



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กฤษดา กฤษทอง. การวิจัยเชิงอนาคต. วารสารการวิจัยเพื่อการพัฒนา 3 : 12-18. 2530.

กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการจัดบริการจากหลักการสู่การปฏิบัติ.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่

ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

กาญจนา เกียรติธนาพันธ์. บรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ :

กรณีศึกษาของสาธารณสุขภูมิภาค สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. ภาคนิพนธ์โครง

การบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหาร, 2541.

กุลยา ดันติผลาชีวะ. การบริหารผู้ป่วย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : ไปร้โดเมนชั่น, 2539.

กัลยาณี คำแดง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตลักษณะกับวินัยในการสร้างองค์กรแห่งการ

เรียนรู้กรณีศึกษา : องค์กรโทรศัพท์แห่งประเทศไทย. ภาคนิพนธ์นิพนธ์โครงการบัณฑิต

ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

ชนิษฐา วิทยาอนุมาส. การวิจัยแบบเดลฟาย : เทคนิคและปัญหาที่พบในการวิจัยรวมบทความที่

เกี่ยวกับการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์, 2530.

ไชแสง ชวศิริ. ภาวะผู้นำทางการพยาบาล. สงขลา : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2528.

เจริญสุข ภาวะศิริพงษ์. การพัฒนาแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิต

ศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2542.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. เทคนิคการวิจัยอนาคตแบบ EDFR. ข่าวสารวิจัยการศึกษา. 10 (มิถุนายน

- กรกฎาคม 2530) : 23-30.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. อนาคตศึกษา : ความรู้และความเข้าใจพื้นฐาน. วารสารศาสตร์ครุศาสตร์ 19

(กรกฎาคม-ธันวาคม 2533) : 84-87.

จิตตภัทร เครือวรรณ . เศรษฐกิจไทยกับสหสวรรค์ใหม่. ทัศนะ 3 (ธันวาคม 2542) : 4-7

จินตนา ยูนิพันธ์. การคุ้มครองผู้บริโภค : แนวคิดและการกิจของพยาบาลในสภาวะการณพยาบาล

คู่มือการฝึกอบรมพยาบาลกับการคุ้มครองผู้บริโภคด้านสาธารณสุข. หน้า 6-13. นนทบุรี:

นายวิทย์, 2542.

- จันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ. สุขภาพคนไทยปี พ.ศ. 2543 : สถานสุขภาพคนไทย. กรุงเทพฯ : อรุณาการพิมพ์, 2543.
- ชวินทร์ ธรรมนันท์กุล. คู่มือวิกฤตเศรษฐกิจ. กรุงเทพมหานคร: บริษัท บิสิเนส อินเทลลิเจนซ์ แอนด์ ครีเอทีวิตี, 2541.
- ชนิดา รักรัษพลเมือง. การวิจัยแบบเดลฟาย. วารสารวิจัย 9 (2522): 89-101, 2528.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2528.
- दनัย เทียนพุดม. การทำแผน HRD สู่สหัสวรรษหน้า . พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ไทยเจริญการแพทย์, 2543.
- ทวีวรรณ กิ่งโคกกรวด. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลความรู้เกี่ยวกับโรคเบาหวานการสนับสนุนจากครอบครัวและชุมชนกับการดูแลตนเองของผู้ป่วยโรคเบาหวานโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดกาฬสินธุ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ธงชัย สันติวงษ์. การวางแผน. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธงชัย สันติวงษ์. หลักการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- นงลักษณ์ วิรัชชัย และ สุวิมล ว่องวานิช. การวิเคราะห์จัดอันดับมหาวิทยาลัยของประเทศในเอเชีย. กรุงเทพฯ : สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, (2541 , กันยายน).
- นฤมล ศรีทานนท์และจรัสกุล ณัฐรังสี. ภาวะผู้นำทางการพยาบาล. วารสารสภาพพยาบาล. เมษายน – มิถุนายน, 2542.
- นาดยา ปิรันธนานนท์. อนาคตศาสตร์. กรุงเทพฯ : พีระพัฒนา, 2526.
- นันทพร โชติสุขิต. การพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในรูปแบบที่เข้มข้นสายงาน .ภาคินพนธ์ โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2538.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. การจัดการทางการพยาบาล. ภาคิชาวิจัยประเมินผลและการบริหาร ทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน, 2533.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. การพัฒนาดัชนีรวมสำหรับบ่งชี้คุณภาพการจัดการศึกษานักศึกษาระดับปริญญาตรีมหาวิทยาลัย. ปริญญาานิพนธ์ปริญญาการศึกษาดุฎบัณฑิตสาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2542.

- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- บุบผา พวงมาลี. การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- บุพดี โสติดิพันธ์. การจัดองค์การทางการพยาบาล. สงขลา : เทมการพิมพ์, 2539.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ปรีดา แต่อารักษ์. รายงานผลการศึกษากาแฟลักษณะและกลยุทธ์การพัฒนาโรงพยาบาลชุมชนใน
สองทศวรรษหน้า ในมุมมองของผู้ทรงคุณวุฒิ. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช,
2543.
- ประพันธ์ หาญกว้าง. องค์การแห่งการเรียนรู้: แนวในการพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ใน
องค์กรในอนาคต. วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒน
บริหารศาสตร์, 2538.
- พสุ เตชะรินทร์. ยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานขององค์กรธุรกิจภายใต้ความท้าทายใหม่ ๆ.
จุฬาลงกรณ์ธุรกิจปริทัศน์ 75 (มีนาคม 2541): 23-45.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. ความสำคัญ ปัญหา และความต้องการการพัฒนาบุคลากรพยาบาล.
วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 6 (ธันวาคม), 2537.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย ศิริพร ชัมกลิชิต และทัศนีย์ นะแล. วิจัยทางการพยาบาล: หลักการและ
กระบวนการ. สงขลา : เทมการพิมพ์, 2539.
- ฟ้าริดา อิบราฮิม. สภาวะการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญ
พานิชย์, 2542.
- ภัทรมนัส กล่อมจันทร์. การศึกษาชุดข้อมูลพื้นฐานเพื่อการบริหารจัดการทางการพยาบาล
สำหรับโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- มณีรัตน์ ทองดีพันธ์. การศึกษารายการปฏิบัติการพยาบาลผู้ป่วยโรคระบบหัวใจในโรงพยาบาล
ชุมชน. จังหวัดสุพรรณบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 1. เชียงใหม่ :
นนทบุรีการพิมพ์, 2542.

- ลือชัย พันธุ์เจริญกิจ. การพัฒนาองค์การตามแนวคิดองค์การแห่งการเรียนรู้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- วิชัย วงษ์ใหญ่. กระบวนการพัฒนาหลักสูตรและการเรียนการสอนกรุงเทพ : สุวีริยาสาส์น, 2537.
- วิไลพร มณีพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศึกษาศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วีณา จีระแพทย์. เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาวิชาชีพพยาบาลในวิวัฒนาการ (บรรณานุกรม). สารสนเทศทางการพยาบาล และทางสุขภาพหน้า 22-36. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2544.
- วีรวิทย์ มาฆศิริวานนท์. คัมภีร์บริหารองค์กรเรียนรู้ TQM. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอ็กซ์เพอร์เน็ท จำกัด, 2541.
- วรรณกานต์ แสงจันทร์. แนวคิดและวิธีส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร: กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ จำกัด (มหาชน). ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- วิศิษฐ์ ชูวงศ์. แนวคิดเกี่ยวกับความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้สู่บ้านใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานข้าราชการพลเรือน, 2540.
- สาธิตานันท์, กระทรวง. (ร่างที่ 5) แผน 9 ของกระทรวงสาธารณสุขตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 9 (พ.ศ.2545 - 2549) (ม.ป.ท.), 2542.
- สาธิตานันท์, กระทรวง. สำนักงานปลัดกระทรวง. กองการพยาบาล. มาตรฐานการพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป โรงพยาบาลชุมชน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก, 2538.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. ระบบสุขภาพที่คนไทยต้องการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร, 2543.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์ดอกหญ้า, 2538.
- สันติมา ศรีสังข์สุวรรณ. การพัฒนาการเรียนรู้ด้วยตนเองเพื่อการก้าวสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้. ภาคนิพนธ์โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.

