

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

สำเนาหนังสืออนุญาตให้ใช้เครื่องมือในการวิจัย



ที่ ศธ 0528.03/ 3156

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

24 พฤศจิกายน 2548

เรื่อง อนุญาตให้ใช้เครื่องมือ

เรียน คุณสายใจ รัตนพันธ์

ตามที่นางสายใจ รัตนพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา มีความประสงค์ขออนุญาต
ใช้เครื่องมือวิจัยของคุณอุบล จันทร์ประโคนและคุณศุภลักษณ์ ปูประเสริฐ เพื่อนำมาใช้ในการ
เก็บข้อมูลการทำวิทยานิพนธ์นั้น ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา พิจารณาแล้ว
ไม่ขัดข้อง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดทราบ

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-1507-0600

ภาคผนวก ข

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

1. ดร.ละเอียด แจ่มจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนพรัตน์วชิระ
2. คุณชลธิ์ หาญเบญจพงศ์ ผู้อำนวยการส่วนพัฒนาบุคลากร ส่วนพัฒนาบุคลากรสถาบันพระบรมราชชนก สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
3. ดร.สุทธิธัช คนกาญจน์ อาจารย์ประจำภาควิชาวิจัยประเมินผลและบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
4. คุณจิราพร รักษายศ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสมเด็จพระยุพราชฉวาง
5. คุณมนีรัตน์ พากเพียร พยาบาลวิชาชีพ 7 งานห้องผ่าตัดโรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ค

สำเนาหนังสือเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศร 0528.03/ 3367-3370

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

15 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำโครงการวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสายใจ รัตนพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ในความดูแลของผศ.ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล เป็นประธาน
กรรมการ ขณะนี้อยู่ในขั้นตอนการสร้างเครื่องมือเพื่อการวิจัย ในการนี้บัณฑิตวิทยาลัย
ได้พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญในเรื่องดังกล่าวเป็นอย่างดี จึงขออนุญาตจากท่าน
ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือ เพื่อการวิจัยของนิสิตในครั้งนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็น
อย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-1507-0600



ที่ ศธ 0528.03/ 0685-0688

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

21 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสายใจ รัตนพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ในความดูแลของผศ.ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล เป็นประธาน
กรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพ
โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างวันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2549 ถึงวันที่
3 มีนาคม 2549 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิต
วิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็น
อย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-1507-0600



ที่ ศธ 0528.03/ 0931-0949

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

14 มีนาคม 2549

เรื่อง ขออนุเคราะห์ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสายใจ รัตนพันธ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 ในความดูแลของผศ.ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล เป็นประธาน
กรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาลวิชาชีพ
โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างวันที่ 15 มีนาคม 2549 ถึงวันที่
15 เมษายน 2549 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของ
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็น
อย่างยิ่งว่า คงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี และขอบคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ลงชื่อ) ประทุม ม่วงมี

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประทุม ม่วงมี)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

สำนักงานเลขานุการบัณฑิตวิทยาลัย

โทรศัพท์ 0-3874-5855

โทรสาร 0-3839-3466

ผู้วิจัยโทร. 0-1507-0600

ภาคผนวก ง

หนังสือแจ้งต่อผู้ตอบแบบสอบถาม ใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย และแบบสอบถาม

