

ภาคผนวก ก

แผนพัฒนาบุคลากรปี 2553 โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท

ตาราง 14

แผนพัฒนามาตรการ โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุนทรวิที ปี พ.ศ. 2553

course title	reason	method	evaluation	participants
orientation program	knowledge base	lecture & demonstration	post test evaluation > 70%	new staff
* cooperate with BDMS network in Q2-Q4				
1. general orientation (2 days)				
2. RN orientation (3 days)				
3. NA orientation (2 days)				
mandatory program	must to know	lecture & demonstration	past stimulation 100%	staff
1. FMS 6 Plan				
2. patient safety goals				
3. HA & JCI standards				
4. service with a HEART				
5. advance life support				
6. basic fire fighting training course				
7. masscasualty plan cooperater				

ตาราง 14 (ต่อ)

course title	reason	method	evaluation	participants
developing core competency program	must to know	group activities, group discussion adventure activities	increasing rate of competency level 10%	staff
1. Samitivej I Heart and TRICC				
1.1 Samitivej I Heart: team building (60 staffs) (outing)				
1.2 TRICC (cooperate with BDMS training center)				
developing new leadership & management competency program	must to know	lecture & workshop & case study	increasing rate of competency level 10%	manager
1. strategic planning				
2. driving change				
3. developing & coaching people				
4. ownership & accountability				
*cooperate with BDMS training center				
5. leadership development for nurse manager (cooperate with BDMS nurse network)				

ตาราง 14 (ต่อ)

course title	reason	method	evaluation	participants
quality training program	high volume & must to know	lecture & workshop & demonstration	post test evaluation > 70%	
1. TQA self assessment program (SVH)				manager
2. JCI master training plan focus on reaccreditation				all staff
3. HA master training plan focus on reaccreditation				all staff
developing English communication skill	must to know			
Rosy club				
1. ENG communication for nurse & NA (30 hrs) focus on clinical staff		group discussion & workshop		staff
2. ENG communication for Imaging center (30 hrs) Rosy Member at SNH		group discussion & workshop		staff
4. English special activity		activities		
4.1 beach party				all staff
4.2 Christmas party				all staff
4.3 group cinema party at new meeting room(SNH)				all staff

ตาราง 14 (ต่อ)

course title	reason	method	evaluation	participants
developing English communication skill				
Rosy club				
4.4 Rosy club outing camp (60staffs) (TOEIC > 400)				Rosy club member
5. English conversation examination every quarter for staff who have TOEIC score				staff who have TOEIC score
6. staff exchange program to Sime Darby Medical Centre: Malaysia (Samitivej Ambassador)		field trip		Samitivej ambassador 4 person/group
SDMC visit SVH				
developing Japanese communication				
Sakura club cooperate with Sumita school:	must to know	workshop		
1. Launching Official Sakura member				
2. basic 1.5 level				
3. basic 2 level				
(continue from last year) focus on Sakura member group				Sakura member Sakura member

ตาราง 14 (ต่อ)

course title	reason	method	evaluation	participants
developing Japanese communication				
Sakura club cooperate with Sumita school:	must to know	workshop		
4. basic Japanese communication & culture (cooperate with Japanese marketing) focus on OPD Ped, Ward 3R, Ward 4R, Dental, Wellness, GI				staff
5. Sakura Class (cooperate with Mr.Matsuo) focus on culture extra activity by Sakura club				Sakura member staff
6. extra activity by Sakura club				staff
7. field trip to Japan: Samitivej ambassador				Samitivej ambassador 3 person/group
developing Chinese communication:				
Maeihua basic conversation	knowledge base for new market	workshop		Maeihua member
cooperate with Chinese marketing				
developing IT program Cognos, People soft, connected program	must to know	workshop		staff

ตาราง 14 (ต่อ)

course title	reason	method	evaluation	participants
management training program	maximize potential of selected leaders to support the strategic goals	group learning & lecture & workshop	post test evaluation >70%	Division & department managers
strategic leaders development for the next level of "Excellence" by APM group (utilize Hogen assessment results)				
1. in common development area				
1.1 self motivation				
1.2 initiating change				
1.3 strategic thinking				
1.4 creativity & innovation				
2. individual specific development area				
2.1 leadership		individual development plan & one on one feedback session	establish commitment & buy in	top management & executives
2.2 change management				
2.3 people management				

