



บรรณานุกรม

หนังสือ

คณะกรรมการวิชาการพยาบาลสภาวิชาชีพไทย. คู่มือปฐมพยาบาล สภาวิชาชีพไทย.
แผนกวางแผนและพัฒนาบริการพยาบาล. 2527.

คณะกรรมการวางแผนพัฒนากำลังคน, สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคม
แห่งชาติ, แผนพัฒนากำลังคน (2525 - 2529) สิงหาคม 2524.

ชาญชัย วลีตรังสิมา และ เข็ดวิทย์ ฤทธิประศาสน์. การพัฒนาบุคคล. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง 2521.

บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. การพิมพ์พระนคร : 2524.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. การประชุมวิชาการหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาล กองการ
พยาบาล 2520.

พระราชบัญญัติ ระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2518 ราชกิจจานุเบกษา 92
(6 กุมภาพันธ์ 2519 : 49)

คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย รายงานกิจกรรมของภาควิชาสูติศาสตร์-นรีเวชวิทยา
ประจำปีงบประมาณ 2527.

ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช,
2516.

_____. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2517.

_____. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

_____. การบริหารศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศ.ส.การพิมพ์, 2523.

ภาควิชาสถิติศาสตร์-นรีเวชกรรม, คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ
2527 โรงพิมพ์บริษัท เขียวบุคพิมพ์ลิซเซอร์ จำกัด 2527.

วิญญู อังคณารักษ์. วิธีการทำให้ดี. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

วิเชียร ทวีลาภ. เอกสารการประชุมพยาบาลแห่งชาติ ครั้งที่ 6 ระหว่างวันที่ 2-7
(พฤศจิกายน 2522)

_____. นิเทศการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2519.

วิเชียร ทวีลาภ และคณะ. หลักบริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2523.

วุฒิชัย จำนงค์. นโยบายการจัดการบุคคลของบริษัทรหว่างประเทศ ในประเทศ.
กรุงเทพมหานคร : สำนักงานพิมพ์ไอเดียน, 2522.

สภาภาษาชชาติไทย สำนักงานกลาง. "สภาภาษาชชาติไทย" อนุสรณ์ 60 ปี โรงเรียนพยาบาล
สภาภาษาชชาติไทย. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ศิริมสาร, 2517.

ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์
เจริญผล, 2525.

วรรณภา ปุณฺชโชติ. สถิตินั้นพาราเมตริกในการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. ภาควิชาวิจัยการ
ศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (อัดสำเนา), 2528.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2521.

บทความ

จริยาวัตร คมพัยค์. "การพัฒนาบุคลากร." วารสารพยาบาล. 28 (กรกฎาคม 2522) :

ประมวล รุจนเสรี. "การแต่งตั้งโยกย้ายข้าราชการฝ่ายปกครอง." วารสารข้าราชการ 8
(สิงหาคม 2523) : 6.

วิเชียร ทวีลาภ. "การศึกษาผู้ใหญ่" วารสารพยาบาล 26 (มกราคม 2520) : 32.

_____ . "ความสัมพันธ์ระหว่างการศึกษาพยาบาลและการบริการพยาบาล." วารสาร
พยาบาล 27 (เมษายน 2521) : 491-499.

สมคิด รักษาสัตย์. "การบำรุงขวัญ." ภาระกิจสำคัญของนักบริหาร. วารสารพยาบาล
26 (มกราคม 2520) : 5-8.

อัศนีย์ เสาวภาพ. "การศึกษาพยาบาลต่อเนื่องในประเทศไทย." วารสารพยาบาล
27 (เมษายน 2521) : 449-490.

เอกสารอื่น ๆ

กรองจิต วาทีสาธกกิจ. "ความต้องการและความคิดเห็น เกี่ยวกับการศึกษาต่อเนื่องทางการ
พยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลสังกัดสภาวิชาชีพไทย." วิทยานิพนธ์ ครุศาสตร์
มหาบัณฑิต ภาควิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2522.

จากรุวรรณ เสวกวรรณ. "ความพึงพอใจในงานพยาบาลของพยาบาลในโรงพยาบาลกรุงเทพ
มหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต แผนกวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2518.

ชิต ปุริโสดม. "การบริหารงานบุคคลของวิทยาลัยครูในประเทศไทย" วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,
2522.

ชนะ ธนสมบูรณ์. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและครูเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลของโรงเรียนคาทอลิก ในกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

ประสาร มาลากุล ณ อยุธยา "การสัมมนาเพื่อวางแผนดำเนินการพัฒนาคณาจารย์." หน่วยพัฒนาอาจารย์ฝ่ายวิชาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524. (อัดสำเนา)

ทองกษัตริย์ วัชโรทยาน. "การพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาพยาบาลในประเทศไทย." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

เพ็ญพิศ เล่าเรียนดี. "การวิเคราะห์กิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาล หัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดภาคเหนือ กระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

มาลี วิษณุกุล. "ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยสังกัดกรมอาชีวศึกษา." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.

อรพินทร์ กุลประภา. "การพัฒนาบุคลากรในวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา ในเขตกรุงเทพมหานคร." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

อุดมรัตน์ สวงนศิริธรรม. "โครงการจัดและดำเนินการหน่วยพัฒนาบุคลากรด้านบริการพยาบาลในโรงพยาบาล: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

Books

Barrette, Jean! The Head Nurse. New York: Appleton Century-Crofts Company, 1968.

Cooper, Signe Skott and Hornback, Shiga. Continuing Nursing Education. New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1973.

Chruden, Herbert J. and Sherman Arthur W. "The Nature and Development of the personnel Field." Personnel Management. Cincinnati Ohio : South-West, 1968.

Flippo, Edwin B. Principle of Personnel Management. New York : Mc Graw-Hill Book Co; 1966.

Harbison, Frederick and Myers, Charles A. Education, Manpower, and Economic Growth. New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1964.

Pigor, Paul and Myers Charles. Personal Administration. 7th ed. New York : Mc Graw-Hill Book Co, 1973.

Steven, Warren P. Management and Leadership in Nursing. New York : Mc Graw-Hill Book Company, 1978.

Swansburg, Russel C. Inservice Education. New York : G.P. Putham's Son, 1968.

Tobin, Helen M. and other. The Process of Staff Development. Saint Louis The C.V. Mosby Company, 1979.

Vincenti, Marie D. Administration Nursing Service. Boston : Little
Brow and Co., 1972.

Articles

Cooper, Signs So. "Step in Self-development." Journal of Nursing
Administration 4 (May-June 1974) : 53-56.

