

ภาคผนวก ก

เครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูล

เรื่อง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารโรงพยาบาล ในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรอง
คุณภาพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้

คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
ตู้ ปณ.9 ปทฝ. คอหงส์
อ.หาดใหญ่ จ.สงขลา 90112

5 พฤศจิกายน 2547

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

ด้วยดิฉัน นางอุบล ตันสกุล นักศึกษาหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ในกลุ่มการพยาบาล และนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการพัฒนาการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในกลุ่มการพยาบาลให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น โดยมี ดร. ปราโมทย์ ทองสุข และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ยุพดี ไสยติพันธ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ครั้งนี้จำเป็นต้องใช้ข้อมูลจากท่านตามแบบสอบถามที่แนบมา ซึ่งแบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามที่แบ่งเป็น 3 ส่วนดังนี้

ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาล

ส่วนที่ 3 แบบสอบถามปัญหาอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมที่เกิดขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถามทุกข้อตามความเป็นจริง

เพราะคำตอบของท่านทุกข้อมีความสำคัญต่อการวิเคราะห์ข้อมูลและมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการศึกษานี้ ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บข้อมูลในแบบสอบถามของท่านเป็นความลับ และจะนำเสนอผลการวิจัยในภาพรวมจะไม่เกิดผลกระทบต่อท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีของท่าน และขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(นางอุบล ตันสกุล)

โทร. 01-7282972 ,075-218018 ต่อ 1161

เพื่อเป็นการคุ้มครองสิทธิ์ในการตอบแบบสอบถามของท่านหลังจากตอบแบบสอบถามทุกข้อแล้วกรุณาใส่ซองเอกสาร ที่แนบมา และปิดผนึกให้เรียบร้อย และจัดส่งตามที่เจ้าของมาแล้วภายในวันที่.....

ใบยินยอมเข้าร่วมวิจัย

ข้าพเจ้า (นาย นาง นางสาว) ยินยอมเป็น
ตัวอย่างในการทำวิจัยเรื่อง “กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในโรง
พยาบาลที่ผ่านการรับรองคุณภาพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในภาคใต้” โดยผู้ทำ
การวิจัยในครั้งนี้คือ นางอุบล ตันสกุล วิจัยเรื่องนี้จะประโยชน์ในการนำไปเป็นแนวทาง
พัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรเรียนรู้ต่อไป

ในการเป็นตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้ ข้าพเจ้าจะต้องปฏิบัติและได้รับคำแนะนำดังนี้คือ
1.ตอบแบบสอบถาม 1 ครั้ง เป็นเวลาประมาณ 15-20 นาที 2. ได้รับคำแนะนำ 1 ครั้งเวลา
ประมาณ 1 - 5 นาที จากผู้ช่วยผู้วิจัย

ข้าพเจ้าเข้าใจอย่างแท้จริงว่า

1. ข้าพเจ้าไม่ได้รับผลประโยชน์ในการเข้าร่วมโครงการวิจัยในครั้งนี้
2. ข้าพเจ้าสามารถที่จะถอนตัวจากการเข้าร่วมโครงการได้ และการถอนตัวครั้งนี้ จะ
ไม่มีผลต่อข้าพเจ้าแต่อย่างใด
3. ข้อมูลต่างๆที่ได้ให้ในการทำวิจัยครั้งนี้ จะถูกนำเสนอในทางวิชาการได้โดยปกปิด
แหล่งข้อมูลอย่างเคร่งครัด
4. การเข้าร่วมโครงการครั้งนี้ จะไม่มีอันตรายใดๆเกิดขึ้นกับข้าพเจ้า แต่ถ้าข้าพเจ้า
ระบุได้แน่ชัดว่าได้รับอันตรายโดยจากการเข้าร่วมโครงการวิจัย ข้าพเจ้าจะสามารถเรียกร้องค่าเสีย
หายได้

ชื่อ.....

วันที่.....

ผู้วิจัย.....

วันที่

พยาน.....

วันที่



แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาล
ในโรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ ในภาคใต้