๑๓๖๓ ๑๔ (๑๑)

course title	reason	method	evaluation	participants
Nursing training program SVH & SNH (detail in Nursing division training program)	high volume & high risk	lecture & demonstration & workshop & case study	post test evaluation >70%	Nurse, PN, NA, AN
1. training Roadmap RN1, RN2, RN3				
2. PN certified program (1 year)				
*cooperate with Saint Louis college				
48,000 Baht/person 25 people (SVH = 15,SNH = 10)				
3. NICU practical training (3 months)				
*cooperate with King Chulalongkorn Memorial Hospital 93,980 Baht/person				
5 people (SVH = 2,SNH = 3)				
extra program: TOEIC annual test in next year (Nov-Dec 2011) cooperate with TOEIC center				all staff

ตาราง 14 (ต่อ)

course title	reason	method	evaluation	participants
outside training (up in other division/department)	related functional competency			
1. first line manager				
2. middle line manager				
3. top management				
4. nurse				
5. medical support staff				
6. support staff				
training in major group according to strategic plan				
1. manager cooperate with APM group (utilize Hogan assessment results)*				
2. high potential				
2.1 language Samitivej ambassador program Malaysia, Japan, Australia				
2.2 clinical				
2.2.1 specialist program (3-6 month)				

ตาราง 14 (ต่อ)

course title	reason	method	evaluation	participants
training in major group according to strategic plan				
2.2.2 Master Degree in Nursing Science.				
2.2.3 PN certified program (1 year)				
3. high performance (utilize PMS results : grade A into 3 years)				
3.1 assessment by BDMS professional assessment				
3.2 individual development plan				

ภาคผนวก ข

หนังสือเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0518.07/ 151A

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

15 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถาม

เรียน คุณประสงค์ ต่อโชติ

ด้วย นางสาวแสงเทียน พลับขจร รหัสประจำตัว 5111480013 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล ก่อตั้งทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของ
บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชสาขาสุขุมวิท” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบสอบถาม และได้
พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/ 1516

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

10 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ประภาภรณ์ มูลแสง

ด้วย นางสาวแสงเทียน พลับขจร รหัสประจำตัว 5111480013 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาลมนุษยศาสตร์ กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นที่มาของการพัฒนาสมรรถนะของ
บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชสาขาสุขุมวิท” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม และได้
พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/1517

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

15 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณนิษฐอร วชิรสวัสดิ์

ด้วย นางสาวแสงเทียน พลับขจร รหัสประจำตัว 5111480013 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล
วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสืบราชธานี จังหวัดสุพรรณบุรี กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของ
บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชสาขาสุพรรณบุรี” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม และได้
พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร์ เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/ 151๕

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

15 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณแจ่มจันทร์ คล้ายวงษ์

ด้วย นางสาวแสงเทียน พลับขจร รหัสประจำตัว 5111480013 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของ
บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชสาขาสุขุมวิท” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม และได้
พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)

ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335



ที่ ศธ 0518.07/1519

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

15 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม

เรียน คุณกาญจนา ส่งเสริม

ด้วย นางสาวแสงเทียน พลับขจร รหัสประจำตัว 5111480013 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาศาสตร์พยาบาล กําลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของ
บุคลากรโรงพยาบาลสมิติเวชสาขาสุขุมวิท” จำเป็นต้องมีผู้เชี่ยวชาญตรวจแบบสอบถาม และได้
พิจารณาว่าท่านเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถพิเศษจึงขออนุญาตเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัชร เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335

ภาคผนวก ค

หนังสือขออนุญาตแจกแบบสอบถาม



ที่ ศธ 0518.07/1513

บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยรามคำแหง
หัวหมาก บางกะปิ กทม. 10240

15 กรกฎาคม 2553

เรื่อง ขออนุญาตแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูล

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท

ด้วย นางสาวแสงเทียน พลับขจร รหัสประจำตัว 5111480013 ปัจจุบันเป็น
นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กำลังทำ
วิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร
โรงพยาบาลสมิติเวชสาขาสุขุมวิท” จำเป็นต้องขอแจกแบบสอบถามและเก็บข้อมูลกับพนักงาน
โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท ระหว่างวันที่ 1-30 กันยายน 2553 เพื่อประกอบการทำ
วิทยานิพนธ์

