

มหาวิทยาลัยบูรพา
Burapha University

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ

1. คุณชนิภาดา ชินอุดมพงศ์ หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลพระปกเกล้า
จังหวัดจันทบุรี
2. คุณเกศราภรณ์ รักดีวงศ์ ผู้จัดการคุณภาพ โรงพยาบาลบ้านตาก จังหวัดตาก
3. คุณปนัดดา ลิ้มธงเจริญ ผู้จัดการคุณภาพโรงพยาบาลบางละมุง จังหวัดชลบุรี
4. ผศ.ดร. สุนทราวดี เขียวพิเชฐ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, คณบดี, อุปนายกสมาคมพยาบาล
แห่งประเทศไทยฯ สาขาภาคตะวันออก คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี
5. คุณลดาวัลย์ รวมเมฆ หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ภาคผนวก ข

ตำแหน่งสื่อเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล



ที่ ศร 0528.03/ 0639-0644

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

15 ธันวาคม 2548

เรื่อง ขออนุญาตให้ในการตรวจสอบความเที่ยงตรงของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย คำขอวิทยานิพนธ์ และเครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจันทนา สุขชนารักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้า
หน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ในความดูแลของผศ.ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล เป็น
ประธานกรรมการ 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/ 9078

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถนนลงหาดบางแสน ต.แสนสุข

อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131

21 กุมภาพันธ์ 2549

เรื่อง ขออนุญาตระงับในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อหาคุณภาพของเครื่องมือเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจันทนา สุขชนารักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจากพยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างวันที่ 10 พฤษภาคม 2549 ถึงวันที่ 24 พฤษภาคม 2549 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรมการวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพาเรียบร้อยแล้ว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า 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 ขออนุญาตระงับในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล.....

สิ่งที่ส่งมาด้วย เครื่องมือเพื่อการวิจัย จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางจันทนา สุขธนะรักษ์ นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา หลักสูตรพยาบาลศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา ได้รับอนุมัติให้ทำวิทยานิพนธ์
เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลหัวหน้า
หน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี ในความดูแลของผศ.ดร.วิจิตรพร หล่อสุวรรณกุล เป็น
ประธานกรรมการ มีความประสงค์ขออำนวยความสะดวกในการเก็บรวบรวมข้อมูลจาก พยาบาล
หัวหน้าหน่วยงาน โดยผู้วิจัยจะขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตนเองระหว่างวันที่ 18 สิงหาคม
2549 ถึงวันที่ 28 สิงหาคม 2549 อนึ่งโครงการวิจัยนี้ได้ผ่านขั้นตอนการพิจารณาทางจริยธรรม
การวิจัยของบัณฑิตวิทยาลัย 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 ค
ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย



ใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัย

หัวข้อวิทยานิพนธ์ เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการพยาบาลตาม การรับรู้ของพยาบาลหัวหน้าหน่วยงานโรงพยาบาล จังหวัดชลบุรี

วันให้คำยินยอม วันที่ เดือน พ.ศ...2549

ก่อนที่จะลงนามในใบยินยอมเข้าร่วมการวิจัยนี้ ข้าพเจ้าได้รับการอธิบายจากผู้วิจัยถึง วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีการวิจัย ประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นจากการวิจัยอย่างละเอียดและมีความเข้าใจดีแล้ว ข้าพเจ้ายินดีเข้าร่วมโครงการวิจัยนี้ด้วยความสมัครใจ และข้าพเจ้ามีสิทธิที่จะออกจากโครงการเข้าร่วมในโครงการวิจัยนี้เมื่อใดก็ได้ และการออกจากโครงการเข้าร่วมการวิจัยนี้ จะไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อข้าพเจ้า

ผู้วิจัยรับรองว่าจะตอบคำถามต่าง ๆ ที่ข้าพเจ้าสงสัยด้วยความเต็มใจ ไม่ปิดบัง ซ่อนเร้นจนข้าพเจ้าพอใจ ข้อมูลเฉพาะเกี่ยวกับตัวข้าพเจ้าจะถูกเก็บเป็นความลับและจะเปิดเผยในภาพรวมที่เป็นผลสรุปของการวิจัย

ข้าพเจ้าได้อ่านข้อความข้างต้นแล้ว และมีความเข้าใจดีทุกประการ และได้ลงนามในใบยินยอมนี้ด้วยความเต็มใจ

ลงนาม.....ผู้ยินยอม
(.....)