คำชี้แจง

1. วัตถุประสงค์ของแบบสอบถามนี้ เพื่อใช้ในการวิจัยเรื่อง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลกระทรวงสาธารณสุขที่ผ่านการรับรองคุณภาพ ในภาคใต้
2. ผู้ตอบแบบสอบถาม คือ พยาบาลวิชาชีพที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาลทุกระดับ ที่มีประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งนี้อย่างน้อย 1 ปี
3. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย 3 ส่วนคือ
 - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารการพยาบาล จำนวน 8 ข้อ ประกอบด้วย คำถาม อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ขนาดโรงพยาบาล สถานที่ที่ปฏิบัติงาน โดยเป็นลักษณะให้เลือกตอบและเติมคำ
 - ส่วนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเรื่อง กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาล รวมทั้งหมด 62 ข้อ
 - ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม เป็นแบบปลายเปิดจำนวน 10 ข้อ และแบบปลายเปิดจำนวน 3 ข้อ
4. การตอบแบบสอบถามนี้จะไม่มีผลกระทบใดๆต่อการปฏิบัติงานของท่าน คำถามแต่ละข้อไม่มีผิดถูก ขอให้ตอบตามสภาพความเป็นจริงที่สุด ข้อมูลที่ได้จะนำเสนอในภาพรวม ขอความกรุณาตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อที่จะสามารถนำไปวิเคราะห์ได้
5. โปรดรวบรวมส่งแบบสอบถามกลับทางไปรษณีย์ ในซองปิดผนึกที่ผู้วิจัยได้เตรียมไว้ให้ ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงที่ท่านได้ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม ทำให้การวิจัยในครั้งนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี

นางอุบล ตันสกุล

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

คำชี้แจง กรุณาทำเครื่องหมาย / ลงในช่อง () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริงหรือเขียนคำตอบลงในช่องว่างที่เว้นไว้

1. เพศ
 1. หญิง
 2. ชาย
2. อายุของท่าน.....ปี
3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 - ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - ปริญญาโท
4. ประสบการณ์การทำงานของท่าน.....ปี.....เดือน
5. ระยะเวลาดำรงตำแหน่งผู้บริหารการพยาบาล..... ปี.....เดือน
6. ประวัติการเข้ารับการอบรมเรื่ององค์การเรียนรู้หรือการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมหรือไม่
 1. ไม่เคย
 2. เคย
7. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน

ระบุ.....
8. ระดับของหน่วยงาน
 1. โรงพยาบาลชุมชน 10-30 เตียง
 2. โรงพยาบาลชุมชน 60-90 เตียง
 3. โรงพยาบาลชุมชน 120 เตียง
 4. โรงพยาบาลทั่วไป
 5. โรงพยาบาลศูนย์

ส่วนที่ 2 กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นการสำรวจข้อมูลการรับรู้การปฏิบัติของท่านเกี่ยวกับการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของกลุ่มการพยาบาล ขอได้พิจารณาว่าข้อความข้อความในข้อ 1-65 นั้นเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องนั้นเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

ด้านการปฏิบัติ

ปฏิบัติมาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่ปรากฏ จริงมาก ให้ 4 คะแนน
ปฏิบัติปานกลาง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่ปรากฏ จริงเป็นบ่อยครั้งหรือปานกลาง ให้ 3 คะแนน
ปฏิบัติน้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่ปรากฏ จริงเป็นบางครั้งหรือน้อย ให้ 2 คะแนน
ไม่ปฏิบัติเลย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติหรือกิจกรรมที่ปรากฏ ไม่ปฏิบัติเลย ให้ 1 คะแนน

ด้านปัญหาอุปสรรค

มาก	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติและมีปัญหาที่ปรากฏ ในระดับมาก ให้ 4 คะแนน
ปานกลาง	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติและมีปัญหา/อุปสรรค บ่อยครั้งหรือปานกลาง ให้ 3 คะแนน
น้อย	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติและมีปัญหา/อุปสรรค เป็นบางครั้งหรือน้อย ให้ 2 คะแนน
ไม่มี	หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับพฤติกรรมของท่านที่ปฏิบัติและไม่มีปัญหา/อุปสรรค ให้ 1 คะแนน

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ น้อย	ไม่ ปฏิบัติ
กระบวนการสะท้อนกลับส่วนรวม ในบทบาทผู้อำนวยการ คุณภาพบริการ				
1. ท่านให้ทีมงานได้พูดคุยกันถึงเหตุผลความสำเร็จของ งานที่ผ่านมา				
2. ท่านสนับสนุนให้ทีมงาน อภิปรายถึงผลกระทบของงาน ที่มีผลต่อทีมงานและผู้มารับบริการ				
3. ท่านสนับสนุนให้ทีมงาน อภิปรายถึงสาเหตุที่งานไม่ บรรลุตามเป้าหมาย				
4. ท่านสนับสนุนให้ทีมงาน บรรยายความรู้สึกที่มีต่องานที่ ประสบความสำเร็จกับผู้ร่วมงาน				
5. ท่านมักตั้งคำถามให้สมาชิกในทีมกิจกรรมคุณภาพเสนอ แนวทางการทำงานที่ดียิ่งกว่าเดิม				
6. ท่านเปิดโอกาสให้ทีมงานในหน่วยงานได้แสดงความคิด เห็นอย่างอิสระเต็มที่				
7. ในการประชุมที่ผ่านมาทีมงานมักจะสะท้อนข้อมูลเฉพาะ ด้านบวกเสมอ				
8. ท่านยอมรับนับถือความคิดใหม่ๆที่ผู้ร่วมงานทุกคนเสนอ แนะ				
9. ท่านช่วยให้ทุกคนเข้าใจสถานการณ์ต่างๆอย่างถูกต้อง และพร้อมที่จะหาทางแก้ไข				
10. ท่านส่งเสริมให้ทีมงานมีความไว้วางใจกัน				
ในบทบาทของสมาชิกทีม				
11. ท่านมีความมั่นใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นกับ ทีมผู้ร่วมงาน				
12. ท่านเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดีในประเด็นที่จะพูด เสนอความคิดเห็น				