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุเคราะห์ บัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ หวังเป็น
อย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สิริพัทธ์ เจษฎาวิโรจน์)
ผู้อำนวยการบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์

สำนักงานบัณฑิตศึกษา

โทร. 0-2310-8335

ภาคผนวก ง
แบบสอบถาม

แบบสอบถามเพื่อการวิจัย เรื่อง

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--

ความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีมกับการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท

แบบสอบถามนี้ จัดทำขึ้นเพื่อศึกษาความคิดเห็นเกี่ยวกับผลการเรียนรู้เป็นทีมในด้านความคิดสร้างสรรค์ ผลการปฏิบัติงาน การสื่อสาร และด้านมนุษยสัมพันธ์ และความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ตอบแบบสอบถามในด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ โดยแบบสอบถามประกอบไปด้วยชุดคำถาม 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 คำถามเกี่ยวกับผลการเรียนรู้เป็นทีมของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 3 คำถามเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับความสัมพันธ์ระหว่างผลการเรียนรู้เป็นทีม และการพัฒนาสมรรถนะของผู้ตอบแบบสอบถาม

สำหรับผู้วิจัย

ตอนที่ 1 สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดตอบคำถามทุกข้อโดยทำเครื่องหมาย \checkmark ใน () ที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด

1. ระดับการศึกษา (edu)

(1) ต่ำกว่าปริญญาตรี

(2) ปริญญาตรี

(3) สูงกว่าปริญญาตรี

2. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน (time)

(1) ต่ำกว่า 6 ปี

(3) มากกว่า 12 -18 ปี

(2) 6 - 12 ปี

(4) มากกว่า 18 ปี ขึ้นไป

3. แผนกที่ปฏิบัติงาน (group) (กรุณาระบุ).....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลการเรียนรู้เป็นทีม

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามต่อไปนี้และแสดงความคิดเห็นว่าตัวเลือกใดใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย

- 5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด
- 4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก
- 3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง
- 2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย
- 1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

ผลการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	1	2	3	4	5	
ความคิดสร้างสรรค์						
1. ท่านสามารถสร้างความคิดใหม่ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทีมงาน						a1
2. ท่านและทีมงานร่วมกันศึกษาวิเคราะห์หา แนวทางหรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อแก้ปัญหาใน หน่วยงาน						a2
3. ท่านเกิดการเรียนรู้วิธีการใหม่ ๆ ใน การแก้ปัญหาจากการเข้าร่วมทำงานเป็นทีม						a3
4. ภายหลังจากทำงานร่วมกับทีม ท่านนำแนวคิดใหม่ ไปปฏิบัติจนเกิดผลดีและมีประสิทธิภาพ						a4
5. วิธีการแก้ปัญหของท่านที่แตกต่างไปจากเดิม มักจะก่อให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่องาน						a5
6. ความยืดหยุ่นในการทำงาน ทำให้ทีมงาน ของท่านสามารถทำงานได้ประสบผลสำเร็จ และมีประสิทธิภาพ						a6
ผลการปฏิบัติงาน						
7. ผลจากการเข้าร่วมทีม ทำให้ท่านสามารถ ทำงานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จตามเป้าหมาย และตามกำหนดเวลา						b7

ผลการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	1	2	3	4	5	
8. การเรียนรู้เป็นทีมทำให้ปริมาณผลรวม ในการทำงานของท่านเพิ่มมากขึ้น						b8
9. ท่านมีการวางแผนในการทำงานร่วมกับทีม เพื่อให้ผลงานออกมาอยู่ในเกณฑ์ที่เหมาะสม						b9
10. จากผลสำเร็จในการทำงานเป็นทีม ทำให้ท่าน เกิดการเรียนรู้และสามารถปรับใช้ในการทำงาน อย่างมีประสิทธิภาพ						b10
11. ผลจากการทำงานเป็นทีมทำให้หน่วยงาน ของท่านได้รับรางวัลจากการปฏิบัติงาน ในด้านต่าง ๆ อยู่เสมอ						b11
การสื่อสาร						
12. ท่านเป็นผู้รับฟังที่ดีเสมอเมื่อเข้าร่วมในทีมงาน						c12
13. เมื่อเกิดปัญหาในการทำงาน ท่านสามารถ พูดคุยกับเพื่อนร่วมงานเพื่อให้ปัญหาคล้คลายลง ได้						c13
14. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถอธิบายชี้แจง เพื่อสื่อความหมายให้เกิดความเข้าใจ ในสิ่งที่ได้ นำเสนอ						c14
15. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถแสดง ความคิดเห็นในการทำงานต่อผู้บริหารได้โดยตรง						c15
16. ท่านและเพื่อนร่วมงานสามารถรับรู้ การดำเนินงานขององค์กรเป็นระยะ จากการ ให้ข้อมูลของผู้บริหาร						c16
17. ท่านเรียนรู้และร่วมมือในการทำงานได้อย่าง บรรลุเป้าหมาย เนื่องจากทีมงานมีความเข้าใจ ให้การยอมรับ						c17

ผลการเรียนรู้เป็นทีม	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	1	2	3	4	5	
18. ท่านและเพื่อนร่วมงาน มีการพูดคุยเพื่อแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน						c18
ด้านมนุษยสัมพันธ์ 19. ท่านกับเพื่อนร่วมงาน มีการพบปะสังสรรค์กัน ทั้งในและนอกเวลาทำงานเสมอ						d19
20. ท่านได้รับความไว้วางใจจากผู้บริหารและ เพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานที่สำคัญ						d20
21. ท่านแบ่งปันความรู้ และอุปกรณ์ในการทำงาน ร่วมกับทีมงาน						d21
22. ท่านมีพฤติกรรมที่เปิดเผยและจริงใจ ต่อเพื่อนร่วมงาน						d22
23. ท่านให้ความช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานของท่าน ในเรื่องต่าง ๆ อยู่เสมอ						d23
24. ท่านมักชมเชยเพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงานของท่านปฏิบัติงานได้ดี						d24
25. หากท่านทำงานผิดพลาด ท่านยินดี ที่จะยอมรับผิดและกล่าวคำขอโทษ						d25

ตอนที่ 3 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อคำถามเหล่านี้ และแสดงความคิดเห็นว่าตัวเลือกใดใกล้เคียงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด โดย

5 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มากที่สุด

4 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ มาก

3 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ ปานกลาง

2 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อย

1 หมายถึง เห็นด้วยในระดับ น้อยที่สุด

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	1	2	3	4	5	
ด้านความรู้						
1. ท่านสามารถพัฒนาความรู้เพื่อปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับพันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กร						e1
2. ท่านหาโอกาสเพิ่มพูนความรู้เพื่อตอบสนองนโยบายขององค์กร						e2
3. ท่านทราบถึงเป้าหมายขององค์กรและหน่วยงาน						e3
4. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาใช้เป็นแนวทางแก้ไขปัญหาในการทำงานได้อย่างถูกต้อง						e4
5. ท่านทราบถึงแนวทางที่จะปฏิบัติให้บรรลุถึงเป้าหมายขององค์กร						e5
6. ความรู้ในการปฏิบัติงานของท่านอยู่ในเกณฑ์ที่หน่วยงานกำหนด						e6
7. ท่านสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากองค์กรมาปรับใช้ให้สามารถทำงานได้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายขององค์กร						e7