- สุนทรีย์ กุลนันทน์. ศักยภาพในการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในประเทศไทย. ภาคนิพนธ์พัฒนาบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2539.
- สุภัทรา เชื้อวงศ์. สุขภาพคน : สุขภาพองค์กร. วารสารวชิรสารการพยาบาล 2(2543) : 40-45.
- สุรียพร พันพื้ง และการัญญา ตั้งชลทิพย์. การศึกษาอนาคตสาธารณสุข : ด้านประชากรและสังคมในพรเทศศรีวราชรัฐและ คณะ. การศึกษาอนาคตของสาธารณสุขระยะที่ 1 . หน้า 5-60 . นนทบุรี : สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข, 2541.
- สมเกียรติ โพรสิทธิ์. เอกสารประกอบการประชุมแลกเปลี่ยนประสบการณ์ Hospital Scroeditation. วันที่ 6-7 สิงหาคม 2541.
- สมจิต หนูเจริญกุล. การปฏิรูประบบบริหารพยาบาลในระดับทุติยภูมิและตติยภูมิวารสารพยาบาล 6 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2543) : 90-93.
- สมจิต หนูเจริญกุล. การพยาบาล:ศาสตร์ของการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : หจก.วี.เจ.พรินต์ติ้งจำกัด, 2541.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : บรรณกิจ, 2536.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ตะวันออก, 2541.
- เสาวรส บุณนาค. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์กรกับความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพโรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2530.
- อภันตรี รอดสุทธิ. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสำคัญกับความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติของแนวคิดองค์กรแห่งการเรียนรู้: กรณีศึกษาโครงการณจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- อรุณ รักธรรม. การพัฒนาองค์กรเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิชย์, 2533.
- อาทิตยา ดวงมณี. การพัฒนาตัวบ่งชี้ร่วมสำหรับความเป็นเลิศทางวิชาการของสาขาการวิจัยทางการศึกษาในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์คม. กรุงเทพฯ : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. เชียงใหม่ : คณะพยาบาลศาสตรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.

- อุทมพร (ทองอุไทย) จามรมาน. การทำวิจัยเชิงสำรวจ. (ม.ป.ท.), 2537. เอกสารการสอนชุดวิชา
ความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารสาธารณสุขและโรงพยาบาลหน่วยที่ 8-15. พิมพ์ครั้งที่
6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2536.
- องอาจ วิพุธศิริ, จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ และมยุรี จิรวินิชฎิ. การสถาปนา TQM ในโรงพยาบาลของ
รัฐตอน : จุดเริ่มต้นและภาพรวม. วารสารวิจัยระบบสาธารณสุข 4(3), 2539 : 148-157.
- อำพล จินดาวัฒนะและคณะ. ผลกระทบของวิกฤตเศรษฐกิจต่อการพัฒนากำลังคนด้านสุขภาพ :
สถาบันพระบรมราชชนก. กระทรวงสาธารณสุข, 2542.

ภาษาอังกฤษ

- Argyris, C., and Schon,D.A. Organizational learning H : Theory, method and practice.
New York : Addison – Wesley, 1977.
- Blair, G., and Meadows,S. A real – life guide to organizational change. England :
Gown, 1996.
- Linstone,H.A. and Turoff,M. The Delphi method techniques and application. London :
Addison – Wesley, 1975.
- Marquardt,M.J., and Reynold, A. The gabble learning organization. New York :
IRWIN, 1994.
- Orlando, V.G. Gary, D.G., Phillip , C.,W.. Predictors of Learning Organization :
A human resource development practioneris perspective. 7(2000): 5 –12.
- Pedler,M.,Burgoyne,J.,and Boydell,T. The Learning company : A Strategy for
sustainable development. Maidenead : Mc Graw- Hill, 1991.
- Rosemary, H., A measure of the learning Organization. Industrial and
Commercial. Training 28 (1996): 19-25.
- Rowder, R.W., The learning organization and Strategic Change. 66 (2001): 11-16.
- Senge,P.M., Ross, R.B.,Smith, B.J., Roberts, C., and Kleinen, A. The Fifth
Discipline Fieldbook. New York : Doubkday, 1994.
- Senge,P.M. The Fifth Discipline : The art and practice of the learning organization. New
York : Doubleday, 1990.
- Simpson,R.L. In our hand: The Future of health care technology. Nursery Management
31 (December 2000): 34-35.
- Sullivan,E.J.and Decker, P.J. Effective leadership and management in nursing 4thEd:
Califormer; Addison.Wesley Longman, 1997.
- Watking,K.,Marsick,V, Sculpting the Learning Organization:Lessonsin the Art and
science of Systemnic Change. Jossey-Bass,San Franisco,CA, 1993.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
รายนามผู้เชี่ยวชาญ

รายนามผู้เชี่ยวชาญ

- กลุ่มที่ 1** ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในด้านของแนวคิด และทฤษฎีองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้แก่
1. ดร.สุจิตรา ธานันท์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มนตรี แย้มกสิกร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาชลบุรี
 3. นายวิศิษฐ์ ชูวงษ์ ธนาคารไทยพาณิชย์จำกัดมหาชน (สำนักงานใหญ่)
 4. นายแพทย์สมเกียรติ วัฒนศิริชัยกุล ศูนย์การศึกษาต่อเนื่องแพทยสภา
 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นิสดา เวชยานนท์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
- กลุ่มที่ 2** ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญในเรื่องการสร้างตัวชี้วัดและในด้านขององค์กรแห่งการเรียนรู้ได้แก่
1. รองศาสตราจารย์ ดร.ยุวดี ฤาชา ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ฝ่ายการศึกษา
โรงเรียนพยาบาล โรงพยาบาลรามาริบัติ
 2. รองศาสตราจารย์ รุจิเรศ ธนุรักษ์ ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ โรงพยาบาล
รามาริบัติ
 3. ศาสตราจารย์ ดร.พันธ์ทิพย์ รามสูตร สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน
มหาวิทยาลัยมหิดล
 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พูลสุข หิงคานนท์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสุโขทัย
ธรรมาธิราช
 5. นางบุษบา สงวนประสิทธิ์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัย
มหิดล
- กลุ่มที่ 3** ผู้เชี่ยวชาญในด้านการบริหารการพยาบาลในโรงพยาบาลหรือผู้บริหารในระดับนโยบาย และการวางแผนขององค์กร ได้แก่
1. ศาสตราจารย์ นพ.สมอาจ วงศ์มทอง สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขมหาวิทยาลัย
มหิดล
 2. นางมาริษา สมบัติบุรณิ ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช
 3. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน ฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
 4. ดร.มณฑาทิพย์ ไชยศักดิ์ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนราชนบุรี

ภาคผนวก ข
ตัวอย่างหนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญ

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มีนาคม 2546

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย นางสาววรรณ คำเทศ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ นางมาริษา สมบัติบุรณ์ ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลเป็นผู้เชี่ยวชาญการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางมาริษา สมบัติบุรณ์ เป็นผู้เชี่ยวชาญการให้ข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางมาริษา สมบัติบุรณ์

งานบริการการศึกษา

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 21898086

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผศ. ดร. บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร โทร. (01) 3768137

รายชื่อนิสิต

นางสาว วรรณ คำเทศ โทร. (01)8575728 ,(032) 459320

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มีนาคม 2546

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้เชี่ยวชาญ

เรียน อธิการบดีสถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์

เนื่องด้วย นางสาววรรณ คำเทศ นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย ผู้อำนวยการโครงการบัณฑิตศึกษาก่อนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นผู้เชี่ยวชาญการให้ข้อมูลและตอบแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย เป็นผู้เชี่ยวชาญการให้ข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.มณีวรรณ ฉัตรอุทัย

งานบริการการศึกษา

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 21898086

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผศ. ดร. บุญใจ ศรีสถิตยน์ราษฎร์ โทร. (01) 3768137

รายชื่อ นิสิต

นางสาว วรรณ คำเทศ โทร. (01)8575728 ,(032) 459320

ภาคผนวก ค
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์รอบที่ 1

มีวัตถุประสงค์เพื่อรวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัด ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน โดยวิธีการสัมภาษณ์ด้วยคำถามปลายเปิด เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้แสดงความคิดเห็นโดยอิสระ หลังจากนั้นนำความคิดเห็นทั้งหมดของผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์เนื้อหา (Content analysis) เพื่อสร้างเป็นแบบสอบถามสำหรับเก็บข้อมูลในรอบที่ 2

แนวคำถาม

1. จากความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การคมนาคมและการติดต่อสื่อสาร ทำให้องค์กรพยาบาลเกิดความเปลี่ยนแปลง เร่งการพัฒนาองค์กรให้ทันกับสภาพการณ์ ท่านคิดว่าลักษณะของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ควรมีลักษณะอย่างไร และองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ควรประกอบด้วยด้านใดบ้าง ลักษณะอย่างไร
2. ท่านคิดว่าปัจจัยบริบททั้ง 4 ด้าน คือด้านนโยบายการเมือง ด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งฝ่ายการพยาบาลเป็นระบบเปิด และมีความเกี่ยวข้องกับปัจจัยดังกล่าว ควรมีการพัฒนาองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ได้อย่างไร
3. จากการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยบริบทดังกล่าว ทำให้องค์กรพยาบาลเกิดการเปลี่ยนแปลง เช่น การบริหารจัดการในองค์กร การปรับโครงสร้างขององค์กร การใช้เทคโนโลยี ต่าง ๆ การส่งเสริมการเรียนรู้ของบุคลากร เป็นต้น ท่านคิดว่าตัวชี้วัดขององค์ประกอบในแต่ละด้านของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ควรมีลักษณะอย่างไร

แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิค EDFR รอบที่ 2 เรื่อง “การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลชุมชน”

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามฉบับนี้เป็นแบบมาตราประมาณค่า (Rating scale) 5 ระดับ
2. แบบสอบถามฉบับนี้ ได้จากการศึกษาค้นคว้าจากตำราเอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องและการสัมภาษณ์จากท่านและผู้เชี่ยวชาญท่านอื่น ๆ หลังจากนั้นนำมาวิเคราะห์เนื้อหาได้องค์ประกอบของความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน 8 องค์ประกอบ และตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนจำนวน 61 ตัวชี้วัด จำแนกตามองค์ประกอบ
 - 2.1 องค์ประกอบด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้ ข้อที่ 1.1-1.8
 - 2.2 องค์ประกอบด้านการมีแบบแผนทางความคิด ข้อที่ 2.1-2.8
 - 2.3 องค์ประกอบด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน ข้อที่ 3.1-3.6
 - 2.4 องค์ประกอบด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม ข้อที่ 4.1-4.8
 - 2.5 องค์ประกอบด้านการคิดอย่างเป็นระบบ ข้อที่ 5.1-5.6
 - 2.6 องค์ประกอบด้านการบริหารองค์กร ข้อที่ 6.1-6.6
 - 2.7 องค์ประกอบด้านบรรยากาศองค์กร ข้อที่ 7.1-7.5
 - 2.8 องค์ประกอบด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้ ข้อที่ 8.1-8.6
3. การเก็บรวบรวมข้อมูลจากแบบสอบถามฉบับนี้มีจุดมุ่งหมาย เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนใน 2 ประเด็นดังนี้
 - 3.1 ตัวชี้วัดแต่ละตัวมีความเหมาะสม (Appropriateness) และการนำไปใช้ได้จริง (Practicality) ในระดับมากน้อยเพียงใด จากมากที่สุด-น้อยที่สุด (จากระดับ5-1) หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม โปรดให้ข้อเสนอแนะในช่องข้อเสนอแนะด้านขวามือของแบบสอบถาม
 - 3.2 ตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ ควรเพิ่มตัวชี้วัดใดอีกบ้าง หากท่านมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมโปรดให้ข้อเสนอแนะในส่วนท้ายของแบบสอบถามของแต่ละองค์ประกอบ

4. ความหมายของความเหมาะสมของตัวชี้วัดและการนำไปใช้ได้จริงของตัวชี้วัด มีความหมายดังนี้

4.1. ความเหมาะสมของตัวชี้วัด หมายถึง ตัวชี้วัดนั้นมีความสำคัญเหมาะสมที่จะนำมาใช้เป็นเกณฑ์สำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

4.2. การนำไปใช้ได้จริงของตัวชี้วัด หมายถึง ตัวชี้วัดนั้นมีความสะดวกและไม่ยุ่งยากในการเก็บรวบรวมเพื่อนำมาใช้สำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

5. ความหมายของ ความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริง ซึ่งกำหนดเป็น 5, 4, 3, 2, 1

5 หมายถึง ตัวชี้วัดนั้นมีความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงสำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในระดับมากที่สุด

4 หมายถึง ตัวชี้วัดนั้นมีความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงสำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในระดับมาก

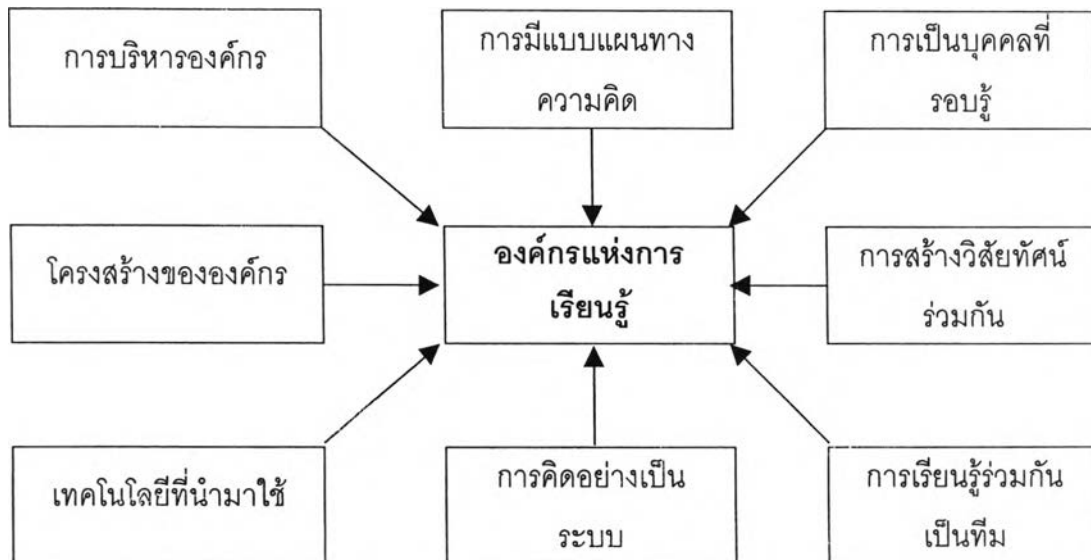
3 หมายถึง ตัวชี้วัดนั้นมีความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงสำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในระดับปานกลาง

2 หมายถึง ตัวชี้วัดนั้นมีความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงสำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนระดับน้อย

1 หมายถึง ตัวชี้วัดนั้นมีความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงสำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในระดับน้อยที่สุด

6. การตอบแบบสอบถาม ขอให้ท่านกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน

จากการวิเคราะห์จากเนื้อหาการสัมภาษณ์จากผู้เชี่ยวชาญ และจากการศึกษาค้นคว้า จากตำรา เอกสารงานวิจัยต่าง ๆ ได้องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการ พยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน 8 องค์ประกอบ



ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความสำคัญของตัวชี้วัด					ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสมและการนำไปใช้					
	5	4	3	2	1	
<p>1. การเป็นบุคคลที่รอบรู้</p> <p>1.1 พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ตลอดเวลา</p> <p>1.2 พยาบาลวิชาชีพพยายามเรียนรู้สิ่งต่างๆ ได้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก</p> <p>.....</p> <p>2. การมีแบบแผนทางความคิด</p> <p>2.1 พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาทางด้านทักษะและความรู้เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดของหน่วย</p> <p>2.2 พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะต่างๆ ที่สนใจ หรือต้องการที่จะเรียนรู้</p> <p>.....</p>						
<p>3. การสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>3.1 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการวางแผนงานแนวทางแก้ปัญหาของหน่วยงาน</p> <p>3.2 พยาบาลวิชาชีพได้รับทราบเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน</p> <p>.....</p>						
<p>4. การเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</p> <p>4.1 พยาบาลวิชาชีพได้รับการอบรมและเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม</p> <p>4.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยได้จัดประชุม อบรม การร่วมอภิปรายในประเด็นความรู้ใหม่ๆ เพื่อส่งเสริมให้พยาบาลวิชาชีพ มีการเรียนรู้ร่วมกัน</p> <p>.....</p>						

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความสำคัญของตัวชี้วัด					ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสมและการนำไปใช้					
	5	4	3	2	1	
<p>5. การคิดอย่างเป็นระบบ</p> <p>5.1 พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนการนำเสนอการทำโครงการเกี่ยวกับการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร</p> <p>5.2 พยาบาลวิชาชีพมองปัญหาขององค์กรโดยการเชื่อมโยงเหตุและผลของกิจกรรมต่างๆ ได้อย่างชัดเจน</p> <p>.....</p>						
<p>6. การบริหารองค์กร</p> <p>6.1 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจัดแผนงานหลัก เรื่องของการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง</p> <p>6.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพต่อปริมาณงานมีความเหมาะสม</p> <p>.....</p>						
<p>7. บรรยากาศองค์กร</p> <p>7.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเอื้อต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>7.2 ฝ่ายการพยาบาลมีคู่มือหรือมาตรฐานการพยาบาลสำหรับให้พยาบาลวิชาชีพใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน</p> <p>.....</p>						
<p>8. เทคโนโลยีที่นำมาใช้ และเทคโนโลยีสนับสนุน</p> <p>8.1 พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้สื่อต่างๆ</p>						

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ระดับความสำคัญของตัวชี้วัด					ข้อเสนอแนะ
	ความเหมาะสมและการนำไปใช้					
	5	4	3	2	1	
หรือเทคโนโลยีที่มีในหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม 8.2 พยาบาลวิชาชีพสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถสอนแนะนำ บุคลากรอื่นได้						

ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม

.....

.....

.....

.....

.....

แบบสอบถามสำหรับเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยเทคนิค EDFR รอบที่ 3
เรื่อง
“การพัฒนาตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลใน
โรงพยาบาลชุมชน”

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. ในการเก็บรวบรวมข้อมูลรอบที่ 3 นี้ มีจุดมุ่งหมายหลัก 2 ประการ ดังนี้
 - ประการที่ 1 เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญให้ความคิดเห็นของตัวชี้วัดที่ได้เพิ่มเติมจากแบบสอบถามรอบที่ 2 ซึ่งรวบรวมได้จากข้อเสนอแนะของท่านผู้เชี่ยวชาญในงานวิจัยนี้
 - ประการที่ 2 เพื่อให้ท่านผู้เชี่ยวชาญได้นำคำตอบที่ได้ให้ความคิดเห็นไว้ในแบบสอบถามรอบที่ 2 มาพิจารณาอีกครั้ง ตัวชี้วัดที่ผู้วิจัยได้นำเสนอต่อท่านในรอบนี้ ท่านยังคงมีความคิดเห็นเช่นเดิมหรือเปลี่ยนแปลงความคิดเห็น
2. เมื่อท่านได้พิจารณาแล้วขอความกรุณาให้ท่าน โปรดกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องความเหมาะสม และด้านการนำไปใช้ได้จริง และให้นำน้ำหนักคะแนนของตัวชี้วัด เพื่อนำมาหาค่าดัชนีรวม
3. เพื่อความสมบูรณ์ของการวิจัย ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่าน โปรดตอบให้ครบทุกข้อในด้านของความเหมาะสม และการนำไปใช้ได้จริงของตัวชี้วัด และในกรณีที่ความคิดเห็นของท่านในรอบนี้ ไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ซึ่งมีจำนวนทั้งสิ้น 16 ท่าน ผู้วิจัยใคร่ขอรับทราบเหตุผลของท่านด้วย โดยขอความกรุณาให้ท่านโปรดเขียนลงในช่องเหตุผล เพื่อให้ผู้วิจัยจะได้รวบรวมนำมาใช้ประโยชน์ต่อไป

คำชี้แจงค่าที่นำเสนอในแบบสอบถาม

ค่าที่นำเสนอในแบบสอบถามนี้ ได้จากการนำข้อมูลจากแบบสอบถามรอบที่ 2 มาวิเคราะห์ซึ่งประกอบด้วย

- 1.1 ค่าที่เป็นคำตอบของท่านในด้านความเหมาะสม และการนำไปใช้ได้จริง ใช้สัญลักษณ์จุดกลม •
- 1.2 ค่ามัธยฐาน (Median) และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (Interquatile range) หรือค่า $Q3 - Q1$ ในด้านความเหมาะสม และการนำไปใช้ได้จริง ของตัวชี้วัด ซึ่งเป็นความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 ท่าน โดยท่าน ซึ่งได้ให้เกียรติเป็นผู้เชี่ยวชาญในวิทยานิพนธ์ ฉบับนี้ ได้รับเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 ท่านนี้ด้วย

การตีค่ามัธยฐานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ

ค่ามัธยฐานของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญ ใช้สัญลักษณ์กากบาท \times