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ น้อย	ไม่ ปฏิบัติ
13. ในการเข้าร่วมประชุม ท่านเลือกแสดงความคิดเห็นเฉพาะประเด็นที่ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีผลทางลบกับตัวท่าน				
14. ที่ผ่านมามีท่านให้ข้อมูลย้อนหลังเฉพาะด้านบวกกับทีมงาน				
15. ท่านพยายามสร้างบรรยากาศและความไว้วางใจที่ดีภายในทีมงาน				
<i>กระบวนการสร้างความเข้าใจร่วมกัน</i>				
<i>ในบทบาทของผู้อำนวยความสะดวก</i>				
16. ท่านได้พัฒนาการสื่อสาร ในหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ				
17. เมื่อต้องการข้อสรุปท่านใช้วิธีการลงมติ โดยเอา เสียงที่มากกว่าในการตัดสินใจ				
18. ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานอภิปราย ถกเถียง กันจนได้ข้อสรุปร่วมกัน				
19. ท่านพัฒนาทีมงานให้มีทักษะการอภิปรายและการเสวนา				
20. ท่านเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน				
21. ท่านไม่กระทำการใดๆไม่ว่าด้วยวาจาหรือกิริยาท่าทางให้ทีมงานรู้สึกเสียหน้าหรืออับอาย				
22. ท่านกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน				
23. ท่านช่วยให้ทีมงาน ปรึกษา เข้าใจ และให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการสานวิสัยทัศน์ขององค์กร				
24. ท่านกระตุ้นให้ทีมงานยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นในการสร้างความเข้าใจร่วมกันในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ				
25. ท่านเป็นผู้นำในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ				

การเรียนรู้อันร่วมกันเป็นทีม	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ น้อย	ไม่ ปฏิบัติ
<i>ในบทบาทของสมาชิกทีม</i>				
26. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย งานพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน				
27. ในการพัฒนาคุณภาพบริการท่านรับทราบและให้ความร่วมมืออย่างเต็มที่ในการสานวิสัยทัศน์ขององค์กร				
28. ท่านรับฟังความคิดเห็นของผู้ทีมงาน				
29. ท่านพยายามเข้าใจทีมงานที่มีความคิดต่างจากท่าน				
30. ท่านเสวนากับผู้ทีมงานเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน				
31. ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงาน				
<i>กระบวนการวางแผนร่วมกัน</i>				
<i>ในบทบาทผู้อำนวยการความสะอาด</i>				
32. ท่านได้เสนอแนะให้ทีมต่างๆในหน่วยงานเช่น ทีม 5 ส. ได้กำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน				
33. ท่านส่งเสริมให้ทีมงานร่วมกันออกแบบวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด				
34. ท่านเสริมพลังอำนาจให้ทีมงานใช้พลังของทีมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ				
35. ท่านกระตุ้นให้ทีมงานวิเคราะห์ตนเองตามสภาพความเป็นจริง				
36. ท่านสนับสนุนให้มีการกำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง				
37. ท่านมีกลยุทธ์ที่ส่งเสริม กระตุ้นให้ทีมงานปฏิบัติงาน อุทิศตนเพื่อองค์กร				

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ น้อย	ไม่ ปฏิบัติ
<i>ในบทบาทของสมาชิกทีม</i>				
38. ท่านฟังผู้อื่นพูดตั้งแต่ต้นจนจบอย่างตั้งใจและไม่พูด สอดแทรก				
39. ท่านวิเคราะห์ภาพรวมของงาน และมีการวางแผนการ ปฏิบัติงาน				
40. ท่านนำหลักการ 5W 1H 1C มาใช้ในการวางแผน				
41. ท่านพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบได้ตามแผนที่ กำหนด				
42. ในการวางแผนของทีมงานท่านมีส่วนร่วมแก้ปัญหาและ ตัดสินใจ				
43. ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วม กันในการพัฒนาคุณภาพบริการ				
<i>กระบวนการปฏิบัติร่วมกัน</i>				
<i>ในฐานะของผู้อำนวยความสะดวก</i>				
44. ท่านกระตุ้นให้ผู้ทีมงานระลึกรู้สึกว่าในการปฏิบัติ งานเป้าหมายคือการให้บริการที่ดีมีคุณภาพแก่ผู้มารับ บริการ				
45. ในการปฏิบัติงานท่านส่งเสริมให้เกิดการประสานงานที่ ดี				
46. ในการปฏิบัติงานท่านมีการพูดคุยกันเป็นระยะๆ เช่น ทุก วันศุกร์				
47. ท่านได้สร้างข้อตกลงร่วมกันในกรณีที่มีการปฏิบัติตามที่ ตกลงกันไว้เป็นอย่างดี				
48. ท่านมีการ ชมเชย ประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีผลงานดี เด่นเป็นประจำทุกปี				