ลงนาม.....พยาน
(.....)

ลงนาม.....ผู้ทำวิจัย

(นางจันทนา สุขชนารักษ์)

ข้อมูลสำหรับหัวหน้าหน่วยงานที่เข้าร่วมในการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ

การวิจัยเรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ ของหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลรัฐบาล
จังหวัดชลบุรี

เรียน หัวหน้าหน่วยงาน ที่เข้าร่วมในการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือนี้

ท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่ได้รับการสุ่มเลือกให้เข้าร่วมในการทดสอบความเชื่อมั่นของเครื่องมือ เนื่องจากสภาพเหตุการณ์ในปัจจุบันจะเห็นได้ว่าภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมขององค์กร และการเพิ่มอำนาจ ต่างก็เป็นตัวแปรที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ในองค์กรที่เหมาะสมอย่างยิ่งที่จะก่อให้เกิดการพัฒนาคุณภาพขององค์กร

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ศึกษาเกี่ยวกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การเพิ่มอำนาจ และการจัดการความรู้ของหัวหน้าหน่วยงานของโรงพยาบาลรัฐบาล จังหวัดชลบุรี ท่านจะได้รับแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง วัฒนธรรมองค์กร การเพิ่มอำนาจ และการจัดการความรู้ของหัวหน้างานของท่าน ที่ผู้วิจัยจัดทำขึ้น และให้ท่านช่วยตอบในแบบสอบถามตามความเป็นจริงที่ท่านปฏิบัติ โดยใช้ของปิดผนึกหลังจากท่านตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว เพื่อเก็บรักษาและป้องกันไม่ให้ข้อมูลที่เก็บได้ถูกนำไปเผยแพร่โดยมิได้รับอนุญาตจากกลุ่มตัวอย่าง

การวิจัยครั้งนี้ไม่มีความเสี่ยงหรือผลกระทบที่จะเกิดกับท่าน

หากท่านมีปัญหาสงสัยประการใด สามารถสอบถามได้โดยตรงจากผู้วิจัยโดยสามารถติดต่อสอบถามได้ตลอดเวลาที่

ชื่อ นางจันทนา สุขธนะรักษ์ โทรศัพท์ 01-7826830

ที่อยู่ โรงพยาบาลบางละมุง อำเภอบางละมุง จังหวัดชลบุรี โทรศัพท์ 038-411551-2

ผู้วิจัยขอขอบคุณท่านเป็นอย่างยิ่ง ในความร่วมมือในการทดสอบเครื่องมือครั้งนี้

ผู้วิจัย

ภาคผนวก ง
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการจัดการความรู้ทางการแพทย์ ตามการรับรู้ของ
พยาบาลหัวหน้าหน่วยงาน โรงพยาบาลรัฐบาลจังหวัดชลบุรี

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง () และหรือเติมข้อความที่เป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน
ในปัจจุบันลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ () ชาย
() หญิง
2. อายุปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็นปีบริบูรณ์)
3. สถานภาพ () คู่
() โสด
() หม้าย
4. วุฒิการศึกษาสูงสุด
() ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
() ปริญญาโท
5. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน
() สาขาอายุรกรรม () สาขาสูติ – นรีเวชกรรมและงานห้องคลอด
() สาขาศัลยกรรม () สาขากุมารเวชกรรม
() งานผู้ป่วยนอก () งานผู้ป่วยหนัก
() งานผู้ป่วยอุบัติเหตุและฉุกเฉิน () ห้องผ่าตัด
() ไตเทียม () หู ตา คอ จมูก
() อื่น ๆ ระบุ
6. อายุราชการในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน ปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็นปีบริบูรณ์)
7. การอบรมเพิ่มเติมในด้านการบริหาร () เคย () ไม่เคย