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
	1	2	3	4	5	
8. ท่านสามารถประยุกต์ความรู้ที่ได้ศึกษาค้นคว้ามาใช้เพื่อปฏิบัติงานให้บรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กร						e8
ด้านทักษะ						
9. ท่านพัฒนาทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ตรงตามมาตรฐาน/เกณฑ์ที่กำหนด						f9
10. ท่านพัฒนาทักษะให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จล่วงหน้า/ตามระยะเวลาที่กำหนดตามแผน						f10
11. ท่านพัฒนาทักษะได้เหมาะสมกับการจัดการงานที่มีความยุ่งยากซับซ้อน และทำให้สำเร็จล่วงหน้าได้ด้วยดี						f11
12. ท่านพัฒนาทักษะจนได้รับคัดเลือกเป็นตัวแทนของหน่วยงาน ให้เข้าร่วมทำกิจกรรมกับองค์กร/หน่วยงานอื่น ๆ						f12
13. ท่านทราบวิธีการเพิ่มทักษะในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ นโยบาย/แนวคิดขององค์กร						f13
14. ท่านพัฒนาทักษะในการปฏิบัติงานจนมีความชำนาญมากพอที่จะได้รับมอบหมายให้เป็นที่เลี้ยงเพื่อสอนงานแก่บุคลากรใหม่						f14
ด้านทัศนคติ						
15. ท่านเชื่อว่าผลการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ เกิดจากความมุ่งมั่นในการศึกษาและพัฒนาสมรรถนะ						g15
16. ท่านเชื่อว่าการอบรมในด้านต่าง ๆ จะทำให้เราสามารถพัฒนาในการทำงานได้ดีขึ้น						g16
17. ท่านเชื่อว่าบุคลากรในองค์กร ควรพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติตามนโยบายขององค์กร เพื่อผลที่ดีต่อตนเองและองค์กร						g17

ตาราง 15

ค่า IOC ของแบบสอบถาม ตอนที่ 2 ผลการเรียนรู้เป็นทีม และตอนที่ 3 การพัฒนา
สมรรถนะ

แบบสอบถาม	IOC
ผลการเรียนรู้เป็นทีม	
ความคิดสร้างสรรค์ (a1)	1
ความคิดสร้างสรรค์ (a2)	1
ความคิดสร้างสรรค์ (a3)	1
ความคิดสร้างสรรค์ (a4)	1
ความคิดสร้างสรรค์ (a5)	0.8
ความคิดสร้างสรรค์ (a6)	1
ผลการปฏิบัติงาน (b7)	1
ผลการปฏิบัติงาน (b8)	1
ผลการปฏิบัติงาน (b9)	0.6
ผลการปฏิบัติงาน (b10)	1
ผลการปฏิบัติงาน (b11)	1
การสื่อสาร (c12)	1
การสื่อสาร (c13)	1
การสื่อสาร (c14)	1
การสื่อสาร (c15)	1
การสื่อสาร (c16)	0.8
การสื่อสาร (c17)	0.2
การสื่อสาร (c18)	1
มนุษยสัมพันธ์ (d19)	1
มนุษยสัมพันธ์ (d20)	0.8
มนุษยสัมพันธ์ (d21)	1

ตาราง 15 (ต่อ)

แบบสอบถาม	IOC
ผลการเรียนรู้เป็นทีม	
มนุษยสัมพันธ์ (d22)	1
มนุษยสัมพันธ์ (d23)	1
มนุษยสัมพันธ์ (d24)	1
มนุษยสัมพันธ์ (d25)	1
มนุษยสัมพันธ์ (d26)	0.8
การพัฒนาสมรรถนะ	
ความรู้ (e1)	1
ความรู้ (e2)	1
ความรู้ (e3)	1
ความรู้ (e4)	0.8
ความรู้ (e5)	1
ความรู้ (e6)	1
ความรู้ (e7)	1
ความรู้ (e8)	1
ทักษะ (f9)	1
ทักษะ (f10)	1
ทักษะ (f11)	1
ทักษะ (f12)	1
ทักษะ (f13)	1
ทักษะ (f14)	1
ทัศนคติ (g15)	1
ทัศนคติ (g16)	1
ทัศนคติ (g17)	1

ตาราง 15 (ต่อ)

แบบสอบถาม	IOC
การพัฒนาศมรรถนะ	
ทัศนคติ (g18)	1
ทัศนคติ (g19)	1
ทัศนคติ (g20)	0.8

ตาราง 16

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถาม ตอนที่ 2
ผลการเรียนรู้เป็นทีม

ผลการเรียนรู้เป็นทีม	corrected item-total correlation
ความคิดสร้างสรรค์ (a1)	.755
ความคิดสร้างสรรค์ (a2)	.789
ความคิดสร้างสรรค์ (a3)	.641
ความคิดสร้างสรรค์ (a4)	.532
ความคิดสร้างสรรค์ (a5)	.747
ความคิดสร้างสรรค์ (a6)	.780
ผลการปฏิบัติงาน (b7)	.580
ผลการปฏิบัติงาน (b8)	.236
ผลการปฏิบัติงาน (b9)	.491
ผลการปฏิบัติงาน (b10)	.606
ผลการปฏิบัติงาน (b11)	.342
การสื่อสาร (c12)	.431
การสื่อสาร (c13)	.285
การสื่อสาร (c14)	.497

