperation.

(Mr. Aditha Jaewkok) Please check spelling

Student of the Master of Public Health Program (Health System Development)

Graduate School of Chulalongkorn University

Section 1: Demographic characteristics of populations

Instruction: Please mark ✓ in () and write your answers, based on facts, in the given space.

1. Sex

() Male

() Female

2. Age (years only)

3. Marital status

() Single

() Married

() Widowed/ divorced/ separated

4. Employment duration years (until the 30th September 2003)

5. Highest level of education

() Certificate

() Diploma

() Bachelor's degree: major

() Master's degree: major

6. Job post

() Head of the health center

() Public health technical officer

() Registered nurse

() Community health officer

Section 2: Measurement of transformational leadership of district health officers (20 questions).

Please mark / in only one of the columns below

- Column 5 means the district health officer always performs it.
- Column 4 means the district health officer frequently performs it.
- Column 3 means the district health officer sometimes performs it.
- Column 2 means the district health officer occasionally performs it.
- Column 1 means the district health officer never performs it.

Transformational leadership of district health officers	Always	Frequently	Sometimes	Occasionally	Never
Leadership Charisma (5 questions)					
1. He/she is honest, trustworthy, respectful and behaves appropriately as a role model.					
2. He/she can be a good role model for you in terms of work competency.					
3. He/she is reasonable, careful and always looking for new approaches to solve problems.					
4. He/she is impartial and fair-minded with all co-workers and staff. He/she can precisely predict situations/trends and immediately responsive to needs, values and environments.					
5. He/she is self-confident and is not afraid to make decisions.					
Individualized consideration (5 questions)					
1. He/she assigns work for co-workers according to their knowledge and capacity.					
2. He/she applies motivational techniques and fulfills needs of co-workers differently according to each individual.					
3. He/she builds your capacity by supporting you to further education, attend training programs and assign some work authority.					
4. He/she has a good relationship with					

Transformational leadership of district health officers	Always	Frequently	Sometimes	Occasionally	Never
subordinates, so they are ready to devote themselves to work for their organization.					
5. He/she uses direct, one-to-one communication with others.					
Intellectual stimulation (5 questions)					
1. He/she encourages you to conduct an experiment to seek new approaches in solving problems in the organization.					
2. He/she supports you to learn about information and stimulates you to keep up-to-date with new incidents in your organization.					
3. He/she applies a participatory management approach which involves co-workers in decision making, so they are informed and can tell process and approaches in solving problems in their organization.					
4. He/she suggests you to appropriately use technologies, replacing the use of expensive and inaccessible technologies.					
5. He/she advises you think before implementation and encourages you to become more creative.					
Inspirational (5 questions)					
1. He/she can verbally convince co-workers to feel that their work is the most important and they should be proud of it.					
2. He/she encourages you to try to seek new approaches in solving problems in your organization.					
3. He/she can motivate co-workers to have moral support when they feel like giving up.					
4. He/she regularly gives moral support to co-workers to continue working.					
5. He/she gives you an opportunity to work to the best of your ability.					

Section 3: Measurement of public health officer's job satisfaction

Instruction: Please consider the nature of your current work which consists of the followings; supervision, work itself, pay, promotions and co-workers.

Please mark √ in the column which best describes a level of your satisfaction.

- Column 3 means you feel highly satisfied with your work.
- Column 2 means you feel moderately satisfied with your work.
- Column 1 means you feel little satisfied with your work.

Job satisfaction of public health officers	Highly satisfied	Moderately satisfied	Slightly satisfied
Supervision			
1. District health officer listens to your opinions.			
2. District health officer praises good work with high quality.			
3. District health officer is knowledgeable and up-to-date.			
4. District health officer is sensible.			
Work itself			
1. Your work is relevant to your knowledge and ability.			
2. Your work is satisfied.			
3. Your work is beneficial to a majority of the public.			
4. Your work is respected and accepted by the society.			
Pay			
1. Your income is sufficient for regular expenses.			
2. Your income is sufficient and you have some money left for saving.			
3. Your income increases every year.			
4. You are entitled to receive medical welfares when you are sick.			