ส่วนที่ 2 ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหน่วยงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นกรบรรยายพฤติกรรมของหัวหน้าหน่วยงานในการกระตุ้น

ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมาย ขอได้โปรดพิจารณาตามความเป็นจริงว่าท่านมีพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

(5) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เป็นประจำหรือเกือบทุกครั้ง

(4) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว บ่อยครั้ง

(3) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เป็นบางครั้ง

(2) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว นานๆ ครั้ง

(1) หมายถึง ท่านไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

พฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
● การมีวิสัยทัศน์					
1. ท่านกำหนดวิสัยทัศน์ที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาหน่วยงาน และปฏิบัติตามวิสัยทัศน์นั้นได้					
2. ท่านสามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ยึดถือเป็นจุดหมายร่วมกัน					
3. ท่านคิดค้นกลยุทธ์ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามั่นใจว่าสามารถทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงได้					
4. ท่านให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมสร้างวิสัยทัศน์					
5. ท่านกล่าวย้ำเสมอว่าผู้ให้บริการต้องได้รับบริการที่เสมอภาคเท่าเทียมกัน					
6. ท่านชี้แนะผู้ใต้บังคับบัญชาว่าสิ่งไหนดี สิ่งไหนไม่ดี สิ่งไหนควรทำ ไม่ควรทำ เพื่อปลูกฝังสิ่งที่ดีงาม					
● การสร้างบารมี					
7. ท่านแสดงความเอื้ออาทร และเป็นผู้ให้สิ่งที่ดี ๆ แก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
8. ท่านประพฤติตนในสิ่งที่ถูกต้องดีงาม เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
9. ท่านมีความอดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์ได้ มีจิตใจมั่นคงแน่วแน่					
10. ท่านพร้อมจะรับหน้า ต่อปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงานทันที โดยไม่ปิดความรับผิดชอบ					
11. ท่านรับฟังความเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาและเสียงส่วนใหญ่					

พฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
12. ท่านพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค					
13. ท่านคิดริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน					
14. ท่านเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าพูด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสม					
15. ท่านประเมินสถานการณ์ได้อย่างแม่นยำและยอมรับผลที่เกิดขึ้นด้วยความรับผิดชอบ					
16. ท่านมีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลาไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง					
• การคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคล					
17. ท่านยอมรับความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน					
18. ท่านแสดงความกระตือรือร้นในสิ่งที่คุณได้บังคับบัญชาเสนอว่าต้องการปฏิบัติ พร้อมทั้งแสดงความเห็นชอบ					
19. ท่านเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการคิดและวางแผนงาน					
20. ท่านมอบหมายงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน					
21. ท่านใช้วิธีจูงใจ และสนองตอบตามความต้องการแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละคน					
22. ท่านเป็นพี่เลี้ยงและให้คำปรึกษาคำแนะนำในการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชา					

พฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
● การกระตุ้นปัญญา					
23. ท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมกันแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					
24. ท่านเน้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ข้อมูลประกอบการคิดวิเคราะห์ก่อนลงมือปฏิบัติงานและแก้ปัญหา					
25. ท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงผลในการเลือกวิธีการในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา					
26. ท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาคิดหาวิธีการหรือแนวทางใหม่ ๆ ในการมองปัญหาและมีการแก้ปัญหาอย่างสร้างสรรค์					
27. ท่านทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้การจัดการแก้ปัญหา					
28. ท่านให้แนวคิดที่เป็นประโยชน์แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานแบบใหม่					
29. ท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถเรียงลำดับความสำคัญของปัญหาที่ควรพิจารณา					
ก่อนหลัง					
30. ท่านให้โอกาสแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน					
● การสร้างแรงบันดาลใจ					
31. พุดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความพยายามในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ เมื่อเกิดความท้อแท้และหมดกำลังใจ					

