

รายการอ้างอิง

- กัลยา เพ็ชรแก้ว. (2540). **ปัจจัยที่มีผลต่อความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. (2539). **การบริหารหอผู้ป่วย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปิ่นเกล้าการพิมพ์.**
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. (2543). **มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงานร่วมกัน : ปัญหาของผู้บริหาร. วารสารการศึกษาพยาบาล 10(3), 6 – 12.**
- กุลยา ดันติผลาชีวะ. (2545). **การเตรียมพร้อมเป็นผู้บริหาร. วารสารสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลกระทรวงสาธารณสุข 13 (1), 8–17.**
- เกศแก้ว วิมานมาลา. (2539). **การบริหารแบบมีส่วนร่วมและเสรีภาพทางวิชาการของอาจารย์พยาบาลในสถานศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข. (2539). **บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล (ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- กรีชแก้ว แก้วนาค. (2541). **รูปแบบการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย และความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์ เขตภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.**
- ณัฐยานันท์ ใจคำปิ่น. (2540). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความสามารถในการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับ ความสามารถในการตัดสินใจของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.**
- ทวีศรี กรีทอง. (2545). **นโยบายการปฏิรูประบบสาธารณสุข. เอกสารประกอบการสอนวิชาการบริหารการพยาบาลร่วมสมัย. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ทองฟู ศิริวงศ์. (2536). **การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร. พิมพ์ครั้งที่ 2. ภาควิชาการจัดการ คณะบริหารธุรกิจมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.**

- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร :
ไทยวัฒนาพานิช.
- ธิดา นิงสานนท์. (2541). **การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล**. (ม.ป.ท.). (เอกสารอัดสำเนา).
- นิรันดร์ จุลทรัพย์. (2542). **กลุ่มสัมพันธ์สำหรับการฝึกอบรม**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สงขลา :
เทมการพิมพ์.
- นิรขรา ทองธรรมชาติ และคณะ. (2544). **กลยุทธ์การฝึกอบรมและวิทยากรในยุคโลกาภิวัตน์**.
กรุงเทพมหานคร : บริษัท ลินคอร์น โปรโมชัน จำกัด.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. (2544). **ระเบียบวิธีการวิจัยทางพยาบาลศาสตร์**. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. (2538). **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 2
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปพิชญา แสงเอื้ออังกูร. (2544). **การมีส่วนร่วมในการบริหารและความเครียดของพยาบาล
วิชาชีพในโรงพยาบาลจิตเวช**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- พนิดา รัตนไพโรจน์. (2542). **ภาพฉายในศตวรรษที่ 21(1)**. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง
ทิศทางการบริหารการพยาบาลไทยสู่ศตวรรษที่ 21 หน้า 1 – 13. 22-23 กันยายน
2542 ณ ห้อง 1207 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนมพร ยงทองมุก. (2541). **ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย
บรรยากาศองค์การแบบมีส่วนร่วม ประสพการณ์การทำงาน กับ สมรรถนะ
การตัดสินใจในการจัดการดูแลผู้ป่วยของพยาบาลวิชาชีพ**. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต. สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยบูรพา.
- พิชัย ลิขิตพัฒน์ไพบูลย์. (2543). **คู่มือการฝึกอบรมมืออาชีพ**. กรุงเทพมหานคร :
บริษัท ส.เอเซียเพรส จำกัด.
- พงศ์ หรดาล. (2539). **การวางแผนการฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร**. กรุงเทพมหานคร
: คณะอุตสาหกรรมศึกษา สถาบันราชภัฏพระนคร.
- พัฒนา สุขประเสริฐ. (2540). **กลยุทธ์ในการฝึกอบรม**. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เท็กซ์ แอนด์
เจอร์นัล พับลิเคชั่น จำกัด.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. (2540). **หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มุ่งคุณภาพ
การบริการ**. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5 (1), 35-44.

- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. (2544). **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล.**
กรุงเทพมหานคร : วังใหม่บลูพรินต์.
- ภัทรา นิคมานนท์. (2537). **การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ.** กรุงเทพมหานคร :
คณะวิชาครุศาสตร์ วิทยาลัยครูจันทระเกษม.
- ยุวดี ศรีธรรมรัฐ. (2542). **การบริหารงานบุคคลในภาครัฐกิจ.** กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิจักขณ์ อัครเลิศพานิช. (2542). **ปัจจัยที่มีผลต่อการเข้ามีส่วนร่วมของคณะกรรมการ
ลานกีฬาของ กทม. : ศึกษาเฉพาะกรณีโครงการพัฒนาระบบการจัดการและศักยภาพ
ของลานกีฬาด้านยาเสพติดในกทม. วิทยานิพนธ์สังคมสงเคราะห์ศาสตร์มหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารและนโยบายสวัสดิการสังคม คณะสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.**
- ศิริกุล จันทุม. (2542). **การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง
ทิศทางการบริหารการพยาบาลไทยสู่ศตวรรษที่ 21 หน้า 41 – 48 . 22-23 กันยายน
2542 ณ ห้อง 1207 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ศิริกุล จันทุม. (2543). **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เจตคติต่อวิชาชีพ
การพยาบาล การบริหารแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าพยาบาลกับคุณภาพชีวิต
การทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- ศิริพร ดันติพลวินัย. (2538). **การพัฒนาตน พัฒนาคูณาภงาน. งามาธิบัติพยาบาลสาร
1(3), 91-95.**
- สายพิณ ปิ่นแก้ว. (2544). **โครงการฝึกอบรมเรื่องบทบาทผู้นำเทศสำหรับหัวหน้าเวรหอผู้ป่วย
วิกฤต โรงพยาบาลภูมิพล. โครงการศึกษาอิสระปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุภาพร รอดถนอม. (2542). **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และการบริหาร
แบบมีส่วนร่วมของผู้อำนวยการวิทยาลัย กับประสิทธิผลองค์การ ตามการรับรู้ของ
อาจารย์พยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร. (2544). **การพัฒนาบุคลากรและการฝึกอบรม.
กรุงเทพมหานคร : ห้างหุ้นส่วนจำกัด วี. เจ. พรินต์ติ้ง.**

- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). **การบริหารงานบุคลากรทางการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร: ศุภานิชการพิมพ์.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). **การบริหารการพยาบาล**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: จีระการพิมพ์.
- สมคิด บางโม. (2540). **เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทพิมพ์ดี จำกัด.
- สมชาติ กิจยรรยง. (2537). **เทคนิคการจัดอบรมอย่างมีประสิทธิภาพ**. กรุงเทพมหานคร: เอช. เอ็น. กรุป. จำกัด.
- สมชาย สัมฤทธิ์ทรัพย์. (2539). **สร้างลูกน้องให้ได้ผลงานสูงสุด**. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัด เม็ดทราย พรินต์ติ้ง.
- สมชาย หิรัญกิตติ. (2542). **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**. กรุงเทพมหานคร: ธีระการพิมพ์.
- สมพิศ การดำรง. (2544). **แรงจูงใจและประสิทธิผลภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- สมยศ นาวิการ. (2545). **การบริหารแบบมีส่วนร่วม**. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสำนักพิมพ์บรรณกิจ1991 จำกัด.
- เสาวลักษณ์ สุกใส. (2542). **การมีส่วนร่วมของพยาบาลในการพัฒนาบริการสาธารณสุขในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดอุดรดิษฐ์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อนงค์ อนันตริยเวช. (2539). **การมีส่วนร่วมในการบริหารมหาวิทยาลัยของอาจารย์มหาวิทยาลัยไทย : การศึกษาเชิงประวัติศาสตร์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิตภาคศึกษาศึกษา บัณฑิตมหาวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Australian Institute of Management. (1991). **An Introduction to Partipative Management Guidelines for Australian Managers**. Australia : Capitol Press Pty.ltd.
- Bloom, B.S. & others. (1971). **Handbook on formative and summative education of student learning**. New York : Mc Graw - Hill.
- Deines, E. (1981). **Participative Management**. *Nursing Management* 12(11), 50 -53.
- Dessler,G. (2000). **Human Resource Management**. Eighth ed. New Jersey : Prentice-Hall,Inc.

- Goalstein. (1993). **Training in organizations : Need assessment, development, and evaluation (3rd ed)** Pacific Grove. CA : Brooks / cole.
- Khandwalla,P.N. (1995). **Management styles**. New Delhi : Tata Mc Graw-Hill.
- Likert, R. C. (1967). **The Human Organization**. New York : Mc Graw – Hill.
- Moss, R. & Rowles, C.J. (1997). Staff nurse Job satisfaction and management style. **Nursing Management** 28(1), 32 – 34.
- Nakata, J. A. (1994). Manage Style and staff nurse job satisfaction in changing enviroment. **Nursing Adminstrative Quarterly** 18(3), 51-57.
- Putti, J.M. (1987). **Management : A Function approach**. Singapore : Mc Graw-Hill.
- Stogdill, R.M. (1974). **Handbook of Leadership and Theory and Research**. New York : Free Press.
- Swansburg,R.C. (1996). **Management and Leadership For Nurse Managers**. 2 ed. USA: Jone and Barthelett Publishers, Inc.
- Yulk, G. A. (1994). **Leadership in Organization**. 3 ed. New Jersey : Prentic – Hall, inc.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

หนังสือขอดำเนินโครงการ

หนังสือขออนุมัติบุคลากรเป็นวิทยากร

หนังสือขออนุญาตทดลองใช้เครื่องมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหา
ของเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์

อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาจารย์ ภิญญา หนูภักดี

พยาบาลวิชาชีพ 8 อาจารย์ประจำ
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ

นางพิสุทธิ ปทุมมาสูตร

พยาบาลวิชาชีพ 8 ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล
ด้าน สูติ - นรีเวช โรงพยาบาลเจริญกรุง
ประชารักษ์

รายนามวิทยากรในการอบรม

รองศาสตราจารย์ ดร.ชูศักดิ์ เอกาเพชร

รองอธิการบดี สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทร พูนเอียด

อาจารย์ สถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีกทม

เนื่องด้วย นางกุลธิดา พรมตุ่น นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการทำโครงการศึกษาอิสระเรื่อง "โครงการอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ อาจารย์ ภิญญา หนูภักดี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือโครงการการศึกษาอิสระที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ อาจารย์ ภิญญา หนูภักดี เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือโครงการการศึกษาอิสระดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

อาจารย์ ภิญญา หนูภักดี

งานจัดการศึกษา

โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร.02-218-9803

ชื่อนิสิต

นางกุลธิดา พรมตุ่น โทร. 01-370-3567

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์

เนื่องด้วย นางกุลธิดา พรมตุ่น นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการทำโครงการศึกษาอิสระเรื่อง "โครงการอบรมเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ในการนี้จึงขอ เรียน นางพิสุทธิ ปทุมมาสูตร ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลด้าน สติ-นรีเวช เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบ ความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือโครงการการศึกษาอิสระที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทาง วิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางพิสุทธิ ปทุมมาสูตร เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบเครื่องมือโครงการการศึกษาอิสระดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณ อย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางพิสุทธิ ปทุมมาสูตร

งานจัดการศึกษา

โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร.02-218-9803

ชื่อนิสิต

นางกุลธิดา พรมตุ่น โทร. 01-370-3567

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท

กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอดำเนินโครงการการศึกษาอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพร

สิ่งที่แนบมาด้วย โครงการอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลชุมพร

เนื่องด้วย นางกุลธิดา พรมตุ่น นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการทำโครงการการศึกษาอิสระเรื่อง “โครงการอบรม
เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร” โดยมี
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ในการนี้จึงขอ
อนุมัติให้นิสิตดำเนินโครงการการศึกษาอิสระดังกล่าว เพื่อเป็นประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางกุลธิดา พรมตุ่น ดำเนินโครงการดังกล่าว
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์
จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

<u>สำเนาเรียน</u>	นางสาวโอษณา วิสัชนา รองผู้อำนวยการโรงพยาบาล ฝ่ายการพยาบาล
<u>งานจัดการศึกษา</u>	โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806
<u>อาจารย์ที่ปรึกษา</u>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร.02-218-9803
<u>ชื่อนิสิต</u>	นางกุลธิดา พรมตุ่น โทร. 01-370-3567

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นวิทยากร

เรียน อธิการบดีสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี

เนื่องด้วย นางกุลธิดา พรหมตุ่น นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการทำโครงการการศึกษาอิสระเรื่อง "โครงการอบรม เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ในกรณีนี้จึง ขอเรียนเชิญ รองศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ เอกเพชร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร พูนเอียด เป็นวิทยากรบรรยายหัวข้อ "การบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย" ในวันที่ 18 -19 กุมภาพันธ์ 2546 เวลา 09.00 - 16.00 น. ณ ห้องประชุมโพลีลย ศิวรักษ์ 2 โรงพยาบาลชุมพร จังหวัดชุมพร

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ รองศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ เอกเพชร และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร พูนเอียด เป็นวิทยากรบรรยายหัวข้อดังกล่าว คณะพยาบาล ศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

รองศาสตราจารย์ ดร. ชูศักดิ์ เอกเพชร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุนทร พูนเอียด

งานจัดการศึกษา

โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร.02-218-9803

ที่อนินิต

นางกุลธิดา พรหมตุ่น โทร. 01-370-3567

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการทำโครงการการศึกษาอิสระ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระนอง

เนื่องด้วย นางกุลธิดา พรหมตุน นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการทำโครงการการศึกษาอิสระเรื่อง "โครงการอบรม เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ในการนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือโครงการการศึกษาอิสระที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว โดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของตนเอง จากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน และ แบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ จากพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานมาไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 30 คน ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ในการทดลองใช้เครื่องมือการทำโครงการการศึกษาอิสระอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการทำโครงการการศึกษาอิสระ ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับ ความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

งานจัดการศึกษา

โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร.02-218-9803

ชื่อนิสิต

นางกุลธิดา พรหมตุน โทร. 01-370-3567

ที่ ทม 0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

มกราคม 2546

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการทำโครงการการศึกษาอิสระ
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลประจวบคีรีขันธ์

เนื่องด้วย นางกุลธิดา พรหมตุ่น นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการทำโครงการการศึกษาอิสระเรื่อง “โครงการอบรม เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ในกรณีนี้จึงขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือโครงการการศึกษาอิสระที่ผ่านการพิจารณาจากผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว โดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของตนเอง จากหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 15 คน ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานเรื่องวัน เวลา และสถานที่ ในการทดลองใช้เครื่องมือการทำโครงการการศึกษาอิสระอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการทำโครงการการศึกษาอิสระดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

<u>สำเนาเรียน</u>	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
<u>งานจัดการศึกษา</u>	โทร.02-218-9825 โทรสาร 02-218-9806
<u>อาจารย์ที่ปรึกษา</u>	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร.02-218-9803
<u>ที่อนิสิต</u>	นางกุลธิดา พรหมตุ่น โทร. 01-370-3567



บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ ฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย โทร. 89825 โทรสาร 89806

ที่ ทม 0342/

วันที่ มกราคม 2546

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร.ยุพิน อังสุโรจน์

เนื่องด้วย นางกุลธิดา พรมตุน นิสิตชั้นปริญญามหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการทำโครงการการศึกษาอิสระเรื่อง “โครงการอบรมเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงของเนื้อหาของเครื่องมือโครงการการศึกษาอิสระที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือโครงการการศึกษาอิสระดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานจัดการศึกษา

โทร. (02) 2189825 โทรสาร (02) 2189806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร.02-218-9803

ชื่อนิสิต

นางกุลธิดา พรมตุน โทร. 01-370-3567

ภาคผนวก ข

โครงการอบรม

คำกล่าวรายงาน

คำกล่าวเปิดการอบรม

โครงการฝึกอบรม เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร

1. หลักการและเหตุผล

จากสภาพการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในประเทศไทย ทั้งการปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติที่มุ่งเน้นให้ประชาชนได้รับบริการสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า การบริหารที่มีการกระจายอำนาจ มีการปฏิรูประบบบริการภาครัฐ และการมุ่งสู่การรับรองคุณภาพโรงพยาบาล ทำให้องค์การต้องมีการปรับเปลี่ยนอย่างมากมาย เพื่อให้้องค์การอยู่รอดได้ ซึ่งบุคคลที่สำคัญคือผู้บริหาร ้องค์การต้องการผู้บริหารที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถบริหารที่มีคุณภาพ ภายใต้ทรัพยากรที่จำกัด การบริหารจัดการใน้องค์การที่เปลี่ยนจากการรวมอำนาจไว้ที่ศูนย์กลางมาเป็นการกระจายอำนาจ มีการลดขั้นตอนการบังคับบัญชา ใ้บุคลากรใน้องค์การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานมากขึ้น การบริหารงานต้องการความร่วมมือ ร่วมใจของทุกคนใน้องค์การ ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกร่วมว่า เป็นหน้าที่ของทุกคนที่จะต้องช่วยคิด วางแผน กำหนดเป้าหมาย การดำเนินการ เพื่อให้การบริการพยาบาลมีคุณภาพ ซึ่งกลยุทธ์การบริหารที่สามารถใช้ได้เหมาะสม คือ การบริหารแบบมีส่วนร่วม

การบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นลักษณะการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ แต่ในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้มีประสิทธิภาพ ผู้บังคับบัญชาเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่จะทำให้การดำเนินการบริหารประสบผลสำเร็จ ผู้บังคับบัญชาต้องมีความรู้ความเข้าใจ และมีทักษะในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างถ่องแท้ จึงจะทำให้เกิดการบริหารแบบมีส่วนร่วมที่ประสบผลสำเร็จและยั่งยืน โดยเฉพาะในโรงพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่งของฝ่ายการพยาบาล เป็นผู้บริหารระดับต้นที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารงานในหอผู้ป่วย เป็นผู้ที่สามารถควบคุมกิจกรรมต่างๆ ในหน่วยงานให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด เป็นผู้ทำหน้าที่ดูแลบุคลากรในหอผู้ป่วยปฏิบัติงานได้อย่างเต็มความสามารถเพื่อให้การบริการพยาบาลผู้ใช้บริการอย่างมีคุณภาพ ดังนั้นในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในหอผู้ป่วย หัวหน้าหอผู้ป่วยจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ และสามารถปฏิบัติบทบาทผู้บริหารในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ซึ่งกิจกรรมที่ช่วยให้หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความรู้ ความเข้าใจและสามารถปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วมได้นั้น คือ การใช้กระบวนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรโดยการฝึกอบรม

เป็นกระบวนการที่เพิ่มความรู้ ทักษะ ความสามารถ และเจตคติที่ดีที่จะทำให้หัวหน้าหอผู้ป่วย มีความรู้ในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมเพื่อที่จะนำไปใช้ในการบริหารงานในหน่วยงานของตนเองได้

ดังนั้นผู้ศึกษาจึงได้จัดโครงการอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยขึ้น เพื่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม ทศนคติ สามารถปฏิบัติหน้าที่ มีศักยภาพในการบริหารแบบมีส่วนร่วมอย่างเพียงพอที่จะสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น และสามารถพัฒนาองค์การให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ สร้างความก้าวหน้าแก่ตนเอง องค์การและวิชาชีพ

2. วัตถุประสงค์โครงการ

เพื่อพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วยในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยเปรียบเทียบความรู้ และการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ก่อนและหลังการเข้าโครงการอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

3. ผู้รับผิดชอบโครงการ

นางกุลธิดา พรหมตุน นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

4. ที่ปรึกษาโครงการ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์

5. ผู้เข้าร่วมโครงการ

หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมพร

6. สถานที่จัดอบรม

ห้องประชุมไพบูลย์ ศิวรักษ์ 2 โรงพยาบาลชุมพร

7. ระยะเวลาดำเนินการ

การอบรม 3 วัน ในวันที่ 18 - 20 กุมภาพันธ์ 2546 เวลา 09.00-16.00 น.

การปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2 สัปดาห์ ตั้งแต่ วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2546 ถึง 9 มีนาคม 2546

8. งบประมาณ

ผู้รับผิดชอบโครงการ

9. ขั้นตอนการดำเนินการ

ขั้นเตรียมการ

1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎี จากตำรา และเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดแนวคิด และวิธีการดำเนินโครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร โดยศึกษาในเรื่องที่เกี่ยวข้อง ดังต่อไปนี้ คือ แนวคิดการพัฒนาบุคลากร การบริหารแบบมีส่วนร่วม การจัดทำโครงการ และการประเมินผลโครงการ การฝึกอบรม โดยศึกษา เอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ

2. นำเสนอโครงการต่อหัวหน้ากลุ่มการพยาบาล ผู้อำนวยการโรงพยาบาล

3. จัดเตรียมเอกสารประกอบการอบรม

4. จัดเตรียมสถานที่ที่ใช้ในการอบรม

5. จัดหาวิทยากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม

6. สร้างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

7. เตรียมผู้เข้ารับการอบรม

7.1 ติดต่อประสานงานกับหัวหน้ากลุ่มการพยาบาลเพื่อเตรียมผู้เข้ารับการอบรม ซึ่งเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร ทุกหอผู้ป่วย

7.2 ทำหนังสือแจ้งให้หัวหน้าหอผู้ป่วยรับทราบ เพื่อเข้าร่วมรับการอบรม

8. เตรียมผู้ช่วยในการดำเนินโครงการ

ขั้นดำเนินการ

1. ประชุมชี้แจงผู้เข้าร่วมโครงการ

2. ดำเนินการฝึกอบรม การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยวิทยากร เป็นระยะเวลา 3 วัน

3. การปฏิบัติการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

ขั้นประเมินผล

1. ประเมินความรู้เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ของหัวหน้าหอผู้ป่วยหลังการฝึกอบรมทันที

2. ติดตามการปฏิบัติการบริหารแบบมีส่วนร่วม เป็นระยะเวลา 2 สัปดาห์

3. ประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของตนเองหลัง

การอบรม 2 สัปดาห์

4. ประเมินการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการ หลังการอบรม 2 สัปดาห์

10. ทรัพยากรที่ใช้ดำเนินโครงการ

10.1 หมวดค่าใช้จ่าย

10.1.1 ค่าตอบแทนวิทยากร (จำนวน 2 คน x 600 บาท X 5 ชั่วโมง)	6000 บาท
10.1.2 ค่าอาหารว่างผู้เข้าอบรม วิทยากร (จำนวน 25 คน x 20 บาท x 5 มื้อ)	2500 บาท
10.1.3 ค่าอาหารกลางวันผู้เข้าร่วมอบรม วิทยากร (จำนวน 25 คน x 30 บาท x 3 วัน)	2250 บาท

10.2 หมวดค่าวัสดุ

10.2.1 ค่าเอกสารประกอบการฝึกอบรม และสื่อการสอน	1000 บาท
10.2.2 วัสดุสำนักงาน	1000 บาท

10.3 หมวดเบ็ดเตล็ด

10.3.1 ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	1000 บาท
------------------------	----------

รวมค่าใช้จ่ายทั้งสิ้น 13,750 บาท

11. ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. หัวหน้าหอผู้ป่วยที่ผ่านการอบรมมีความมั่นใจ ในการบริหารด้วยวิธีการบริหารแบบมีส่วนร่วม และนำไปใช้ในการพัฒนาหน่วยงานได้
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนความรู้ ประสบการณ์ และความคิดเห็นในการบริหาร สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารในหน่วยงานได้

12. การประเมินผล

1. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการทดสอบความรู้ เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ก่อนการดำเนินการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับ คะแนนการทดสอบความรู้ เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม หลังการดำเนินโครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การทดสอบค่า ที (t-test) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของตนเอง ก่อนการดำเนินการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับ คะแนนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเองหลังการดำเนินโครงการฝึก

อบรม เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการทดสอบค่า ที (t – test) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

3. เปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ ก่อนการดำเนินโครงการฝึกอบรม เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม กับ คะแนนการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ หลังการดำเนินโครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยใช้การทดสอบค่า ที (t-test) กำหนดค่านัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

.....ผู้เสนอโครงการ

(นางกุลธิดา พรหมตุ่น)

พยาบาลวิชาชีพ 7

.....ผู้เห็นชอบโครงการ

(นางสาวโษษณา วิสัยนา)

หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล

.....ผู้อนุมัติโครงการ

(นายประมวล จารุตระกูลชัย)

ผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพร

วันที่อนุมัติโครงการ

วันที่ เดือน พ.ศ. 2546

**กำหนดการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมสำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย
ณ ห้องประชุม ไพบูลย์ ศิวรักษ์ 2 โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
วันที่ 18-20 กุมภาพันธ์ พ.ศ. 2546**

วันที่ 18 กุมภาพันธ์ 2546

08.30 น. - 09.00 น.	ลงทะเบียนรับเอกสาร
09.00 น. - 09.15 น.	พิธีเปิดการอบรม โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพร กล่าวรายงาน โดย หัวหน้ากลุ่มการพยาบาล
09.15 น. - 09.45 น.	นำเสนอโครงการฝึกอบรม โดย นางกุลธิดา พรหมตุ่น ผู้ศึกษาโครงการ
09.45 น. - 10.15 น.	ทดสอบความรู้ก่อนการอบรม
10.15 น. - 10.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.30 น. - 12.00 น.	บรรยายเรื่อง "การบริหารแบบมีส่วนร่วม" โดย ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด / รศ. ดร. ชูศักดิ์ เอกาเพชร
12.00 น. - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 น. - 14.15 น.	บรรยาย "การบริหารแบบมีส่วนร่วม" (ต่อ) โดย ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด / รศ. ดร. ชูศักดิ์ เอกาเพชร
14.15 น. - 14.30 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.30 น. - 15.15 น.	บรรยาย "การบริหารแบบมีส่วนร่วม" (ต่อ) โดย ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด / รศ. ดร. ชูศักดิ์ เอกาเพชร
15.15 น. - 16.15 น.	อภิปราย "บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อการบริหารแบบมีส่วนร่วม" โดย ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด / รศ. ดร. ชูศักดิ์ เอกาเพชร

วันที่ 19 กุมภาพันธ์ 2546

08.45 น. - 09.00 น.	ลงทะเบียน
09.00 น. - 10.30 น.	บรรยายเรื่อง "เทคนิคการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ" โดย ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด / รศ. ดร. ชูศักดิ์ เอกาเพชร
10.30 น. - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 น. - 12.00 น.	บรรยายเรื่อง "วิธีการกำหนดการเป้าหมายในการปฏิบัติงาน" โดย ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด / รศ. ดร. ชูศักดิ์ เอกาเพชร
12.00 น. - 13.00 น.	พักรับประทานอาหารกลางวัน
13.00 น. - 14.30 น.	บรรยายเรื่อง "เทคนิคการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้แก่ ผู้ได้บังคับบัญชา" โดย ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด / รศ. ดร. ชูศักดิ์ เอกาเพชร
14.30 น. - 14.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
14.45 น. - 16.15 น.	บรรยายเรื่อง "เทคนิคการจูงใจโดยการให้ผลตอบแทนและการ ยอมรับในความสำเร็จ" โดย ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด / รศ. ดร. ชูศักดิ์ เอกาเพชร

วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2546

09.00 น. - 10.30 น.	บรรยาย/ อภิปราย "ขั้นตอนการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ ในหน่วยงานและการวางแผนปฏิบัติการบริหารแบบมีส่วนร่วม" ผู้ศึกษาโครงการและผู้เข้าร่วมอบรม
10.30 น. - 10.45 น.	พักรับประทานอาหารว่าง
10.45 น. - 11.15 น.	ทดสอบความรู้เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมหลังการอบรม
11.15 น. - 12.00 น.	ซักถามปัญหาและสรุปการอบรม ผู้ศึกษาโครงการ

แผนการสอนเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วัน / เวลา	วัตถุประสงค์ เฉพาะ	เนื้อหาวิชาที่จะสอน	กิจกรรม	ประเมิน ผล
18 กพ..2546 10.30-12.00น.	-สามารถบอกถึงความ หมาย แนวคิด ความ สำคัญของการบริหาร แบบมีส่วนร่วมได้อย่าง ถูกต้อง	-แนวคิดในการบริหารแบบมี ส่วนร่วม - ความหมาย - ปรัชญาและแนวคิดพื้นฐาน - ความสำคัญของการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	-เกมการบริหาร -บรรยาย -อภิปราย -ซักถาม -สรุป	-การมีส่วน ร่วมในการ ร่วมอภิปราย -การสนใจซัก ถาม -การตอบคำ ถาม
13.00-14.15น.	-สามารถบอกถึงรูป แบบของการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	- รูปแบบของการบริหาร แบบมีส่วนร่วม	-บรรยาย -ซักถามปัญหา -ให้แสดงความ คิดเห็น -สรุป	-สนใจซัก ถาม -การเสนอ ความคิดเห็น -การตอบคำ ถาม
14.30-15.15น.	สามารถบอกถึง ประโยชน์ อุปสรรค และการกำจัดอุปสรรค	-ประโยชน์ -อุปสรรคและการกำจัด อุปสรรค	-อภิปรายกลุ่ม -บรรยาย -สรุป	-ร่วม อภิปราย -การแสดง ความคิดเห็น -การตอบคำ ถาม
15.15-16.15น.	สามารถบอกได้ถึงบท บาทของหัวหน้าหน่วย ช่วยในการปฏิบัติการ บริหารแบบมีส่วนร่วม	บทบาทของหัวหน้าหน่วย ตามแนวคิดของ Australian Institute of Management (1991)	- อภิปรายกลุ่ม -บรรยาย	ร่วมอภิปราย -การแสดง ความคิดเห็น

วัน / เวลา	วัตถุประสงค์ เฉพาะ	เนื้อหาวิชาที่จะสอน	กิจกรรม	ประเมิน ผล
19 กพ.2546 09.00-10.30น.	-สามารถบอกความ สำคัญของการติดต่อ สื่อสารได้ -บอกแนวทางในการแก้ไข ปรับปรุงอุปสรรคใน การติดต่อสื่อสาร	การติดต่อสื่อสาร -ความสำคัญ -กระบวนการติดต่อสื่อสาร -หลักการติดต่อสื่อสาร -วิธีการติดต่อสื่อสาร -ปัญหาและอุปสรรคของการ ติดต่อสื่อสาร -การปรับปรุงการติดต่อสื่อ สารในหน่วยงาน	-เกม -บรรยาย -กิจกรรมกลุ่ม -อภิปราย	-การมีส่วน ร่วมในกิจ กรรมกลุ่ม -การมีส่วน ร่วมในการ อภิปราย -การซักถาม ปัญหา -การตอบ ปัญหา
10.45-12.00น.	-สามารถบอกความ สำคัญของการตั้งเป้า หมายได้ -กำหนดเป้าหมายใน การปฏิบัติงานได้ และ วางแผนดำเนินงานจน บรรลุเป้าหมายได้	การตั้งเป้าหมาย -ความหมาย -ระดับเป้าหมาย -คุณลักษณะของเป้าหมาย	-เกม -ฝึกปฏิบัติ -อภิปราย -สรุป	-การแสดง ความคิดเห็น -การมีส่วน ร่วมในกลุ่ม
13.00-14.30น.	-บอกความสำคัญของ การเห็นคุณค่าในตนเอง ได้ -บอกวิธีการสร้างความ รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง ให้ตนเองและผู้อื่นได้	การพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่า ในตนเอง -ความหมาย -ความสำคัญ -แนวคิด -คุณลักษณะพื้นฐาน -แนวทางการพัฒนาความรู้ สึกมีคุณค่าในตนเอง	-เกม -บรรยาย -กิจกรรมกลุ่ม	-การมีส่วน ร่วมในกิจ กรรมกลุ่ม -การการ ตอบปัญหา

คำกล่าวรายงานในพิธีเปิดการฝึกอบรม
"โครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม
สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร"
โดยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
วันอังคาร ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2546
ณ ห้องประชุมโพลอยด์ ศิวรักษ์ 2 โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

กราบเรียน ท่านประธานในพิธี

ดิฉันในนามของกลุ่มการพยาบาลโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ท่านวิทยากรและผู้ร่วมฝึกอบรม รู้สึกเป็นเกียรติและขอกราบขอบพระคุณท่าน ที่ได้กรุณาสละเวลามาเป็นประธานในพิธี เปิดการอบรมเรื่อง "โครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม" ในวันนี้

ในโอกาสนี้ ดิฉันใคร่ขอรายงาน ความเป็นมาและวัตถุประสงค์ของการจัดการอบรมครั้งนี้ โดยสังเขป การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นรูปแบบการบริหารที่ผู้บังคับบัญชาเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอแนะความคิดเห็น เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหา มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ ทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานระหว่างผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา เกิดทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน สร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน ซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพ หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นบุคคลที่สำคัญคนหนึ่งของกลุ่มการพยาบาล เป็นผู้บริหารระดับต้นที่ต้องรับผิดชอบในการบริหารงานในหอผู้ป่วย ทำหน้าที่ดูแลบุคลากรในหอผู้ป่วยให้ปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถเพื่อให้การบริการพยาบาลผู้ใช้บริการอย่างมีคุณภาพ

กลุ่มการพยาบาลเห็นความสำคัญของการบริหารแบบมีส่วนร่วมและการพัฒนาให้หัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีเจตคติที่ดี และมีทักษะในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม จึงได้จัดโครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วมขึ้น โดยมีวัตถุประสงค์ดังต่อไปนี้

1. เพื่อการส่งเสริมให้หัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ ได้พัฒนาตนเองในบทบาทของการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม
2. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีความพร้อมและความมั่นใจในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม ในหน่วยงาน
3. พัฒนาคุณภาพบริการพยาบาลเพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับการบริการที่มีคุณภาพ

ผู้เข้ารับการอบรมประกอบด้วย หัวหน้าหอผู้ป่วยจำนวน 19 คน โดยใช้ระยะเวลา 3 วัน

คือ วันที่ 18 - 20 กุมภาพันธ์ 2546

ลักษณะของการฝึกอบรมครั้งนี้ประกอบด้วย การบรรยาย การอภิปราย การซักถามปัญหา โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิจากสถาบันราชภัฏสุราษฎร์ธานี และการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปปฏิบัติในหอผู้ป่วย เป็นระยะ 2 สัปดาห์ และประเมินผลโครงการอบรม

การจัดการอบรมในครั้งนี้ ได้รับความร่วมมืออย่างดียิ่งจากท่านผู้อำนวยการ โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์ รวมทั้งบุคลากรจากหน่วยงานต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งจากวิทยากรทุกท่านที่ให้การติมาบรรยาย รวมถึงอาจารย์ที่ปรึกษาโครงการ ซึ่งได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุกสิลา จึงขอขอบพระคุณไว้ ณ โอกาสนี้

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว ดิฉันใคร่ขอกราบเรียนเชิญท่านประธานในพิธีได้กล่าวเปิดการอบรม เพื่อเป็นเกียรติแก่ผู้เข้ารับการอบรม และขอกราบขอบพระคุณอย่างสูง ไว้ ณ โอกาสนี้



คำกล่าวของประธานในพิธีเปิดการฝึกอบรม
"โครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม
สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร"
โดยผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมพร
วันอังคาร ที่ 18 กุมภาพันธ์ 2546
ณ ห้องประชุมไพบูลย์ ศิวรักษ์ 2 โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์

ท่านวิทยากรและผู้เข้ารับการอบรมทุกท่าน

ผมรู้สึกเป็นเกียรติและมีความยินดีที่ได้มาเป็นประธาน ในพิธีเปิดการอบรมเรื่อง "โครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร" ในวันนี้

เป็นที่ทราบกันดีแล้วว่า การพัฒนาบุคลากรเป็นพื้นฐานสำคัญ ที่จะนำให้องค์การประสบความสำเร็จตามมุ่งหมาย โดยเฉพาะหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคของการแข่งขันที่เป็นบุคคลสำคัญที่จะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีกลยุทธ์ต่างๆ ที่จะบริหารจัดการหน่วยงานในความรับผิดชอบของตนเอง ใหบุคคลกรในหน่วยงานมีความร่วมมือ ร่วมแรง ร่วมใจในการปฏิบัติงานด้วยความพึงพอใจ สามารถพัฒนาหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ ดังนั้นในการพัฒนาหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยการจัดการอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย จึงเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของหัวหน้าหอผู้ป่วยให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในด้านการบริหารอีกรูปแบบหนึ่ง ที่จะช่วยให้การบริหารงานในหอผู้ป่วยประสบความสำเร็จตามเป้าหมายได้

บัดนี้ได้เวลาอันสมควรแล้ว ผมขอเปิดการอบรม เรื่อง "โครงการฝึกอบรม เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร" ณ บัดนี้ และขออวยพรให้การอบรมในครั้งนี้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่กำหนดไว้

ภาคผนวก ค

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

หลักสูตรการอบรมเรื่อง การบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรการอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วยฉบับนี้สร้างขึ้น โดยมีโครงสร้างของหลักสูตรเป็น 2 ส่วน คือ

1. ส่วนของความรู้พื้นฐาน เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจถึง ความหมาย แนวคิดพื้นฐาน ความสำคัญ ประโยชน์ อุปสรรค รูปแบบการ ใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม และบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม โดยการบรรยาย ร่วมแสดงความคิดเห็น กิจกรรมกลุ่ม เกมการบริหาร
2. ส่วนของการฝึกการปฏิบัติบทบาทในการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้ฝึกการปฏิบัติบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน โดยมีการสาธิต การแสดงบทบาทสมมติ มีการวางแผนการปฏิบัติตามขั้นตอนต่างๆ การปฏิบัติตามแผนและมีการประเมินผลเพื่อให้หัวหน้าหอผู้ป่วยได้มีโอกาสแสดงบทบาทของตนเองในเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม

วิธีการอบรม

วิทยากรให้ความรู้พื้นฐานตามเนื้อหาที่กำหนดไว้ โดยการบรรยาย ร่วมแสดงความคิดเห็น กิจกรรมกลุ่ม เกมการบริหาร

ผู้เข้ารับการอบรม

หัวหน้าหอผู้ป่วย

การประเมินผล

ประเมินความรู้โดยใช้แบบทดสอบความรู้เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ประเมินผล ระหว่างการ อบรมโดยการซักถามระหว่างการบรรยาย การแสดงความคิดเห็น และการประเมิน การปฏิบัติบทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของตนเองและ ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโดยใช้แบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วมตามการรับรู้ของตนเอง และตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

(ตัวอย่าง)

แผนการสอน เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม

เรื่อง	การบริหารแบบมีส่วนร่วม
วิธีการสอน	นำสู่บทบทเรียนด้วย เกมการบริหาร เกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแนวความคิดการบริหารงาน การบรรยาย การแสดงความคิดเห็น
ผู้สอน	รศ. ดร. ชูศักดิ์ เอกาเพชร ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด
ผู้เรียน	หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลชุมพร
สถานที่	ห้องประชุมโพลีลย์ ศิวรักษ์ 2 โรงพยาบาลชุมพร
วัตถุประสงค์ทั่วไป	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้ผู้เข้ารับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม 2. ให้ผู้เข้ารับการอบรมสามารถนำความรู้เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม ไปใช้ในหน่วยงานได้

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
<p>1. ผู้เข้ารับการอบรมมีการปรับแนวคิด</p> <p>1. ผู้เข้าอบรมอธิบายรูปแบบการบริหารของผู้บริหาร</p>	<p>บทนำ นำเข้าสู่บทเรียนโดยเกมการบริหารม้ากับจิ้งก่</p> <p>รูปแบบการบริหาร ตามแนวคิดของ สมยศ นาวิกาน (2545)</p> <p>1. ผู้นำแบบเผด็จการ (Autocrats) อำนาจหน้าที่การตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารเพียงคนเดียว ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ และไม่สามารถแสดงความสงสัยต่อการตัดสินใจของผู้บังคับบัญชาได้ บทบาทของผู้บริหารคือการคิดและตัดสินใจ บทบาทของผู้ใต้บังคับบัญชาคือปฏิบัติตามสิ่งที่ถูกบอกกล่าวให้ทำ</p> <p>2. ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ (Benevolent Autocrats) หรือการปกครองแบบบิดามารดา โดยการตัดสินใจของผู้บริหารเป็นไปตามผลประโยชน์ของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ระบุโดยผู้บริหาร ผู้ใต้บังคับบัญชาไม่มีโอกาสให้ข้อมูลกับผู้บริหารเลย เนื่องจากผู้บริหารรู้ว่าอะไรเป็นสิ่งที่ดีที่สุดต่อผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <p>3. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ (Consultors) ผู้บริหารแสวงหาข้อมูลจากผู้ใต้บังคับบัญชา แต่อาจจะไม่ใช่ข้อมูล อาจพิจารณาหรือไม่พิจารณาปฏิบัติการและคำแนะนำของผู้ใต้บังคับบัญชาในการตัดสินใจ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>- เกมบริหาร ม้ากับจิ้งก่</p> <p>วิทยากรสรุป ข้อคิดจากการเล่นเกมผู้บริหารไม่ควรยึดติดกับความคิดเดิมๆ แนวทางการแก้ปัญหาเดิมๆ ควรปรับเปลี่ยนแนวความคิดที่แตกต่างจากเดิม มีความคิดใหม่ๆ และต้องยอมรับฟังความคิดเห็นของบุคคลอื่นด้วย</p>	<p>1. รูปม้า แผ่นละ 1 ตัว 2 แผ่น</p> <p>2. รูปจิ้งก่ 1 แผ่น</p>	<p>1. การมีส่วนร่วมอภิปราย / แสดงความคิดเห็น</p>

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>สำคัญกับผู้ได้บังคับบัญชา เปิดโอกาสให้ปฏิบัติงานได้อย่างอิสระ ตาม ขอบเขต การไม่ใส่ใจต่อสิ่งที่ทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองลดลง ขึ้นชมในความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชา และการให้โอกาสให้มีส่วน ร่วมในการริเริ่มแก้ไขปัญหา ด้วยตนเอง ตั้งแต่การกำหนดปัญหา การ หาสาเหตุของปัญหา การกำหนดแนวทางการแก้ไขปัญหา การเลือก แนวทางในการแก้ไขปัญหา และการประเมินผลการแก้ไขปัญหา</p> <p>4. การให้ผลตอบแทนและการชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้ได้ บังคับบัญชา เป็นการที่หัวหน้าหรือผู้ช่วยแสดงต่อผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน เช่น มีระบบการให้รางวัล การประกาศยกย่อง ขึ้นชมในความสำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชา การนำ เสนอผลงานต่อผู้บริหารระดับสูง การประกาศยกย่อง ขึ้นชมในความ สำเร็จของผู้ได้บังคับบัญชา การนำเสนอผลงานต่อผู้บริหารระดับสูง</p>	<p>-สรุป</p> <p>-บรรยาย</p>		

แผนการสอน เรื่องเทคนิคการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

เรื่อง เทคนิคการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ

วิธีการสอน เกมการติดต่อสื่อสาร การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม

ผู้สอน ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด

ผู้เรียน หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร จำนวน 19 คน

สถานที่ ห้องประชุมโพลีลยั ศิวรักษ์ 2 โรงพยาบาลชุมพร

วัตถุประสงค์ทั่วไป

1. ให้ผู้เข้าอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับกระบวนการติดต่อสื่อสาร
2. ให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ความเข้าใจวิธีการใช้การติดต่อสื่อสารในหอผู้ป่วย
3. ให้ผู้เข้าอบรมสามารถนำเทคนิคการติดต่อสื่อสารไปใช้ในการปฏิบัติงานได้

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
<p>1. ผู้เข้าอบรมอธิบายได้ถึง ความสำคัญของการติดต่อสื่อสาร</p> <p>2. ผู้เข้าอบรมอธิบายได้ถึง ความสำคัญของผู้พูดและผู้ฟังที่มีต่อกันในการทำงานร่วมกัน</p>	<p>บทนำ</p> <p>เข้าสู่บทเรียนด้วยเกม "การบอกต่อ"</p> <p>หลังการแสดงความคิดเห็นจากเกมการบอกต่อ วิทยากรสรุปข้อคิดเห็นเพิ่มเติมดังนี้</p> <p>1. คนเราที่เกิดมาไม่ว่าจะเป็นใครต่างก็เหมือนกันคือต้องอาศัยสื่อความหมายเพื่อให้เกิดความเข้าใจกัน</p> <p>2. การสื่อความหมายที่เหมาะสมนั้น ผู้สื่อความหมายย่อมต้องรู้จักเลือก คำพูด และรู้จักทำความเข้าใจกับผู้ฟังด้วยว่า ผู้ฟังเข้าใจในสิ่งที่พูดอย่างไร โดยเปิดโอกาสให้ซักถามได้ เป็นการทำความเข้าใจระหว่างผู้ฟังกับผู้รับให้ตรงกัน</p> <p>3. การสื่อสารทางเดียวโดยมีแต่ผู้พูดอย่างเดียว ไม่ให้ผู้ฟังซักถาม ย่อมไม่อาจเข้าใจสิ่งที่ผู้พูดต้องการได้ แต่การสื่อสารสองทางโดยมีการซักถามกันจนเข้าใจกันทั้งสองฝ่าย ย่อมทำให้เกิดความเข้าใจที่ดีต่อกัน</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>- เกม "การบอกต่อ"</p>	<p>- ข้อความที่ใช้ในการบอกต่อ กลุ่มละ 1 แผ่น</p>	

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>7. จัดระบบให้ข้อเสนอแนะ อาจเป็นลักษณะของกล่องรับความคิดเห็น เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาได้ทราบและใช้ข้อมูลในการบริหารงานต่อไป</p> <p>สรุป การติดต่อสื่อสารมีความสำคัญและจำเป็นมากต่อการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมเนื่องจากการบริหารแบบมีส่วนร่วมทั้งผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชาต้องร่วมกันการปฏิบัติงานซึ่งต้องให้การติดต่อสื่อสารเข้ามาเป็นสื่อกลางทำให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันถ้าการติดต่อสื่อสารมีประสิทธิภาพจะทำให้การบริหารแบบมีส่วนร่วมประสบความสำเร็จ ในขณะที่เดียวกันถ้าการติดต่อสื่อสารระหว่างกันประสบความสำเร็จจะเป็นอุปสรรคกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม ดังนั้นผู้บังคับบัญชาซึ่งเป็นผู้มีบทบาทสำคัญในการบริหารแบบมีส่วนร่วมต้องมีเทคนิคการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ</p>			

ต้นฉบับ หน้าขาดหาย

แผนการสอน เรื่องวิธีการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

เรื่อง วิธีการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย

วิธีการสอน การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม

ผู้สอน ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด

ผู้เรียน หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร จำนวน 19 คน

สถานที่ ห้องประชุมโพลูลย์ ศิวรักษ์ 2 โรงพยาบาลชุมพร

วัตถุประสงค์ทั่วไป

1. เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ความเข้าใจในการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน
2. เพื่อให้ผู้รับการอบรมสามารถกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานและวางแผนการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้อย่างถูกต้อง

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
<p>เพื่อเสริมสร้าง ความเข้าใจในการ ทำงานเป็นทีมที่มี เป้าหมาย</p>	<p>บทนำ นำเข้าสู่บทเรียนด้วยกิจกรรมกลุ่ม "กระสวยอวกาศ" วิทยากรสรุปข้อคิดเห็นเพิ่มเติมจากการอภิปรายของผู้เข้า อบรมว่า ลักษณะการทำงานของกลุ่มโดยทั่วไป จะมีอยู่ 3 ลักษณะ คือ มีการพูดปรึกษาหารือกันได้ เป็นการทำงานใน ระบอบประชาธิปไตย กลุ่มที่ทำงานตามคำสั่งอย่างเดียว โดยผู้ เข้าอบรมไม่มีโอกาสซักถามพูดคุยแสดงความคิดเห็น เป็น ลักษณะการทำงานแบบเผด็จการ และอีกลักษณะหนึ่งจะเป็น การทำงานที่ไม่เป็นระบบไม่มีผู้นำชัดเจน ต่างคนต่างทำหรือมี แต่ผู้ออกคำสั่งเสียจนผู้ปฏิบัติทำอะไรไม่ถูก เรียกว่าเป็น ลักษณะการทำงานแบบตามสบาย</p> <p>จากกิจกรรมที่ผู้เข้าอบรมปฏิบัติในรอบที่หนึ่งและรอบที่ สองซึ่งเป็นแบบการทำงานตามสบายและแบบเผด็จการนั้น ทำ ให้ผู้ร่วมงานเกิดความไม่มั่นใจไม่รู้เป้าหมายของงานที่ชัดเจน เกิดความรู้สึกหวาดระแวง วิตกกังวล สงสัย ไม่แน่ใจ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>-กิจกรรม "กระสวยอวกาศ"</p>	<p>-ผ้าเช็ดหน้าสำหรับผูก ตา 6 ผืน -ขวดเปล่า 1 ใบ -ปากกาหรือดินสอมี เชือกเส้นเล็กผูกกลาง ความยาวประมาณเส้น ละ 3 เมตร 6 เส้น -นาฬิกาที่สามารถจับ เวลาได้</p>	

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
สามารถตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายได้	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ระยะเวลาที่เหมาะสมและทำให้เกิดการทำงานที่ทันเวลา</p> <p>1. เป้าหมายที่สัมพันธ์กัน (Relavant goals) เป้าหมายควรจะเกี่ยวกับภารกิจและเป้าหมายในระดับที่สูงกว่า ตลอดจนเหมาะสมสำหรับขอบเขตความรับผิดชอบและทักษะของผู้บริหารด้วย</p> <p>การฝึกปฏิบัติ</p> <p>1. ให้ผู้เข้าอบรมแบ่งออกเป็น 3 กลุ่ม แต่ละกลุ่มร่วมกันระดมสมองในค้นหาปัญหา การตั้งเป้าหมาย และการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย โดยยกตัวอย่างจากสถานการณ์ในหน่วยงานใดหน่วยงานหนึ่ง ใช้เวลาในการระดมสมอง 20 นาที</p> <p>2. แต่ละกลุ่มนำเสนอผลการระดมสมองการตั้งเป้าหมายและวิธีการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ใช้เวลากลุ่มละ 3 นาที</p>	แบ่งกลุ่มเพื่อฝึกปฏิบัติการตั้งเป้าหมาย	-แผ่นใสกลุ่มละ 2-3 แผ่น -ปากกาเขียนแผ่นใส	-การร่วมในกิจกรรมกลุ่ม -ผลการนำเสนอการตั้งเป้าหมาย

แผนการสอน เรื่องเทคนิคการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้ผู้ได้บังคับบัญชา

เรื่อง เทคนิคการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชา

วิธีการสอน การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม ร่วมอภิปราย

ผู้สอน ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด

ผู้เรียน หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร จำนวน 19 คน

สถานที่ ห้องประชุมไพบูลย์ ศิวรักษ์ 2

วัตถุประสงค์ทั่วไป

1. ให้ผู้เข้าอบรม มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
2. ให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจ ถึงการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้แก่ผู้อื่น
3. ให้ผู้เข้าอบรมสามารถพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้แก่ผู้ได้บังคับบัญชาได้

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้การสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
เพื่อให้ผู้เข้าอบรมยอมรับความดี และมองเห็นคุณค่าในตนเอง	<p>บทนำ</p> <p>เข้าสู่เนื้อหาด้วยเกม เกม "ของความดี" วิทยากรสรุปเพิ่มเติมว่าเราทุกคนมีความดีอยู่ในตัวทั้งนั้น การที่เราและเพื่อนมองเห็นความดี ของเราทำให้เรารู้สึกตัวเองมีคุณค่า มีความสำคัญและเราควรใช้ความดีหรือความสามารถนั้นทำประโยชน์แก่สังคมให้มากที่สุด</p>	เกม "ของความดี"	-ของ 19 ของ กระดาษเปล่าตัดเป็นรูปสี่เหลี่ยมสำหรับ แจกสมาชิกทุกคนคนละ 19 แผ่น	การร่วมแสดงความคิดเห็น
ผู้เข้าอบรมบอกถึงความหมายของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้	<p>ความหมาย</p> <p>ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง หมายถึงการรับรู้ของบุคคลและแสดงออกในแง่ของการยอมรับหรือไม่ยอมรับตนเอง แสดงให้เห็นถึงขอบเขตของความเชื่อของบุคคลที่มีต่อตนเองในด้านความสามารถ ความสำคัญ ความสำเร็จ และความมีพลังอำนาจของตนเอง ซึ่งบุคคลอื่นสามารถรับรู้ได้จากคำพูดและท่าทีที่บุคคลนั้นแสดงออกไป (Coopersmith, 1981)</p>	บรรยาย	แผ่นใส	การสนใจฟังการบรรยาย
ผู้เข้าอบรมบอกความสำคัญของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง	<p>ความสำคัญของความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง</p> <p>1. ทำให้บุคคลมีความชื่นชมและพึงพอใจในตนเองมองตนเองทางบวก รู้ว่าตนเองมีค่า มีความสามารถ และใช้ศักยภาพของตนเอง.....</p> <p>.....</p>	-บรรยาย	แผ่นใส	

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>ความเพียรพยายามในการสร้างความสำเร็จ แก่ตนเอง ก็เป็น การส่งเสริมความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองได้เช่นกัน</p> <p>1. การได้กระทำสิ่งที่สอดคล้องกับค่านิยมและความปรารถนา ของตน</p> <p>2. การปกป้องความสำนึกในคุณค่าตนเองที่มีอยู่ โดยการลด ความสนใจต่อสิ่งที่จะทำให้ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองต่ำลง เช่น การไม่สนใจต่อคำวิจารณ์ของคนอื่น แต่ให้ตระหนักต่อการ วิจารณ์หรือการตัดสินของผู้อื่นมากขึ้น การลดความคาดหวังที่ มีต่อตนเองให้เหมาะสมกับความสามารถที่แท้จริงของตน</p>			

แผนการสอน เรื่องการสร้างแรงจูงใจโดยการให้ผลตอบแทนและการแสดงความชื่นชม

เรื่อง การสร้างแรงจูงใจโดยการให้ผลตอบแทนและการแสดงความชื่นชม

วิธีการสอน การบรรยาย กิจกรรมกลุ่ม ร่วมอภิปราย

ผู้สอน ผศ. ดร. สุนทร พูนเอียด

ผู้เรียน หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร จำนวน 19 คน

สถานที่ ห้องประชุมโพลีพลัส ศิวรักษ์ 2

วัตถุประสงค์ทั่วไป

1. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมมีความรู้ ความเข้าใจในการสร้างแรงจูงใจโดยการให้ผลตอบแทนและการแสดงความชื่นชม
2. เพื่อให้ผู้เข้าอบรมสามารถสร้างแรงจูงใจในการทำงานโดยการให้ผลตอบแทนและการแสดงความชื่นชม

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนการสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
<p>-สามารถอธิบายการสร้างแรงจูงใจในการทำงานได้</p> <p>-สามารถสร้างแรงจูงใจโดยการแสดงความคิดเห็น</p>	<p>บทนำ</p> <p>งานของผู้บริหารจะบรรลุผลสำเร็จตามจุดมุ่งหมายหรือไม่ขึ้นอยู่กับความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติงานของตนอย่างจริงจัง ถ้าต้องการให้คนทำงานแบบทุ่มเททั้งการ สมองจิตใจ พร้อมทั้งให้เวลาแก่ งานอย่างเต็มที่แล้ว จะต้องมีความกระตือรือร้นทำให้บุคลากรมีความเต็มใจที่จะปฏิบัติงานอย่างเต็มความรู้ความสามารถ จนเกิดประโยชน์สูงสุด ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจึงจำเป็นต้องรู้วิธีจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชา เพราะการจูงใจเป็นเทคนิคการบริหารงานบุคคลที่จะทำให้การใช้ความรู้ความสามารถของคนเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการทำงาน เป็นการชักนำคนให้มุ่งมั่นต่องานซึ่งจะทำให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <p>ความหมาย</p> <p>แรงจูงใจ หมายถึง แรงผลักดันจากความต้องการ และความคาดหวังต่างๆ ของมนุษย์ เพื่อให้แสดงออกตามที่ต้องการ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	<p>-บรรยาย และยกตัวอย่างประกอบ</p> <p>-หลังการบรรยายจบให้ผู้เข้าประชุมเสนอความแนวทางในการสร้างแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา 2-3 คน</p> <p>-ให้ผู้เข้าอบรมเสนอวิธีการแสดงความชื่นชมเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ 3-5 คน</p>	<p>แผ่นใส หัวข้อ การสร้างแรงจูงใจในการทำงาน</p>	<p>การเสนอความคิดเห็น</p>

วัตถุประสงค์เฉพาะ	เนื้อหา	กิจกรรมการเรียนรู้การสอน	สื่อการสอน	ประเมินผล
	<p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>-เครื่องล่อรางวัล -ความจริงใจ</p> <p>-เทคนิค -แบ่งปันผลประโยชน์</p> <p>-ความจริงใจ -เทคนิค</p> <p>ถ้าจำเป็นที่จะต้องให้เป็นวัตถุประสงค์</p> <p>1. จงให้สิ่งที่เขาต้องการ ไม่ใช่ประเภท ไม่ใช่ราคา แต่สีสัน รสนิยมซึ่งแสดงให้เห็นว่าเราเข้าใจเขา สนใจเขา ให้ความสำคัญแก่เขาอย่างแท้จริง</p> <p>2. จงเติมหัวใจลงไปแทนราคา คำกล่าวมอบ คำจารึก คำอุทิศ ที่แสดงถึงความจริงใจ น่าประทับใจ เป็นการยกระดับคุณค่าของวัตถุประสงค์ขึ้นแทนราคา</p> <p>3. ให้ในจังหวะ โอกาสที่ประทับใจ (surprise) การให้ในจังหวะอย่างนี้จะมีความหมายต่อความรู้สึกของคนรับมาก</p> <p>4. ให้อย่างตั้งใจ จงใจ เจตนาที่จะให้โดยเฉพาะเจาะจง</p>			

(ตัวอย่าง)

ส่วนที่ 2 แบบทดสอบความรู้เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง โปรดกาเครื่องหมายกากบาท (X) บนตัวเลือกที่ท่านคิดว่าถูกต้องที่สุดเพียงข้อละ 1 ตัว
เลือกเท่านั้น

XXXXXXXXXXXXXXXXXXXX

1. ข้อใด **ไม่ใช่** คำกล่าวที่ถูกต้องเกี่ยวกับการบริหารแบบมีส่วนร่วม
 - ก. การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการเกี่ยวข้องอย่างจริงจังของบุคลากร
 - ข. การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นกระบวนการที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจ
 - ค. การบริหารแบบมีส่วนร่วมเป็นการสละหรือลดอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจให้กับผู้ได้
บังคับบัญชา
 - ง. การบริหารแบบมีส่วนร่วมใช้ความคิดสร้างสรรค์และความเชี่ยวชาญของบุคลากรในการ
แก้ปัญหาที่สำคัญของหน่วยงาน
2. การเปิดโอกาสรับฟังปัญหา/ข้อมูลจากบุคลากร แต่ไม่ได้นำมาพิจารณาหรือตอบสนองเป็น
ลักษณะของผู้นำแบบใด
 - ก. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - ข. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ
 - ค. ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ
 - ง. ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย
3. ผู้บริหารมอบอำนาจให้ผู้ได้บังคับบัญชาเป็นผู้นำกลุ่มและใช้กระบวนการกลุ่มในการตัดสินใจ
เป็นลักษณะของผู้นำแบบใด
 - ก. ผู้นำแบบมีส่วนร่วม
 - ข. ผู้นำแบบปรึกษาหารือ
 - ค. ผู้นำแบบเผด็จการอย่างมีศิลปะ
 - ง. ผู้นำแบบปล่อยตามสบาย

-
-
-
22. ข้อใดกล่าว **ไม่ถูกต้อง** เกี่ยวกับความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- ก. บุคคลต้องการความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
 - ข. บุคคลต้องการให้ผู้อื่นเห็นคุณค่าของตน
 - ค. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองตามพื้นฐานสามารถพัฒนาได้ง่าย
 - ง. ความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองตามหน้าที่มีความสำคัญมากกว่าความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองตามพื้นฐาน
23. ข้อใดเป็นปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองตามหน้าที่
- ก. ญาติพี่น้อง
 - ข. บิดา มารดา
 - ค. ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงาน
 - ง. ความรู้ ความสามารถของตนเอง
24. ข้อใดเป็นการพัฒนาความรู้สึกมีคุณค่าในตนเอง
- ก. สนใจในจุดด้อยของตนเอง
 - ข. การสนับสนุนให้กำลังใจต่อกัน
 - ค. สนใจคำวิพากษ์วิจารณ์ของบุคคลอื่น
 - ง. แสดงการถ่อมตนเมื่อได้รับการยกย่องชมเชย



(ตัวอย่าง)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของตนเอง

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โปรดพิจารณาข้อความและให้คำตอบ โดยกาเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องหลังข้อความแต่ละข้อ เพียงข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร					
1. ท่านปรึกษาหารือการปฏิบัติงานกับผู้ได้บังคับบัญชาของท่าน					
2. ท่านให้ข้อมูลแก่ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านอย่างชัดเจน และเปิดเผย เช่น การตีตรา ประกาศ แจกแจงในการประชุม					
.....					
การสนับสนุนในการกำหนดเป้าหมายและการดำเนินการให้ไปถึงเป้าหมาย					
8. ท่านและผู้ได้บังคับบัญชาของท่านประชุมวางแผนในการทำงานร่วมกัน					
9. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาของท่านเสนอแนวทางการปฏิบัติงานในห่อผู้ป่วย					
.....					
การทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในตนเอง					
16. ท่านเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่					
17. ท่านวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชาของท่านอย่างสร้างสรรค์					
.....					
การให้ผลตอบแทนและการชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา					
24. ท่านและผู้ได้บังคับบัญชามีการพบปะสังสรรค์เมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
.....					
30. ท่านกล่าวยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชาเมื่อมีผู้มาดูงานในหน่วยงาน					

(ตัวอย่าง)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย
ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นข้อความที่เกี่ยวข้องกับการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โปรด
พิจารณาข้อความและให้คำตอบ โดยกาเครื่องหมายถูก (✓) ในช่องหลังข้อความแต่ละข้อ เพียง
ข้อเดียว โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความคิดเห็นของท่านน้อยที่สุด

ข้อความ	ระดับความคิดเห็น				
	5	4	3	2	1
การส่งเสริมการติดต่อสื่อสาร					
1. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีการปรึกษาหารือการปฏิบัติงานกับท่าน					
2. หัวหน้าของท่านให้ข้อมูลการปฏิบัติงานแก่ท่านอย่างชัดเจน และเปิดเผย					
.....					
การสนับสนุนในการตั้งเป้าหมายและการดำเนินการไปถึงเป้าหมาย					
8. ท่านและหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านประชุมวางแผนในการทำงานร่วมกัน					
9. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมเสนอแนวทางการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย					
.....					
การทำให้ผู้ได้บังคับบัญชารู้สึกมีคุณค่าในตนเอง					
16. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านทำให้ท่านรู้สึกมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน					
17. หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านวิจารณ์ผลการปฏิบัติงานของท่านอย่างสร้างสรรค์					
.....					
การให้ผลตอบแทนและการชื่นชมการปฏิบัติงานของผู้ได้บังคับบัญชา					
24. หัวหน้าหอผู้ป่วยและท่านมีการพบปะสังสรรค์เมื่อการปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ					
.....					
30. หัวหน้าหอผู้ป่วยกล่าวยกย่องชมเชยผู้ได้บังคับบัญชา เมื่อมีผู้มาดูงานในหน่วยงานของท่าน					

**คู่มือการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม
สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์
18 กุมภาพันธ์ – 7 มีนาคม 2546
ห้องประชุมโพลอย์ ศิวรักษ์ 2 โรงพยาบาลชุมพรเขตรอุดมศักดิ์**



จัดทำโดย

**นางกุลธิดา พรมดุ่น
พยาบาลวิชาชีพ 7 โรงพยาบาลชุมพร
นิสิต หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**

คำนำ

คู่มือการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย เป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินโครงการศึกษาอิสระ เรื่อง "โครงการฝึกอบรม เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลชุมพร" ของนิสิตหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต ชั้นปีที่ 2 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งประกอบด้วย โครงการอบรม แผนบันทึกการสอน ความหมาย แนวคิดพื้นฐาน ความสำคัญ ประโยชน์ อุปสรรค การกำจัดอุปสรรค ในการบริหารแบบมีส่วนร่วม วิธีการ บทบาทของผู้บริหารในการนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมสู่การปฏิบัติ

กุลธิดา พรมตุน
ผู้ดำเนินโครงการ

สารบัญ

	หน้า
โครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม	1
แผนบันทึกการสอน	8
เนื้อหาการบริหารแบบมีส่วนร่วม	
ความหมาย	11
แนวคิดพื้นฐาน	11
ความสำคัญ	11
ประโยชน์	15
อุปสรรค	16
การกำจัดอุปสรรค	18
วิธีการที่ให้ผู้ได้บังคับบัญชาเข้ามามีส่วนร่วม	19
บทบาทของผู้บริหาร	21
การนำการบริหารแบบมีส่วนร่วมไปใช้ในหน่วยงาน	21
ขั้นตอนในการดำเนินการการบริหารแบบมีส่วนร่วม	23
แผนการติดตามการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วม	
หนังสืออ้างอิง	26

ภาคผนวก ง

สถิติที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

สถิติที่ใช้ในการดำเนินโครงการ

$$1. \quad r_{tt} = \frac{n}{n-1} \left(1 - \frac{\sum pq}{S^2} \right)$$

r_{tt}	=	ค่าความคงที่ภายใน
n	=	จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม
p	=	อัตราส่วนของผู้ตอบถูกในข้อนั้น
q	=	อัตราส่วนของผู้ตอบผิดในข้อนั้น
S^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

$$2. \quad r = \frac{H-L}{N}$$

r	=	อำนาจจำแนกของข้อสอบ
H	=	จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
L	=	จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
N	=	จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

$$3. \quad p = \frac{H+L}{2N}$$

p	=	อำนาจจำแนกของข้อสอบ
H	=	จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มสูง
L	=	จำนวนคนที่ตอบถูกในกลุ่มต่ำ
N	=	จำนวนคนทั้งหมดในกลุ่มใดกลุ่มหนึ่ง

$$4. \quad \alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

α = ค่าคงที่ภายใน

n = จำนวนข้อคำถามในแบบสอบถาม

$\sum S_i^2$ = ความแปรปรวนของคะแนนรายข้อ

S_t^2 = ความแปรปรวนของคะแนนทั้งฉบับ

$$5. \quad t = \frac{\bar{d}}{S_d}$$

\bar{d} = ผลต่างของค่าเฉลี่ยกลุ่ม 1 และกลุ่ม 2

S_d = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของผลต่างระหว่างกลุ่ม 1 และกลุ่ม 2

n = จำนวนคู่ของกลุ่มตัวอย่าง

df = $n - 1$

ภาคผนวก จ

**แผนการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วม
แผนการติดตามการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในหน่วยงาน
แผนกำกับกิจกรรมการดำเนินโครงการ**

แผนการติดตามการใช้การบริหารแบบมีส่วนร่วมในหอผู้ป่วย

ครั้งที่	วันที่/เวลา	หอผู้ป่วย/หน่วยงาน	เรื่องที่ติดตาม	สถานที่ประชุม
1.	27 ก.พ. 46 11.00 น. 15.00 น.	ห้องคลอด NICU นรีเวช ศัลยกรรมอุบัติเหตุและ Semi ICU ศัลย์ ศัลยกรรมกระดูกหญิง ศัลยกรรมกระดูกชาย พิเศษศัลยกรรม ศัลยกรรมชาย อายุรกรรมชาย ศัลยกรรมหญิงและจักษุ อายุรกรรมหญิง กุมารเวชกรรม เฉลิมพระเกียรติ สงฆ์ ห้องผู้ป่วยหนัก อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญี	- การจัดการประชุมชี้แจง - การวิเคราะห์/กำจัดอุปสรรคใน หน่วยงาน - การค้นหาปัญหาในหน่วยงาน - การจัดตั้งคณะกรรมการ - ปัญหาที่พบระหว่างการดำเนินงาน	- ห้องประชุมหอผู้ป่วยหลัง คลอด
2.	6 มี.ค. 46 11.00 น. 15.00 น.	ห้องคลอด NICU นรีเวช ศัลยกรรมอุบัติเหตุและ Semi ICU ศัลย์ ศัลยกรรมกระดูกหญิง ศัลยกรรมกระดูกชาย พิเศษศัลยกรรม ศัลยกรรมชาย อายุรกรรมชาย ศัลยกรรมหญิงและจักษุ อายุรกรรมหญิง กุมารเวชกรรม เฉลิม พระเกียรติ สงฆ์ ห้องผู้ป่วยหนัก อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญี	- กระบวนการแก้ไขปัญหา - แผนการดำเนินการแก้ไขปัญหา - ปัญหาที่พบระหว่างดำเนินกิจกรรม	- ห้องประชุมหอผู้ป่วยหลัง คลอด

ครั้งที่	วันที่/เวลา	หอผู้ป่วย/หน่วยงาน	เรื่องติดตาม	สถานที่ประชุม
3.	14 มี.ค.46 11.00 น.	ห้องคลอด NICU นรีเวช ศัลยกรรมอุบัติเหตุและ Semi ICU ศัลย์ ศัลยกรรมกระดูกหญิง ศัลยกรรมกระดูกชาย พิเศษศัลยกรรม ศัลยกรรมชาย อายุรกรรมชาย ศัลยกรรมหญิงและจักษุ อายุรกรรมหญิง กุมารเวชกรรม เฉลิม พระเกียรติ สงฆ์ ห้องผู้ป่วยหนัก อุบัติเหตุ-ฉุกเฉิน งานห้องผ่าตัด งานวิสัญญี	- การประเมินผลการดำเนินงาน - การบันทึก - การรายงานผลการดำเนินการ - ปัญหาที่พบระหว่างการดำเนินการ	- ห้องประชุมหอผู้ป่วยหลัง คลอด
4.	17 มี.ค. 46 15.00 น.	ทุกหน่วยงาน	- ประเมินผลการปฏิบัติบทบาท การบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วย - ปัญหา - ข้อเสนอแนะ	- ห้องประชุมโพลีพลาย ศิวรักษ์2

แผนกำกับกิจกรรมการดำเนินโครงการ
โครงการฝึกอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม สำหรับหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลชุมพร

กิจกรรม	ต.ค. 45				พ.ย.45				ธ.ค.45				ม.ค.46				ก.พ.46				มี.ค.46			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1. ชั้นเตรียมการ																								
1.1 ศึกษาตำราเอกสารงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	←————→																							
1.2 เสนอแนวความคิดต่อหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลเพื่อขออนุมัติโครงการ									←——→															
1.3 สร้างเครื่องมือ																								
1.3.1 หลักสูตรการอบรมเรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม					←————→																			
1.3.2 แบบทดสอบความรู้เรื่องการบริหารแบบมีส่วนร่วม									←——→															
1.3.3 แบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของตนเอง													←————→											
1.3.4 แบบสอบถามการปฏิบัติบทบาทการบริหารแบบมีส่วนร่วมของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ													←————→											
1.3.5 คู่มือการอบรม																	←——→							

ประวัติผู้ดำเนินโครงการ

นางกุลธิดา พรหมตุ่น เกิดเมื่อวันที่ 17 กรกฎาคม พ.ศ. 2503 ที่อำเภอท่ามะระ จังหวัดชุมพร สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง (เทียบเท่าปริญญาตรี) จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครกรุงเทพ เมื่อปี พ.ศ. 2526 จบการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะวิทยาศาสตร์สุขภาพ สาขาการพยาบาลสาธารณสุข จากมหาวิทยาลัยสุโขทัย ธรรมมาธิราช ปี พ.ศ. 2530 เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล แผนก ข คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปี พ.ศ. 2544 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้าหอผู้ป่วยหลังคลอด โรงพยาบาลชุมพร