Job satisfaction of public health officers	Highly satisfied	Moderately satisfied	Slightly satisfied
Promotions			
1. Your promotion is fairly considered.			
2. You engage in a decision making process of your job promotion.			
3. A committee is officially established to fairly consider job promotions.			
4. Your job has room to grow in the future.			
Co-workers			
1. Your co-workers are helpful and cooperative.			
2. Your co-workers are enthusiastic about work.			
3. Your co-workers are responsible.			
4. Your co-workers are honest.			

APPENDIX B
QUESTIONNAIRES (THAI VERSION)

เลขที่แบบสอบถาม () () ()

แบบสอบถาม

เรื่อง

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบลในจังหวัดกระบี่
คำชี้แจง

1. แบบสอบถามชุดนี้ มุ่งศึกษาความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุขระดับตำบล ในจังหวัดกระบี่ ผู้วิจัยจึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน ได้โปรดตอบแบบสอบถามดังกล่าว คำตอบของท่าน

ทั้งหมด ผู้วิจัยจำเก็บเป็นความลับ การนำเสนอผลการวิจัย จะนำเสนอในภาพรวมจึงไม่กระทบกระเทือน ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของท่านแต่อย่างใด ขอให้ตอบทุกข้อคำถาม

2. แบบสอบถามชุดนี้ แบ่งเป็น 3 ด้าน

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป ลักษณะประชากร จำนวน 6 ข้อ

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบวัดภาวะผู้นำของสาธารณสุข ซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมที่
สาธารณสุข

อำเภอ แสดงออกทางด้านภาวะผู้นำเปลี่ยนแปลง จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข

จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

ในการตอบแบบสอบถามขอความกรุณาท่านตอบให้ครบทุกข้อ ทุกตอน หากขาดข้อใด ข้อหนึ่ง หรือตอนใดตอนหนึ่ง ผู้วิจัยไม่สามารถนำไปวิเคราะห์ผลได้

ขอขอบคุณที่ให้ความร่วมมือจากท่านด้วยดี มา ณ โอกาสนี้

(นายอศิษฐา เจียวก๊ก)

นิสิตหลักสูตรปริญญาสาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต (สาธารณสุขศาสตร์)

สาขาวิชาการพัฒนาระบบสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ส่วนที่ 1 ข้อมูลลักษณะของประชากร

คำชี้แจง

โปรดเขียนเครื่องหมาย / ลง () และเติมข้อความในช่องว่างให้ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. เพศ

() ชาย

() หญิง

2. อายุ.....ปี (นับปีบริบูรณ์)

3. สถานภาพ

() โสด

() คู่

() ม้าย /หย่า/แยก

4. ระยะเวลาที่ปฏิบัติงาน.....ปี (นับถึงวันที่ 30 กันยายน 2546)

5. วุฒิการศึกษาสูงสุด

() ประกาศนียบัตร

() ระดับอนุปริญญา

() ระดับปริญญาตรี สาขา.....

() ระดับปริญญาโท สาขา.....

6. ตำแหน่ง

() หัวหน้าสถานีอนามัย

() นักวิชาการสาธารณสุข

() พยาบาลวิชาชีพ

() เจ้าพนักงานสาธารณสุขชุมชน

ส่วนที่ 2 ข้อมูลแบบวัดภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอ ซึ่งเป็นลักษณะพฤติกรรมที่แสดงออก

ทางด้านภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงจำนวน 20 ข้อ

โปรดทำเครื่องหมาย 3 ลงในตัวเลือกเพียงข้อหนึ่งเท่านั้น

ช่อง 5 หมายถึง	สาธารณสุขอำเภอปฏิบัติเป็นประจำ
ช่อง 4 หมายถึง	สาธารณสุขอำเภอปฏิบัติเป็นบ่อยๆ
ช่อง 3 หมายถึง	สาธารณสุขอำเภอปฏิบัติเป็นบางครั้ง
ช่อง 2 หมายถึง	สาธารณสุขอำเภอปฏิบัตินานๆครั้ง
ช่อง 1 หมายถึง	สาธารณสุขอำเภอไม่เคยปฏิบัติเลย