พฤติกรรมภาวะผู้นำ การเปลี่ยนแปลง ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็นประจำ	บ่อยครั้ง	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย
32. ท่านใช้คำพูดจูงใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความรู้สึกว่าการที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งที่สำคัญ และนำภาคภูมิใจ					
33. ท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถคิดวางแผนการปฏิบัติงานด้วยตนเอง					
34. ท่านสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนเห็นคุณค่าของงาน					
35. ท่านกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการสร้างเจตคติที่ดีและมีความคิดในด้านที่ดีต่อองค์กร					
36. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านร่วมแรงร่วมใจปฏิบัติงาน ให้บรรลุตามเป้าหมาย					

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับวัฒนธรรมองค์การ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายพฤติกรรมของหัวหน้าหน่วยงาน ในการจัดให้มีคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมภายในองค์การที่ผู้ได้บังคับบัญชารับรู้ได้ ซึ่งเกี่ยวข้องกับการทำงานทั้งทางตรงและทางอ้อม ขอให้โปรดพิจารณาตามความเป็นจริงว่าท่านมีพฤติกรรม ดังกล่าว บ่อยครั้งเพียงใด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- (5) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เป็นประจำหรือเกือบทุกครั้ง
- (4) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว บ่อยครั้ง
- (3) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เป็นบางครั้ง
- (2) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว นานๆครั้ง
- (1) หมายถึง ท่านไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย

โปรดใส่เครื่องหมาย V ในข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

พฤติกรรมในการจัดการ วัฒนธรรมองค์การ ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
• ด้านโครงสร้างขององค์การ					
1. ท่านเป็นแบบอย่างที่ดีให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานได้ตามเป้าหมายขององค์การ					
2. ท่านสามารถบริหารจัดการในหน่วยงานได้สอดคล้องกับลักษณะโครงสร้างขององค์การ					
3. ท่านสามารถนิเทศงานของผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้ปฏิบัติงานได้ตรงตามเป้าหมายขององค์การ					
4. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านร่วมมือร่วมใจปฏิบัติตามนโยบายขององค์การได้ โดยไม่เกิดปัญหา					
• ด้านความรับผิดชอบในงานบุคคล					
5. ท่านสามารถกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถแต่ละคน					
6. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีอิสระตัดสินใจในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตและหน้าที่ความรับผิดชอบ					
7. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดความก้าวหน้าในงาน					
8. บุคลากรของท่านมีอิสระในการแสดงออกซึ่งความคิดเห็นในการพัฒนาระบบ และแนวทางการปฏิบัติ					
• ด้านความอบอุ่น					
9. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านเป็นผู้ร่วมงานที่ดี เป็นมิตรต่อกัน					

พฤติกรรมในการจัดการ วัฒนธรรมองค์การ ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
10. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีการช่วยเหลือ สนับสนุน ส่งเสริมซึ่งกันและกัน					
11. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีความพึงพอใจในงานที่ ปฏิบัติอยู่ มีความสุขและสนุกกับงานที่ทำ					
12. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้มแข็ง อดทนต่อ งานที่มีความยากลำบาก					
● ด้านการให้รางวัล					
13. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติงานให้ดี					
14. ท่านจัดให้มีการให้รางวัลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาที่ ปฏิบัติงานดี					
15. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีความเชื่อว่าการได้รับ รางวัลทำให้มีกำลังใจในการทำงานดีขึ้น					
16. ท่านพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ได้บังคับบัญชา ด้วยความยุติธรรม ตามความสามารถและผลงาน					
● ด้านความขัดแย้ง					
17. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาแก้ไขปัญหา เมื่อ เกิดความขัดแย้ง					
18. เมื่อมีอุปสรรคต่าง ๆ เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน ท่าน สามารถแก้ปัญหาได้					
19. เมื่อเกิดความขัดแย้งขึ้นในหน่วยงาน ท่านสามารถที่ จะไกล่เกลี่ยให้ทั้งสองฝ่ายพอใจได้					
20. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านคิดว่า ความขัดแย้งเป็น เรื่องปกติที่สามารถเกิดขึ้นได้					