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ปฏิบัติ มาก	ปฏิบัติ ปานกลาง	ปฏิบัติ น้อย	ไม่ ปฏิบัติ
49. ท่านมีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของเจ้าหน้าที่ให้ มีการรับทราบอย่างทั่วถึง				
50. ท่านกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานหาแนวทางปฏิบัติ งานที่เป็นเป้าหมายร่วมกันทั้งของตนเองและของหน่วยงาน				
51. ท่านได้สร้างข้อตกลงร่วมกันในกรณีที่ไม่ได้มีการปฏิบัติ ตามที่ตกลงกันได้				
52. ท่านให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ทีมงานเขียนโครงการ การวิจัยเรื่องที่น่าสนใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ				
53. ท่านมักจะช่วยให้ทีมงานได้หาสาเหตุที่แท้จริงของการ ปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย				
54. ท่านสนับสนุนให้ทีมงานมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน				
55. ท่านกระตุ้นและส่งเสริมให้พัฒนาการปฏิบัติงานอย่าง ต่อเนื่อง				
<i>ในบทบาทของสมาชิกทีม</i>				
56. ท่านวางเป้าหมายในการทำงานของตนเองให้สอดคล้อง คลึงกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ				
57. ท่านใช้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน				
58. ท่านเคยส่งผลงานเข้าประกวดระดับภูมิภาคหรือระดับ ประเทศ				
59. ท่านมักจะนำวิธีการใหม่ๆ มาปรับใช้ในหน่วยงาน				
60. ท่านมักจะหาสาเหตุที่แท้จริงของการปฏิบัติงานที่ไม่เป็น ไปตามเป้าหมายเสมอ				
61. ท่านเป็นผู้นำในด้านวิชาการและเรียนรู้ที่จะพัฒนาตน เองให้ทันสมัยอยู่เสมอ				
62. ท่านสามารถที่จะใช้เทคโนโลยีต่างๆ ได้เป็นอย่างดี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต				

ส่วนที่ 3. เป็นแบบสอบถามด้านปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม

คำชี้แจง 3.1 ข้อความต่อไปนี้เป็นการสำรวจข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาล ขอให้พิจารณาข้อความในข้อ 63 - 72 นั้นเป็นจริงมากน้อยเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย / ลงในช่องนั้นเพียงคำตอบเดียว

การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	ระดับปัญหา/อุปสรรค			
	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่มี
63. ท่านคิดว่าการบริหารในหน่วยงานยังต้องใช้แบบสั่งการค่อนข้างมาก				
64. ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านไม่มีการเล่นพรรคพวก				
65. ในหน่วยงานของท่านไม่เปิดโอกาสให้คนรุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถได้เข้าร่วมการบริหารงาน				
66. ท่านเข้าใจหลักการ วิธีการของการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม				
67. ท่านให้ความสำคัญกับผลสำเร็จของทีมงาน				
68. ท่านคิดว่าการสื่อสารในหน่วยงานของท่านยังด้อยประสิทธิภาพ				
69. ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านยังมีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ด้อยประสิทธิภาพ				
70. ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านการปฏิบัติงานยังเป็นแบบต่างคนต่างทำ				
71. ท่านคิดว่าในหน่วยงานของท่านได้รับการสนับสนุนวัสดุ อุปกรณ์ ยังไม่เพียงพอ				
72. ท่านคิดว่าทีมงานส่วนใหญ่มีความสามารถในการทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดี				

3.2 เป็นคำถามแบบปลายเปิด

คำชี้แจง กรุณาแสดงข้อคิดเห็นอื่นๆเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ตามความเป็นจริงในหน่วยงานของท่านดังนี้

3.2.1 ด้านผู้บริหาร/ผู้นำ เช่น การสื่อสาร การสร้างแรงจูงใจ การแก้ปัญหาความขัดแย้ง ฯลฯ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

1. ด้านผู้ร่วมงาน/ทีมงานเช่น ความรู้ ความสามารถ , การยอมรับในความแตกต่างระหว่างบุคคล ฯลฯ

.....
.....
.....
.....
.....

2. ด้านระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เช่น ระบบการบริหาร ระบบสารสนเทศ ฯลฯ

.....
.....
.....
.....
.....
.....