พฤติกรรมภาวะผู้นำของสาธารณสุขอำเภอ	ปฏิบัติเป็นประจำ	ปฏิบัติบ่อยๆ	ปฏิบัติบางครั้ง	ปฏิบัตินานๆครั้ง	ไม่เคยปฏิบัติ
ภาวะผู้นำ					
ด้านการสร้างบารมี (5 ข้อ)					
1. มีความซื่อสัตย์ สุจริต ประพฤติตนเป็นที่น่าเคารพ ยกย่อง เชื่อมใสศรัทธา					
2. สามารถเป็นแบบอย่างที่ดี ให้ท่านเลียนแบบปฏิบัติงาน					
3. มีเหตุผล รอบคอบ ค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหา					
4. ให้ความยุติธรรม เสมอภาค แก่ผู้ร่วมงาน ทุกคน ประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้อง รับผิดชอบต่อความต้องการ ค่านิยมและสภาพแวดล้อม					
5. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าตัดสินใจ					

พฤติกรรมภาวะผู้นำของสาธารณสุข อำเภอ	ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บ่อยๆ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ปฏิบัติ นานๆครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ
<p>ด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล (5 ข้อ)</p> <p>1. มอบหมายงานให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามความรู้ ความสามารถของตนเอง</p>					
<p>2. ใช้วิธีจูงใจและสอนถึงความต้องการของ ผู้ร่วมงานแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล</p>					
<p>3. พัฒนาความสามารถของท่านโดยการสนับสนุนเรื่องการศึกษา อบรมเพิ่มเติม และมอบอำนาจ</p>					
<p>4. มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีกับลูกน้อง ทำได้พร้อมที่จะอุทิศตน ทำงานเพื่อหน่วยงาน</p>					
<p>5. มีการติดต่อสื่อสารโดยตรง แบบตัวถึงตัว โดยไม่ต้องย้ายผู้อื่น</p>					
<p>ด้านการกระตุ้นปัญญา (5 ข้อ)</p>					
<p>1. ให้ท่านทดลองปฏิบัติเพื่อค้นหาวิธีการใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาของหน่วยงาน</p>					
<p>2. ให้ท่านได้รับทราบข้อมูลอย่างเต็มที่ เพื่อกระตุ้นให้ท่านหันต่อเหตุการณ์ที่เกิดขึ้นใหม่ใน หน่วยงาน</p>					
<p>3. ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้ร่วมงาน มีส่วนในการตัดสินใจ สามารถบอกวิธีการและแนวทางในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน</p>					
<p>4. แนะนำให้ท่านใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม แทนการใช้เทคโนโลยีที่หายากและราคาแพง</p>					

พฤติกรรมภาวะผู้นำของสาธารณสุข อำเภอ	ปฏิบัติ ประจำ	ปฏิบัติ บ่อยๆ	ปฏิบัติ บางครั้ง	ปฏิบัติ นานๆครั้ง	ไม่เคย ปฏิบัติ
5. แนะนำให้ท่านคิดก่อนลงมือปฏิบัติ และให้ ท่านเกิดความคิดใหม่ๆ					
ด้านการสร้างแรงบันดาลใจ (5 ข้อ)					
1. สามารถพูดให้ผู้ร่วมงานเกิดความรู้สึก ว่างาน ที่ทำเป็นสิ่งสำคัญและนำ ภาคภูมิใจ					
2. สนับสนุนให้ท่านทดลองปฏิบัติเพื่อ ค้นหา วิธีใหม่ๆในการแก้ปัญหาของ หน่วยงาน					
3. สามารถพูดให้ผู้ร่วมงานเกิดกำลังใจ ใน การปฏิบัติงาน เมื่อผู้ร่วมงาน เกิดความท้อแท้					
4. ให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ ผู้ร่วมงานสม่ำเสมอ					
5. ให้โอกาสท่าน ทำงานเต็ม ความสามารถ					

ส่วนที่ 3 แบบวัดความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สาธารณสุข คำชี้แจง

โปรดพิจารณาลักษณะงานของท่านที่ท่านทำอยู่ ซึ่งประกอบด้วยลักษณะการบังคับบัญชา ลักษณะงาน รายได้ การเลื่อนตำแหน่ง และลักษณะเพื่อนร่วมงานของท่าน