การวิจัย เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16

เรียน พยาบาลวิชาชีพ

ดิฉันนางสายใจ รัตนพันธ์ นิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยบูรพา ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง "ปัจจัยที่มีผลต่อการ
เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชนเขต 16" โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างการพัฒนา
บุคลากร ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย และการทำงานเป็นทีม ในแต่ละด้านกับ
การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลชุมชนเขต 16 และศึกษาปัจจัยที่ดีที่สุดที่สามารถพยากรณ์การเป็นองค์การแห่งการ
เรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16
ผลการวิจัยครั้งนี้จะเป็นข้อมูลพื้นฐานสำหรับผู้บริหารทางการพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการ
พัฒนากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนเขต 16 เป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ เป็นองค์การ
ที่มีศักยภาพในการให้บริการแก่ผู้รับบริการที่มีประสิทธิภาพ และเป็นแนวทางในการศึกษาวิจัย
เกี่ยวกับองค์การแห่งการเรียนรู้ในสถาบันอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายของรัฐบาล ดังนั้นเพื่อให้
วิทยานิพนธ์นี้เสร็จสิ้นสมบูรณ์ จึงใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามซึ่งผู้วิจัย
สร้างขึ้นเอง ท่านสามารถตอบแบบสอบถามตามการปฏิบัติ ความรู้สึก ความคิดเห็น หรือตาม
การรับรู้ของท่าน โดยที่ท่านไม่ต้องเขียนชื่อ นามสกุลในแบบสอบถาม ข้อมูลที่ได้จะถือเป็น
ความลับและจะนำมาวิเคราะห์เพื่อการศึกษาวิจัยที่จะนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงแก้ไข
การบริหารงานในกลุ่มงานการพยาบาล มีการนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวม การเก็บรวบรวม
ข้อมูลจากท่านจะดำเนินการเพียงครั้งเดียวเท่านั้น

หากท่านมีปัญหา หรือข้อสงสัยประการใดสามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัย
โทรศัพท์ 0-1507-0600

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างสูง สำหรับความร่วมมือในการให้ความร่วมมือในการตอบ
แบบสอบถามครั้งนี้

.....
(นางสายใจ รัตนพันธ์)

ผู้วิจัย



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16

วันให้คำยินยอม วันที่ เดือน พ.ศ. 2549

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึงวัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะออกจากกรเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการออกจากกรเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่เป็นผลสรุปของการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม

(.....)

ลงนาม.....พยาน

(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(นางสายใจ รัตนพันธ์)

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีผลต่อการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล
ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลชุมชนเขต 16

คำชี้แจง แบบสอบถามชุดนี้ประกอบข้อคำถามด้วยเนื้อหา 5 ตอน ซึ่งประกอบด้วย

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ประกอบด้วยข้อคำถาม 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาล

ประกอบด้วยข้อคำถาม 26 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ประกอบด้วยข้อคำถาม 24 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีม

ประกอบด้วยข้อคำถาม 27 ข้อ

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ประกอบด้วยข้อคำถาม 19 ข้อ

แบบสอบถามเลขที่ 123

คำชี้แจง แบบสอบถาม ตอนที่ 1 โปรดเติมข้อความลงในช่องว่างหรือใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่านมากที่สุด

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ข้อที่	คำถาม	สำหรับผู้วิจัย
1	ท่านอายุ.....ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)	4 5
2	ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาลปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี) คิดเฉพาะโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงานอยู่ในปัจจุบัน	6 7
3	ขนาดของโรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน 1 () 10 เตียง 2 () 30 เตียง 3 () 60 เตียง 4 () 90 เตียง 5 () 120 เตียง 6 () อื่น ๆ โปรดระบุ.....	8
4	แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน 1 () ผู้ป่วยนอก 2 () ผู้ป่วยใน 3 () อุบัติเหตุฉุกเฉิน 4 () อื่น ๆ โปรดระบุ.....	9

คำชี้แจง แบบสอบถาม ตอนที่ 2 และ ตอนที่ 3 โปรดใส่เครื่องหมาย ☐ ลงในช่องด้านขวามือ ของแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียว ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง ระดับความเป็นจริงมากที่สุด คือ ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า

เป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏจริงอยู่เป็นประจำ

คะแนน 4 หมายถึง ระดับความเป็นจริงมาก คือ ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า

เป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏจริงบ่อยครั้ง

คะแนน 3 หมายถึง ระดับความเป็นจริงปานกลาง คือ ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า

เป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏจริงบางครั้ง

คะแนน 2 หมายถึง ระดับความเป็นจริงน้อย คือ ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า

เป็นเหตุการณ์ที่ปรากฏจริงนาน ๆ ครั้ง

คะแนน 1 หมายถึง ระดับความเป็นจริงไม่เป็นจริง คือ ข้อความที่พิจารณาแล้วว่า

เป็นเหตุการณ์ที่ไม่ตรงกับความเป็นจริงที่ปรากฏขึ้นเลย

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้
ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16