ขอบคุณค่ะ

ภาคผนวก ข

ตาราง 4

แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในระยะของการสะท้อนกลับส่วนรวมเป็นรายข้อ (N=82)

ลำดับ ข้อ	การสะท้อนกลับส่วนรวม	M	SD	ระดับ
11	ท่านมีความมั่นใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นกับทีมผู้ร่วมงาน	3.76	0.46	สูง
8	ท่านรับฟัง ความคิดใหม่ๆที่ผู้ร่วมงานทุกคนเสนอแนะ	3.74	0.52	สูง
15	ท่านพยายามสร้างบรรยากาศและความไว้วางใจที่ดีภายในทีมงาน	3.73	0.45	สูง
10	ท่านส่งเสริมให้ทีมงานมีความไว้วางใจกัน	3.71	0.51	สูง
6	ท่านเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่ในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นอย่างอิสระเต็มที่	3.67	0.52	สูง
9	ท่านช่วยให้ทุกคนเข้าใจสถานการณ์ต่างๆอย่างถูกต้องและพร้อมที่จะหาทางแก้ไข	3.62	0.49	สูง
5	ท่านมักตั้งคำถามให้สมาชิกในทีมกิจกรรมคุณภาพเสนอแนวทางการทำงานที่ดียิ่งกว่าเดิม	3.55	0.59	สูง
12	ท่านเตรียมความพร้อมเป็นอย่างดีในประเด็นที่จะพูดเสนอความคิดเห็น	3.54	0.57	สูง
13	ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงาน อภิปรายถึงผลกระทบของงานที่มีผลต่อทีมงานและผู้มารับบริการ	3.44	0.70	สูง
4	ท่านสนับสนุนให้ทีมงาน บรรยายความรู้สึกที่มีต่องานที่ประสบความสำเร็จกับผู้ร่วมงาน	3.38	0.64	สูง
1	ท่านให้ผู้ร่วมงานได้พูดคุยกันถึงความสำเร็จของงานที่ผ่านมา	3.35	0.60	สูง

ลำดับ ข้อ	การสะท้อนกลับส่วนรวม	M	SD	ระดับ
2	ท่านสนับสนุนให้ทีมงาน อภิปรายถึงสาเหตุที่งานไม่ บรรลุตามเป้าหมาย	3.30	0.61	สูง
7	ในการประชุมที่ผ่านมาผู้ร่วมงานมักจะสะท้อนข้อมูล เฉพาะด้านบวกเสมอ	2.87	0.70	ปานกลาง
13	ในการเข้าร่วมประชุม ท่านเลือกแสดงความคิดเห็น เฉพาะประเด็นที่ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีผลทางลบกับตัวท่าน	2.61	0.70	ปานกลาง
14	ที่ผ่านมาท่านให้ข้อมูลย้อนหลังเฉพาะด้านบวกกับ ทีมงาน	2.55	0.77	ปานกลาง
รวม		3.59	0.35	สูง

จากตาราง 4 พบว่ากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในระยะของการสะท้อนกลับส่วนรวมภาพรวมอยู่ในระดับสูง โดย ประเด็นที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติมากที่สุด คือ การมีความมั่นใจและกล้าที่จะแสดงความคิดเห็นกับทีมผู้ร่วมงาน ($M=3.76$, $SD=0.46$) การรับฟัง ความคิดใหม่ๆที่ผู้ร่วมงานทุกคนเสนอแนะ ($M=3.74$, $SD=0.52$) และการพยายามสร้างบรรยากาศและความไว้วางใจที่ดีภายในทีมงาน ($M=3.73$, $SD=0.45$) ตามลำดับ และพบว่าผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติในระดับปานกลาง 3 ประเด็น คือในการประชุมที่ผ่านมาผู้ร่วมงานมักจะสะท้อนข้อมูลเฉพาะด้านบวกเสมอ ($M=2.87$, $SD=0.70$) ในการเข้าร่วมประชุม ท่านเลือกแสดงความคิดเห็นเฉพาะประเด็นที่ท่านมั่นใจว่าจะไม่มีผลทางลบกับตัวท่าน ($M=2.61$, $SD=0.70$) และที่ผ่านมาท่านให้ข้อมูลย้อนหลังเฉพาะด้านบวกกับทีมงาน ($M=2.55$, $SD=0.77$) ตามลำดับ

ภาคผนวก ค

ตาราง 5

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในระยะของการสร้างความเข้าใจร่วมกันเป็นรายข้อ (N=82)