ค่ามัธยฐานแต่ละระดับ หมายความว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นว่าตัวชี้วัดนั้นมีความเหมาะสม และนำไปใช้ได้จริงในทางปฏิบัติสำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ในระดับมากน้อยเพียงใด ดังนี้

ค่ามัธยฐาน 4.50 - 5.00 = ระดับมากที่สุด

ค่ามัธยฐาน 3.50 - 4.49 = ระดับมาก

ค่ามัธยฐาน 2.50 - 3.49 = ระดับปานกลาง

ค่ามัธยฐาน 1.50 - 2.49 = ระดับน้อย

ค่ามัธยฐาน 1.00 - 1.49 = ระดับน้อยที่สุด

การตีค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ (ค่า $Q_3 - Q_1$)

ค่า $Q_3 - Q_1$ น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 16 ท่านมีความเห็นที่สอดคล้องกัน

ค่า $Q_3 - Q_1$ มากกว่า 1.50 หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 16 ท่านมีความเห็นที่ไม่สอดคล้องกัน

การนำค่าที่เป็นคำตอบของท่าน ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ที่วิเคราะห์จากคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญในแบบสอบถามรอบที่ 2 มาเสนอในแบบสอบถามรอบที่ 3 มีจุดมุ่งหมายที่สำคัญ คือ เพื่อให้ท่านได้ทราบความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริงของตัวชี้วัดแต่ละตัว มีความสอดคล้องหรือไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 ท่าน โดยการนำค่าที่เป็นคำตอบของท่านมาพิจารณาว่าอยู่ในขอบเขต หรือนอกขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ซึ่งสัญลักษณ์ที่ใช้แทนขอบเขตค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ คือ

การแปลค่าความหมายของคำตอบที่อยู่ในขอบเขต และนอกขอบเขตค่า $Q_3 - Q_1$

1) ในกรณีที่ค่าคำตอบของท่านอยู่ในขอบเขต หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านสอดคล้องกับความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 ท่าน

2) ในกรณีที่คำตอบของท่านอยู่นอกขอบเขต หมายความว่า ความคิดเห็นของท่านไม่สอดคล้องกับความคิดเห็นของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 ท่าน

ตัวอย่างที่ 1

ตัวชี้วัด	ระดับความสำคัญของตัวชี้วัด					คำตอบของกลุ่ม	
	ความแตกต่างและนำไปใช้ได้จริง						
	5	4	3	2	1	Mdn	Q3-Q1
1.1 พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ตลอดเวลาทำให้ได้เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน		× ┌ ✓		•		4.00	4.5 - 3.0

การแปลความหมาย

1. ตัวชี้วัด “พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ตลอดเวลา ทำให้ได้เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน” ด้านของความเหมาะสมและการนำไปใช้ได้จริง ค่ามัธยฐาน = 4.00 ค่า $Q3 - Q1 = 4.50 - 3.0$ หมายความว่า กลุ่มผู้เชี่ยวชาญได้ให้ความคิดเห็นที่สอดคล้องกันว่า $(4.0 - 3.0 = 1.5)$ “พยาบาลวิชาชีพที่มีการเรียนรู้ตลอดเวลาช่วยเพิ่มพูนศักยภาพการทำงาน” เป็นตัวชี้วัดที่มีความเหมาะสมและนำไปใช้ได้จริงสำหรับบ่งชี้ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชนในระดับมาก (Mdn = 4.00) และคำตอบของท่านในรอบที่ 2 ท่านได้ให้ระดับความเหมาะสมและนำไปใช้ได้จริงเท่ากับ 2 (เครื่องหมาย •) ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่นอกขอบเขต ┌ แต่ภายหลังจากที่ท่านได้ทบทวนแล้ว ในการตอบแบบสอบถามรอบนี้ ท่านจึงเปลี่ยนคำตอบระดับความเหมาะสมเท่ากับ 4 (เครื่องหมาย ✓) ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่ในขอบเขต ┌ ในกรณีนี้ท่านไม่ต้องให้เหตุผลประกอบ เนื่องจากผลสรุปคำตอบของท่านในรอบที่ 3 มีความสอดคล้องกับคำตอบของกลุ่มผู้เชี่ยวชาญทั้ง 15 ท่าน และในกรณีที่ คำตอบของท่านในรอบที่ 2 ท่านได้ให้น้ำหนักการนำไปใช้ได้จริงและความเหมาะสมของตัวชี้วัด = 3 ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่นอกขอบเขต ┌ และภายหลังจากที่ท่านได้ทบทวนแล้ว ในการตอบแบบสอบถามรอบนี้ ท่านไม่เปลี่ยนแปลงคำตอบ ยังคงไว้ซึ่งความเหมาะสมและนำไปใช้ได้จริงในระดับ 3 ซึ่งเป็นคำตอบที่อยู่นอกขอบเขต ┌

ในกรณีนี้ ผู้วิจัยขอความกรุณาจากท่านโปรดให้เหตุผลประกอบด้วยว่า ท่านให้ความเหมาะสม และนำไปใช้ได้จริงของตัวชี้วัดนี้ ในระดับ 3 เพราะเหตุใด

ขอกราบขอบพระคุณอย่างสูงในความกรุณาของท่าน

(นางสาวปวีณนุช คำเทศ)

แบบสอบถามรอบที่ 4

แบบสอบถามกำหนดน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

ตอนที่ 1 แบบสอบถามน้ำหนักความสำคัญขององค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

ขอให้ท่านโปรดพิจารณากำหนดคะแนนความสำคัญของแต่ละองค์ประกอบ
(โดยให้มีคะแนนรวมของทั้ง 8 องค์ประกอบ = 100 คะแนน)

องค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่าย การพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน	คะแนนความสำคัญ
★ ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้	
★ ด้านการมีแบบแผนทางความคิด	
★ ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน	
★ ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	
★ ด้านการคิดอย่างเป็นระบบ	
★ ด้านการบริหารองค์กร	
★ ด้านบรรยากาศองค์กร	
★ ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้	
รวมทั้ง 8 องค์ประกอบ	100 คะแนน

แบบสอบถามตอนที่ 2

แบบสอบถามน้ำหนักความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน

คำชี้แจง

1. ขอให้ท่านผู้เชี่ยวชาญโปรดพิจารณากำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลชุมชน ของแต่ละองค์ประกอบ

โดยกาเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคะแนนความสำคัญ จากระดับ 1 – 7

(จากคะแนนความสำคัญน้อยที่สุด - คะแนนความสำคัญมากที่สุด)

หมายเลข	1	2	3	4	5	6	7
คะแนนความสำคัญ	น้อยที่สุด						มากที่สุด

2. ในการคำนวณหาค่าดัชนีของแต่ละตัว เป็นการคำนวณจากสัดส่วนน้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวชี้วัดในแต่ละองค์ประกอบ ดังนั้นในการพิจารณากำหนดน้ำหนักคะแนนความสำคัญของตัวชี้วัดค่าตัวชี้วัดใดมีน้ำหนักคะแนนความสำคัญในระดับใดจาก 1 - 7 นั้น ให้ท่านพิจารณาแยกจากกันในแต่ละองค์ประกอบ โดยพิจารณาตามขั้นตอนดังนี้

2.1 พิจารณาค่า ตัวชี้วัดของแต่ละองค์ประกอบของการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ๕ องค์ประกอบด้วยตัวชี้วัดใดบ้าง