ข้อ ที่	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ กลุ่มงานการพยาบาล	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
1	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการเรียนรู้เกี่ยวกับวิทยาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง						☐ 10
2	ท่านมีความกระตือรือร้น สนใจที่จะเรียนรู้เกี่ยวกับความรู้ และ วิทยาการใหม่ ๆ						☐ 11
3	ท่านมีการเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มพูนความรู้และ ศักยภาพในการปฏิบัติงาน						☐ 12
4	ท่านมีความกระตือรือร้นเข้าร่วมประชุม สัมมนา ทั้งในหรือนอก สถานที่						☐ 13
5	ท่านมีการประยุกต์ใช้วิทยาการใหม่ ๆ ทางการพยาบาลมาใช้ในการ ปฏิบัติงาน						☐ 14
6	ด้านแบบแผนความคิด ท่านเลือกใช้วิธีการใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหา						☐ 15
7	ท่านมีการตัดสินใจโดยใช้กระบวนการคิดพิจารณาทบทวน ไตร่ตรอง						☐ 16
8	ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีการพัฒนาผลงานอย่างสม่ำเสมอ						☐ 17
9	ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานในการพัฒนาการปฏิบัติงาน						☐ 18
10	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแนวคิด วิธีการปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับนโยบายของ กลุ่มงานการพยาบาล						☐ 19
11	ท่านมองปัญหาในการทำงานว่าเป็นโอกาสในการพัฒนางานของ ท่านให้ดีขึ้น						☐ 20
12	การสร้างวิสัยทัศน์ร่วม ท่านมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการกำหนดวิสัยทัศน์ของกลุ่ม งานการพยาบาล						☐ 21
13	ท่านได้รับการส่งเสริมให้ปฏิบัติเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ของกลุ่มงาน การพยาบาลที่กำหนดไว้						☐ 22
14	ท่านมีส่วนร่วมในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของกลุ่มงานการ พยาบาล						☐ 23

ข้อ ที่	การเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของ กลุ่มงานการพยาบาล	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
15	ท่านได้มีการวางแผนการทำงานของตนเองให้บรรลุเป้าหมาย สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานการพยาบาล						☐ 24
16	บุคลากรในกลุ่มงานการพยาบาลมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นใน การทำงานร่วมกัน						☐ 25
17	การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม กลุ่มงานการพยาบาลมีนโยบายเกี่ยวกับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ร่วมกัน ของบุคลากร						☐ 26
18	ท่านได้รับการส่งเสริมให้เข้าร่วมปฏิบัติงานกับกลุ่มงานอื่นใน โรงพยาบาล						☐ 27
19	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการนำประสบการณ์จากการ ปฏิบัติงานมาเรียนรู้ร่วมกันภายในหน่วยงานเพื่อการพัฒนางาน						☐ 28
20	กลุ่มงานการพยาบาลมีบรรยากาศของ การทำงานร่วมกันเป็นทีม						☐ 29
21	ผลของการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรในกลุ่มงานการ พยาบาลก่อให้เกิดความรู้หรือวิธีการทำงานใหม่ ๆ						☐ 30
22	การคิดอย่างเป็นระบบ ท่านสามารถมองเห็นปัญหาในการทำงานและเชื่อมโยงได้ทุก ขั้นตอน						☐ 31
23	การตัดสินใจของท่านในการกระทำสิ่งต่าง ๆ จะคำนึงถึงผลที่ ตามมาในอนาคต						☐ 32
24	ท่านตัดสินใจปัญหาโดยอาศัยข้อมูลและการใช้หลักเหตุผล						☐ 33
25	ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีการใช้ข้อมูลสถิติมาใช้เป็นแนวทางใน การตัดสินใจและสร้างสรรค์โครงการใหม่ ๆ						☐ 34
26	ท่านได้รับการสนับสนุนให้ใช้วิธีการระดมสมองและวิธีอื่น ๆ ใน การหาทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดในการปฏิบัติงาน						☐ 35

ตอนที่ 3 แบบสอบถามการพัฒนาบุคลากรของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16