Graves, Karen J. and Dunavant, Kay Mills. "Hospital Library
Consortia : A Vital Component of-Hospital-Wide Education."
The Journal of Continuing Education in Nursing 9 (September-
October 1978) : 22-25.

King Philip J. "The Hospital-Wide Educational Department." Journal
of Nursing Administration 8 (April 1978) : 13-19.

Knowles, Malcolm S. "Gearing Adult Education for the Seventies."
The Journal of Continuing Education in Nursing 1 (May 1970) :
11-16.

Mahon, Kathteen A. and Everson, Shally J. W. Moral Outage-Nurses'
Right or Responsibility Ethics Rounds for Nurse."
The Journal of Continuing Education in Nursing 10 (May-
June) : 4-7.

Mederis, Naomi D. and Popiel, Elda S. "Guidlines for Organizing
Inservice Education." Journal of Nursing Administration
1 (July-August 1971) : 31-37.

Steven Barbara J. "Use of Group for Management." Journal of Nursing Administration 5 (January 1975) : 14-22.

Tobin, Helen M. "Quality Staff Development : A Must for Change and Survival." Journal of Nursing Administration 6 (May 1976) : 39-42.

การควบคุม ก .

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่พิจารณาความเหมาะสมของแบบสอบถาม

1. นางสาวจรรวธรรม เสวกวรรณ
ผู้ช่วยหัวหน้าแผนกพยาบาล ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลราชวิถี
2. นางสาวนุชนาค ศศิฎริ
หัวหน้าแผนกพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุจินต์ วิจิตรกาญจน์
หัวหน้าภาควิชาพยาบาล คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
4. พ.ศ.ศ. (หญิง) พวงเพ็ญ ชุณหพราน
อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
5. นางสาวประพิณ วัฒนกิจ
นักวิชาการ 6 กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
6. นางอารีญา สัพเลข
นักวิชาการ 6 กองการพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข
7. นาง เพ็ญจันทร์ แสนประสาน
ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย ไอซียู ศัลยกรรม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
8. นางสาวลัดดาวัลย์ จารุณาวัฒน์
ผู้ช่วยหัวหน้าหน่วย ไอซียู อายุรกรรม โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

ภาคผนวก ข .

ก. การหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถาม

ในการหาค่าความเที่ยง (Reliability) ของแบบสอบถามการศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภากาชาดไทย ซึ่งมี 3 ตอน ตอนที่ 2 จะมีลักษณะเป็น
ทำ = 1 ไม่ทำ = 0 ใช้วิธีดำเนินการหาค่าความเที่ยงโดยใช้สูตร K-R 21
(ประกอบ กรรณสูต 2525 : 46-47)

$$K-R 21 : r_{xx} = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\bar{X}(n-\bar{X})}{nS_x^2} \right]$$

r_{xx} = สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยงของแบบสอบถาม

n = จำนวนข้อสอบในแบบทดสอบ

S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ถูกทดสอบทั้งหมด

\bar{X} = มีชนิยม เลขคณิตของคะแนนของผู้ถูกทดสอบทั้งหมด

ผู้วิจัยได้คำนวณหาค่าความเที่ยงทั้งหมดซึ่งมี 55 ข้อ ดังนี้

$$r_{xx} = \frac{55}{55-1} \left[1 - \frac{38.27(55-38.27)}{55 \times 37.22} \right]$$

$$= 1.0185 (1-0.3127)$$

ค่าความเที่ยงของแบบสอบถาม = 0.70

และในชุดที่ 3 มีลักษณะเป็น Rating Scale ใช้วิธีดำเนินการด้วยการวัดความ
เที่ยงโดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบของ ฮอยท์ (Hoyt's Analysis of Variance)
(ประกอบ กรรณสูต 2525. : 55)

$$r_{tt} = 1 - \frac{S_e^2}{S_x^2}$$

S_e^2 = ความแปรปรวนของ error หรือส่วนที่เหลือ

S_x^2 = ความแปรปรวนระหว่างคน

r_{tt} = สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยงของแบบสอบถาม

คนที่	คะแนนข้อสอบข้อที่ (Xt)						X _P	X _P ²
	ข้อที่ 1	2	3	46			
1	3 (Xt)	2	3	4	138	32844	
2	3	3	3	3	184	33856	
3	4	2	3	3	164	26896	
4	4	3	4	3	168	28224	
5	3	3	3	2	142	20164	
.	
.	
.	
30	3	3	4	3	149	22201	
X _I	74	65	74	70	4023	541150	
εX _I ²	5476	4225	5476		4900	547105		
εX ²	272	217	280	256	12709		

X_P = คะแนนของผู้ตอบแบบสอบถามแต่ละคน

X_I = คะแนนรวมแต่ละข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ

Xt = คะแนนแต่ละข้อของผู้ตอบแต่ละคน

N = จำนวนคะแนนทั้งหมดทุกรายการ คือผลคูณระหว่างจำนวนข้อสอบ (Ni)
กับจำนวนของผู้ตอบแบบสอบถาม (Np)

ผลบวกของคะแนนแต่ละข้อที่แต่ละคนได้รับ

$$Xt = 3+3+4 \text{ --- } +2+3+2 \text{ ---- } +3+3+3 \text{ ---} = 4023$$

$$(Xt)^2 = 16184529$$

ผลบวกของกำลังสองของคะแนน แต่ละข้อที่ผู้ตอบแบบสอบถามได้รับ

$$X^2_t = 3^2 + 3^2 + 4^2 + \dots + 2^2 + 3^2 + 2^2 + \dots = 12580$$

ผลบวกของกำลังสองของส่วน เบี่ยงเบนระหว่างคะแนนกับมัชฌิม เลขคณิต คือ $(X-X)^2$

ใช้แทนด้วย SS(Sum Squares)

$$\begin{aligned} \text{ทั้งหมด } SS_t &= X^2_t - \frac{(X_t)^2}{N} \\ \text{(total)} &= 12709 - \frac{(16184529)}{1380} \\ &= 981.31 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ระหว่างบุคคล } SS_p &= \frac{X^2_p}{N_i} - \frac{(X_t)^2}{N} \\ \text{(Between individual)} &= \frac{547105}{46} - \frac{16184529}{1380} \\ &= 11893.60 - 11727.92 \\ &= 165.68 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ระหว่างข้อ } SS_I &= \frac{X^2_I}{N_p} - \frac{(X_t)^2}{N} \\ &= \frac{359550}{30} - \frac{16184529}{1380} \\ &= 257.09 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \text{ส่วนที่เหลือ } SSe &= SSt - SS_p - SS_I \\ &= 981.31 - 165.68 - 257.09 \end{aligned}$$