พฤติกรรมในการจัดการ วัฒนธรรมองค์การ ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
• ด้านมาตรฐานการปฏิบัติงาน					
21. ท่านจัดให้มีมาตรฐานการทำงานที่ชัดเจนใน หน่วยงาน					
22. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีส่วนร่วมในการกำหนด มาตรฐานการปฏิบัติ					
23. มาตรฐานของหน่วยงาน ไม่มีปัญหาในการนำไปสู่ การปฏิบัติ					
24. หัวหน้าหน่วยงาน ส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทุกคน ปฏิบัติตามมาตรฐาน และมีการติดตามประเมินผลอย่าง ต่อเนื่อง					
• ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน					
25. ผู้ปฏิบัติงานร่วมมือร่วมใจในการทำงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายของหน่วยงาน					
26. ข้อเสนอของผู้ได้บังคับบัญชาแต่ละคนได้รับการ พิจารณาเป็นอย่างดีจากทุกคนในหน่วยงาน					
27. เมื่อมีความผิดพลาดเกิดขึ้นในหน่วยงาน ทุกคน พร้อมที่จะยอมรับและทำการแก้ไข					
28. ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงานของท่านมี ความรู้สึกว่า ตนเองเป็นส่วนร่วมในงานขององค์การ					
• ด้านความเสี่ยง					
29. ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนสามารถค้นหาความเสี่ยงใน หน่วยงานได้					
30. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมองว่าความเสี่ยงในการ ปฏิบัติงานเป็นความท้าทาย					

พฤติกรรมในการจัดการ วัฒนธรรมองค์การ ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
31. มีการคิดวิเคราะห์หาสาเหตุของความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เพื่อกำหนดแนวทางป้องกัน					
32. มีการรายงานความเสี่ยงตามสถานการณ์จริง และ ใช้ข้อมูลสนับสนุน					
33. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านสามารถจัดการกับความ เสี่ยงในหน่วยงานได้					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการเพิ่มอำนาจในงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นกรบรรยายพฤติกรรมของหัวหน้าหน่วยงานในการสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้ตามบทบาท ขอได้โปรดพิจารณาตามความเป็นจริงว่าท่านมีพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใดโดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- (5) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เป็นประจำหรือเกือบทุกครั้ง
- (4) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว บ่อยครั้ง
- (3) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เป็นบางครั้ง
- (2) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว นานๆ ครั้ง
- (1) หมายถึง ท่านไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

พฤติกรรมในการจัดการ การเพิ่มอำนาจในงาน ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
● การได้รับอำนาจ					
การได้รับข้อมูลข่าวสาร 1. ท่านได้ชี้แจงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายการบริหาร เป้าหมาย แผนการดำเนินงาน ระเบียบ กฎเกณฑ์ต่างๆของโรงพยาบาล หน่วยงาน และเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงทุกครั้ง					
2. ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน					
3. ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับทราบผลการปฏิบัติงาน ทั้งระยะสั้น และระยะยาวของหน่วยงานและ โรงพยาบาล					
4. ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบขอบเขตหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน และบทบาทของตน เป็นอย่างดี					
5. ท่านจัดให้มีการประชุมเป็นวิธีการแจ้งข่าวสารแก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นประจำ					
6. ท่านจัดให้มีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ ง่ายต่อการสืบค้นในหน่วยงาน					
7. ท่านแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับการ ประชุม วิชาการ การอบรม การสัมมนา การศึกษา ต่อเนื่อง รวดเร็ว และทันเวลา					
8. เมื่อท่านได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยจากกลุ่มงาน การพยาบาล ได้แจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบ เพื่อ เป็นแนวทางในการพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงานอยู่ เสมอ					