ข้อ ที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
27	การวิเคราะห์ความจำเป็น ในการพัฒนาบุคลากร ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดความต้องการในการพัฒนาตนเอง						☐ 36
28	หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรตอบสนอง ความต้องการของท่าน						☐ 37
29	หัวหน้าหอผู้ป่วยนำผลการพิจารณาช่องว่างของผลการปฏิบัติงาน ของบุคลากรกับผลการปฏิบัติงานที่หน่วยงานคาดหวังมากำหนด แนวทางการพัฒนาบุคลากร						☐ 38
30	หัวหน้าหอผู้ป่วยนำข้อมูลจากหลายแหล่ง มาวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร						☐ 39
31	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการวิเคราะห์ความจำเป็นพัฒนาบุคลากร สอดคล้องกับเป้าหมายของหน่วยงาน						☐ 40
32	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการวิเคราะห์ความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรครอบคลุมทั้งด้านความรู้ การปฏิบัติ และเจตคติ						☐ 41
33	การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงานมี ทิศทางสอดคล้องกับวิสัยทัศน์, เป้าหมายของหน่วยงาน						☐ 42
34	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแผนการพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน						☐ 43
35	หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดวิธีการประเมินผลการพัฒนาบุคลากรใน แต่ละโครงการอย่างชัดเจน						☐ 44
36	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการจัดลำดับความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรตามลำดับความจำเป็นก่อน - หลัง						☐ 45
37	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการปรับเปลี่ยนแผนใหม่เมื่อไม่สามารถ ดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรที่วางไว้						☐ 46
38	การดำเนินการพัฒนาบุคลากร หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดให้มีการปฐมนิเทศผู้ที่เข้ามาปฏิบัติงานใหม่						☐ 47
39	หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุนให้ บุคลากรภายในหน่วยงานมีการศึกษาต่อ ทั้งแบบเต็มเวลา และใช้เวลาบางส่วน						☐ 48

ข้อ ที่	การพัฒนาบุคลากร	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
40	หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้ท่านเรียนรู้งานโดยการหมุนเวียน สับเปลี่ยนงาน						☐ 49
41	ท่านได้รับการสนับสนุนสามารถเรียนรู้ได้จากแหล่งเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น ห้องสมุด, อินเทอร์เน็ต						☐ 50
42	ท่านได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับเรื่องที่มีความทันสมัยสอดคล้องกับ ความก้าวหน้าทางวิชาการและเทคโนโลยี						☐ 51
43	หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการพัฒนาตามแผนที่ กำหนดไว้						☐ 52
44	การติดตามประเมินผลพัฒนาบุคลากร ท่านได้รับการประเมินความรู้ ทักษะ หรือ เจตคติ ก่อนเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร						☐ 53
45	ท่านได้รับการแจ้งผลการประเมินความรู้ ทักษะ หรือเจตคติ ก่อน และหลังเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร						☐ 54
46	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการติดตามประเมินผลหลังจากบุคลากรได้รับ การพัฒนาแล้ว						☐ 55
47	หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดตัวชี้วัดการประเมิน ผลลัพธ์ของการพัฒนาบุคลากรจากอุบัติการณ์/ภาวะแทรกซ้อน จากการปฏิบัติงานของบุคลากร						☐ 56
48	หัวหน้าหอผู้ป่วยนำผลที่ได้จากการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มากำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร						☐ 57
49	หัวหน้าหอผู้ป่วยสนับสนุนให้บุคลากรนำประสบการณ์ที่ได้จาก กิจกรรมการพัฒนาบุคลากรมาใช้ในการคิดสร้างสรรค์สร้าง รูปแบบใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน						☐ 58
50	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการกำหนดระบบการติดตามประเมินผลการ พัฒนาบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาว						☐ 59

คำชี้แจง แบบสอบถาม ตอนที่ 4 และ ตอนที่ 5 โปรดอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณา

ข้อความที่ตรงกับความรู้สึก/ความคิดเห็นของท่านมากที่สุดโปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่องด้าน