โปรดทำเครื่องหมาย 3 ลงในช่องว่างที่ตรงกับความรู้สึกรู้สึกของท่าน โดย

ช่องที่ 3	หมายถึง	ท่านรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานมาก
ช่องที่ 2	หมายถึง	ท่านรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานปานกลาง
ช่องที่ 1	หมายถึง	ท่านรู้สึกพึงพอใจในการปฏิบัติงานน้อย

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย
ด้านการบังคับบัญชา			
1. สาธารณสุขอำเภอยอมรับฟังความคิดเห็นของท่าน			
2. สาธารณสุขอำเภอยกย่องผลงานที่ดีมีคุณภาพ			
3. สาธารณสุขอำเภอมีความรู้ ทันเหตุการณ์			
4. สาธารณสุขอำเภอมีเหตุผล			
ด้านลักษณะงาน			
1. งานที่ท่านปฏิบัติตรงกับความรู้ ความสามารถของท่าน			
2. งานที่ท่านปฏิบัติอยู่เป็นที่น่าพอใจ			
3. งานที่ท่านปฏิบัติเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม			
4. งานที่ท่านปฏิบัติมีเกียรติเป็นที่ยอมรับของสังคม			
ด้านรายได้			
1. รายได้ของท่านเพียงพอสำหรับใช้จ่ายอย่างปกติ			
2. รายได้ของท่านมากพอเหลือเก็บออม			
3. รายได้ของท่านได้รับเพิ่มขึ้นสูงทุกปี			

ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ สาธารณสุข	พอใจมาก	พอใจปานกลาง	พอใจน้อย
4. ท่านได้รับสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล เมื่อเจ็บป่วย			
ด้านการเลื่อนตำแหน่ง			
1. ท่านได้รับความเป็นธรรมในการพิจารณาเลื่อน ตำแหน่ง			
2. มีส่วนร่วมในการพิจารณาเลื่อนตำแหน่งที่ สูงขึ้นของท่าน			
3. การเลื่อนตำแหน่งมีคณะกรรมการพิจารณา อย่างเป็นธรรม			
4. ตำแหน่งหน้าที่ของท่านมีโอกาสเจริญก้าวหน้า สูงขึ้น			
ด้านเพื่อนร่วมงาน			
1. เพื่อนร่วมงานของท่านช่วยเหลือกันทำงาน			
2. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความกระตือรือร้นใน การทำงาน			
3. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความรับผิดชอบ			
4. เพื่อนร่วมงานของท่านมีความซื่อสัตย์			

ตอนที่4 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงาน

4.1 ท่านมีปัญหอุปสรรคในการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยอย่างไรบ้าง(ระบุเป็นข้อๆ)

4.1.1ด้านบริหาร

.....

.....

.....

4.1.2 ด้านวิชาการ

.....

.....

.....

4.1.3 ด้านบริการ

.....

.....

.....

4.2 ท่านมีข้อเสนอแนะในการปฏิบัติงานที่สถานีอนามัยอย่างไรบ้าง(ระบุเป็นข้อๆ)

4.1.1ด้านบริหาร

.....

.....

.....

4.1.2 ด้านวิชาการ

.....

.....

.....