ลำดับ ข้อ	การสร้างความเข้าใจร่วมกัน	M	SD	ระดับ
31	ท่านให้ความสำคัญกับการสร้างความเข้าใจร่วมกันในทีมงาน	3.84	0.46	สูง
28	ท่านรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน	3.80	0.40	สูง
26	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมาย งานพัฒนาคุณภาพของ หน่วยงาน	3.79	0.41	สูง
27	ในการพัฒนาคุณภาพบริการท่านรับทราบและให้ความร่วมมือ ในการสานวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.79	0.41	สูง
24	ท่านกระตุ้นให้ทีมงานยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่นใน การสร้างความเข้าใจร่วมกันในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพ	3.72	0.45	สูง
18	ท่านสนับสนุนให้ทีมอภิปราย ถกเถียง กันจนได้ข้อสรุปร่วมกัน	3.71	0.48	สูง
30	ท่านเสวนากับผู้ร่วมงานเพื่อสร้างความเข้าใจซึ่งกันและกัน	3.70	0.49	สูง
29	ท่านพยายามเข้าใจทีมงานที่มีความคิดต่างจากท่าน	3.68	0.49	สูง
23	ท่านช่วยให้ทีมงาน รับทราบ เข้าใจ และให้ความร่วมมือ อย่างเต็มที่ในการสานวิสัยทัศน์ขององค์กร	3.63	0.51	สูง
16	ท่านได้พัฒนาการสื่อสาร ในหน่วยงานให้มี ประสิทธิภาพ	3.61	0.49	สูง
25	ท่านเป็นผู้นำในการนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติ	3.60	0.52	สูง
17	เมื่อต้องการข้อสรุปท่านใช้วิธีการลงมติ โดยเอา เสียงที่ มากกว่าในการตัดสินใจ	3.59	0.65	สูง
22	ท่านกระตุ้นให้ทีมงานมีส่วนร่วมในการสร้างวิสัยทัศน์ ของหน่วยงาน	3.55	0.63	สูง
20	ท่านเป็นผู้นำในการสร้างวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน	3.46	0.63	สูง

ลำดับ ข้อ	การสร้างความเข้าใจร่วมกัน	M	SD	ระดับ
21	ท่านไม่กระทำการใดๆไม่ว่าด้วยวาจาหรือกิริยาท่าทาง ให้ทีมงานรู้สึกเสียหน้าหรืออับอาย	3.45	0.67	สูง
19	ท่านพัฒนาทีมงานให้มีทักษะการอภิปรายและการเสวนา	3.24	0.66	สูง
รวม		3.64	0.29	สูง

จากตาราง 5 พบว่า กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลใน
ระยะของการสร้างความเข้าใจร่วมกันภาพรวมอยู่ในระดับสูง (M = 3.84, SD = 0.46) โดย
ประเด็นที่ ผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติมากที่สุด 3 ลำดับแรกคือ การให้ความสำคัญกับการสร้าง
ความเข้าใจร่วมกันในทีมงาน (M = 3.80, SD = 0.40) การรับฟังความคิดเห็นของทีมงาน (M =
3.79, SD = 0.41) และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายงานพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน
(M=3.79,SD=0.41) ตามลำดับ

ภาคผนวก ง

ตาราง 6

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในระยะของการวางแผนร่วมกันเป็นรายข้อ (N=82)

ลำดับ ข้อ	การวางแผนร่วมกัน	M	SD	ระดับ
36	ท่านสนับสนุนให้มีการกำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	3.72	0.45	สูง
43	ท่านมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพบริการ	3.70	0.46	สูง
32	ท่านได้เสนอแนะให้ทีมต่างๆในหน่วยงานเช่น ทีม 5 ส. ได้กำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน	3.63	0.48	สูง
39	ท่านวิเคราะห์ภาพรวมของงาน และมีการวางแผนการปฏิบัติงาน	3.63	0.48	สูง
34	ท่านเสริมพลังอำนาจให้ทีมงานใช้พลังของทีมในการแก้ไขปัญหาต่างๆ	3.62	0.49	สูง
42	ในการวางแผนของทีมงานท่านมีส่วนร่วมในการแก้ปัญหาและตัดสินใจ	3.62	0.54	สูง
33	ท่านส่งเสริมให้ทีมร่วมกันออกแบบวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	3.61	0.52	สูง
35	ท่านกระตุ้นให้ทีมงานวิเคราะห์ตนเองตามสภาพความเป็นจริง	3.55	0.55	สูง
36	ท่านมีกลยุทธ์ที่ส่งเสริม กระตุ้นให้ทีมงานปฏิบัติงานอุทิศตนเพื่อองค์กร	3.41	0.57	สูง
40	ท่านฟังผู้อื่นพูดตั้งแต่ต้นจนจบอย่างตั้งใจและไม่พูดสอดแทรก	3.41	0.52	สูง
41	ท่านพัฒนาคุณภาพงานที่รับผิดชอบได้ตามแผนที่กำหนด	3.32	0.59	สูง
40	ท่านนำหลักการ 5W 1H 1C มาใช้ในการวางแผนงานที่ปฏิบัติ	3.13	0.72	สูง
รวม		3.53	0.34	สูง