ขวามือของแต่ละข้อ เพียงคำตอบเดียว ซึ่งตรงกับความคิดเห็นของท่าน

โดยพิจารณาตามเกณฑ์ต่อไปนี้

คะแนน 5 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
คะแนน 4 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
คะแนน 3 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
คะแนน 2 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
คะแนน 1 หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด/ ไม่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเลย

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพตามการรับรู้ของ

พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
51	การมีเป้าหมายร่วม (Shared goal) สมาชิกทีมสุขภาพมีส่วนร่วมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการ ปฏิบัติงาน						☐ 60
52	สมาชิกทีมสุขภาพกำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานโดยยึดหลัก ผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง						☐ 61
53	การกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของสมาชิกทีมสุขภาพมี ความสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล						☐ 62
54	สมาชิกในทีมสุขภาพเข้าใจวัตถุประสงค์ของการปฏิบัติงานทุกครั้ง ก่อนลงมือปฏิบัติ						☐ 63
55	สมาชิกทีมสุขภาพมีการประชุมปรึกษาร่วมกันเพื่อประสานการ ปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ						☐ 64
56	การมีส่วนร่วมในการดำเนินงาน (Participation) ท่านและสมาชิกในทีมสุขภาพมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน						☐ 65
57	สมาชิกทีมสุขภาพปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถของ ตนเองอย่างเต็มที่						☐ 66

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
58	สมาชิกทีมสุขภาพมีวิธีการทำงานที่หลากหลาย ในการเสริมสร้างประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน						☐ 67
59	การได้รับการยอมรับจากสมาชิกทีมสุขภาพส่งเสริมให้ท่านเกิดความคิดสร้างสรรค์สิ่งใหม่						☐ 68
60	บรรยากาศการทำงานในทีมสุขภาพเป็นกันเองไม่เคร่งเครียด						☐ 79
61	การติดต่อสื่อสาร (Communication) ท่านและสมาชิกทีมสุขภาพมีการสื่อสารแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในทางที่สร้างสรรค์						☐ 70
62	การสื่อสารภายในทีมสุขภาพเป็นไปอย่างเปิดเผยและครอบคลุมบุคลากรทุกระดับ						☐ 71
63	ท่านและสมาชิกทีมสุขภาพมีการใช้ข้อมูล เอกสาร ร่วมกันเพื่อการวางแผนการปฏิบัติงาน						☐ 72
64	หน่วยงานของท่านมีการจัดเก็บข้อมูล เอกสาร ที่สามารถเข้าถึงได้ง่าย สะดวกต่อการใช้งาน						☐ 73
65	สมาชิกทีมสุขภาพมีความสะดวกในการประสานงานและแก้ปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน						☐ 74
66	การสื่อสารเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและข้อคิดเห็นของสมาชิกทีมสุขภาพก่อให้เกิดการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ						☐ 75
67	การกระจายข้อมูลข่าวสารการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมสุขภาพเป็นไปอย่างรวดเร็วและทันการณ์						☐ 76
68	การรับผิดชอบร่วมกัน (Sharing success and failure) ท่านมีความรู้สึกว่าเป็นส่วนหนึ่งในทีมสุขภาพ						☐ 77
69	ท่านและสมาชิกในทีมสุขภาพมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบจากการปฏิบัติการดูแลผู้ป่วย						☐ 78
70	ท่านและสมาชิกทีมสุขภาพยอมรับผลจากการปฏิบัติงานทั้งทางด้านบวกและด้านลบว่าเป็นผลงานของทุกคน						☐ 79
71	สมาชิกในทีมสุขภาพมีการร่วมกันประชุมทบทวนเหตุการณ์ที่ทำให้เกิดปัญหาจากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ						☐ 80
72	ท่านและสมาชิกทีมร่วมมือกันในการแก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้นจากการปฏิบัติงาน						☐ 81