2.2 ตัวชี้วัดแต่ละองค์ประกอบ ควรมีน้ำหนักคะแนนความสำคัญในระดับใดจาก

1 – 7

องค์ประกอบ	ตัวชี้วัด	คะแนนความสำคัญ						
		1	2	3	4	5	6	7
1. ด้านการเป็น บุคคลที่รอบรู้ (ข้อ 1.1 –1.8)	1.1 พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดเวลา							
	1.2 พยาบาลวิชาชีพเรียนรู้สิ่งต่างๆให้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก							
	1.3 พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นและใฝ่เรียนรู้นวัตกรรม จากสื่อและแหล่งความรู้ต่าง ๆ อย่างสม่ำเสมอ							
	1.4 พยาบาลวิชาชีพได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆด้วยตนเอง และประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน							
	1.5 พยาบาลวิชาชีพได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้เช่นวารสาร บอร์ดวิชาการ คู่มือมาตรฐานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ							
	1.6 พยาบาลวิชาชีพได้นำวิทยาการมาประยุกต์ให้เหมาะสมกับการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เช่น การให้การดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ							
	1.7 พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะและความรู้							
	1.8 พยาบาลวิชาชีพมีความสนใจกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง							

ภาคผนวก ง
ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2, 3

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 2

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้		
1.1 พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ตลอดเวลา	4.61	1.361
1.2 พยาบาลวิชาชีพเรียนรู้สิ่งต่างๆได้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก	4.61	1.027
1.3 พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้น และใฝ่หาที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยตนเองและประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	4.65	1.028
1.4 พยาบาลวิชาชีพได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยตนเอง และประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	4.61	1.061
1.5 พยาบาลวิชาชีพได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น วารสาร บอร์ดวิชาการ คู่มือมาตรฐานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.53	1.500
1.6 พยาบาลวิชาชีพได้นำวิทยาการใหม่ๆมาประยุกต์ให้เหมาะสม กับการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เช่น การให้การดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ	4.56	1.395
1.7 พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะและความรู้	4.61	1.500
1.8 พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.50	1.353

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		
1.1 พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการอบรม และการเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม	4.72	1.431
1.2 หัวหน้าหอผู้ป่วย ได้จัดประชุม อบรม ร่วมอภิปราย ในประเด็นความรู้ใหม่ๆ	4.70	1.408
1.3 พยาบาลวิชาชีพได้ร่วมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้และกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.72	1.431
1.4 พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุน เรื่องการพัฒนาทางด้านทักษะและความรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.70	1.428
1.5 พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมในทีมสหสาขาวิชาชีพ โดยเป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูลแก่ทีม และเข้าร่วมประชุม เพื่อวางแผนการดูแล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.72	1.431
1.6 พยาบาลวิชาชีพได้นำความรู้ หรือทักษะต่างๆที่ได้จากการอบรม การศึกษาเพิ่มเติมมาเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพยาบาลอื่นในหน่วยงาน	4.57	1.130
1.7 พยาบาลวิชาชีพ นำเสนอโครงการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนานุคลากรทางด้านทักษะ และความรู้ในลักษณะของการทำงานเป็นทีม	4.62	1.268

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
3. การมีแบบแผนทางความคิด		
3.1 พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาด้านทักษะและด้านความรู้เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง	3.70	1.075
3.2 พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะต่างๆที่ตนเองสนใจหรือต้องการจะเรียนรู้ได้	4.50	1.363
3.3 พยาบาลวิชาชีพมีการคิดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองสม่ำเสมอ	4.57	1.345
3.4 พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานที่เป็นระบบ	4.62	1.393
3.5 พยาบาลวิชาชีพมีความพร้อมที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.57	1.345
3.6 พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ เสมอ	4.62	1.393
3.7 พยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ปรับค่านิยม ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.57	1.345
3.8 พยาบาลวิชาชีพมีการสร้างผลงานทางวิชาการหรือแนวทางการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัยอยู่เสมอ	4.62	1.393

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
4. ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		
4.1 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการวางแผนและ แนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน	4.66	1.500
4.2 พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามเป้าหมายการดำเนินงาน ของหน่วยงาน	4.66	1.500
4.3 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนด นโยบายปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน	4.62	1.393
4.4 พยาบาลวิชาชีพยอมรับในวิสัยทัศน์เรื่องการ พัฒนาบุคลากรด้านทักษะและความรู้ของบุคลากรและสร้าง ผลงานให้หน่วยงานเสมอ	4.66	1.500

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
5. การคิดอย่างเป็นระบบ		
5.1 พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนนำเสนอการทำ โครงการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร	4.50	1.363
5.2 พยาบาลวิชาชีพมองปัญหาขององค์กรโดย เชื่อมโยงเหตุและผลของกิจกรรมต่างๆได้อย่างชัดเจน	4.70	1.408
5.3 พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	4.50	1.363
5.4 พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็น ระบบและสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.62	1.393
5.5 พยาบาลวิชาชีพ ใช้ข้อมูลสถิติ มาเป็นแนวทาง ในการตัดสินใจ และสร้างสรรค์โครงการวิชาการใหม่ ๆ อย่าง ต่อเนื่อง	4.70	1.408
5.6 พยาบาลวิชาชีพใช้วิจารณ์ญาณและใช้หลักของ เหตุผลมีการตรวจสอบและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติ งานอย่างสม่ำเสมอ	4.70	1.408

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
6. ด้านการบริหารองค์กร		
6.1 หน่วยงานจัดแผนงานหลักเรื่องของการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.72	1.428
6.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพต่อปริมาณงานมีความเหมาะสม	4.62	1.393
6.3 หัวหน้าพยาบาลส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาทางด้านทักษะและความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	4.70	1.408
6.4 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพด้านทักษะ และความรู้ เช่นทุนอุดหนุนการวิจัย ทุนสนับสนุนการเสนอผลงานวิชาการ	4.72	1.428
6.5 ผู้บริหารโรงพยาบาลจัดโครงสร้างขององค์กร ที่ กระชับ และสายการบังคับบัญชาเหมาะสม โดยมีหน่วยงานพยาบาลเป็นคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาล	4.62	1.393
6.6 หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ	4.66	1.500
6.7 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีโครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานบริการด้านสุขภาพที่มีอยู่ในเครือข่ายให้มี ศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง	-	-

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
7. ด้านบรรยากาศองค์กร		
7.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.66	1.325
7.2 ในฝ่ายการพยาบาลมีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับให้พยาบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.75	1.395
7.3 มีระบบเชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น	4.72	1.431
7.4 ผู้ร่วมงานมีความเอื้ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.75	1.395
7.5 หัวหน้าหอผู้ป่วยให้คำแนะนำปรึกษาหรือสนับสนุนช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานเสมอ	4.75	1.500
7.6 บรรยากาศในหน่วยงานได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	-	-

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
8. ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้		
8.1 พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้สื่อต่างๆหรือเทคโนโลยีที่มีในหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม	4.72	1.431
8.2 พยาบาลวิชาชีพสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถแนะนำสอนบุคลากรอื่นๆ ได้	4.62	1.268
8.3 ฝ่ายการพยาบาลมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ตรงกับความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน	4.70	1.409
8.4 ฝ่ายการพยาบาลมีอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ สื่อเทคโนโลยี อย่างเพียงพอและทันสมัยมีความพร้อมสำหรับใช้งาน	4.66	1.361
8.5 ฝ่ายการพยาบาลจัดระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงานที่สะดวก รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ	4.70	1.409
8.6 ฝ่ายการพยาบาลจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการพยาบาล ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถสืบค้นได้สะดวก ได้ข้อมูลถูกต้องทันสมัย	4.72	1.431