พฤติกรรมในการจัดการ การเพิ่มอำนาจงาน ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
9. โรงพยาบาลของท่านมีแหล่งบริการความรู้ทาง วิชาการที่ทันสมัยซึ่งเอื้ออำนวยต่อการศึกษาค้นคว้า เช่น ตำรา วารสาร ระบบสารสนเทศ ฯลฯ					
10. ท่านแจ้งให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบเกี่ยวกับผล การปฏิบัติงานของตนเอง เพื่อนำมาพัฒนาและ ปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน 11. ท่านให้การช่วยเหลือ ชี้แนะ และเอื้ออำนวยความ สะดวกในการปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
12. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาในการปฏิบัติงาน ท่านจะส่งเสริมให้มีการตัดสินใจแก้ปัญหาการ ปฏิบัติงานในความรับผิดชอบด้วยตนเอง					
13. เมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้นขณะปฏิบัติงานท่านจะ หาแนวทางการแก้ไขเพื่อปรับปรุงแทนการกล่าวโทษ					
14. ท่านให้การสนับสนุนเมื่อมีการนำแนวคิด ผลการวิจัย หรือเทคนิคใหม่ ๆ มาใช้ในการปฏิบัติงาน พยาบาล					
15. ท่านให้การสนับสนุนให้มีการแสดงความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ เพื่อพัฒนาคุณภาพการพยาบาล					
16. ท่านสนับสนุนให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมใน การกำหนดแผนงาน โครงการ และแผนการปฏิบัติงาน รวมทั้งแนวทางการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					

พฤติกรรมในการจัดการ การเพิ่มอำนาจในงาน ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
การได้รับทรัพยากร					
17. หน่วยงานของท่านมีวัสดุ อุปกรณ์ เวชภัณฑ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์การแพทย์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน และพร้อมให้อยู่เสมอในหน่วยงาน					
18. หน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนงบประมาณในการจัดซื้อเครื่องมือ เครื่องใช้ และอุปกรณ์ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐาน					
19. ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการกำหนดรูปแบบและลักษณะการใช้งานของอุปกรณ์การแพทย์ เครื่องมือ เครื่องใช้ต่าง ๆ ในหน่วยงาน					
20. สถานที่และสภาพแวดล้อมภายในหน่วยงานของท่านให้ความสะดวกและความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					
21. ท่านจัดให้ในหน่วยงานมีบุคลากรเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
22. ท่านจัดให้มีการจัดสรรงบประมาณในการจัดการกิจกรรมต่าง ๆ					
23. โรงพยาบาลของท่านมีเงินทุนสนับสนุนการทำวิจัยในหน่วยงาน					
24. ท่านให้การสนับสนุนด้านการทำวิจัยพัฒนาคุณภาพ โดยจัดสรรเวลาให้ตามความเหมาะสม					
● การได้รับโอกาส การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน 25. ท่านให้การส่งเสริมผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีความก้าวหน้า โดยการก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					

พฤติกรรมในการจัดการ การเพิ่มอำนาจในงาน ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
26. ท่านพิจารณาความดีความชอบ ตามผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม					
27. ท่านจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาล					
28. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทำงานในแผนกที่ต้องการ หรือมีความถนัด					
การส่งเสริมให้มีการเพิ่มพูนความสามารถ และทักษะ					
29. ท่านจัดผู้ใต้บังคับบัญชาให้ได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ การสัมมนา ทั้งในและ/ หรือนอกสถานที่อย่างน้อยปีละครั้ง					
30. ท่านจัดให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าร่วมอบรมและ/ หรือศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ					
31. ท่านมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับผิดชอบงานที่ท้าทาย หรืองานที่มีความซับซ้อนอยู่เสมอ					
32. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้เข้าร่วมทำงานในโครงการใหม่ ๆ ของหน่วยงานเสมอ					
33. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในหน่วยงาน					
34. ท่านให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้มีการหมุนเวียนรับผิดชอบงานพิเศษภายในหน่วยงานเพื่อเรียนรู้งานต่าง ๆ					