ข้อ ที่	การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
73	การไว้วางใจซึ่งกันและกัน (Trust) ท่านมีความเชื่อมั่นในความสามารถของผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพ						☐ 82
74	ท่านและผู้ร่วมงานในทีมสุขภาพสามารถพูดคุยเกี่ยวกับการ ทำงานได้อย่างเปิดเผย						☐ 83
75	ท่านได้รับความช่วยเหลือจากสมาชิกในทีมสุขภาพในการ แก้ปัญหาจากการปฏิบัติงาน						☐ 84
76	ท่านมีความเชื่อมั่นว่าการแก้ปัญหา/ข้อขัดแย้งภายในทีมสุขภาพ โดยยึดเป้าหมายทีม เป็นหลัก						☐ 85
77	ท่านและสมาชิกในทีมสุขภาพมีการส่งเสริมให้เกิดการคิดทางบวก เกิดขึ้นในทีม						☐ 86

ตอนที่ 5 แบบสอบถามภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของ
พยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลชุมชนเขต 16

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
78	การสร้างบารมี หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้มีน้ำใจ เสียสละ อุทิศตนทำงาน โดยไม่หวังผลตอบแทน						☐ 87
79	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความซื่อสัตย์สุจริต ประพฤติแต่สิ่งดีงาม						☐ 88
80	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ และแสดงออกอย่างเหมาะสม						☐ 89
81	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีจิตใจมั่นคง สงบสติอารมณ์ได้ในสถานการณ์ที่ วิกฤติ						☐ 90
82	หัวหน้าหอผู้ป่วยปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี นำเคารพยกย่อง						☐ 91
83	หัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ท่านรู้สึกภูมิใจเมื่อได้ร่วมงาน						☐ 92
84	หัวหน้าหอผู้ป่วยสร้างความมั่นใจให้กับท่านว่าสามารถเอาชนะ อุปสรรคต่าง ๆ ได้						☐ 93
85	การคำนึงถึงเอกบุคล หัวหน้าหอผู้ป่วยเอาใจใส่ดูแลผู้ได้บังคับบัญชาตามความ เหมาะสมของแต่ละบุคคล						☐ 94
86	หัวหน้าหอผู้ป่วยมอบหมายงานให้รับผิดชอบ ตามความสามารถ ของผู้ได้บังคับบัญชา						☐ 95
87	หัวหน้าหอผู้ป่วยใช้หลักการบริหารโดยให้บุคลากรในหน่วยงานมี ส่วนร่วม						☐ 96
88	หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้คำปรึกษาแก่ ผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหาจากการปฏิบัติงาน หรือปัญหาส่วนตัว						☐ 97
89	หัวหน้าหอผู้ป่วย ให้โอกาสผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคน ในการ พัฒนาตนเอง และพัฒนางาน						☐ 98
90	หัวหน้าหอผู้ป่วย มีการให้ข้อมูลข่าวสารที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ ทันต่อเหตุการณ์						☐ 99
91	การกระตุ้นชาวปัญญา หัวหน้าหอผู้ป่วยบอกจุดมุ่งหมายของหน่วยงานที่ต้องทำให้สำเร็จ						☐ 100

ข้อ ที่	ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย	ระดับความเป็นจริง					สำหรับ ผู้วิจัย
		5	4	3	2	1	
92	หัวหน้าหอผู้ป่วยมีการสนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้มากกว่าที่คาดหวัง						☐ 101
93	หัวหน้าหอผู้ป่วยแจ้งให้ผู้ร่วมงานทุกคนทราบเกี่ยวกับปัญหาที่หน่วยงานประสบอยู่						☐ 102
94	หัวหน้าหอผู้ป่วย ทำให้ผู้ได้บังคับบัญชา มองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเรียนรู้ที่จะแก้ปัญหาด้วยวิธีที่ดีกว่าเสมอ						☐ 103
95	หัวหน้าหอผู้ป่วย สนับสนุนให้ผู้ได้บังคับบัญชา มีความคิดริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานที่เคยปฏิบัติ ตามกันมาจนเกิดความเคยชิน						☐ 104
96	หัวหน้าหอผู้ป่วย ช่วยให้ผู้ได้บังคับบัญชา ให้เหตุผลในการแก้ปัญหาอย่างถูกต้อง						☐ 105

ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะอื่น ๆ

.....

<<< ขอขอบคุณสำหรับการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม เป็นอย่างดี >>>