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลรอบที่ 3

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
1. ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้		
1.1 พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ตลอดเวลา	4.61	1.500
1.2 พยาบาลวิชาชีพเรียนรู้สิ่งต่างๆได้ทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลก	4.61	1.500
1.3 พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้น และใฝ่หาที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยตนเองและประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	4.65	1.248
1.4 พยาบาลวิชาชีพได้เรียนรู้นวัตกรรมใหม่ๆ ด้วยตนเอง และประยุกต์ใช้ในหน่วยงาน	4.61	1.500
1.5 พยาบาลวิชาชีพได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งส่งเสริมการเรียนรู้ เช่น วารสาร บอร์ดวิชาการ คู่มือมาตรฐานการพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.53	1.500
1.6 พยาบาลวิชาชีพได้นำวิทยาการใหม่ๆมาประยุกต์ให้เหมาะสม กับการพัฒนาคุณภาพการพยาบาล เช่น การให้การดูแลผู้ป่วยโรคต่างๆ	4.56	1.428
1.7 พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาทักษะและความรู้	4.61	1.500
1.8 พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.50	1.250

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
2. ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม		
2.1 พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการอบรม และการเรียนรู้วิธีการทำงานเป็นทีม	4.73	1.500
2.2 หัวหน้าหอผู้ป่วย ได้จัดประชุม อบรม ร่วมอภิปราย ในประเด็นความรู้ใหม่ๆ	4.65	1.266
2.3 พยาบาลวิชาชีพ ได้ร่วมระดมความคิดเพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาได้และกำหนดเป็นแนวทางปฏิบัติ	4.65	1.475
2.4 พยาบาลวิชาชีพ ได้รับการส่งเสริม และสนับสนุน เรื่องการพัฒนาทางด้านทักษะและความรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม	4.61	1.500
2.5 พยาบาลวิชาชีพ ได้เข้าร่วมในทีมสหสาขาวิชาชีพ โดยเป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูลแก่ทีม และเข้าร่วมประชุม เพื่อวางแผนการดูแล การแลกเปลี่ยนความคิดเห็น	4.61	1.500
2.6 พยาบาลวิชาชีพ ได้นำความรู้ หรือทักษะต่างๆที่ได้ จากการอบรม การศึกษาเพิ่มเติมมาเผยแพร่และแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับพยาบาลอื่นในหน่วยงาน	4.50	1.250
2.7 พยาบาลวิชาชีพ นำเสนอโครงการทางวิชาการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางด้านทักษะ และความรู้ในลักษณะของการทำงานเป็นทีม	4.56	1.339

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
3. การมีแบบแผนทางความคิด		
3.1 พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาด้านทักษะและด้านความรู้เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง	3.67	0.916
3.2 พยาบาลวิชาชีพมีความรู้และทักษะต่างๆที่ตนเองสนใจหรือต้องการจะเรียนรู้ได้	4.50	1.111
3.3 พยาบาลวิชาชีพมีการคิดติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของตนเองสม่ำเสมอ	4.50	1.250
3.4 พยาบาลวิชาชีพมีการทำงานที่เป็นระบบ	4.50	1.428
3.5 พยาบาลวิชาชีพมีความพร้อมที่จะเรียนรู้นวัตกรรมใหม่ ๆ ที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	4.50	1.250
3.6 พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาทักษะการคิดอย่างสร้างสรรค์ เสมอ	4.50	1.428
3.7 พยาบาลวิชาชีพรับรู้ได้ปรับค่านิยม ให้สอดคล้องกับสภาพการณ์ที่เปลี่ยนแปลง	4.50	1.428
3.8 พยาบาลวิชาชีพมีการสร้างผลงานทางวิชาการหรือแนวทางการปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัยอยู่เสมอ	4.50	1.428

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน		
3.1 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการวางแผนและแนวทางการแก้ไขปัญหาในหน่วยงาน	4.61	1.500
4.2 พยาบาลวิชาชีพปฏิบัติตามเป้าหมายการดำเนินงานของหน่วยงาน	4.61	1.466
4.3 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจของหน่วยงาน	4.50	1.250
4.4 พยาบาลวิชาชีพยอมรับในวิสัยทัศน์เรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะและความรู้ของบุคลากรและสร้างผลงานให้หน่วยงานเสมอ	4.56	1.428



ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
5. การคิดอย่างเป็นระบบ		
5.1 พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนนำเสนอการทำโครงการเกี่ยวกับกระบวนการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ภายในองค์กร	3.93	0.722
5.2 พยาบาลวิชาชีพมองปัญหาขององค์กรโดยเชื่อมโยงเหตุและผลของกิจกรรมต่างๆได้อย่างชัดเจน	4.65	1.000
5.3 พยาบาลวิชาชีพสามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมที่ซับซ้อนได้อย่างเป็นระบบ	4.42	1.111
5.4 พยาบาลวิชาชีพสามารถจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบและสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการวางแผนการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้องเหมาะสม	4.61	1.366
5.5 พยาบาลวิชาชีพ ใช้ข้อมูลสถิติ มาเป็นแนวทางในการตัดสินใจ และสร้างสรรค์โครงการวิชาการใหม่ ๆ อย่างต่อเนื่อง	4.65	1.500
5.6 พยาบาลวิชาชีพใช้วิจารณ์ญาณและใช้หลักของเหตุผลมีการตรวจสอบและใช้ข้อมูลย้อนกลับในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ	4.65	1.500

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
6. ด้านการบริหารองค์กร		
6.1 หน่วยงานจัดแผนงานหลักเรื่องของการพัฒนาบุคลากรในด้านทักษะและความรู้อย่างต่อเนื่อง	4.68	1.500
6.2 หัวหน้าหอผู้ป่วยจัดอัตรากำลังของพยาบาลวิชาชีพต่อปริมาณงานมีความเหมาะสม	4.56	1.428
6.3 หัวหน้าพยาบาลส่งเสริม และสนับสนุนการพัฒนาทางด้านทักษะและความรู้ของพยาบาลวิชาชีพ	4.68	1.500
6.4 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลจัดงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาวิชาชีพด้านทักษะ และความรู้ เช่นทุนอุดหนุนการวิจัย ทุนสนับสนุนการเสนอผลงานวิชาการ	4.71	1.490
6.5 ผู้บริหารโรงพยาบาลจัดโครงสร้างขององค์กร ที่กระชับ และสายการบังคับบัญชาเหมาะสม โดยมีหน่วยงานพยาบาลเป็นคณะกรรมการบริหารของโรงพยาบาล	4.56	1.428
6.6 หัวหน้าหอผู้ป่วยกำหนดขอบเขตความรับผิดชอบ และมอบหมายงานให้เหมาะสมกับระดับความรู้ความสามารถของพยาบาลวิชาชีพ	4.61	1.420
6.7 ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลมีโครงการส่งเสริมและสนับสนุนสถานบริการด้านสุขภาพที่มีอยู่ในเครือข่ายให้มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง	4.56	1.428

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
7. ด้านบรรยากาศองค์กร		
7.1 สภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	4.65	1.000
7.2 ในฝ่ายการพยาบาลมีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานสำหรับให้พยาบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน	4.68	1.500
7.3 มีระบบเชิดชูเกียรติแก่ผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงานดีเด่น	4.71	1.500
7.4 ผู้ร่วมงานมีความเชื่ออาทรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน	4.75	1.000
7.5 หัวหน้าหรือผู้ปวยให้คำแนะนำปรึกษาหรือสนับสนุนช่วยเหลือพยาบาลวิชาชีพในหน่วยงานเสมอ	4.75	1.395
7.6 บรรยากาศในหน่วยงานได้สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	4.65	1.500

ตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยควอไทล์
8. ด้านเทคโนโลยีที่นำมาใช้		
8.1 พยาบาลวิชาชีพสามารถใช้สื่อต่างๆหรือเทคโนโลยีที่มีในหน่วยงานมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างมีคุณภาพและเหมาะสม	4.65	1.500
8.2 พยาบาลวิชาชีพสามารถนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงานและสามารถแนะนำสอนบุคลากรอื่นๆ ได้	4.65	1.500
8.3 ฝ่ายการพยาบาลมีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการจัดเก็บข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วน ตรงกับความเป็นจริงและเป็นปัจจุบัน	4.65	1.000
8.4 ฝ่ายการพยาบาลมีอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ สื่อเทคโนโลยี อย่างเพียงพอและทันสมัยมีความพร้อมสำหรับใช้งาน	4.61	1.500
8.5 ฝ่ายการพยาบาลจัดระบบการติดต่อสื่อสารทั้งภายในหน่วยงาน และภายนอกหน่วยงานที่สะดวก รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ	4.68	1.500
8.6 ฝ่ายการพยาบาลจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการพยาบาล ช่วยให้พยาบาลวิชาชีพสามารถสืบค้นได้สะดวก ได้ข้อมูลถูกต้องทันสมัย	4.71	1.333

ภาคผนวก จ.
ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ

ข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามรอบที่ 2

จากการที่ผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับตัวชี้วัดความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 15 ท่าน ในรอบที่ 2 ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลมาวิเคราะห์สรุปและได้ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะดังนี้

1. ตัวชี้วัดที่มีความไม่ชัดเจนเท่าที่ควร จึงควรปรับให้มีข้อความที่มีความชัดเจนได้แก่

ข้อที่	ตัวชี้วัด	การปรับปรุงแก้ไข
1	<p>ด้านการเป็นบุคคลที่รอบรู้</p> <p>1.1 พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ตลอดเวลาทำให้ได้เพิ่มพูนศักยภาพในการปฏิบัติงาน</p> <p>1.5 หน่วยงานจัดให้มีสิ่งอำนวยความสะดวกและเอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น จัดเวลาให้เหมาะสมมีคู่มือทางการพยาบาล เอกสาร บอร์ดวิชาการ ต่าง ๆ</p> <p>1.8 หน่วยงานมีระบบสนับสนุนให้ศึกษา ต่อเนื่องหรือฝึกอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว หรือการศึกษาดูงานทั้งในและนอกสถานที่</p>	<p>- พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ต่อเนื่องตลอดเวลา</p> <p>- พยาบาลวิชาชีพได้ใช้ประโยชน์จากสิ่งที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เช่นวารสาร บอร์ดวิชาการ คู่มือมาตรฐาน อย่างสม่ำเสมอ</p> <p>- พยาบาลวิชาชีพมีความกระตือรือร้นที่จะแสวงหาความรู้อย่างต่อเนื่อง</p>
2	<p>ด้านการมีแบบแผนทางความคิด</p> <p>2.1 หน่วยงานมีนโยบายเกี่ยวกับพัฒนาบุคลากรทางด้านความรู้เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลงและเห็นความสำคัญอย่างยิ่งต่อความอยู่รอดของหน่วยงาน</p>	<p>- พยาบาลวิชาชีพได้พัฒนาทางด้านทักษะความรู้เพื่อทันกับการเปลี่ยนแปลงและความอยู่รอดของหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญยิ่ง</p>

ข้อที่	ตัวชี้วัด	การปรับปรุงแก้ไข
4	<p>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</p> <p>4.5 หน่วยงานนำระบบพยาบาลแบบทีมสหสาขาวิชาชีพใช้ในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย</p>	<p>- พยาบาลวิชาชีพได้เข้าร่วมในทีมสหสาขาวิชาชีพโดยเป็นศูนย์กลางในการให้ข้อมูลแก่ทีม และเข้าร่วมประชุมเพื่อการวางแผนการดูแล และแลกเปลี่ยนความคิดเห็น</p>

2. ตัวชี้วัดที่มีความหมายซับซ้อนกัน ควรพิจารณาปรับยุบรวมให้เหลือเพียงตัวชี้วัดเดียว ได้แก่

ข้อที่	ตัวชี้วัด	การปรับปรุงแก้ไข
3	<p>ด้านการสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>3.3 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ และพันธกิจขององค์กร เรื่องการพัฒนาบุคลากรด้านทักษะความรู้</p> <p>3.5 พยาบาลวิชาชีพสร้างภาพอนาคต (วิสัยทัศน์) ของตนเองให้สอดคล้องกับภาพอนาคต (วิสัยทัศน์) รวมทั้งเห็นพ้องต้องกัน ที่จะทำให้องค์กรประสบความสำเร็จ</p> <p>3.4 หน่วยงานเปิดโอกาสให้พยาบาลวิชาชีพได้แสดงความคิดเห็นโดยทั่วถึง และสร้างวิสัยทัศน์ร่วมกัน</p> <p>3.6 พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์ความสำเร็จให้กับหน่วยงาน</p>	<p>- พยาบาลวิชาชีพยอมรับในวิสัยทัศน์เรื่องของการพัฒนาด้านทักษะและความรู้ของบุคลากร และสร้างผลงานให้กับหน่วยงานเสมอ</p> <p>- พยาบาลวิชาชีพมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ของหน่วยงาน</p>

ข้อที่	ตัวชี้วัด	การปรับปรุงแก้ไข
4	<p>ด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีม</p> <p>4.6 พยาบาลวิชาชีพมีการเรียนรู้ร่วมกันแลกเปลี่ยนความรู้กัน โดยวิธีต่าง ๆ เช่นการประชุมกลุ่มย่อย Pre-post conference , Cse Study เพื่อผลสำเร็จของงาน</p> <p>4.8 พยาบาลวิชาชีพ นำเอาความรู้ที่ได้เรียนรู้มาแลกเปลี่ยนและเผยแพร่ให้กับพยาบาลวิชาชีพท่านอื่น ๆ เพื่อเป็นแนวทางปฏิบัติ</p>	<p>- พยาบาลวิชาชีพได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนเรื่องการพัฒนาด้านทักษะและความรู้ในลักษณะการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมเสมอ</p>

ตัวชี้วัดที่ได้เพิ่มจากแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อที่	ตัวชี้วัด	การปรับปรุงแก้ไข
6	ด้านการบริหารองค์กร	<p>- ผู้บริหารฝ่ายการพยาบาลส่งเสริมและสนับสนุนสถานบริการด้านสุขภาพที่มีอยู่ในเครือข่ายให้มีศักยภาพในการดูแลผู้ป่วยอย่างต่อเนื่องและสามารถให้บริการเชิงรุก</p>
7	ด้านบรรยากาศองค์กร	<p>- บรรยากาศในหน่วยงาน ทำให้เกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p>



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวปวีณ์นุช คำเทศ เกิดเมื่อวันที่ 27 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2516 ที่จังหวัดเพชรบุรี สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น เมื่อปีการศึกษา 2539 เข้ารับการศึกษาระดับปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2544 ปัจจุบัน เป็นพยาบาลประจำงานผู้ป่วยใน โรงพยาบาลแก่งกระจาน จังหวัดเพชรบุรี