จากตาราง 6 พบว่ากระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในระยะของการวางแผนร่วมกันภาพรวมอยู่ในระดับสูง (ร้อยละ 100) โดยประเด็นที่ผู้บริหารมีการปฏิบัติมากที่สุด 3 ลำดับแรก คือ การสนับสนุนให้มีการกำหนดกิจกรรมพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง ($M = 3.72$, $SD = 0.45$) การมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางปฏิบัติงานร่วมกันในการพัฒนาคุณภาพบริการ ($M = 3.70$, $SD = 0.46$) และการได้เสนอแนะให้ทีมงานในหน่วยงาน เช่น ทีม 5 ส. ได้กำหนดเป้าหมายของงานให้ชัดเจน ($M = 3.63$, $SD = 0.48$) การวิเคราะห์ภาพรวมของงาน และมีการวางแผนการปฏิบัติงาน ($M = 3.63$, $SD = 0.48$) ตามลำดับ

ภาคผนวก จ

ตาราง 7

ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลในระยะของการปฏิบัติร่วมกันเป็นรายชื่อ (N=82)

ลำดับ ข้อ	การปฏิบัติร่วมกัน	M	SD	ระดับ
44	ท่านกระตุ้นให้ทีมงานระลึกรู้สึกอยู่เสมอว่าในการปฏิบัติงานเป้าหมาย คือการให้บริการที่ดีมีคุณภาพแก่ผู้มารับบริการ	3.85	0.36	สูง
54	ท่านสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	3.84	0.37	สูง
45	ในการปฏิบัติงานท่านส่งเสริมให้เกิดการประสานงานที่ดี	3.82	0.39	สูง
55	ท่านกระตุ้นและส่งเสริมให้มีการพัฒนาการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง	3.78	0.42	สูง
56	ท่านวางเป้าหมายของตนเองให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กรเสมอ	3.68	0.47	สูง
50	ท่านกระตุ้นและส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานค้นหาแนวทางปฏิบัติงานที่เป็นเป้าหมายร่วมกันทั้งของตนเองและของหน่วยงาน	3.63	0.51	สูง
53	ท่านมักจะช่วยให้ทีมงานได้หาสาเหตุที่แท้จริงของการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	3.57	0.52	สูง
47	ท่านได้สร้างข้อตกลงร่วมกันในกรณีที่มีการปฏิบัติตามที่ตกลงกันได้เป็นอย่างดี	3.57	0.52	สูง
57	ท่านใช้ความยืดหยุ่นในการปฏิบัติงาน	3.56	0.50	สูง
51	ท่านได้สร้างข้อตกลงร่วมกันในกรณีที่ไม่ได้มีการปฏิบัติตามที่ตกลงกันได้	3.54	0.59	สูง
60	ท่านมักจะหาสาเหตุที่แท้จริงของการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมายเสมอ	3.46	0.53	สูง
49	ท่านมีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของทีมงานให้มีการรับทราบอย่างทั่วถึง	3.44	0.59	สูง

ลำดับ ข้อ	การปฏิบัติร่วมกัน	M	SD	ระดับ
46	ในการปฏิบัติงานท่านมีการพูดคุยกันเป็นระยะๆเช่น ทุกวันศุกร์	3.43	0.65	สูง
61	ท่านเป็นผู้นำในด้านวิชาการและเรียนรู้ที่จะพัฒนาตนเอง ให้ทันสมัยอยู่เสมอ	3.35	0.60	สูง
48	ท่านมีการ ชมเชย ประกาศเกียรติคุณผู้ที่มีผลงาน ดีเด่นเป็นประจำทุกปี	3.33	0.69	สูง
59	ท่านมักจะนำวิธีการใหม่ๆมาปรับใช้ในหน่วยงาน	3.22	0.61	สูง
62	ท่านสามารถที่จะใช้เทคโนโลยีต่างๆได้เป็นอย่างดีเช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต	2.93	0.77	ปานกลาง
52	ท่านให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ทีมงานเขียนโครงการ วิจัยเรื่องที่สนใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ	2.91	0.89	ปานกลาง
55	ท่านเคยส่งผลงานเข้าประกวดระดับภูมิภาคหรือระดับ ประเทศ	1.65	1.00	ต่ำ
รวม		3.40	0.32	สูง