ตาราง 16 (ต่อ)

ผลการเรียนรู้เป็นทีม	corrected item-total correlation
การสื่อสาร (c15)	.326
การสื่อสาร (c16)	.557
การสื่อสาร (c17)	.595
การสื่อสาร (c18)	.596
มนุษยสัมพันธ์ (d19)	.426
มนุษยสัมพันธ์ (d20)	.567
มนุษยสัมพันธ์ (d21)	.709
มนุษยสัมพันธ์ (d22)	.432
มนุษยสัมพันธ์ (d23)	.512
มนุษยสัมพันธ์ (d24)	.486
มนุษยสัมพันธ์ (d25)	.491

Cronbach's alpha = .911

ตาราง 17

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวมของข้อคำถาม ตอนที่ 3 การพัฒนา
สมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะ	corrected item-total correlation
ความรู้ (e1)	.674
ความรู้ (e2)	.800
ความรู้ (e3)	.729
ความรู้ (e4)	.692
ความรู้ (e5)	.701

ตาราง 17 (ต่อ)

การพัฒนาสมรรถนะ	corrected item-total correlation
ความรู้ (e6)	.698
ความรู้ (e7)	.750
ความรู้ (e8)	.750
ทักษะ (f9)	.755
ทักษะ (f10)	.641
ทักษะ (f11)	.697
ทักษะ (f12)	.453
ทักษะ (f13)	.588
ทักษะ (f14)	.369
ทัศนคติ (g15)	.695
ทัศนคติ (g16)	.734
ทัศนคติ (g17)	.746
ทัศนคติ (g18)	.799
ทัศนคติ (g19)	.730
ทัศนคติ (g20)	.681

Cronbach's alpha = .946

บรรณานุกรม

- กิริติ ยศยิ่งยง. (2550). *ชี้วัดความสามารถ: Competency Based Approach* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: มิสเตอร์ก๊อปปี้.
- เกษร เสวตรนิสากร. (2549). *ภาวะผู้นำและการทำงานเป็นทีม*. พระนครศรีอยุธยา: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เกษรินทร์ วิริยะอาภรณ์. (2545). *การศึกษาความต้องการในการพัฒนาตนเองของข้าราชการกรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2549). *การคิดเชิงสร้างสรรค์*. กรุงเทพฯ: ชัคเซสมิเดีย.
- คมเพชร นัตร์ศุกกุล. (2546). *จิตวิทยาการทำงานร่วมกัน*. กรุงเทพฯ: ธนรัชการพิมพ์.
- ชัชวาลย์ วงษ์ประเสริฐ. (2548). *การจัดการความรู้ในองค์กรธุรกิจ*. กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ชาญชัย อาจิณสมาจาร. (2548). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- จิตาภัทร์ ยงค์ประวัตติ. (2549). *ปัจจัยที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ณรงค์วิทย์ แสนทอง. (2550). *มารู้จัก competency กันเถอะ* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- ณัฐกัญพัทธ์ เขจรนันท์, นิตยาพร เสมอใจ, ชัยวัฒน์ เชี่ยวเชิงสันติ และธีระพร พัดภู. (2546). *การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิภาพ: Team building & Team Efficiency* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- दनัย เทียนพุ่ม. (2545). *การออกแบบและพัฒนาความรู้ในองค์กร โดยมีอาชีพเพื่อมีอาชีพ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: ดี เอ็น ที คอนซัลแตนท์.