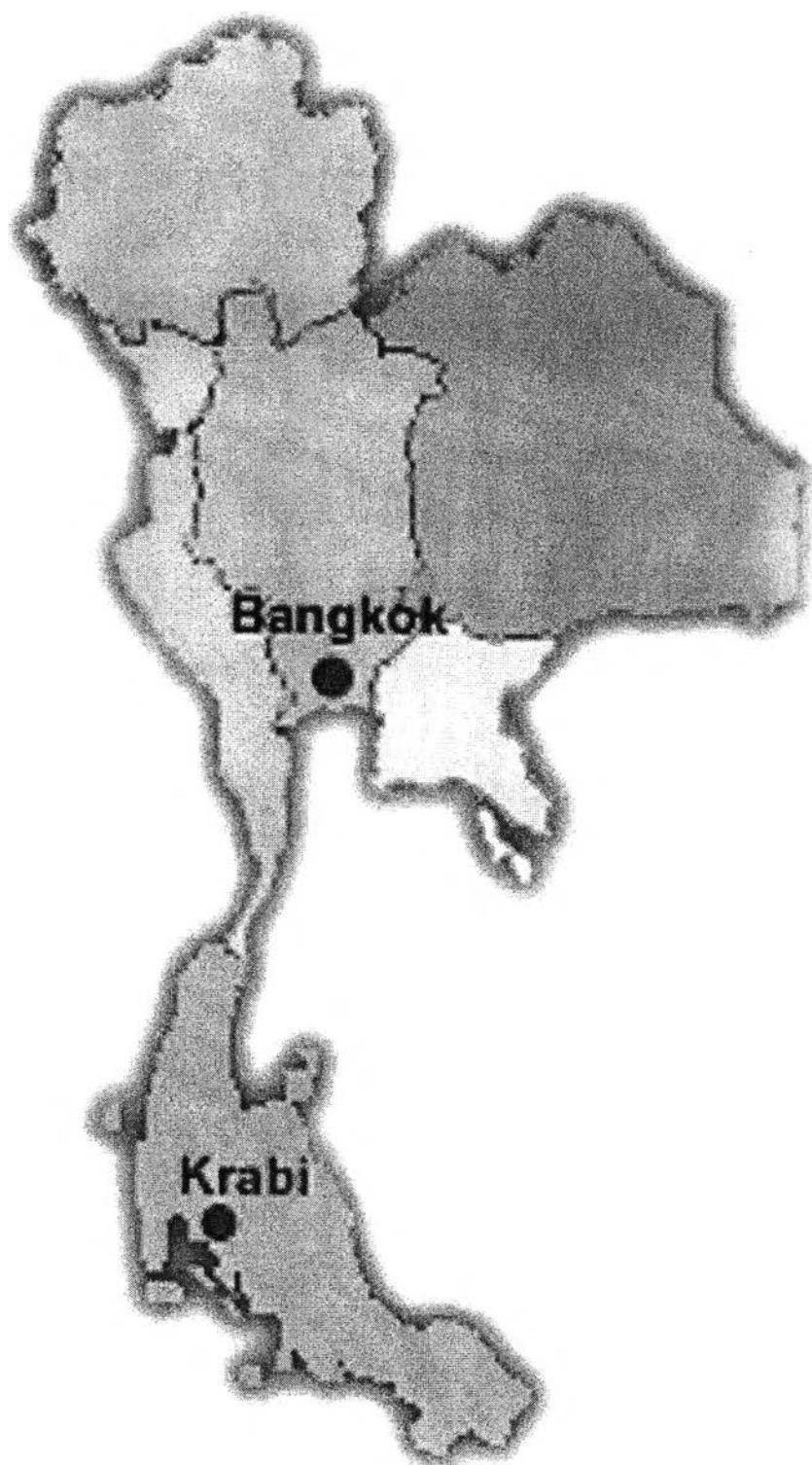
4.1.3 ด้านบริการ

.....

.....

.....

APPENDIX C
THAILAND MAP



APPENDIX D

KRABI INFORMATION

This seaside province is located in the Andaman Sea. The province is full of white sandy beaches, crystal clear seawater, beautiful islands, verdant forest with caves, and waterfalls, including more than 100 offshore islands.

Krabi is located 814 kilometres from Bangkok, covering an area of 4,708 square kilometres. From archaeological discoveries, it is believed that Krabi was one of the oldest communities in Thailand dating from the prehistoric period. It is also believed that Krabi was once the town of Ban Thai Samo, one of 12 royal cities that used a monkey as the town symbol. Krabi was a dependency town of the Nakhon Si Thammarat Kingdom. Another legend indicates that the town may have taken its name after the meaning of Krabi, which means sword. This may have stemmed from a legend that says an ancient sword was unearthed prior to the city's founding. Later, the sword became a symbol of Krabi.

The province consists of mountains, hills, plains, and mangrove forests, including more than 130 large and small islands. Krabi town has a 5-metre-long river, which flows through town and ends at the Andaman Sea in Tambon Pak Nam. There are several canals in Krabi including Khlong Pakasai (คลองปกาสัย), Khlong Krabi Yai (คลองกระบี่ใหญ่) and Khlong Krabi Noi (คลองกระบี่น้อย), all of them originate from Phanom Bencha mountain range, the highest mountain range in Krabi.