พฤติกรรมในการจัดการ การเพิ่มอำนาจในงาน ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
การให้รางวัลและให้การรับรองความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาในการปฏิบัติงาน					
35. ท่านจัดให้มีการประกาศเกียรติคุณ ผู้ใต้บังคับบัญชาที่ได้รับรางวัลผลงานดีเด่นใน หน่วยงาน					
36. ท่านให้คำยกย่องชมเชย การอ้างอิง ผู้ใต้บังคับบัญชา ที่เป็นตัวอย่างที่ดีของหน่วยงาน					
37. ท่านได้มีการมอบหมายให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น หัวหน้าโครงการ/ กลุ่มทำงาน ในโครงการใหม่ ๆ ของ หน่วยงาน					
38. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านมีความภาคภูมิใจและ เต็มใจในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย					
39. ท่านมีการตั้งรางวัลให้แก่ผู้ใต้บังคับบัญชาของ ท่านที่ปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายได้เป็นผลดี					

ส่วนที่ 5 แบบสอบถามการจัดการความรู้ของหัวหน้าหน่วยงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นกรบรรยายพฤติกรรมของหัวหน้าหน่วยงานในการสร้างให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหน่วยงานเป็นการช่วยให้มีการสร้างรวบรวม จัดระบบ เผยแพร่ ความรู้ทางการพยาบาลให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาในหน่วยงาน โปรดพิจารณาตามความเป็นจริงว่าท่าน มีพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใด โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- (5) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เป็นประจำหรือเกือบทุกครั้ง
- (4) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว บ่อยครั้ง
- (3) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว เป็นบางครั้ง
- (2) หมายถึง ท่านแสดงพฤติกรรมดังกล่าว นานๆ ครั้ง
- (1) หมายถึง ท่านไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย

โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ในข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

พฤติกรรมจัดการความรู้ ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
• ด้านสร้างหลักการความรู้					
1. ท่านกำหนดวิสัยทัศน์ในการจัดการความรู้ใน หน่วยงาน					
2. ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนในหน่วยงานรับทราบ เกี่ยวกับทิศทาง หรือเป้าหมายในการจัดการความรู้					
3. ท่านทำให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีความเข้าใจ ทิศทาง หรือเป้าหมายในการจัดการความรู้ใน หน่วยงาน					
4. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านตั้งเป้าหมายร่วมกันที่จะ ปฏิบัติตามทิศทาง หรือเป้าหมายในการจัดการความรู้ ในหน่วยงาน					
• ด้านสร้างทีมจัดการความรู้					
5. ท่านจัดให้มีการสร้างทีมจัดการความรู้ใน หน่วยงาน					
6. ท่านมอบหมายให้พยาบาลเป็นผู้ปฏิบัติในการ จัดการความรู้ในหน่วยงาน					
7. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านมีความกระตือรือร้นที่จะ ปฏิบัติการจัดการความรู้ในหน่วยงาน					
8. ท่านเปิดโอกาส, ส่งเสริม, สนับสนุนให้ ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีการแสดงความสามารถที่ เชี่ยวชาญของตนต่อกลุ่ม					