$$\text{ความคลาดเคลื่อน} = 558.54$$

สรุปผลการวิเคราะห์ความแปรปรวน

แหล่งแห่งความแปรปรวน	df	SS	ความแปรปรวน $MS = S^2 = SS/df$
ระหว่างบุคคล	$(N_p - 1) = 30 - 1 = 29$	$SS_p = 165.68$	$M_{sp} = 5.713$
ระหว่างข้อ	$(N_I - 1) = 46 - 1 = 45$	$SS_I = 257.09$	$M_{sI} = S^2_I = 5.71$
ส่วนที่เหลือ	$(N - 1) - (N_p - 1) - (N_I - 1) = 1379 - 29 - 45 = 1305$	$SS_e = 558.54$	$M_{se} = S^2_e = 0.428$
ทั้งหมด	$(N - 1) = 1380 - 1 = 1379$	$SSt = 825.54$	XXX

$$\begin{aligned}
 \text{หาความเที่ยงจากสูตร} &= 1 - \frac{S^2_e}{S^2_p} \\
 &= 1 - \frac{0.428}{5.71} \\
 &= 0.92
 \end{aligned}$$

ข. เปรียบเทียบการจัดกิจกรรมการพัฒนามูลกรพยาบาลของผู้บริหารทางการพยาบาล และการได้รับการพัฒนามูลกรพยาบาลของพยาบาลประจำการ โดยใช้สูตร

$$\chi^2 = \frac{N (AD - BC)^2}{(A+B)(C+D)(A+C)(B+D)} \quad , \quad df = 1$$

(วรรณา ปุรณโชติ 2528 : 102)

กิจกรรมการพัฒนา บุคลากรพยาบาล	ผู้บริหารทางการพยาบาล	พยาบาลประจำการ	รวม
ทำ/ได้รับ	74(A)	57(B)	131
ไม่ได้ทำ/ไม่ได้รับ	6(C)	197(D)	203
รวม	80	254	334(N)

$$\begin{aligned}
 \chi^2 &= \frac{334((74 \times 19) - (57 \times 6))^2}{131 \times 203 \times 80 \times 254} \\
 &= \frac{334(14578 - 342)^2}{26593 \times 20320} \\
 &= 12.53
 \end{aligned}$$

ค. เปรียบเทียบการรับรู้สภาพปัญหาในการจัดการพัฒนามุคลากรพยาบาลของผู้บริหารทางการพยาบาล และพยาบาลประจำการ โดยใช้สูตร K-S test (The Kolmogorov-Sminov-test)

$$\begin{aligned}
 D &= \text{maximum} \left| S_1(x) - S_2(x) \right| \\
 S_1(x) &= \text{ฟังก์ชันการแจกแจงสัดส่วนความถี่สะสมของข้อมูลของกลุ่มประชากรกลุ่มที่ 1} \\
 S_2(x) &= \text{ฟังก์ชันการแจกแจงสัดส่วนความถี่สะสมของข้อมูลกลุ่มประชากรกลุ่มที่ 2} \\
 D &= \text{ผลต่างที่มีค่ามากที่สุดของสัดส่วนความถี่สะสมระหว่างกลุ่มประชากรกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2}
 \end{aligned}$$

จำนวนของประชากร	5 (มากที่สุด)	4 (มาก)	3 (ปานกลาง)	2 (น้อยที่สุด)	1 (ไม่มีเลย)
ผู้บริหารทางการแพทย์	0	0	12	68	0
พยาบาลประจำการ	45	100	92	17	0
สัดส่วนความถี่สะสม ของผู้บริหาร	$\frac{0}{80}$	$\frac{0}{80}$	$\frac{12}{80}$	$\frac{80}{80}$	$\frac{80}{80}$
สัดส่วนความถี่สะสมของ พยาบาล	$\frac{45}{254}$	$\frac{145}{254}$	$\frac{237}{254}$	$\frac{254}{254}$	$\frac{254}{254}$
D	0.18	0.57	0.78 ^{***}	0	0

ค่า D ที่มีค่ามากที่สุด คือ 0.78 ^{***} P < .001

ค่าวิกฤต จากตารางที่ .001 = 0.25

∴ นั่นคือ การรับรู้ปัญหาในการจัดการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของผู้บริหารทางการแพทย์
พยาบาลและพยาบาลประจำการแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ
.001

ภาคผนวก ค.

แบบสอบถาม

ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

19 มีนาคม 2529

เรียน ท่านผู้บริหารทางการพยาบาล สภากาชาดไทย

ดิฉัน นางกนิษฐา ธนสารศิลป์ นิสิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา มีความประสงค์จะทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษาปัญหาเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาล สภากาชาดไทย

ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามที่ได้แนบมานี้

ความเห็นของท่านจะนำมาเป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและเป็นข้อมูลประกอบการปฏิบัติของหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานี้ต่อไป

จึงหวังในความกรุณาในการตอบแบบสอบถามจากท่านครั้งนี้เป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางกนิษฐา ธนสารศิลป์)

นิสิตภาควิชาพยาบาลศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- แผนกบรรเทาทุกข์
- แผนกสถานีกาชาดที่
- อื่น ๆ (ระบุ)

ตอนที่ 2 สภาพของการจัดการพัฒนาบุคลากรพยาบาล

คำจำกัดความ

การพัฒนาบุคลากรพยาบาล (NURSING PERSONNEL DEVELOPMENT)

หมายถึงกิจกรรมการเพิ่มเติมความรู้ ทักษะ และทักษะ ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรพยาบาล เพื่อให้บุคลากรพยาบาลเหล่านั้น ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพกิจกรรมดังกล่าวครอบคลุมงาน 8 ด้าน ดังนี้

1. การปฐมนิเทศ
2. การฝึกอบรม
3. การสนับสนุนเพื่อการศึกษาต่อ
4. การนิเทศงาน
5. การศึกษาดูงาน
6. การโยกย้าย และการเลื่อนตำแหน่ง
7. การจัดประชุมวิชาการประจำปี ✓
8. การจัดแหล่งบริการความรู้

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ที่ตรงกับความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาลในหน่วยงานของท่าน

"ได้ทำ" หมายความว่า กิจกรรมที่ท่านได้จัดให้กับพยาบาลอย่างสม่ำเสมอเป็นประจำ

"ไม่ได้รับ" หมายความว่า ไม่ได้มีการจัดกิจกรรมเหล่านั้นหรือจัดให้แต่ไม่สม่ำเสมอ โดยบอกเหตุผลของการ "ไม่ได้ทำ" ตามความคิดเห็นของท่าน

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
<p><u>การปฐมนิเทศ</u></p> <p>ท่านหรือผู้บริหารทางการพยาบาล คนอื่น ๆ ได้ทำการปฐมนิเทศในหัวข้อ ต่อไปนี้หรือไม่</p> <p>1. การปฐมนิเทศโดยหน่วยงานใหญ่</p> <p>1.1 นโยบายและวัตถุประสงค์ ของสภาวิชาชีพ ของสภาวิชาชีพ</p> <p>1.2 กฎระเบียบข้อบังคับของ สภาวิชาชีพ</p> <p>1.3 รายงานการบังคับบัญชา</p>	<p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p>	<p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> มีความรู้เรื่องนี้ไม่ดีพอ</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> มีความรู้เรื่องนี้ไม่ดีพอ</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> มีความรู้เรื่องนี้ไม่ดีพอ</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> ยังไม่มีนโยบายที่แน่นอน</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p>

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
1.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของ พยาบาลประจำการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> เป็นหน้าที่ที่ทุกคนควร <input type="radio"/> หาความรู้เอง <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
1.5 แนะนำผู้บริหารของหน่วยงาน ทุกระดับ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> ผู้รับการปฐมนิเทศอาจ <input type="radio"/> เกิดการสับสน <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
1.6 ระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการ ต่าง ๆ ก. ที่พักอาศัย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> มีผู้จัดทำให้โดยเฉพาะ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> นโยบายอาจมีการ <input type="radio"/> เปลี่ยนแปลง <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
ข. การรักษาพยาบาล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> มีผู้จัดทำโดยเฉพาะ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> นโยบายอาจมีการเปลี่ยนแปลง <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
ค. อาหาร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> มีผู้จัดทำโดยเฉพาะ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> นโยบายอาจมีการเปลี่ยนแปลง <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
ง. เครื่องแบบพยาบาลประจำการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> มีผู้จัดทำโดยเฉพาะ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> นโยบายอาจมีการเปลี่ยนแปลง <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
1.7 ระเบียบการปฏิบัติงานของ สภากาชาดไทย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เป็น เรื่องที่ทุกคนทราบดี <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
2. ปฐมนิเทศโดยหน่วยงานย่อย		
2.1 เป้าหมายและนโยบาย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> มีความรู้เรื่องนี้ไม่เพียงพอ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มี เวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น (ระบุ).....
2.2 การแนะนำเจ้าหน้าที่ในหน่วย งานทุกระดับ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มี เวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
2.3 ทบทวนความรู้ในการ ปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มี เวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....



กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
2.4 จัดกิจกรรมให้ความรู้เกี่ยวกับ เครื่องมือ เครื่องใช้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
2.5 การจัด เวร และวันหยุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
2.6 เกณฑ์การประเมินผล และวิธีการประเมินผล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
<u>การฝึกอบรม</u> ท่านหรือผู้บริหารทางการพยาบาลคน อื่น ๆ ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อ การฝึกอบรมต่อไปนี้หรือไม่ 1. การจัดฝึกอบรม โดยส่วนรวม 1.1 ทำการสอบถามความต้องการ การฝึกอบรมของพยาบาล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
<p>1.2 จัดอบรมให้ตรงกับความต้องการ ของพยาบาล</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> มีผู้จัดทำให้โดยเฉพาะ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ)..... <input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> มีผู้จัดทำให้โดยเฉพาะ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
<p>1.3 กำหนดโครงการอบรมทั้ง โครงการใหญ่และโครงการ ย่อย</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> ไม่มีความรู้ในการ ทำโครงการ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
<p>1.4 สนับสนุนพยาบาล เข้ารับการ ฝึกอบรมทางวิชาการภายใน สถาบัน</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> ทุกคนมีความรู้อยู่แล้ว <input type="radio"/> ส่งไปแล้วทำให้ขาด อัตรากำลังในการปฏิบัติ งาน <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
1.5 สนับสนุนพยาบาลเข้ารับการ ฝึกอบรมทางวิชาการภายใน นอกสถาบัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> การอบรมภายในมี เพียงพอแล้ว <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีงบประมาณ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
1.6 สนับสนุนพยาบาลให้ร่วม เป็น วิทยากรการฝึกอบรม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> วิทยากรควรเป็นอาจารย์ ผู้ทรงคุณวุฒิ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ส่งแล้วทำให้ขาดอัตรา กำลังการปฏิบัติงาน <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
1.7 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติ งานของผู้เข้ารับการอบรม ภายในสถาบัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> ไม่มีความรู้ในการ ประเมินผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
1.8 ติดตามประเมินผลการปฏิบัติ งานของผู้เข้ารับการอบรม ภายนอกสถาบัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> ไม่มีความรู้ในการ ประเมินผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
<p>2. การฝึกอบรมโดยหน่วยงานย่อย</p> <p>2.1 ทำการสอบถามความต้องการของพยาบาลในการฝึกอบรม</p> <p>2.2 ฝึกอบรมให้ตามความต้องการของพยาบาล</p> <p>2.3 จัดทำโครงการการอบรมทั้งระยะสั้นและระยะยาว</p> <p>2.4 จัดกิจกรรมให้ความรู้ในการใช้เครื่องมือเครื่องใช้ใหม่ ๆ</p>	<p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p>	<p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> จัดให้ตามความเหมาะสม</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีความรู้ในการทำโครงการ</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p>ทุกคนควรเรียนรู้เอง</p> <p>เห็นว่าเป็นไม่จำเป็น</p> <p>อื่น ๆ (ระบุ).....</p>

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
<p><u>การสนับสนุนการศึกษาต่อ</u></p> <p>ท่านหรือผู้บริหารทางการพยาบาลคนอื่น ๆ ได้จัดกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อดังนี้หรือไม่</p> <p>1. แจกจำนวนทุนการศึกษาของพยาบาลในแต่ละปี</p> <p>2. แจกกฎระเบียบของการลาศึกษาต่อ</p> <p>3. เป็นที่ปรึกษาของผู้ที่ต้องการศึกษาต่อในสาขาต่าง ๆ</p> <p>4. ร่วมพิจารณาคัดเลือกผู้ลาศึกษาต่อในแต่ละสาขาตามความต้องการของหน่วยงาน</p>	<p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p>	<p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> หน่วยงานไม่มีนโยบาย เช่นนี้</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> นโยบายมีการเปลี่ยนแปลงเสมอ</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีความรู้เพียงพอ</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p>

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
5. ร่วมกำหนดกฎระเบียบที่อำนวยความสะดวกแก่ผู้ลาศึกษาต่อด้วย ทุนส่วนตัว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> หน่วยงานไม่มีนโยบาย เช่นนี้ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
6. ติดตามผลการศึกษาของผู้รับทุน ของสภาการศึกษาไทย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
<u>การนิเทศงาน</u> ท่านหรือผู้บริหารทางการพยาบาล คนอื่น ๆ ได้ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการนิเทศหรือไม่		
1. วางแผนการนิเทศการพยาบาลทุกครั้ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> การนิเทศมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ)

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
2. กำหนดวัตถุประสงค์ของการนิเทศ ไว้อย่างชัดเจน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> การนิเทศมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
3. สอนและแนะนำการปฏิบัติการพยาบาล ที่ถูกต้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> ทุกคนมีความรู้ในการปฏิบัติงานคืออยู่แล้ว <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
4. ทำการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในขณะทำ การนิเทศอย่างเหมาะสม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีความรู้ในปัญหาเหล่านั้น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
5. สอนและแนะนำการแก้ปัญหาในการ ปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น (ระบุ)
6. ติดตามผู้ถูกนิเทศให้ปฏิบัติการ พยาบาลอย่างถูกต้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
<p>7. ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ ถูกนิเทศ</p> <p><u>การศึกษาดูงาน</u> ท่านหรือผู้บริหารทางการพยาบาลคน อื่น ๆ ได้ทำกิจกรรม เพื่อสนับสนุน การศึกษาดูงานดังต่อไปนี้หรือไม่</p> <p>1. จัดตั้งงบประมาณเพื่อจัดส่ง พยาบาลไปศึกษาดูงานภายใน สถาบัน</p> <p>2. จัดตั้งงบประมาณเพื่อจัดส่ง พยาบาลไปศึกษาดูงานภายนอก สถาบัน</p>	<p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p> <p><input type="radio"/></p>	<p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> หน่วยงานไม่มีนโยบาย เช่นนี้</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p> <p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> หน่วยงานไม่มีนโยบาย เช่นนี้</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p>

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
3. สนับสนุนพยายามให้ไปศึกษาดูงาน เพื่อเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> หน่วยงานไม่มีนโยบาย เช่นนี้ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
4. ติดตามประเมินผลการปฏิบัติงาน ของผู้ได้รับการศึกษาดูงานกลับมา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล เห็นว่าไม่จำเป็น ไม่มีเวลาเพียงพอ อื่น ๆ (ระบุ).....
<u>การโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง</u>		
ท่านหรือผู้บริหารทางการพยาบาลได้ทำ กิจกรรมเพื่อการโยกย้ายดังต่อไปนี้ หรือไม่		
1. จัดให้มีการโยกย้ายเพื่อการเลื่อน ตำแหน่ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
2. ร่วมพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อ การเลื่อนตำแหน่ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
<p>3. กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกบุคคลเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง</p>	<input type="radio"/>	<p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> ไม่มีหน้าที่เกี่ยวข้อง</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p>
<p>4. ใ้บุคลากรพยาบาลภายในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการพิจารณาคัดเลือกบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่ง</p>	<input type="radio"/>	<p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> ทำให้เกิดความขัดแย้งในหน่วยงาน</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p>
<p><u>การจัดแหล่งบริการความรู้</u></p> <p>ท่านหรือผู้บริหารงานการพยาบาลคนอื่น ๆ ได้จัดกิจกรรมเพื่อการสนับสนุนการจัดแหล่งบริการความรู้</p> <p>1. ประเมินความต้องการการใช้ตำราที่จำเป็นในหน่วยงาน</p>	<input type="radio"/>	<p><input type="radio"/> เหตุผล</p> <p><input type="radio"/> หน่วยงานไม่มีนโยบายเช่นนี้</p> <p><input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น</p> <p><input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....</p>

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
2. จัดตั้งงบประมาณประจำปี เพื่อจัดซื้อตำรา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> หน่วยงานไม่มีนโยบาย เช่นนี้ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
3. จัดหาสถานที่ภายในตึก เพื่อจัดเก็บตำราไว้ให้บุคลากรภายในตึกได้ศึกษาค้นคว้า	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> หน่วยงานไม่มีนโยบาย เช่นนี้ <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
4. จัดให้มีผู้รับผิดชอบจัดเก็บตำราให้อยู่ในสภาพที่ดี และครบถ้วน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> ให้ทุกคนช่วยกันรับผิดชอบ <input type="radio"/> ไม่มีงบประมาณการจ้าง <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
5. ประเมินผลการใช้ตำราของบุคลากร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีเวลาเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....

กิจกรรม	ทำ	ไม่ได้ทำ
<p>6. จัดหาตำราใหม่ ๆ ที่ทันสมัยสำหรับบุคลากรพยาบาลในหน่วยงาน</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีงบประมาณเพียงพอ <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
<p>7. มีแหล่งบริการทางด้านโสตทัศน-อุปกรณ์เพื่อการสอนและศึกษาเพิ่มเติม (เช่น VDO เทป, Slide ฯลฯ)</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีงบประมาณในการจัดตั้ง <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....
<p>8. จัดทำห้องสมุดกลางของโรงพยาบาลสำหรับบุคลากรในโรงพยาบาลไว้ให้บริการ</p>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/> เหตุผล <input type="radio"/> เห็นว่าไม่จำเป็น <input type="radio"/> ไม่มีงบประมาณในการจัดตั้ง <input type="radio"/> อื่น ๆ (ระบุ).....

ตอนที่ 3 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย

คำจำกัดความ

ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องหรือสิ่งที่ยั้คขวางการกระทำใด ๆ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การไม่สนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น

คำชี้แจง โปรดระบุระดับของปัญหาในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย โดยเลือกหมายเลขที่ตรงกับคะแนนที่เห็นว่า เหมาะสมที่สุดลงในช่อง ทางด้านขวามือ

- 5 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นมีปัญหามากที่สุดหรือพบว่ามีปัญหาทุกครั้ง
- 4 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นมีปัญหามาก หรือพบ เกือบทุกครั้ง
- 3 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นมีปัญหายานกลาง หรือพบ เป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นมีปัญหาน้อยที่สุด หรือพบนาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นไม่ เป็นปัญหาเลย หรือไม่พบว่าปัญหาเลย

	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	คำตอบ
การปฐมนิเทศ						
1. ปัญหาการสนับสนุนด้านงบประมาณ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
2. ปัญหาการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
3. ปัญหาจากจำนวนบุคลากรที่ทำหน้าที่						
ดำเนินการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>

ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	คำตอบ
4. ปัญหาจากประสบการณ์ของบุคลากร ที่ทำหน้าที่ดำเนินการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
5. ปัญหาในเรื่องความสนใจและความ ร่วมมือของเจ้าหน้าที่อื่น ๆ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
6. ปัญหาในเรื่องของเวลาในการจัด การปฐมนิเทศ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
7. ปัญหาในด้านเนื้อหาการปฐมนิเทศ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
<u>การฝึกอบรม</u>						
8. ปัญหาด้านการสนับสนุนงบประมาณ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
9. ปัญหาด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
10. ปัญหาจากความร่วมมือจากหน่วยงาน และเจ้าหน้าที่อื่น ๆ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
11. ปัญหาจากนโยบายของการฝึกอบรม	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
12. ปัญหาเรื่องหัวข้อการฝึกอบรม	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
13. ปัญหาด้านความรับผิดชอบในการ เข้ารับการอบรมของพยาบาล ประจำการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
14. ปัญหาด้านจำนวนของผู้เข้ารับการอบรม	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
15. ปัญหาด้านประสบการณ์ของบุคลากร ที่ทำหน้าที่ดำเนินการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
16. ปัญหาในด้านวิทยากรที่มาให้การฝึกอบรม	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
17. ปัญหาในด้านวัสดุทัศนูปกรณ์	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
18. ปัญหาในด้านสถานที่	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>

ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	คำตอบ
<u>การสนับสนุนการศึกษาต่อ</u>						
19. ปัญหาด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
20. ปัญหาในด้านการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
21. ปัญหาในด้านกฎระเบียบของการลาศึกษาต่อ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
22. ปัญหาในด้านการกลับมาใช้ทุนของผู้ลาศึกษาต่อ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
23. ปัญหาในด้านนโยบายของหน่วยงานเพื่อการศึกษาต่อ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
24. ปัญหาในด้านสาขาวิชาที่ศึกษาต่อ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
<u>การนิเทศงาน</u>						
25. ปัญหาในด้านนโยบายการนิเทศ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
26. ปัญหาการวางแผนการนิเทศ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
27. ปัญหาการปฏิบัติการนิเทศงาน	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
28. ปัญหาการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน						
28.1 เอกสาร (NURSE'S Note, Kandex แบบฟอร์มการรายงานต่าง ๆ)	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
28.2 โทรศัทพ์	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>

ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	คำตอบ
<u>การศึกษาองาน</u>						
29. ปัญหาในด้านงบประมาณ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
30. ปัญหาในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
31. ปัญหาด้านอัตรากำลังเมื่อส่งคนไปดูงาน	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
32. ปัญหาในด้านนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสภาวิชาชีพ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
<u>การโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง</u>						
33. ปัญหาในด้านดำเนินการโยกย้ายเพื่อรับตำแหน่ง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
34. ปัญหาในด้านการกำหนดเกณฑ์การโยกย้ายเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
35. ปัญหาในด้านตัวบุคคลที่ให้มีการโยกย้าย	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
36. ปัญหาทางด้านผู้บริหารในการดำเนินการโยกย้าย	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
37. ปัญหาในด้านการวางแผนการโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
<u>การจัดแหล่งบริการความรู้</u>						
38. ปัญหาในด้านการสนับสนุนงบประมาณ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
39. ปัญหาในด้านสถานที่สำหรับจัดตั้งห้องสมุดภายในหน่วยงาน	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
40. ปัญหาในการบุคลากรที่จะบำรุงรักษาตำรา	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>

ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	คำตอบ
41. ปัญหาประเภทหรือชนิดของตำรา	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
42. จำนวนของผู้ใช้บริการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
43. ปัญหาด้านการดูแลรักษาตำรา	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
44. ปัญหาการไปใช้บริการของห้องสมุด วิทยาลัยพยาบาล	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
45. ปัญหาการไปใช้บริการของห้องสมุด คณะแพทยศาสตร์	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
46. ปัญหาในการจัดตั้งห้องสมุดกลาง ของโรงพยาบาลเพื่อบริการ เจ้าหน้าที่ทุกระดับ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>

ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

19 มีนาคม 2529

เรียน พี่ ๆ เพื่อน ๆ และน้อง ๆ พยาบาลสภาภาษาไทย

ดิฉัน นางกนิษฐา ธนสารศิลป์ นิลิตปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา มีความประสงค์จะทำการวิจัยเรื่อง "การศึกษานโยบายเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรพยาบาล สภาภาษาไทย"

ใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามตามที่ได้แนบมานี้

ความเห็นของท่านจะนำมา เป็นประโยชน์ในการศึกษาวิจัยและเป็นข้อมูลประกอบการปฏิบัติของหน่วยงานและบุคคลที่เกี่ยวข้องกับปัญหานี้ต่อไป

จึงหวังในความกรุณาในการตอบแบบสอบถามจากท่านครั้งนี้ เป็นอย่างดี และขอ
ขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางกนิษฐา ธนสารศิลป์)

นิสิตภาควิชาพยาบาลศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม เพื่อการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาปัญหา เกี่ยวกับการพัฒนามูลสารพยามาลสภาภาษาไทย

แบบสอบถามสำหรับพยามาลประจำการ



คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีอยู่ 3 ตอน คือ

- ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม
 ตอนที่ 2 สภาพของการจัดการพัฒนามูลสารพยามาล
 ตอนที่ 3 ปัญหาในการจัดการพัฒนามูลสาร

ตอนที่ 1 สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง หน้าข้อความหรือเติมข้อความ
 ที่ตรงกับความเป็นจริงของท่าน

1. ระดับการศึกษา

1. ประกาศนียบัตร หรือ อนุปริญญา
 2. ปริญญาตรี
 3. อื่น ๆ (ระบุ)

2. ท่านปฏิบัติงานเป็นพยามาลประจำการ ปี

3. สถานที่ปฏิบัติงานของท่านในขณะนี้

- 1. โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ แผนก
- 2. โรงพยาบาลสมเด็จพระศรีราชา แผนก
- 3. แผนกบรรเทาทุกข์
- 4. แผนกสถานีภาษาที่
- 5. อื่น ๆ (ระบุ)

กิจกรรม	ได้รับ	ไม่ได้รับ
<u>การปฐมนิเทศ</u>		
ท่านหรือพยาบาลประจำการคนอื่น ๆ ได้รับการปฐมนิเทศตามหัวข้อต่อไปนี้หรือไม่		
1. การปฐมนิเทศโดยหน่วยงานใหญ่		
1.1 นโยบายและวัตถุประสงค์ของสภาวิชาชีพไทย .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.2 กฎระเบียบข้อบังคับของสภาวิชาชีพไทย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.3 สายงานการบังคับบัญชา	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.4 หน้าที่และความรับผิดชอบของพยาบาล		
ประจำการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5 แนะนำผู้บริหารของหน่วยงานทุกระดับ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.6 ระเบียบเกี่ยวกับสวัสดิการต่าง ๆ		
ก. ที่พักอาศัย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ข. การรักษาพยาบาล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ค. อาหาร	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
ง. เครื่องแบบพยาบาลประจำการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.7 ระเบียบการปฏิบัติงานของสภาวิชาชีพไทย ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. การปฐมนิเทศโดยหน่วยงานย่อย		
2.1 เป้าหมายและนโยบาย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2 การแนะนำเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานทุกระดับ....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3 ทบทวนความรู้ในการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.4 ได้รับความรู้เกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.5 การจัดเวร และวันหยุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

กิจกรรม	ได้รับ	ไม่ได้รับ
2.6 เกณฑ์การประเมินผลและวิธีการประเมินผล...		
<u>การฝึกอบรม</u>		
ท่านหรือพยาบาลประจำการคนอื่น ๆ ได้รับ กิจกรรม เพื่อการฝึกอบรม ดังต่อไปนี้หรือไม่		
1. ได้รับการฝึกอบรมโดยส่วนรวม	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.1 ได้รับการสอบถามความต้องการของพยาบาล..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.2 ได้รับการอบรมในหัวข้อที่เป็นความต้องการ ..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.3 ได้รับทราบโครงการอบรมทั้ง โครงการใหญ่และ โครงการย่อย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.4 ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมทางวิชา การภายในสถาบัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.5 ได้รับการสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรมภาย นอกสถาบัน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.6 ได้รับการสนับสนุนให้พยาบาลเข้าร่วม เป็น วิทยากรการฝึกอบรม.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
1.7 ผู้เข้ารับการอบรมได้รับการติดตามประเมินผล การปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. การฝึกอบรมโดยหน่วยงานย่อย	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.1 ได้รับการสอบถามความต้องการการฝึกอบรม..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.2 ได้รับการฝึกอบรมในหัวข้อที่ต้องการ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2.3 ได้รับทราบถึงโครงการอบรมทั้งระยะสั้นและ ระยะยาว	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

กิจกรรม	ได้รับ	ไม่ได้รับ
2.4 ได้รับความรู้และคำแนะนำในการใช้ เครื่องมือ เครื่องใช้ใหม่ ๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>การสนับสนุนการศึกษาต่อ</u>		
ท่านหรือพยาบาลประจำการคนอื่น ๆ ได้รับกิจกรรม เพื่อการศึกษาต่อดังต่อไปนี้หรือไม่		
1. ได้รับทราบจำนวนทุนการศึกษาของพยาบาลในแต่ละปี	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ได้รับทราบระเบียบการศึกษาต่อ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ได้รับคำปรึกษาจากผู้บริหารในการศึกษาต่อสาขา ต่าง ๆ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ผู้ลาศึกษาต่อได้รับการคัดเลือกเพื่อการศึกษาต่อใน สาขาที่ตรงกับความต้องการของหน่วยงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ผู้ลาศึกษาต่อด้วยทุนส่วนตัวได้รับความสะดวกจาก กฎระเบียบการลาศึกษาต่อ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ผู้รับทุนได้รับการติดตามประเมินผลภายหลังการศึกษา ต่อ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>การนิเทศงาน</u>		
ท่านหรือพยาบาลประจำการคนอื่น ๆ ได้รับ กิจกรรมการนิเทศงานดังต่อไปนี้หรือไม่		
1. ได้รับทราบแผนการนิเทศของหน่วยงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ได้รับทราบวัตถุประสงค์ของการนิเทศของหน่วยงาน .	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ได้รับการสอนและแนะนำการปฏิบัติการพยาบาลที่ ถูกต้อง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

กิจกรรม	ได้รับ	ไม่ได้รับ
4. ได้รับการนิเทศเพื่อการแก้ปัญหาจากผู้นิเทศในขณะปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ได้รับการสอนและแนะนำการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ได้รับการติดตามผลการปฏิบัติงานภายหลังได้รับการสอนและแนะนำจากผู้นิเทศ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>การศึกษาดูงาน</u>		
ท่านหรือพยาบาลประจำการคนอื่น ๆ ได้รับกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อการศึกษาดูงาน ดังต่อไปนี้หรือไม่		
1. ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายในสถาบัน ..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ได้รับการสนับสนุนให้ไปศึกษาดูงานภายนอกสถาบัน ..	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ได้รับการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานภายหลังการศึกษาดูงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ภายหลังการศึกษาดูงานได้รับการพิจารณาจากผู้บริหารในการเลื่อนตำแหน่ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<u>การโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง</u>		
ท่านหรือพยาบาลประจำการคนอื่น ๆ ได้รับกิจกรรมการโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง ดังต่อไปนี้หรือไม่		
1. ได้รับการโยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

กิจกรรม	ได้รับ	ไม่ได้รับ
2. ได้รับการคัดเลือก เพื่อการเลื่อนตำแหน่งตาม เกณฑ์ที่กำหนดไว้	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ได้มีส่วนร่วมพิจารณาคัดเลือกบุคคลในหน่วยงาน เพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ผู้โยกย้ายสถานที่ปฏิบัติงานได้รับความพอใจในสถานที่ปฏิบัติงานแห่งใหม่	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<p><u>การจัดแหล่งบริการความรู้</u></p> <p>ท่านหรือพยาบาลประจำการคนอื่น ๆ ได้รับกิจกรรมเพื่อการการจัดแหล่งบริการความรู้</p>		
1. ได้รับการสอบถามความต้องการ การใช้ตำราทางการแพทย์พยาบาลที่จำเป็นในหน่วยงาน	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
2. ได้รับงบประมาณประจำปี ในการจัดซื้อตำราทางการแพทย์พยาบาล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
3. ได้รับความสะดวกเกี่ยวกับภายในตึก สำหรับการศึกษา ค้นคว้า	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
4. ได้รับความสะดวก เกี่ยวกับจำนวนหนังสือ ตำราที่มีอยู่อย่างเพียงพอ	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
5. ได้รับการประเมินการใช้ตำราคู่มือทางการแพทย์พยาบาล	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
6. ได้รับตำราคู่มือทางการแพทย์พยาบาลใหม่ ๆ ที่ทันสมัย ก้าวหน้าในท้องสมุด	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
7. ได้รับความสะดวกในการใช้โสตทัศนูปกรณ์เพื่อการสอนและศึกษา เพิ่ม เต็มจากหน่วยงานที่รับผิดชอบ ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

กิจกรรม	ได้รับ	ไม่ได้รับ
8. ได้รับบริการจากห้องสมุดกลางของโรงพยาบาล.....	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

ตอนที่ 3 ปัญหาในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย

คำจำกัดความ

ปัญหา หมายถึง ข้อขัดข้องหรือสิ่งที่ขัดขวางการกระทำใด ๆ ในการพัฒนาบุคลากร เช่น การไม่สนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง เป็นต้น

คำชี้แจง โปรดระบุระดับของปัญหาในการพัฒนาบุคลากรพยาบาลของสภาวิชาชีพไทย โดยเลือกหมายเลขที่ตรงกับคะแนนที่เห็นว่าเหมาะสมที่สุดลงในช่อง ทางด้านขวามือ

- 5 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นมีปัญหามากที่สุดหรือพบว่ามีปัญหาทุกครั้ง
- 4 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นมีปัญหามาก หรือพบเกือบทุกครั้ง
- 3 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นมีปัญหามาก หรือพบเป็นบางครั้ง
- 2 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นมีปัญหาน้อยที่สุด หรือพบนาน ๆ ครั้ง
- 1 หมายถึง กิจกรรมที่ได้ปฏิบัตินั้นไม่เป็นปัญหาเลย หรือไม่พบว่ามีปัญหาเลย

ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	คำตอบ
<u>การประเมินพิเศษ</u>						
1. ปัญหาการสนับสนุนด้านงบประมาณ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
2. ปัญหาการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
3. ปัญหาจากจำนวนบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
4. ปัญหาจากประสบการณ์ของบุคลากรที่ทำหน้าที่ดำเนินการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
5. ปัญหาเรื่องความสนใจและความร่วมมือของเจ้าหน้าที่อื่น ๆ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>

ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	คำตอบ
6. ปัญหาในเรื่องของเวลาในการจัดการ ประชุมพิเศษ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
7. ปัญหาในด้านเนื้อหาการประชุมพิเศษ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
<u>การฝึกอบรม</u>						
8. ปัญหาด้านการสนับสนุนงบประมาณ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
9. ปัญหาด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
10. ปัญหาจากความร่วมมือจากหน่วยงานและ เจ้าหน้าที่อื่น ๆ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
11. ปัญหาจากนโยบายของการฝึกอบรม	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
12. ปัญหาเรื่องหัวข้อการฝึกอบรม	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
13. ปัญหาด้านความรับผิดชอบในการเข้ารับ การอบรมของพยาบาลประจำการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
14. ปัญหาด้านจำนวนของผู้เข้ารับการอบรม	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
15. ปัญหาด้านประสิทธิภาพของบุคลากรที่ทำ หน้าที่ดำเนินการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
16. ปัญหาในด้านวิทยากรที่มาให้การฝึกอบรม	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
17. ปัญหาในด้านวัสดุอุปกรณ์	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
18. ปัญหาในด้านสถานที่	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
<u>การสนับสนุนการศึกษาต่อ</u>						
19. ปัญหาด้านการสนับสนุนจากผู้บริหารระดับสูง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
20. ปัญหาในด้านการจัดสรรทุนเพื่อการศึกษาต่อ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>

ปัญหา	มาก	ปาน	น้อย	ไม่มี	คำตอบ
	ที่สุด	มาก กลาง	ที่สุด	เลย	
20. ปัญหาในด้านการจัดสรรทุน เพื่อการศึกษาต่อ	5	4	3	2	1
21. ปัญหาในด้านกฎระเบียบของการลาศึกษาต่อ	5	4	3	2	1
22. ปัญหาในด้านการกลับมาใช้ทุนของผู้ลาศึกษาต่อ	5	4	3	2	1
23. ปัญหาในด้านนโยบายของหน่วยงาน เพื่อการศึกษาต่อ	5	4	3	2	1
24. ปัญหาในด้านสาขาวิชาที่ศึกษาต่อ	5	4	3	2	1
การนิเทศงาน					
25. ปัญหาในด้านนโยบายการนิเทศ	5	4	3	2	1
26. ปัญหาการวางแผนการนิเทศ	5	4	3	2	1
27. ปัญหาการปฏิบัติการนิเทศงาน	5	4	3	2	1
28. ปัญหาการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน					
28.1 เอกสาร (NURSE'S Note, Kardex แบบฟอร์มการรายงานต่าง ๆ)	5	4	3	2	1
28.2 โทรศัพท์	5	4	3	2	1
การศึกษาดูงาน					
29. ปัญหาในด้านงบประมาณ	5	4	3	2	1
30. ปัญหาในด้านการสนับสนุนของผู้บริหารระดับสูง	5	4	3	2	1
31. ปัญหาด้านอัตรากำลัง เมื่อส่งคนไปดูงาน	5	4	3	2	1
32. ปัญหาในด้านนโยบาย และวัตถุประสงค์ของสภาวิชาชีพ	5	4	3	2	1

ปัญหา	มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อยที่สุด	ไม่มีเลย	คำตอบ
<u>การโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง</u>						
33. ปัญหาในด้านดำเนินการโยกย้ายเพื่อรับตำแหน่ง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
34. ปัญหาในด้านการกำหนดเกณฑ์การโยกย้ายเพื่อเลื่อนตำแหน่ง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
35. ปัญหาในด้านตัวบุคคลที่ให้มีการโยกย้าย	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
36. ปัญหาทางด้านผู้บริหารในการดำเนินการโยกย้าย	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
37. ปัญหาในด้านการวางแผนการโยกย้ายเพื่อการเลื่อนตำแหน่ง	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
<u>การจัดแหล่งบริการความรู้</u>						
38. ปัญหาในด้านการสนับสนุนงบประมาณ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
39. ปัญหาในด้านสถานที่สำหรับจัดตั้งเป็นห้องสมุดภายในหน่วยงาน	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
40. ปัญหาในการบุคลากรที่จะบำรุงรักษาคำรา	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
41. ปัญหาประเภทหรือชนิดของคำรา	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
42. จำนวนของผู้ใช้บริการ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
43. ปัญหาด้านการดูแลรักษาคำรา	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
44. ปัญหาการไปใช้บริการของห้องสมุดวิทยาลัยพยาบาล	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
45. ปัญหาการไปใช้บริการของห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>
46. ปัญหาในจัดตั้งห้องสมุดกลางของโรงพยาบาลเพื่อบริการเจ้าหน้าที่ทุกระดับ	5	4	3	2	1	<input type="radio"/>

ประวัติผู้เขียน

ชื่อ นางกนิษฐา (พวงนาค) ธนสารศิลป์
การศึกษา อนุปริญญาพยาบาล และอนามัยจากวิทยาลัยพยาบาลสหประชาชาติไทย
ศิลปศาสตร์ พยาบาลบัณฑิตจาก มหาวิทยาลัยขอนแก่น
ปัจจุบัน ดำรงตำแหน่งวิทยากรย์ แผนกวางแผนและพัฒนาบริการพยาบาล สำนักงาน
กลาง สภากาชาดไทย