- ดิลก แดงทอง. (2551). *การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะในการปฏิบัติงานของ
อาสาสมัครสาธารณสุข จังหวัดสุพรรณบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต,
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- เดชนันท์ เทียมรัตน์ และกานต์สุดา มาชะศิริานนท์. (2545). *วินัยสำหรับองค์การเรียนรู้:
The fifth discipline* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์เน็ท.
- ทวีพร ศรีสุขคำ. (2549). *ค่านิยมความเป็นไทยและการเรียนรู้เป็นทีมของผู้แทนจำหน่าย
เวชภัณฑ์ยา บริษัทผู้นำเข้าและจัดจำหน่ายยาต่างประเทศที่มีสำนักงานอยู่ใน
กรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-
รามคำแหง.
- นิษฐา พุฒิมานรดีกุล. (2548). *การนำเสนอรูปแบบการฝึกอบรมบนเว็บเพื่อพัฒนาทักษะ
การเรียนรู้เป็นทีมสำหรับนักเทคโนโลยีการศึกษา*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร-
มหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นิสดารักษ์ เวชยานนท์. (2549). *Competency-Based Approach*. กรุงเทพฯ: สถาบัน-
บัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, คณะรัฐประศาสนศาสตร์.
- เนตรดาว มัชฌิมา. (2549). *ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานกับ
ประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของครูพี่เลี้ยงศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัด
จังหวัดอุบลราชธานี*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏ-
อุบลราชธานี.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2544). *จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อ-
เสริมกรุงเทพ.
- ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. (2551). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ศูนย์สื่อเสริมกรุงเทพ.
- ปาริชาติ สุขเลิศนนทกิจ. (2544). *การพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติงานของ
เจ้าหน้าที่ควบคุมจราจรทางอากาศท่าอากาศยานกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์-
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ปิยรัตน์ ชุณหศรี. (2548). *การเพิ่มพูนสมรรถนะของพนักงานระดับปฏิบัติการโดย
การฝึกอบรม กรณีศึกษา 5 บริษัทในเครือซัมมิทกรุ๊ป*. วิทยานิพนธ์การจัดการ-
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นหาและวิเคราะห์เจาะลึก competency ภาคปฏิบัติ* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- พรช่นก เกตุภัณฑ์. (2551). *การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำและสมรรถนะหลักของเทศบาลนครนนทบุรี*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยมหิดล.
- พรรณราย ทรัพย์ประภา. (2548). *จิตวิทยาประยุกต์ในชีวิตและในการทำงาน*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พาสนา จุรัตน์. (2548). *จิตวิทยาการศึกษา*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการแนะแนวและจิตวิทยาการศึกษา.
- พิพัฒน์ จตุรโกมล. (2547). *การเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่สืบสวน: ศึกษาเฉพาะกรณีกองบังคับการตำรวจนครบาล 9*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พิสนุ ฟองศรี. (2551). *วิจัยทางการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: พรอพเพอร์ตี้พริ้นท์.
- เพลินพิศ โตอ่อน. (2548). *การศึกษาความสามารถในการปฏิบัติงานของพนักงานสถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- มณีวรรณ ฉัตรอุทัย. (2551). *The People Champion แนวคิดและหลักการบริหารคนเพื่อผลงาน* (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี. เจ. พรีนติ้ง.
- มาร์ควอดด์, เอ็ม. เจ. (2549). *การพัฒนาองค์การแห่งการเรียนรู้: Building the Learning Organization* (บดินทร์ วิจารณ์, ผู้แปล) (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: เอ็กซ์เปอร์-เน็ท.
- ลดาวัลย์ รุจเสรี. (2546). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความพึงพอใจในงาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลวิชาชีพ ศูนย์สุขภาพชุมชนจังหวัดหนองคาย*. วิทยานิพนธ์สาธารณสุขศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย-สุโขทัยธรรมมาธิราช.
- วรภัทร์ ภูเจริญ. (2547). *องค์กรแห่งการเรียนรู้...และการบริหารความรู้* (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพฯ: ซีเอ็ดยูเคชั่น.