พฤติกรรมจัดการความรู้ ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
• ด้านสร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
9. กระตุ้นให้มีกระบวนการ กลุ่มแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในบริบทของหน่วยงาน					
10. ท่านจัดให้มีการศึกษาดูงานในสถานที่ที่มีการปฏิบัติที่ดี เพื่อนำมาเป็นแนวทางการปฏิบัติในหน่วยงาน					
11. ท่านสามารถนำข้อคิดเห็นที่ได้รับจากผู้ให้บริการมาปรับใช้ให้เกิดการปฏิบัติที่ดีที่สุด					
12. ท่านสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรหลากหลายความคิดและทักษะมาปฏิบัติงานร่วมกัน					
• ด้านจัดการความรู้ร่วมกับกิจกรรมพัฒนา					
13. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเน้นวิธีการทำงานโดยการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ					
14. ท่านมีการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยเน้นให้ผู้ปฏิบัติได้มีการใช้ศักยภาพที่มีอยู่อย่างเต็มที่					
15. ท่านสนับสนุน ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาหาวิธีการพัฒนารูปแบบการทำงานโดยการคิดหาวิธีการใหม่ ๆ อยู่เสมอ					
16. ท่านส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ผู้รับบริการ และชุมชน สร้างทักษะ ความสำเร็จในงานและนวัตกรรมร่วมกันตามเป้าหมายของโรงพยาบาล					

พฤติกรรมในการจัดการความรู้ ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นานๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
• ด้านพัฒนาพยาบาลระดับกลางเป็นแกนนำ					
17. ท่านเป็นสื่อกลางในการติดต่อสื่อสารระหว่างผู้บริหารระดับสูงขึ้นไป กับผู้ใต้บังคับบัญชา					
18. ผู้ใต้บังคับบัญชาของท่านสามารถปฏิบัติตามนโยบายของผู้บริหารองค์กร โดยไม่เกิดปัญหา					
19. ท่านสามารถเป็นผู้นำให้มีการจัดการความรู้ที่ดีในหน่วยงานของท่าน					
20. ท่านสนับสนุนและส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพเป็นแกนนำในการจัดการความรู้ในหน่วยงาน					
• ด้านเปลี่ยนองค์การเป็นแบบพหุบาท (องค์การที่มีหลายบริบทหรือหลายชั้น อยู่ในเวลาเดียวกัน)					
21. ท่านกระตุ้นให้ทีมงานสร้างผลงาน หรือกิจกรรมที่มีประโยชน์ต่อหน่วยงาน					
22. ผู้ใต้บังคับบัญชาในหน่วยงานของท่านปฏิบัติกิจกรรมการจัดการความรู้เหมือนเป็นงานประจำ					
23. ท่านเป็นผู้อำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรทุกระดับในการจัดการความรู้ในองค์กร					
24. ท่านกระตุ้นให้บุคลากรในทีมงานได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงานอื่น					
25. ในหน่วยงานของท่านมีการจัดการความรู้ในทุกระดับของบุคลากรไม่ว่าจะเป็นพยาบาล และผู้ช่วยพยาบาล ซึ่งมีการช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกันตลอด					

พฤติกรรมการจัดการความรู้ ของหัวหน้าหน่วยงาน	ระดับการแสดงผลพฤติกรรม				
	5	4	3	2	1
	เป็น ประจำ	บ่อย ครั้ง	เป็น บาง ครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่ เคย เลย
26. ท่านกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชานำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน					
• ด้านสร้างเครือข่ายความรู้กับโลกภายนอก					
27. ท่านกำหนดให้มีการค้นหาข้อมูลจากระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต เพื่อแลกเปลี่ยนในหน่วยงาน					
28. ท่านจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหน่วยงานในโรงพยาบาลเดียวกัน					
29. ท่านจัดให้มีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างโรงพยาบาลในสังกัดกระทรวงสาธารณสุขกับโรงพยาบาลอื่นๆ					
30. ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านจะได้ทราบข่าวสารใหม่ๆ อย่างสม่ำเสมอ					
31. ท่านกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ในโรงพยาบาลเข้ามาเป็นทีมงานในการจัดการความรู้ทางการพยาบาล					
32. ท่านกระตุ้นให้ผู้ได้บังคับบัญชานำองค์ความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มาพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน					