

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กวรรณิกา เจิมเทียนชัย. การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- กิ่งพร ทองใบ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยลักษณะองค์การกับประสิทธิผลขององค์การภาค
รัฐบาลในการบริหารราชการไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต (การบริหารการ
พัฒนา) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533.
- กุลลาบ รัตนสังกรม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิผลขององค์การระดับคณะสาขาวิทยาศาสตร์
สุขภาพในมหาวิทยาลัยของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536.
- จิราภา เต็งไตรรัตน์และคณะ.จิตวิทยาทั่วไป.กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.
- ชวนพิศ สิ้นธุรกร. การทำงานเป็นทีมของบุคลากรสาธารณสุขในคลินิกผู้สูงอายุ โรงพยาบาล
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการ
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ชุตินา มาลัย. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีมของ
อาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษาศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7 กรุงเทพฯ: เทพเนรมิตการพิมพ์,
2541.
- ทัศนีย์ โมฬีชาติ. การศึกษาเปรียบเทียบการใช้ทีมพยาบาลและกระบวนการพยาบาล
ของพยาบาลในโรงพยาบาลศิริราชที่มีความรู้และเจตคติต่างกัน. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล,
2533.
- ทิตนา เขมมณี และคณะ. คู่มือการจัดกิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2522.
- เทพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ธงชัย สันติวงษ์. ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2541.
- ประคอง กวรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

- ปรารค์ทิพย์ อุจะรัตน์. การบริหารทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ : บุญศิริการพิมพ์, 2541.
- เปรมวดี คุณเดช. การพัฒนาชุดฝึกอบรมเชิงประสบการณ์เพื่อพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎฎบัณฑิต สาขาการอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2540.
- ฝ่ายการพยาบาล. รายงานการประชุม ทีมวิจัยโครงการพัฒนารูปแบบทีมการพยาบาลโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. ปทุมธานี : โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ, 31 มีนาคม 2543 (จัดสำเนา)
- พนิดา คำยุ. การศึกษาคุณภาพบริการที่ผู้ป่วยคาดหวังจากพยาบาลและการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อคุณภาพบริการที่ผู้ป่วยคาดหวังจากพยาบาล โรงพยาบาลเอกชนกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. การประกันคุณภาพการพยาบาล. กรุงเทพฯ : ว่างใหม่บลูพริ้นต์, 2538.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย และวัลยา คูโรปกรณ์พงษ์. เทคนิคการสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัยทางการพยาบาล. สงขลา: อัสลาบายด์เพรส, 2536.
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย ศิริพร ชัมภลิจิต และ ทศนี นะแสง. วิจัยทางการพยาบาล : หลักการและกระบวนการ. พิมพ์ครั้งที่ 2 สงขลา : เทมการพิมพ์, 2539.
- เพ็ญแข แสงแก้ว. การวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.
- ฟาริดา อิบราฮิม. สารการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- ภรณ์ (เกียรตินุต) มานนท์. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์, 2529.
- ยุวดี ภาษาและคณะ. วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 5 กรุงเทพฯ : สยามศิลป์การพิมพ์, 2537.
- ยุวรัตน์ รัตนาคินทร์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีมของนักสังคมสงเคราะห์ : ศึกษาเฉพาะกรณีทีมสหวิชา คลินิกยาเสพติด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาสังคมสงเคราะห์ศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2528.
- โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ ฝ่ายการพยาบาล. คู่มือการปฐมพยาบาลใหม่. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2542.

- วิไล อำนวยรัตน์. การพัฒนาการพยาบาลเป็นทีมในหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเชียงราย ประชาชนุเคราะห์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- ศิริชัย พงษ์วิชัย. วิธีใช้โปรแกรม SPSS และแปลความหมายผลลัพธ์ที่ได้ (ครอบคลุมตั้งแต่ เวอร์ชัน 7.0-9.0). พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2542.
- ศิริวรรณ โกมุติกานนท์. การศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีมตาม การรายงานของทีมสุขภาพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. องค์การและการจัดการ (ฉบับสมบูรณ์). กรุงเทพฯ : วิสิทธ์พัฒนา, 2539.
- สมคิด บางโม. เทคนิคการฝึกอบรมและการประชุม. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์, 2538.
- สมชาติ กิจยรรยง. 108เกมและกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากร. กรุงเทพฯ : ส.เอเซียเพรส (1989) จำกัด, 2539.
- สมบูรณ์ สอนประภา. ปัจจัยที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลในการปฏิบัติงานของคณะกรรมการสภาตำบล : ศึกษาเฉพาะกรณีจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล (พัฒนาสังคม)สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- สมโภชน์ เข้มมสุภาสิต. ทฤษฎีและเทคนิคการปรับปรุงพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สายชล กองอ่อน.ผลของการมอบหมายงานโดยใช้ทีมการพยาบาลต่อสัมพันธภาพเชิงวิชาชีพและความพึงพอใจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สิทธิโชค วรานุสันติกุล. การพัฒนาทีมงาน. กรุงเทพฯ : บริษัทอักษรภาพิพัฒนา จำกัด, 2533.
- สุนันทา เลานันทน์. การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ : ดี.ดี นู๊คส์ไตร์, 2540.
- สุนีย์ เหมะประสิทธิ์. สถิติประยุกต์เพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

- สุพัฒน์ สังข์สายศิริกุล. การพัฒนาทีมงานในองค์กร: กรณีศึกษาส่วนงานจัดฝึกอบรม
ธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต
โครงการบัณฑิตศึกษากาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์,
2540.
- สุพิน เดชาคุปต์. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2536.
- สุรางค์ โค้วตระกูล. จิตวิทยาการศึกษา. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- อดาพร สันติธนานนท์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของคณะทำงาน
สนับสนุนการปฏิบัติการพัฒนาชนบทระดับตำบล (คปต.). วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต(พัฒนาลังคม) คณะพัฒนาลังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2533.
- อัฉรา สืบสังัด. ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการพยาบาล.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- อัญชลี มากบุญส่ง. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลกับประสิทธิผล
ของกลุ่มงานการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารศาสตรบัณฑิต สาขา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

ภาษาอังกฤษ

- Becker, Selwyn W. and Neuhauser Duncan. **The Efficient Organization**. New York : Elsevier,1975.
- Beyers, Marjorie and Phillips, Carole. **Nursing Management for Patient Care**. 2nd edition. Boston: Little, Brown and Company, 1979.
- Campbell, John P. " On the Nature of Organizational Effectiveness." In P.S. Goodman, J.M. Penning, and Associates, eds., **New Perspectives on Organizational Effectiveness**. San Francisco: Jossey Bass, 1977.
- Daft, Richard L. **Management**. 2nd edition.Orlando : The Dryden Press, 1991.
- Daft, Richard L. **Essentials of Organization Theory and Design**. Ohio : South-Western College, 1998.
- David Buchanan and Andrzej Huczynski. **Organizational Behavior**. 3rd edition. Hertfordshire : Prentice Hall, 1997.
- Dyer, William G. **Team Building:Issues and Alternatives**. 2nd edition. Massachusetts : Addison-Wesley, 1987.
- Farley, M.J. and Stone, M.H. The Nurse Executive and Interdisciplinary Team Building. **Nursing Administration Quarterly** 13(1989) :24-30
- Gibson, James L. ; Ivancevich, John M. and Donnelly, JR. James H. **Organizations : Structure, Process, Behavior**. Texas : Business Publications, 1973.
- Gillies, Dee A. **Nursing Management A Systems Approach**. 3rd edition. Philadelphia :W.B. Saunders,1994.
- Harris, Thomas E. and Sherblom, John C. **Small Group and Team Communication**. Boston: Allyn and Bacon, 1999.
- Herman, Jean E. and Reichelt, Paul A. Are First-Line Nurse Managers Prepared For Team Building?. **Nursing Management** 29.10(1998) : 68-72
- Hoy, Wayne K. and Miskel, Cecil G. **Educational administration:Theory,Research and Practice**.4th edition. Singapore : McGraw-Hill, 1991.
- Huber Diane. **Leadership and Nursing Care Management**. Philadelphia : W.B. Saunders , 1996.

- Ivancevich, John M. and Matteson, Michael T. **Organizational Behavior and Management**. 4th edition. Chicaco : Irwin, 1996.
- Kline, Theresa J.B. and McGrath, Joni-Lynne. Development and Validation of Five Criteria for Evaluating Team Performance. *Organization Development Journal* 16.3 (1998) :19-26
- Lewis, James P. **How to Build and Manage a Winning Project Team**. New York : AMACOM, 1993.
- Lieberman, David A. **Learning : Behavior and Cognition**. California : Brooks/Cole, 1993.
- Long, S. Primary Health Care Team Workshop : Team Members' Perspectives. *Journal of Advanced Nursing* 83(1996) : 935-941
- Loveridge, Catherine E. and Cummings, Susan H. **Nursing Management in the New Paradigm**. Maryland : Aspen , 1996.
- Monica, Elaine La. **Management in Health Care A Theoretical and Experimental Approach**. London : The Macmillan Press, 1994.
- Mott, Paul E. **The Characteristics of Effective Organization**. New York : Harper & Row, 1972.
- Peter H. Jones. **Handbook of Team Design**. New York :Mc Graw-Hill, 1998.
- Poole, M. and Warner, M.ed. **The IEBM Handbook of Human Resource Management**. London : International Thomson Business Press, 1998.
- Rupert Eales-White. **How to be a better teambuilder**. London : Kogan page, 1996.
- Schein, Edgar H. **Organizational Psychology**. 2nd edition. New Delhi : Prentice-Hall, 1973.
- Scholtes, Peter R. **The Team Handbook How to Use Teams to Improve Quality**. Wisconsin: Joiner, 1993.
- Steers, Richard M. **Organizational Effectiveness: A Behavioral View**. California :Goodyear, 1977.
- Steers, Richard M. and Black, Stewart J. **Organizational Behavior**. 5th edition. New York : Harper Collins College , 1994.
- Swansburg, Russell C. **Management and Leadership for Nurse Manager**. 2nd edition. Massachusetts : Jones and Bartlett , 1996.
- Tappen, Ruth M. **Nursing Leadership and Management Concepts and Practice**. 3rd edition. Philadelphia :F.A. Davis , 1995. .

- Warner, M. et al. The Teamwork Project : A Collaborative Approach to Learning to Nurse Families. *Journal of Nursing Education* 33(1994) : 5-13
- Watana Vinitwatanakhun. *Factors Affecting Organizational Effectiveness of Nursing Institutes in Thailand*. Doctoral dissertation, School of Public Administration, The National Institute of Development Administration, 1998.
- Weisbord, Marvin R. Team Effectiveness Theory. *Training and Development Journal* (1985,Jan) : 27-29
- Woodcock Mike and Francis Dave. *Teambuilding Strategy*. Hampshire :Gower, 1994.
- Wortman, Camille B.,Loftus,Elizabeth f. and Marshall, Mary E. *Psychology*. 3rd edition. New York : Alfred A.Knopf, 1988.
- Zeithaml, Valarie A. , Parasuraman A. and Berry, Leonard L. *Delivering Quality Service*. New York :The Free Press, 1990.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ
บทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแบบแผนการพยาบาลเป็นทีม

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร ชัมภลลิขิต | คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพ ธีระประทีป | รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 3. นางสุพรรณ ว่องรักษ์สัตว์ | หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ |
| 4. นางสาวอัจฉรา สืบสังัด | หัวหน้าหอผู้ป่วยเด็ก 2
โรงพยาบาลรามาริบัติ |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่สัมภาษณ์เพื่อนำไปสร้างเครื่องมือวิจัย

- | | |
|---|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนานจิตร์ สุคนธ์ทรัพย์ | ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. อาจารย์ ดร.วัฒนา วินิตวัฒน์คุณ | คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ |
| 3. อาจารย์ ดร.กรรณิกา เจิมเทียนชัย | ผู้ช่วยคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| 4. พ.ต.อ.หญิงสกุลพร สังวรกาญจน์ | พยาบาล (สบ 4) งานพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ |
| 5. นางสุพรรณิ ว่องรักษัสัตว์ | หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์-
เฉลิมพระเกียรติ |
| 6. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน | พยาบาลวิชาชีพอาวุโสด้านวิชาการ
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ |

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

- | | |
|--|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริพร ชัมภลขิต | คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.กิงพร ทองใบ | สาขาวิทยาการจัดการ
มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สนานจิตร์ สุนทรทรัพย์ | ภาควิชาบริหารการศึกษา
คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์สุภาพ ธีระประทีป | รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ |
| 5. อาจารย์ ดร.กรรณิกา เจิมเทียนชัย | ผู้ช่วยคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
มหาวิทยาลัยศรีปทุม |
| 6. อาจารย์ ดร.วัฒนา วินิตวัฒนคุณ | คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ |
| 7. อาจารย์ ดร.วราภรณ์ ชัยวัฒน์ | คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 8. ดร.นาวาอากาศโทหญิงสุพิศ ประสพศิลป์ | หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่
วิทยาลัยพยาบาลทหารอากาศ |
| 9. นางสมหมาย หิรัญนุช | หัวหน้าฝ่ายพัฒนาระบบบริการพยาบาล
ในโรงพยาบาล
กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข |
| 10. นางสุพรรณ ว่องรักษัสต์ | หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์-
เฉลิมพระเกียรติ |

บทสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
<p>1. ปริมาณการบริการพยาบาลตามการรับรู้ของผู้ป่วยสามารถวัดได้อย่างไร</p>	<p>วัดได้จากกิจกรรมพยาบาลหลักๆที่ให้แก่ผู้ป่วย รวมทั้งความถี่ในการทำกิจกรรมเปรียบเทียบกับเกณฑ์ถ้าสามารถหาได้</p>	<p>เสนอแนะว่าควรจะถามจากพยาบาลที่อยู่ฝ่ายบริการหรืออยู่ในหอผู้ป่วย</p>	<p>อาจเก็บใน 2 วิธีคือ 1. อาจให้ผู้ป่วยเช็คความถี่ในแต่ละกิจกรรมที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติตามเวร แต่วิธีนี้อาจยุ่งยาก 2. ใช้เป็นลักษณะคำถาม เช่น ในช่วงเวลาที่ผ่านมาเจ้าหน้าที่พยาบาลเข้ามาดูแลท่านบ่อยแค่ไหน ซึ่งจะรวมถึงการประเมินอาการ รวบรวมข้อมูลและปัญหา รวมไปถึงกิจกรรมและการประเมินผล</p>	<p>วัดจากกิจกรรมการพยาบาลหลักๆที่ผู้ป่วยควรจะได้รับ โดยระบุว่าได้รับจากใคร ความถี่ที่ได้รับ <u>เสนอแนะ</u> วัดในบุคลากรพยาบาลจะชัดเจนกว่าหรือไม่ เพราะบุคลากรทราบว่าจะทำอะไรให้ผู้ป่วย และสามารถทำได้จริงแค่ไหน</p>	<p>วัดจากกิจกรรมที่ผู้ป่วยได้รับต่อวัน ความถี่ที่ได้รับ โดยเป็นความถี่ที่น้อยที่สุดที่ควรได้รับถ้าสามารถระบุได้ เช่น การเช็ดตัว รวมไปถึงการซักถามอาการผู้ป่วย คำแนะนำในการดูแลตนเองของผู้ป่วย</p>	<p>- คำนวณจำนวนผู้ป่วยที่ต้องดูแลต่อจำนวนบุคลากร - วัดจากกิจกรรมการพยาบาลที่ให้แก่ผู้ป่วย</p>

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
<p>2. คุณภาพการบริการพยาบาล</p> <p>2.1 ด้านความรู้</p>	<p>ควรมีความรู้วิธีการพยาบาลทั้งกระบวนการพยาบาล ความรู้ด้านจิตวิทยา กระบวนการแก้ปัญหา รู้ปัญหา สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น สังคม เศรษฐกิจ เทคโนโลยี รัฐบาลหน้าที่ของบุคลากร</p>	<p>ควรมีความรู้ด้านบริหารจัดการ ด้านวิชาการเกี่ยวกับโรค ด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา บุคลากร เช่น วางแผนให้บริการ พยาบาลเป็นรายบุคคลและรายกลุ่มได้</p>	<p>ผู้ป่วยอาจประเมินไม่ได้ อาจถามเป็นกลางๆ เช่น เจ้าหน้าที่พยาบาลมีความรู้เพียงพอที่จะดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม มีความรู้เกี่ยวกับโรค และสามารถให้คำแนะนำได้เป็นอย่างดี</p>	<p>ผู้ป่วยไม่น่าจะทราบว่าบุคลากรพยาบาลมีความรู้ด้านใดบ้าง แต่อาจแยกแยะระดับความรู้จากตำแหน่ง เช่น หัวหน้าตึกน่าจะรู้มากกว่าระดับปฏิบัติ</p>	<p>มีความรู้เป็นอย่างดี เรื่องโรค และการพยาบาล การจัดลำดับความสำคัญของงาน มีความรู้ในภาพรวมเพื่อให้คำแนะนำได้ เช่น สิทธิผู้ป่วย สิทธิด้านประกันสังคม การดูแลและให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติ การดูแลผู้ป่วยแบบองค์รวม</p>	<p>มีความรู้โดยดูจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เมื่อเปลี่ยนสถานภาพ/ตำแหน่ง มีศักยภาพด้านใดเพิ่มขึ้นบ้าง</p>

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
2.2 ด้านการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> -บริการรวดเร็ว -ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ถูกต้องครบถ้วน -ไม่เลือกปฏิบัติ -มีความเป็นมิตร -เอาใจใส่ผู้ป่วยเป็นรายบุคคล -ให้ข้อมูลรวมทั้งคำแนะนำแก่ผู้ป่วยและญาติ -ติดตามการเปลี่ยนแปลงและช่วยแก้ไขปัญหา -แสดงความมั่นใจในการปฏิบัติงาน -จัดลำดับความสำคัญของงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -วินิจฉัยภาวะสุขภาพผู้ป่วยได้ -ให้บริการได้ถูกต้องเทคนิคตามกระบวนการพยาบาล -ให้บริการตามขอบเขตของกฎหมายและมารยาทวิชาชีพ -ใช้เทคโนโลยีที่เหมาะสม -คัดกรองผู้ป่วยได้เหมาะสมกับสภาพการณ์ -จัดลำดับความสำคัญของงานและประเมินคุณภาพงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ผู้ป่วยรู้สึกว่าได้รับการดูแลที่ดีและปลอดภัยได้รับความช่วยเหลือตรงกับปัญหาและความต้องการ ได้รับการช่วยเหลืออย่างต่อเนื่อง และรวดเร็ว เป็นมิตร เป็นกันเอง เอาใจใส่ดูแลเหมาะสมกับสภาพการเจ็บป่วย มีการให้คำแนะนำที่สอดคล้องกับผู้ป่วย ให้การพยาบาลอย่างนุ่มนวล 	<ul style="list-style-type: none"> -ทำทางในการปฏิบัติ แสดงความเชื่อมั่น มีความราบรื่นในการปฏิบัติงาน -รู้รายละเอียดและข้อมูลของผู้ป่วยอย่างชัดเจน -สามารถตอบคำถามผู้ป่วยหรือชี้แนะแนวทางได้ -มีการจัดลำดับงานวางแผนงาน จัดการปัญหาเฉพาะหน้าได้ -ประเมินภาวะวิกฤติ และจัดการแก้ปัญหาของผู้ป่วยได้ทันเวลา -ให้คำแนะนำแก่ผู้ป่วยได้ 	<ul style="list-style-type: none"> -ผู้ป่วยได้รับความสุขสบาย อากาศทุเลา -ความเต็มใจในการให้บริการ ทำที่นุ่มนวล สีสหน้ายิ้มแย้มแจ่มใส -ความมั่นใจในการบริการ ทำกิจกรรมด้วยความมั่นใจ -ให้คำแนะนำ ตอบคำถามผู้ป่วยได้ -จำผู้ป่วยได้ รู้ข้อมูลของผู้ป่วยอย่างแม่นยำ 	<ul style="list-style-type: none"> ดูตามกรอบของคุณภาพบริการพยาบาล เช่น Parasuraman

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
3. ประสิทธิภาพการบริการ						
3.1 ด้านวัสดุอุปกรณ์	<ul style="list-style-type: none"> -ใช้เท่าที่จำเป็น มีความพอดี -รู้วิธีการบำรุงรักษา ดูแลให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ -มีความเชี่ยวชาญในการใช้ รู้วิธีใช้ -ใช้อุปกรณ์เหมาะสม ใช้ได้เต็มศักยภาพ -รู้ระบบการกำจัดของเสีย 	<ul style="list-style-type: none"> -ใช้อุปกรณ์ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด -ใช้ให้เหมาะสมกับกิจกรรม 	<ul style="list-style-type: none"> -วางแผนการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือให้เหมาะสม คัดมูลค่า -ดูแลให้มีวัสดุ อุปกรณ์ต่างๆอย่างเพียงพอ -ดูแลให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้ -รู้วิธีการบำรุงรักษา 	<ul style="list-style-type: none"> -คิดก่อนใช้ -วางแผนการใช้ให้ถูกหลักการ เหมาะสมกับกิจกรรม -มีความรู้ในการใช้ และการบำรุงรักษา -การประยุกต์ใช้อุปกรณ์อื่นมาใช้แทนให้เข้ากับสถานการณ์ -จัดการทำลายหลังใช้อย่างถูกวิธี -ใช้อุปกรณ์ที่มีมาตรฐาน 	<ul style="list-style-type: none"> -การวางแผนก่อนใช้ -ใช้อย่างประหยัด คัดมูลค่า -รู้วิธีการใช้ที่ถูกต้อง รู้วิธีการบำรุงรักษา -การประยุกต์ใช้อุปกรณ์อื่นมาใช้แทน 	<ul style="list-style-type: none"> -ใช้อย่างคุ้มค่า ใช้เมื่อจำเป็นต้องใช้ -รู้วิธีการเก็บรักษา อุปกรณ์ การตรวจสอบ -มีมาตรฐานการใช้

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
3.2 ด้านเวลา	<p>-ความรวดเร็วทำงานได้สำเร็จในเวลาเท่าที่จำเป็น</p> <p>-ใช้เวลาไปในงานหลัก</p> <p>-ในเวลาที่ย่างกัดทำงานให้ได้ประโยชน์หลายอย่าง เช่น ทำกิจกรรมพร้อมกับให้ความรู้ไปด้วย</p>	<p>-การบริหารเวลา</p> <p>-การมอบหมายงาน</p>	<p>-วางแผนงาน การใช้เวลาในการพยาบาลอย่างเหมาะสม กิจกรรมใดที่สามารถทำต่อเนื่องได้ก็ทำ</p> <p>-ทำงานอย่างประหยัดเวลา ทำให้มีเวลาเหลือสำหรับทำงานอื่นๆที่มีประโยชน์</p>	<p>-การมอบหมายงาน ปริมาณงานเหมาะสมกับบุคลากร</p> <p>-วางแผนในการปฏิบัติงาน ครอบคลุมการจัดลำดับกิจกรรมก่อน-หลังตามความเหมาะสมของผู้ป่วย</p> <p>-สร้างสัมพันธภาพขณะมีกิจกรรม เพื่อให้ได้ข้อมูลของผู้ป่วยได้ตลอด</p>	<p>-พยาบาลมีเวลาให้กับผู้ป่วยมากพอ</p> <p>-จัดลำดับความสำคัญของงานก่อน-หลัง กิจกรรมเน้นที่ผู้ป่วยก่อนงานเอกสาร</p> <p>-ทุกครั้งที่ยังกิจกรรมควรมีการแนะนำและสอบถามข้อมูลเพิ่มเติมจากผู้ป่วย</p> <p>-มอบหมายงานตามความเหมาะสมกับบุคลากร</p>	<p>-มอบหมายงานเหมาะสมกับตำแหน่ง</p> <p>-กำหนดมาตรฐานในแต่ละกิจกรรม</p> <p>-มอบหมายงานสอดคล้องตามมาตรฐาน</p>

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
3.3 การปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> -คล้าย 3.2 -รู้เป้าหมายชัดเจนนำไปสู่การปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ -ให้บริการพยาบาลร่วมกับสิ่งอื่นที่ผู้ป่วยอาจได้ด้วย -มีความพร้อมในการให้บริการผู้ป่วยตลอดเวลา -ไม่เกิดการสูญเสียโดยไม่จำเป็น เช่น ชักถามข้อมูลจากผู้ป่วยโดยไม่อ่านข้อมูลเดิมที่มีอยู่ทำให้เกิดการซ้ำซ้อนและข้อมูลอาจคลาดเคลื่อน 	<p>วิเคราะห์และตัดสินใจรายงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์</p>	<ul style="list-style-type: none"> -คาบเกี่ยวกับ 3.1,3.2 -บุคลากรใช้วัสดุอุปกรณ์ เวลาอย่างคุ้มค่าทั้งวัสดุ -น่าจะเพิ่มการวัดคุณภาพตามการรับรู้ของทีมการพยาบาล เช่น ให้การพยาบาลที่เหมาะสม สอดคล้องกับปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย -ความต่อเนื่องในการดูแล การคำนึงถึงความปลอดภัยของผู้ป่วย ตอบสนองปัญหา 	<ul style="list-style-type: none"> -ทำกิจกรรมถูกต้องตามหลักวิชาการ รู้หลักการและขั้นตอนการปฏิบัติ ทำอย่างครบถ้วน -ปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด -อย่างมีเหตุผลตามหลักวิชาการ -มีข้อมูลของผู้ป่วยมากพอและแม่นยำเพื่อส่งต่อทีมสุขภาพ -ประเมินภาวะวิกฤติและแก้ปัญหาได้ -บันทึกข้อมูลที่เหมาะสมที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วย 	<ul style="list-style-type: none"> -ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลที่ถูกต้องตามหลักวิชาการ -ปฏิบัติงานอย่างนุ่มนวล -วิเคราะห์ปัญหาและแก้ไขปัญหาของผู้ป่วยได้ -ปฏิบัติงานโดยคำนึงถึงการประหยัด วัสดุ อุปกรณ์อย่างคุ้มค่า 	คาบเกี่ยวกับ3.1,3.2

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
4. ความสามารถในการปรับตัวของบุคลากร						
4.1 การมีส่วนร่วม	<ul style="list-style-type: none"> -ทำงานร่วมกับทีมในลักษณะสอดคล้องต้องกัน ความราบรื่นในการทำงาน -รู้บทบาทหน้าที่ของตนเอง -ช่วยเหลือกันในการแก้ปัญหา แม้ไม่ใช่หน้าที่โดยตรง -รับรู้และยอมรับเป้าหมายร่วมกัน ยินดีปฏิบัติ -มีการปรึกษาหารือโดยเปิดเผย มีการแสดงความคิดเห็น 	<ul style="list-style-type: none"> -ริเริ่มให้มีการตรวจสอบและรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการพยาบาล -สร้างบรรยากาศในการทำงานร่วมกัน -วางแผนสอดคล้องกับฝ่ายการพยาบาล 	<ul style="list-style-type: none"> -ร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการดูแลผู้ป่วย กำหนดแนวทางการดูแล ติดตามผลและรายงานผลตามบทบาทของตน -แสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อการดำเนินงานหรือพัฒนาเรื่องอื่นๆ ในหอผู้ป่วย -แสดงความกระตือรือร้นในการให้ความร่วมมือ 	<ul style="list-style-type: none"> -กล้าแสดงความคิดเห็น กล้าแสดงออก -เข้าประชุมอย่างสม่ำเสมอ -ตั้งใจปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายตามเวลาที่กำหนด -แสดงท่าทีพอใจใน การปฏิบัติงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -มีการแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เสนอการแก้ไขปัญหา เสนอแนวคิดการพัฒนาหอผู้ป่วย -บุคลากรร่วมมือในการทำงาน -พฤติกรรมที่มีต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน 	ช่วยเหลือตามหน้าที่ ไม่ทำเกินหน้าที่

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
4.2 การแก้ไขปัญหา	<p>-เมื่อเผชิญกับสิ่งผิดปกติ สามารถแก้ไขได้ด้วยตนเองโดยอยู่ในขอบเขตหน้าที่</p> <p>-แก้ปัญหาย่างสุขุมไม่ตื่นตกใจ</p> <p>-มีการรายงานหรือสื่อสารให้ผู้เกี่ยวข้องรับรู้</p> <p>-ปรึกษาหารือเมื่อเกิดปัญหา</p>	<p>ตัดสินใจแก้ปัญหาอย่างมีขั้นตอนและเหมาะสมกับสถานการณ์</p>	<p>-ร่วมแสดงความคิดเห็นในการแก้ไขปัญหาด้านต่างๆ</p> <p>-ค้นหาปัญหาและนำเสนอ ร่วมกันวางแผน แสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหารวมทั้งปฏิบัติและติดตามผลการแก้ปัญหา</p>	<p>เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงานบุคลากรจะทำความเข้าใจแนวทาง การปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง ปรึกษาหารือทีมงาน ผู้เกี่ยวข้อง เมื่อปฏิบัติแล้วมีปัญหา จะมีการนำปัญหามา ร่วมกันหาวิธีแก้ไข</p>	<p>-บุคลากรรู้ปัญหา เสนอแนวทางแก้ไข และร่วมปฏิบัติในสิ่งที่เสนอ</p> <p>-ปรึกษาหารือร่วมกัน ปรึกษาผู้รู้ ผู้บริหาร ผู้เกี่ยวข้องในปัญหาที่ต้องแก้ไข เพื่อหาแนวทางแก้ไข</p> <p>-มีขั้นตอนในการแก้ไขปัญหา</p>	<p>บุคลากรสามารถทำหน้าที่แทนสมาชิก ทีมคนอื่นได้ในการปฏิบัติงาน</p>

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
4.3 การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน	<ul style="list-style-type: none"> -ประเมินวิธีการปฏิบัติงานเก่าเป็นการกระตุ้นให้แสวงหาวิธีใหม่ -ใช้วิธีการปฏิบัติงานใหม่แทนวิธีเดิม -แสดงความมั่นใจต่อวิธีการปฏิบัติงานใหม่ -เสนอแนวทาง/แสวงหาแนวทางใหม่ๆในการปฏิบัติ วางแผนและพยายามหาทางเลือกมากขึ้น -ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม กระจือหรือวันที่จะรับข้อมูลใหม่ 	<ul style="list-style-type: none"> -มองการณ์ไกล -แสวงหาโอกาส -ประสานงานกับผู้ร่วมทีมสุขภาพ -วางแผนและป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น -เขียนแผนการปฏิบัติงาน -เสนอแนวทางในการพัฒนาผู้ป่วย 	<ul style="list-style-type: none"> -ยอมรับเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงาน -สามารถปฏิบัติงานตามที่มีการเปลี่ยนแปลงได้เป็นอย่างดี -ไม่ยึดติดกับวิธีการปฏิบัติงานเดิมที่น่าจะได้รับการปรับเปลี่ยน สามารถปรับเปลี่ยนความคิดเห็นได้สอดคล้องต่อการเปลี่ยนแปลง -มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ต่างๆได้เป็นอย่างดี 	คาบเกี่ยวกับ 4.1	<ul style="list-style-type: none"> -ปรับเปลี่ยนการปฏิบัติงานที่เห็นอย่างชัดเจน -พร้อมที่จะศึกษาให้รู้สิ่งที่จะเปลี่ยนแปลง หาความรู้ใหม่ที่เกี่ยวข้อง -ซักถามข้อสงสัยที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลง แสดงความสนใจกับการเปลี่ยนแปลง สนใจผลที่จะเกิดขึ้น -มองปัญหาแลวางแผนแก้ไขก่อนที่ปัญหาจะเกิด 	<ul style="list-style-type: none"> -เมื่อต้องเปลี่ยนหน้าที่ ยินดีที่จะเปลี่ยนแปลง ไม่รังเกียจที่จะเปลี่ยนหน้าที่ สามารถทำได้ดี -มีความพร้อมในการเรียนรู้งานใหม่

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
<p>5. ความสามารถในการยืดหยุ่นของบุคลากรพยาบาล</p> <p>5.1 ภาวะที่จำนวนบุคลากรเปลี่ยนแปลงเกิดภาวะงานล้นมือ</p>	<p>-ไม่แสดงความเครียด วิตกกังวล หัวเสีย ปั่นว่า เมื่อขาดบุคลากร</p> <p>-ยินดีและเต็มใจเมื่อต้องรับภาระงานเพิ่ม</p> <p>-ปรับวิธีการทำงานใหม่ จัดลำดับความสำคัญของงาน เลื่อนงานที่ไม่จำเป็นออกไปก่อน</p> <p>-แสวงหาวิธีการแก้ไข ปัญหา โดยหาระบบทดแทน</p>	<p>ใช้บุคลากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด</p>	<p>สามารถวางแผนการทำงานที่ได้รับมอบหมายในภาวะที่มีคนไม่พอได้เหมาะสม</p> <p>-สามารถปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายในภาวะที่มีคนไม่พอได้เป็นอย่างดี</p> <p>-มีการยอมรับสภาพต่างๆที่เกิดขึ้นได้</p>	<p>-ถ้าบุคลากรเข้าใจ เรื่องที่ผิดก็สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องตลอดเวลา โดยไม่เอาจำนวนบุคลากรมาเป็นเหตุผลที่จะไม่ปฏิบัติ</p> <p>-การคงไว้ซึ่งการพยาบาลเป็นทีมให้คงอยู่</p>	<p>-สามารถจัดการงานนั้นๆได้ด้วยตนเองแม้ว่าขาดบุคลากร</p> <p>-เมื่อเกิดเหตุการณ์ เช่น อุบัติเหตุหมู่ สามารถส่งสมาชิกทีมไปช่วยงานได้ โดยยังคงสามารถทำงานได้ตามปกติ</p> <p>-บุคลากรพร้อมจะรับงานมากขึ้นแทนบุคลากรที่ลาป่วย</p>	<p>-ขณะที่งานกำลังยุ่ง สามารถปรับเปลี่ยนงานประจำ หรือเวลาพักได้</p> <p>-เมื่อมีบุคลากรลาป่วย สามารถอยู่เวรต่อได้อย่างเต็มที่</p>

หัวข้อ	1	2	3	4	5	6
5.2 ภาวะที่มีความแตกต่างของบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> -มีมนุษยสัมพันธ์ดี เข้ากับบุคคลหลายระดับได้ดี -รู้บทบาทหน้าที่ของบุคคลระดับต่างๆ มี ฉะนั้นอาจก้าวก้าว งานหรือละเอียดการ ปฏิบัติงาน -เป็นผู้ประสานงานที่ ดี รู้ธรรมชาติและ ปัญหาของแต่ละ บุคคล เพื่อเลี้ยงสิ่งที เป็นปัญหา -รู้จักศึกษาปัญหาที่ เคยเกิดขึ้น 	<ul style="list-style-type: none"> -มีวินัยและความรับผิดชอบ -มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี -รู้จักควบคุมอารมณ์ -มีความเชื่อมั่นใน ตนเอง -ให้เกียรติผู้ร่วมงาน 	<ul style="list-style-type: none"> -สามารถทำงานร่วมกับ บุคลากรระดับ ต่างๆได้อย่างเหมาะสม ไม่มีการเกี่ยงงาน -วางตัวเหมาะสมกับ บทบาทหน้าที่ของตน -บรรยากาศการทำงานร่วมกันดี ไม่มีความขัดแย้ง -บุคลากรแต่ละคน ปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาท เอื้อซึ่งกันและ กัน ช่วยเหลือกัน เสริมบทบาทซึ่งกัน และกัน 	<ul style="list-style-type: none"> -งานเสร็จตามเวลา ไม่ผิดพลาด -การช่วยเหลือกันใน ทีม -ไม่มีการก้าวก้าว หน้าที่ 	<ul style="list-style-type: none"> -มนุษยสัมพันธ์ดี -ทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยไม่คับข้องใจ -ควบคุมอารมณ์ของ ตนเองได้ -ประสานงานให้ผู้อื่น ทำงานด้วยความเต็ม ใจ -รู้บทบาทหน้าที่และ ปฏิบัติตามหน้าที่ได้ ถูกต้อง -สามารถช่วยเหลือ งานผู้อื่นได้นอกเหนือ จากงานของตน -บริหารจัดการทีม เป็นไปด้วยดี -ทำงานได้สำเร็จครบ ทุกขั้นตอน ทันเวลา 	<ul style="list-style-type: none"> -รู้สึกสบายใจที่จะ ทำงานร่วมทีม -รู้สึกพึงพอใจในการ ทำงานร่วมกับผู้อื่น จากสิ่งที่เคยทำคน เดียว -พร้อมและยินดีช่วย เหลือสมาชิก -สามารถตัดสินใจแก้ ปัญหาได้กรณีฉุกเฉิน

ภาคผนวก ข.

แบบแผนการพยาบาลเป็นทีม
โครงการอบรมเรื่องการพยาบาลเป็นทีมสำหรับบุคลากรพยาบาล

แบบแผนเรื่อง การพยาบาลเป็นทีม

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
1. เพื่อส่งเสริมสัมพันธภาพระหว่างสมาชิก	<p><u>พบครั้งที่ 1</u> (สัปดาห์ที่ 1)</p> <p>ขั้นที่ 1 การรวมตัวของทีม</p> <p>ในการดำเนินกิจกรรมการทำงานเป็นทีม สมาชิกทุกคนจะต้องมีสัมพันธภาพที่ดีต่อกัน มีการเปิดเผยและยอมรับกัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน บรรยากาศของการทำงานเป็นแบบสบาย ไม่เครียด ต้องมีการสื่อสารที่ดี รู้จักการให้อภัย ที่สำคัญในการทำงานกลุ่มใด ๆ ก็ตาม สมาชิกทุกคนควรมีโอกาสได้มีส่วนร่วมในงานนั้นอย่างทั่วถึง เพราะทุกคนมีความสำคัญเช่นเดียวกัน</p>	<p>ผู้วิจัยพบสมาชิกทีม ณ สถานที่จัดอบรมตามเวลาที่กำหนด สร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง ด้วยการกล่าวคำทักทาย เรียกชื่อด้วยน้ำเสียงนุ่มนวล สีสหน้ายิ้มแย้มแจ่มใสและจัดให้สมาชิกทีมเข้านั่งตามเก้าอี้ที่จัดไว้</p> <p>1. ผู้วิจัยนำสมาชิกทีมทำกิจกรรม “ล่าลายเซ็นต์” (รายละเอียดของกิจกรรมอยู่ในบทที่ 2)</p>	<p>เก้าอี้ล้อมรอบโต๊ะซึ่งจัดเป็นรูปตัว U</p> <p>- แบบล่าลายเซ็นต์</p>	<p>1. สมาชิกมีการพูดคุยซักถามซึ่งกันและกัน</p>
2. เพื่อส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและแสดงถึงการวางแผนงานร่วมกันและผลของการประสานงานที่		<p>2. ผู้วิจัยนำสมาชิกทีมทำกิจกรรม “ผูกลูกโป่ง” และกิจกรรม “สี่เหลี่ยมในสามเหลี่ยม” (รายละเอียดของกิจกรรมอยู่ในบทที่ 2)</p>	<p>- ลูกโป่ง</p> <p>- ยางรัด</p> <p>- นกหวีด</p>	<p>2. สมาชิกทีมร่วมกันวางแผนและทำงานกันเป็นทีม</p>

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
3. เพื่อให้สมาชิกทีมเห็นความสำคัญของการสื่อสาร การยอมรับ ฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ฝึกความเป็นผู้นำ และผู้ตามที่ดี		3. ผู้วิจัยนำสมาชิกทีมทำกิจกรรม "สัญญาลักษณะตนเอง-สัญญาลักษณะกลุ่ม" กิจกรรม "จับรถถัง" และกิจกรรม "ล่าฆาตกร" (รายละเอียดของกิจกรรมอยู่ในบทที่ 2)	-กระดาษ -ปากกาสี -ผ้าปิดตา -กล่อง -แผ่น เอกสารประกอบ บรรยาย	3. สมาชิกแสดงความคิดเห็นว่าในการทำงานเป็นทีมการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญ มีการยอมรับฟังความคิดเห็นซึ่งกันและกัน มีพฤติกรรมแสดงถึงความเป็นผู้นำและผู้ตามที่ดี
4. เพื่อให้สมาชิกทีมมีความรู้เรื่องหลักการทำงานเป็นทีม	การทำงานเป็นทีม หมายถึง การที่กลุ่มบุคคลมารวมตัวกันมีปฏิสัมพันธ์ และการประสานงานที่ดี เพื่อให้การปฏิบัติงานอย่างใดอย่างหนึ่งบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ ทีมจะมีประสิทธิภาพได้ขึ้นกับปัจจัยหลัก 4 อย่างคือ 1) เป้าหมาย 2) บทบาทและความรับผิดชอบ 3) กิจกรรม 4) สัมพันธภาพ	วิทยากรบรรยาย		4. สมาชิกทีมสามารถบอกความหมายของการทำงานเป็นทีม ปัจจัยหลักที่ทำให้ทีมมีประสิทธิภาพและองค์ประกอบที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
	<p>การทำงานเป็นทีมมีความสำคัญและจำเป็นกับงานบริการพยาบาลเนื่องจากเป็นงานที่ต้องอาศัยบุคลากรหลายระดับมาทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิดในการจัดทีมพยาบาลรับผิดชอบผู้ป่วยอย่างต่อเนื่อง 24 ชั่วโมง</p> <p><u>องค์ประกอบที่ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้นำ/ผู้บริหาร เป็นองค์ประกอบที่สำคัญมากที่สุด ความยุติธรรม ความเป็นคนมีหลักการ มีเหตุมีผล และความเป็นเพื่อนร่วมงานของผู้นำ จะสามารถเสริมสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้ดี 2. การสื่อสารแบบเปิด จะทำให้สมาชิกทีมได้รับรู้ปัญหาการทำงาน นโยบายการปฏิบัติงาน ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงต่างๆเกี่ยวกับงานได้อย่างทั่วถึง 3. การให้โอกาสสมาชิกทีมได้พัฒนาทักษะและความสามารถในการทำงานอย่างสม่ำเสมอทั้งได้รับการตัดสินใจเกี่ยวกับงานให้มากที่สุด 4. การกำหนดบทบาทหน้าที่ รับผิดชอบต่อในการปฏิบัติงานให้ชัดเจน 			

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
<p>5. เพื่อให้สมาชิกทีมมีความรู้เรื่องบทบาทของหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม</p>	<p>5. การเปิดโอกาสให้สมาชิกของทีมได้มีส่วนร่วมในการทำงานให้มากที่สุด</p> <p>6. การประชุมปรึกษาหารือ เป็นวิธีการสร้างความเข้าใจร่วมกันในการทำงาน ไม่ว่าจะเป็นการวางแผน การกำหนดนโยบาย หรือการเปลี่ยนแปลงต่างๆในทีมงาน</p> <p>บทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในระบบการพยาบาลเป็นทีม</p> <p>หัวหน้าทีม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รับผิดชอบเกี่ยวกับการปฏิบัติการพยาบาลทั้งหมดภายในทีม 2. อธิบายวัตถุประสงค์ของการทำงานเป็นทีมให้สมาชิกทีมเข้าใจอย่างชัดเจน 3. เยี่ยมตรวจผู้ป่วยและประเมินความต้องการของผู้ป่วยทุกคนในทีม 4. มอบหมายงานให้สมาชิกทีมอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร 5. วางแผนการพยาบาลและพัฒนาแผนการพยาบาลให้ครอบคลุมร่วมกับสมาชิกทีม 6. เป็นผู้นำการประชุมปรึกษาในทีม 7. ร่วมปฏิบัติการพยาบาลและเป็นที่ปรึกษาของสมาชิกทีม 8. เยี่ยมตรวจและนิเทศสมาชิกทีมเพื่อประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมาย 9. ตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานภายในทีม 	<p>วิทยากรบรรยาย</p>	<p>เอกสารประกอบ การบรรยาย</p>	<p>5 สมาชิกสามารถบอกบทบาทหน้าที่และความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมที่พยาบาลได้</p>

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
	<p>10. ประสานงานภายในทีมและระหว่างทีมภายในหอผู้ป่วย</p> <p>11. รายงานเหตุการณ์ที่เป็นปัญหาต่อหัวหน้าหอผู้ป่วย</p> <p>12. ตรวจสอบการบันทึกที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยในทีมที่ดูแล เช่น คาร์เด็กซ์ บันทึกทางการพยาบาล</p> <p>13. เยี่ยมตรวจและประสานงานแผนการรักษาพยาบาลร่วมกับแพทย์</p> <p>14. รับและส่งเวรกับหัวหน้าทีมการพยาบาลในเวรต่อไป</p> <p style="text-align: center;">สมาชิกทีม</p> <p>1. เยี่ยมตรวจเพื่อประเมินผู้ป่วยที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>2. วางแผนและปรับแผนการพยาบาลผู้ป่วยที่รับผิดชอบโดยมีหัวหน้าทีมเป็นผู้ให้คำปรึกษา</p> <p>3. เข้าร่วมประชุมปรึกษาก่อนและหลังให้การพยาบาล เสนอและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับสมาชิกทีมคนอื่นๆ</p> <p>4. ปฏิบัติการพยาบาลที่ได้รับมอบหมายอย่างครบถ้วน มีคุณภาพและประสิทธิภาพ</p> <p>5. รายงานอาการเปลี่ยนแปลงของผู้ป่วยและผลการปฏิบัติงานแก่หัวหน้าทีม</p> <p>6. เขียนบันทึกทางการพยาบาลที่เกี่ยวข้องกับผู้ป่วยที่รับผิดชอบ</p> <p>7. ให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือ ประสานงานกับสมาชิกทีม</p>			

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
<p>6. เพื่อให้สมาชิกทีมมีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีม</p>	<p>กิจกรรมของการพยาบาลเป็นทีม</p> <p>1. การมอบหมายงาน</p> <p>การมอบหมายงานที่ดีจะทำให้ผู้ป่วยได้รับการพยาบาลตามที่ต้องการและบุคลากรเกิดความพึงพอใจและเกิดการเรียนรู้จากการมอบหมายงานนั้น</p> <p>หลักการมอบหมายงาน</p> <p>1. หัวหน้าทีมจะมอบหมายงานก่อนล่วงหน้า 1 วัน เพื่อเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีเวลาศึกษาผู้ป่วย</p> <p>2. การมอบหมายงานควรเปลี่ยนทุก 1 สัปดาห์ เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสพัฒนาปรับปรุงงาน</p> <p>3. การมอบหมายงานต้องทำเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>4. มอบหมายงานโดยคำนึงถึงระดับความสามารถ ประสบการณ์และชอบช่วยหน้าที่ที่สามารถกระทำได้ตามกฎหมาย</p> <p>5. มอบหมายงานแบบกระจายอำนาจโดยมอบทั้งหน้าที่ ความรับผิดชอบและอำนาจในการตัดสินใจ</p> <p>2. การเยี่ยมตรวจผู้ป่วย</p> <p>หัวหน้าทีมกำหนดวัตถุประสงค์ในการเยี่ยมตรวจให้ชัดเจน เช่น เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปของผู้ป่วย ศึกษาว่าผู้ป่วยได้รับการพยาบาลครบถ้วนหรือไม่ การเยี่ยมตรวจเพื่อวางแผนจำหน่ายผู้ป่วย</p>	<p>ผู้วิจัย</p> <p>บรรยาย</p>	<p>เอกสารประกอบ</p> <p>การบรรยาย</p>	<p>สมาชิกทีมสามารถบอกกิจกรรมของการพยาบาลเป็นทีม</p>

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อ การ สอน	การประเมิน ผล
	<p>สิ่งที่ต้องกระทำในการเยี่ยมตรวจผู้ป่วยมีดังต่อไปนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาข้อมูลของผู้ป่วยในใบรายงานต่างๆ 2. ใช้แผนการพยาบาลเป็นแนวทางในการเยี่ยมตรวจพร้อมกับประเมินแผนการพยาบาลไปในขณะเดียวกัน 3. ทำการประเมินผู้ป่วยทั้งสภาพร่างกาย จิตใจและสภาพแวดล้อม <p>การเยี่ยมตรวจผู้ป่วยมี 5 ประเภท</p> <ul style="list-style-type: none"> -การเยี่ยมตรวจขณะรับ-ส่งเวร -การเยี่ยมตรวจในช่วงเวลาเช้า -การเยี่ยมตรวจอย่างรวดเร็ว -การเยี่ยมตรวจร่วมกับผู้รักษา -การเยี่ยมตรวจก่อนส่งเวร <p>3. การเขียนแผนการพยาบาล</p> <p>เป็นการประเมินสภาพของผู้ป่วย กำหนดวัตถุประสงค์ ประสงค์ในระยะสั้นและระยะยาว กำหนดวิธีการพยาบาลที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และจะต้องมีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอเพื่อให้เหมาะสมกับสภาพและความต้องการของผู้ป่วยทั้งด้านร่างกาย จิตใจ และสังคมและจะต้องปฏิบัติได้จริง</p> <p>4. การปฏิบัติการพยาบาล</p> <p>เป็นการให้การพยาบาลตามแผนที่ได้วางไว้เพื่อตอบสนองปัญหาและความต้องการของผู้ป่วย รวมทั้งในการให้การพยาบาลจะต้องคำนึงถึงการใช้วัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่างๆ และเวลาให้เหมาะสมกับแต่ละกิจกรรม</p>			

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
	<p>5. การประชุมปรึกษาก่อนและหลังให้การพยาบาล</p> <p>วัตถุประสงค์ที่สำคัญของการประชุมปรึกษา เป็นการเปิดโอกาสให้สมาชิกทีมมีส่วนร่วมในการใช้ความรู้ความสามารถที่มีอยู่ในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาผู้ป่วยในทีม เพื่อให้เกิดการยอมรับและนำเอาผลการตกลงร่วมกันมาใช้ในการดูแลผู้ป่วย ทำให้คุณภาพการพยาบาลดีขึ้นและเป็นการสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างสมาชิก</p> <p>การประชุมปรึกษาก่อนให้การพยาบาล จะเกี่ยวกับการมอบหมายผู้ป่วยและสมาชิกทีมเสนอแผนการพยาบาลที่จะจัดให้ผู้ป่วย โดยหัวหน้าทีมมีการชี้แนะแนวทางการปฏิบัติงานเพิ่มเติมและทำความเข้าใจร่วมกันก่อนให้การพยาบาล</p> <p>การประชุมปรึกษาหลังให้การพยาบาล เพื่อติดตามว่าการให้การพยาบาลสำเร็จลุล่วงตามแผนหรือไม่ มีปัญหาและอุปสรรคอย่างไร ถ้ามีควรแก้ไขอย่างไรหรือได้แก้ไขอย่างไรบ้าง</p>			

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
เพื่อให้สมาชิกทีมร่วมกันเสนอปัญหาหรืออุปสรรคในการพยาบาลเป็นทีมและสามารถสรุปปัญหาได้	<p>6. การนิเทศ เป็นกิจกรรมของหัวหน้าหอผู้ป่วยและหัวหน้าทีมที่เกี่ยวกับการแนะนำ การสอน การให้ความช่วยเหลือ การอำนวยความสะดวก การตรวจตราและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้สมาชิกทีมเกิดการเรียนรู้และปฏิบัติงานได้อย่างดีมีคุณภาพ ผู้นิเทศต้องพร้อมที่จะให้คำแนะนำหรือลงมือช่วยปฏิบัติการพยาบาลตามความเหมาะสม</p> <p>7. การประเมินผล หัวหน้าทีมจำเป็นที่จะต้องทำการประเมินผลการพยาบาล อาจกระทำโดยการสังเกตการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อค้นหาข้อมูลและติดตามดูแลให้ผลการปฏิบัติงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้</p> <p>พบครั้งที่ 2 (สัปดาห์ที่ 2) ขั้นที่ 2 การระดมความคิด</p>	ผู้จัด ประชุมและกระตุ้นให้สมาชิกทีมแสดงความคิดเห็นและสรุปเกี่ยวกับปัญหาและอุปสรรคในการพยาบาลเป็นทีม	- กระดานไวท์บอร์ด - ปากกา	สมาชิกสามารถสรุปปัญหาที่พบในการพยาบาลเป็นทีมได้

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
เพื่อให้สมาชิกทีมร่วมกันแสดงความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นเห็นในการกำหนดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงาน	ขั้นที่ 3 การกำหนดบรรทัดฐาน	สมาชิกทีมช่วยกันหาวิธีการปฏิบัติงานโดยยึดหลักปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลเป็นทีมและสรุปวิธีการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย		สมาชิกสามารถสรุปวิธีการปฏิบัติงานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานได้
เพื่อให้สมาชิกทีมปฏิบัติงานตามกิจกรรมการพยาบาลเป็นทีม	ขั้นที่ 4 การดำเนินงาน	สมาชิกทีมนำวิธีการปฏิบัติงานที่ตกลงร่วมกันไปปฏิบัติจริงในวันถัดไป		สมาชิกทีมปฏิบัติงานตามวิธีการที่ได้ตกลงกันไว้โดยใช้แบบประเมินการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีม

วัตถุประสงค์	เนื้อหา	กิจกรรม	สื่อการสอน	การประเมินผล
เพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการประเมินผลและการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน	<u>พบครั้งที่ 3-5 (สัปดาห์ที่ 3-5)</u> การประเมินผลและการปรับปรุงแผนงาน	ผู้วิจัยจัดประชุมและให้สมาชิกทีมประเมินผลการปฏิบัติงานและร่วมกันปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน	- กระดาน ไวท์บอร์ด - ปากกา	สมาชิกทีมสามารถประเมินผลและร่วมกันวางแผนปรับปรุงงาน
เพื่อให้สมาชิกมีส่วนร่วมในการประเมินผลและสรุปวิธีการปฏิบัติงานลงในคู่มือการพยาบาลเป็นทีม	<u>พบครั้งที่ 6 (สัปดาห์ที่ 6)</u> การประเมินผลและจัดทำคู่มือการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีม	ผู้วิจัยจัดประชุมและให้สมาชิกทีมร่วมกันประเมินผลการปฏิบัติงานและสรุปวิธีการปฏิบัติงาน	- กระดาน ไวท์บอร์ด - ปากกา	สมาชิกทีมสามารถประเมินผลและสรุปวิธีการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีมเพื่อนำไปจัดทำเป็นคู่มือการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีม

โครงการอบรมเรื่อง การพยาบาลเป็นทีมสำหรับบุคลากรพยาบาล

หลักการและเหตุผล

การทำงานเป็นทีม เป็นแนวปฏิบัติที่ได้รับความสนใจอย่างกว้างขวางและเป็นที่ยอมรับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในปัจจุบันระบบบริการสาธารณสุขต้องให้ความสำคัญในการพัฒนาด้านคุณภาพเพื่อรองรับกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นทั้งในด้านสังคม เศรษฐกิจ รวมทั้งความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีต่างๆ บุคลากรพยาบาลจึงต้องตระหนักว่าความสำเร็จในการทำงานมีอาจเกิดขึ้นได้จากบุคคลใดบุคคลหนึ่งในหน่วยงานเพียงลำพัง แต่เป็นการระดมความสามารถและสติปัญญาตามศักยภาพของบุคคลมาประสานกันอย่างเหมาะสม รวมทั้งนำทรัพยากรด้านวัตถุดิบมาใช้ให้เป็นประโยชน์สูงสุดและประหยัด การทำงานเป็นทีมจะบรรลุผลสำเร็จได้ตามที่ทีมงานต้องการนั้น หลักสำคัญอยู่ที่การบริหารให้ทุกคนที่เกี่ยวข้องกับงานได้มีส่วนร่วมในการทำงานรวมทั้งมีการพัฒนาการทำงานเป็นทีมอยู่เสมอ

การอบรมครั้งนี้จึงเป็นโครงการที่จะช่วยส่งเสริมให้การพยาบาลเป็นทีมของบุคลากรพยาบาลมีประสิทธิภาพสูงสุด เพื่อให้เป้าหมายของทีมงานบรรลุผลสำเร็จต่อไป

วัตถุประสงค์ของการอบรม

1. เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับความสำคัญของการทำงานเป็นทีมและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีความสุขและมีประสิทธิภาพ
2. เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาท หน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้าทีมและสมาชิกทีม
3. เพื่อให้ผู้รับการอบรมมีความรู้ ความเข้าใจและเห็นความสำคัญในเรื่องกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีม

วิธีการฝึกอบรม - บรรยาย
- กิจกรรมกลุ่มสัมพันธ์

วิทยากร - หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย
- ผู้วิจัย

- ผู้รับการอบรม - พยาบาลวิชาชีพ จำนวน 7 คน
 - ผู้ช่วยพยาบาล จำนวน 9 คน

ผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้วิจัย

งบประมาณ

1. ค่าตอบแทนวิทยากร	500	บาท
2. ค่าใช้สอย		
ค่าอาหาร 20 คนๆละ 50 บาท	1000	บาท
3. ค่าวัสดุ		
ค่ากระดาษ	300	บาท
ค่าแฟ้ม	200	บาท
ค่าปากกา 20 ด้าม	100	บาท
ค่าฟิล์มและล้างอัด	400	บาท
4. ค่าใช้จ่ายอื่นๆ	500	บาท
รวม	3,000	บาท

ผลที่คาดว่าจะได้รับ

- บุคลากรพยาบาลมีความรู้ ความเข้าใจและเห็นความสำคัญของการทำงานเป็นทีม
- บุคลากรพยาบาลสามารถปฏิบัติการพยาบาลเป็นทีมได้อย่างมีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ

ภาคผนวก ค.

ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
ผู้สนใจเครื่องมือฉบับสมบูรณ์ โปรดติดต่อผู้วิจัยหรืออาจารย์ที่ปรึกษา

ชุดที่ 1

ตัวอย่างแบบสอบถาม

เรื่อง ผลของการพยาบาลเป็นทีมต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

คำชี้แจง

แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ซึ่งคำตอบที่ได้จะเป็นความลับและไม่มีผลเสียต่อตัวท่าน แต่จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วย ในโอกาสต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิเคราะห์ที่ได้จริง และขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

น.ส.อมรรักษ์ จินนาวงศ์
 นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ..... ปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)

 2. ปัจจุบันท่านทำงานในตำแหน่ง
(.....) พยาบาล
(.....) ผู้ช่วยพยาบาล

 3. ประสบการณ์การทำงานของท่านปี (เกิน 6 เดือน คิดเป็น 1 ปี)
-
-

ตอนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือของแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียว
ที่ตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติ โดยพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ข้อความนั้นตรงกับสิ่งที่ท่านปฏิบัติน้อยที่สุด

หมายเหตุ ผู้ร่วมงาน หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยเดียวกัน
กับท่าน

ข้อ	ข้อความ	ระดับการปฏิบัติ				
		5	4	3	2	1
1.	ท่านและผู้ร่วมงานนำประเด็นปัญหาของหอผู้ป่วยมา ร่วมกันวางแผน
2.	ท่านและผู้ร่วมงานมีการวางแผนร่วมกันในการจัด ลำดับความสำคัญของกิจกรรมพยาบาล
3.	ท่านและผู้ร่วมงานได้ปรับเปลี่ยนวิธีการปฏิบัติงานเพื่อ ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดอย่างมีเหตุมีผล
4.	ท่านดูแลผู้ป่วยได้อย่างครบถ้วน สมบูรณ์ตามที่ได้รับ มอบหมาย
5.	ท่านให้การช่วยเหลือตามปัญหาและความต้องการ ของผู้ป่วยได้อย่างรวดเร็ว
.
.
.
.

ชุดที่ 2

ตัวอย่างแบบสอบถาม

เรื่อง ผลของการพยาบาลเป็นทีมต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

คำชี้แจง

แบบสอบถามประกอบด้วยข้อคำถามเกี่ยวกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ซึ่งคำตอบที่ได้จะเป็นความลับและไม่มีผลเสียต่อท่าน แต่จะเป็นประโยชน์และมีคุณค่าต่อการนำไปเป็นข้อมูลในการพัฒนาระบบบริการพยาบาลแก่ผู้ป่วยอื่นๆ ในโอกาสต่อไป

แบบสอบถามชุดนี้ประกอบด้วย 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามและขอให้ท่านแสดงความคิดเห็นที่ตรงกับความเป็นจริงมากที่สุด ขอขอบพระคุณทุกท่านที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นอย่างดี

น.ส.อมรรักษ์ จินนาวงศ์
 นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตอนที่ 1 แบบสำรวจข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงใน () หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. เพศ (.....) ชาย
(.....) หญิง

2. ปัจจุบันท่านอายุปี (เกิน 6 เดือนคิดเป็น 1 ปี)

3. ระดับการศึกษา

(.....)	ประถมศึกษา
(.....)	มัธยมศึกษา
(.....)	อนุปริญญา/อาชีวศึกษา
(.....)	ปริญญาตรีขึ้นไป

.....

ตอนที่ 2 แบบประเมินประสิทธิผลของหอผู้ป่วย

คำชี้แจง โปรดอ่านข้อความอย่างละเอียดและทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างด้านขวามือของแต่ละข้อเพียงคำตอบเดียวที่ตรงกับบริการที่เป็นจริงที่ท่านได้รับจากเจ้าหน้าที่พยาบาลในหอผู้ป่วย โดยท่านพิจารณาตามหลักเกณฑ์ดังต่อไปนี้

คะแนน 5	หมายถึง	ท่านได้รับการบริการพยาบาลในระดับมากที่สุด
คะแนน 4	หมายถึง	ท่านได้รับการบริการพยาบาลในระดับมาก
คะแนน 3	หมายถึง	ท่านได้รับการบริการพยาบาลในระดับปานกลาง
คะแนน 2	หมายถึง	ท่านได้รับการบริการพยาบาลในระดับน้อย
คะแนน 1	หมายถึง	ท่านได้รับการบริการพยาบาลในระดับน้อยที่สุด

หมายเหตุ เจ้าหน้าที่พยาบาล หมายถึง พยาบาลและผู้ช่วยพยาบาลที่ให้การดูแลท่านขณะที่ท่านพักรักษาตัวอยู่ในหอผู้ป่วย

ข้อ	ข้อความ	ระดับการบริการที่ได้รับ				
		5	4	3	2	1
1.	เจ้าหน้าที่พยาบาลบอกให้ท่านรู้ถึงระเบียบปฏิบัติของหอผู้ป่วย
2.	เจ้าหน้าที่พยาบาลซักถามอาการเจ็บป่วยท่าน
3.	เจ้าหน้าที่พยาบาลพูดคุย ซักถามท่านในเรื่องที่ไม่เกี่ยวข้องกับอาการเจ็บป่วย เช่น ความวิตกกังวล ปัญหาการเงิน
4.	เจ้าหน้าที่พยาบาลซักถามอาการของท่านภายหลังให้การช่วยเหลือ เช่น การให้ยาแก้ปวด การทำแผล การเช็ดตัวลดไข้
.
.
.

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวอมรรักษ์ จินนาวงศ์ เกิดวันที่ 3 พฤศจิกายน พ.ศ. 2509 ที่อำเภอเมือง จังหวัดยะลา สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (พยาบาลและผดุงครรภ์) คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ ในปีการศึกษา 2531 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2541 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่งพยาบาล ระดับ 5 หอผู้ป่วยพิเศษปัญญาสาขาลักษณะโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จังหวัดปทุมธานี