BOUNDARY

North: close to Pang Nga, Surat Thani

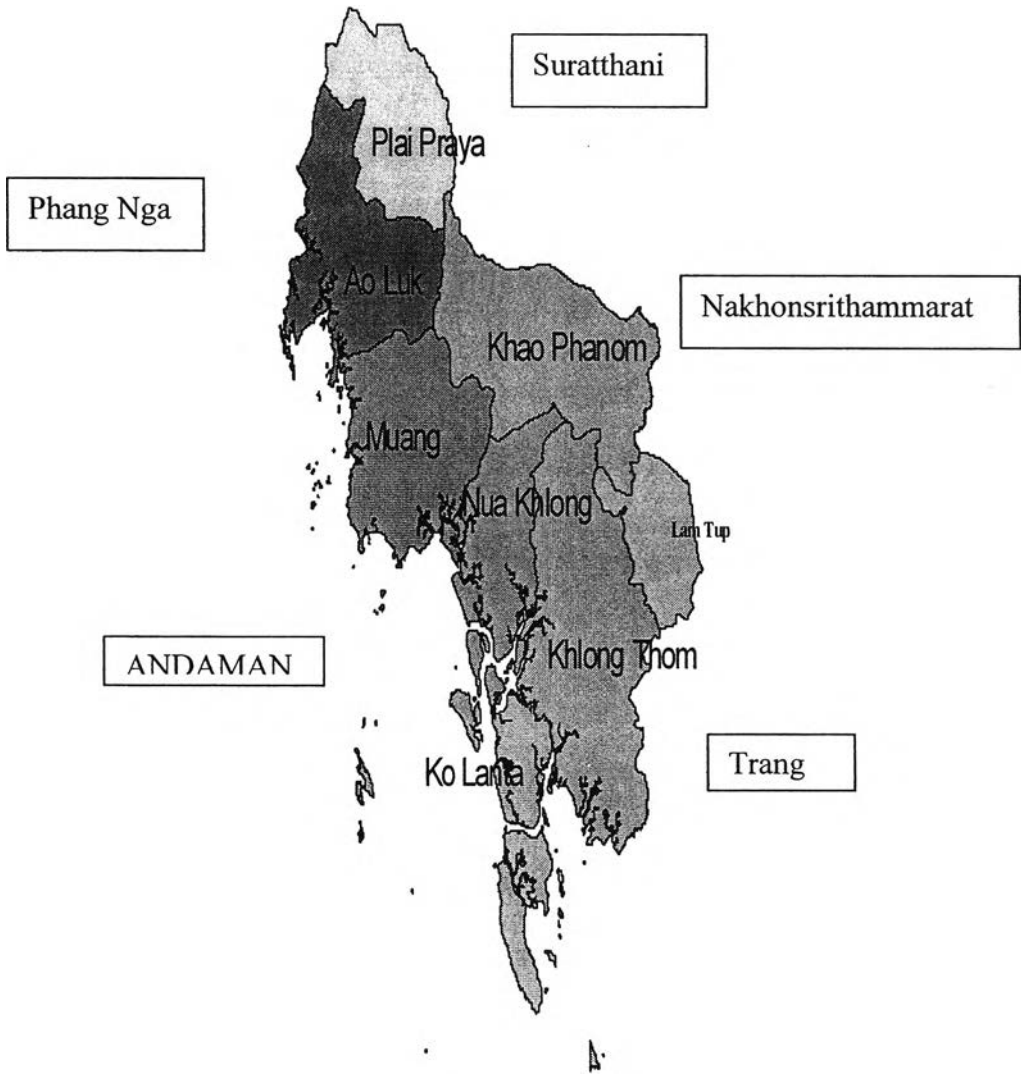
South: close to Trang, the Andaman Sea

East: close to Nakhon Sri Thammarat, Trang

West: close to Pant Nga, the Andaman Sea

APPENDIX E

KRABI MAP



CURRICULUMVITAE

NAME Mr. Adistha Jeawkok

DATE OF BIRTH 1 January 1958

PLACE OF BIRTH Krabi Province

EDUCATION

1999 Degree of Bachelor Public Health
Mahidol University

WORKPLACE Lumtap District Health office
150 tamb.Lumtap dist.Lumtap
Krabi 81120

POSITION Health District Officer