จากตาราง 7 พบว่า กระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของผู้บริหารการพยาบาลใน
ระยะของการปฏิบัติร่วมกันภาพรวมอยู่ในระดับสูง (M = 3.40, SD = 0.32) โดยประเด็นที่ผู้บริหาร
ปฏิบัติมากที่สุดคือ การกระตุ้นให้ทีมงานระลึกอยู่เสมอว่าในการปฏิบัติงาน เป้าหมาย คือการให้
บริการที่ดีมีคุณภาพแก่ผู้มารับบริการ (M=3.85, SD=0.36) การสนับสนุนให้ทีมงานช่วยเหลือซึ่งกัน
และกัน (M = 3.84, SD=0.37) และการส่งเสริมให้เกิดการประสานงานที่ดี (M = 3.82, SD=0.39)
ตามลำดับ และพบว่าผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติในระดับปานกลาง 2 ประเด็น คือ ความ
สามารถในการใช้เทคโนโลยีได้เป็นอย่างดี เช่น คอมพิวเตอร์ อินเทอร์เน็ต (M = 2.93, SD=0.77)
และ การให้ความช่วยเหลือ สนับสนุนให้ทีมงานเขียนโครงการวิจัยเรื่องที่สนใจเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติ
(M =2.91, SD=0.89) และมีหนึ่งประเด็นที่ผู้บริหารการพยาบาลปฏิบัติอยู่ในระดับต่ำคือ การส่ง
ผลงานเข้าประกวดในระดับภูมิภาคหรือระดับประเทศ (M =1.65, SD=1.00)

ภาคผนวก จ

ตาราง 8

ความถี่ ร้อยละ ของแบบแสดงความคิดเห็นปัญหาอุปสรรคกระบวนการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมของ
ผู้บริหารการพยาบาล (N=44)

ความคิดเห็นด้านปัญหาและอุปสรรค	จำนวน	ร้อยละ
1.ด้านผู้บริหาร/ผู้นำ		
1.1 การสื่อสารไม่ทั่วถึง	15	34.09
1.2 การสร้างแรงจูงใจมีน้อย	10	22.72
1.3 ขาดทักษะการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	11	25
1.4 การวางตนไม่เป็นกลาง	15	34.04
2. ด้านผู้ร่วมงาน/สมาชิกทีม		
2.1 ขาดความกระตือรือร้นที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถ	19	43.18
2.2 การปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามเป้าหมาย	15	34.09
2.3 มีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล	25	56.82
3. ด้านระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน		
3.1 ระบบบริหาร ขาดการพัฒนาและเชื่อมโยง	22	50
3.2 ระบบสารสนเทศ ผู้บริหารขาดความรู้ความเชี่ยวชาญ การนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์	22	50

จากตาราง 8 พบว่าความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม
ของผู้บริหารการพยาบาล สรุปได้ ดังนี้คือ

1.ปัญหาและอุปสรรคด้านผู้บริหาร/ผู้นำ ดังนี้คือ

ผู้บริหารการพยาบาลแสดงความคิดเห็นว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในหน่วยงานมี
ปัญหาอุปสรรคเนื่องจากผู้บริหารและผู้นำ ได้แก่ การสื่อสารที่ไม่ทั่วถึง ขาดประสิทธิภาพ (ร้อยละ
34.09) ผู้บริหารมีการสร้างแรงจูงใจให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมน้อย (ร้อยละ22.72) และผู้
บริหารยังขาดทักษะในการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (ร้อยละ 25) และวางตนไม่เป็นกลาง
(ร้อยละ 34.09)

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านผู้ร่วมงาน/ทีมงาน ดังนี้คือ

ผู้บริหารการพยาบาลแสดงความคิดเห็นว่า การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมในหน่วยงานมีปัญหา อุปสรรคเนื่องจากผู้ร่วมงาน/ทีมงานให้ความสนใจที่จะพัฒนาความรู้ ความสามารถน้อย (ร้อยละ 43.18) และการปฏิบัติงานไม่ได้ประสิทธิภาพตามที่คาดหวัง (ร้อยละ 34.09) และในประเด็นของการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล พบว่า ผู้ร่วมงาน/ทีมงานส่วนใหญ่มีการยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล (ร้อยละ 56.82)

3. ปัญหาและอุปสรรคด้านด้านระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ดังนี้คือ

ด้านระบบต่างๆที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานพบว่าผู้บริหารการพยาบาลให้ความเห็นว่า ระบบการบริหารยังต้องพัฒนาและขาดการเชื่อมโยงทั้งระบบ (ร้อยละ 50) และ ด้านระบบสารสนเทศ พบว่า ยังขาดการนำระบบสารสนเทศที่ดีมีมาตรฐานมาใช้ อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ยังมีไม่เพียงพอและการเข้าถึงข้อมูลยังมีน้อย (ร้อยละ 50)

ภาคผนวก ซ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ศาสตราจารย์ นายแพทย์สงวนสิน รัตน์เลิศ
ภาควิชาศัลยศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
2. ดร.นงนุช บุญยัง
ภาควิชาบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
3. คุณสุวดี ชูสุวรรณ
หัวหน้าพยาบาล กลุ่มการพยาบาล โรงพยาบาลตรัง