- วรรณ ตังถาวรศิริกุล. (2549). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของพนักงานบริษัทสุขุมวิทคราฟท์ จำกัด. วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- วรวรรณ วาณิชย์เจริญชัย. (2548). การพัฒนาระบบการสร้างความรู้ด้วยวิธีการเรียนรู้เป็นทีมสำหรับอาจารย์พยาบาลในสถาบันอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์พยาบาล-ศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมล เหมือนคิด. (2543). มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, ศูนย์ผลิตตำราเรียน.
- วิโรจน์ ลักษณะอดิศร. (2550). กลยุทธ์ HR ที่จับต้องได้. กรุงเทพฯ: สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- วิสาข์ อนุกุล. (2550). ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจกับสภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การค้าของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพครูและบุคลากรทางการศึกษา. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- วุฒิพล สกตเกียรติ. (2546). เอกสารประกอบการสอน HU 644 การเรียนรู้ผู้ใหญ่และผู้เรียนผู้ใหญ่: *Adult Learning and Adult Learners*. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, คณะศึกษาศาสตร์, ภาควิชาการศึกษาต่อเนื่อง.
- ศุภสุดา เพ่งแพ. (2551). ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานบริษัทอาหารแปรรูป และปรุงสุก. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- สมใจ ลักษณะ. (2549). การพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน: *Efficiency development* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์เพิ่มทรัพย์ การพิมพ์.
- สมบูรณ์ สุริยวงศ์, สมจิตรา เรืองศรี และเพ็ญศรี เศรษฐวงศ์. (2543). ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.
- สัมฤทธิ์ ยศสมศักดิ์. (2549). การบริหารทรัพยากรมนุษย์: หลักการ และแนวคิด. กรุงเทพฯ: เวิลด์เทรคประเทศไทย.

- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2549). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่สิบ พ.ศ. 2550-2554*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2549). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย competency: Competency-Based Learning (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ.
- สุจิตรา ชนानันท์. (2551). *การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Development (พิมพ์ครั้งที่ 3)*. กรุงเทพฯ: ทีพีเอ็น เพรส.
- สุพิชชา นิรังสรรค์. (2550). *การพัฒนาแนวทางส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมขององค์กรแห่งการเรียนรู้ในสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.
- เสถียร ภูมิแถมำ. (2550). *ความสัมพันธ์ของการบริหารงานบุคคลกับผลสัมฤทธิ์การปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยวิทยาเขตขอนแก่น*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- เสาวลักษณ์ สุขวิรัช และกมล อุดลพันธ์. (2544). *การพัฒนาบุคคล: Personnel Development (พิมพ์ครั้งที่ 11)*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- อนิวัช แก้วจางค์. (2550). *หลักการจัดการ: The Principles of Management*. สงขลา: มหาวิทยาลัยทักษิณ, คณะเศรษฐศาสตร์และบริหารธุรกิจ, ภาควิชาบริหารธุรกิจ.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2551). *กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *Competency Based Interview Question: ชุดตัวอย่างคำถามเพื่อการสัมภาษณ์คัดเลือกบุคลากร (พิมพ์ครั้งที่ 2)*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อาภรณ์ ภูวิทย์พันธ์. (2552). *Competency Development Roadmap*. กรุงเทพฯ: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- อารี พันธุ์มณี. (2546). *จิตวิทยาสร้างสรรค์การเรียนการสอน*. กรุงเทพฯ: ไบโหม ครีเอทีฟ กรุ๊ป.

- ฮอลล์, บี เจ. (2550). *การบริหารผลการปฏิบัติงาน: แนวทางในการวัดผลและพัฒนาผลการปฏิบัติงานของพนักงาน* (สุริพร พึ่งพุทธคุณ, ผู้แปล). กรุงเทพฯ: เอ็ดจ์-เปอร์เน็ท.
- Awad, E. M. & Ghaziri H. M. (2004). *Knowledge Management*. Upper Saddle River, N J: Pearson Education.
- Brooks, A. K. (2006). Power and the production of knowledge: Collective team learning in work organizations. *Human Resource Development Quarterly*, 5, 213-215.
- Bunderson, J. S., & Sutcliffe, K. M. (2003). Management team learning orientation and business unit performance. *Journal of Applied Psychology*, 88, 552-560.
- Hsich, L.-H., & Chen, S. K. (2008). Team learning activities in new product development: a mediating mechanism of transactive memory systems. *International Journal of Information Systems and Change Management*, 3, 246-264.
- Jaques, D. (2000). *Learning in groups: A handbook for improving group work*. (3rd ed.). London: Kogan Page.
- McClure, R. D. (2005). *Developing core job competencies for payment services roles and associating them with personality traits using the WorkPlace Big Five Profile (TM)*. Retrived November 2, 2009, from <http://proquest.umi.com>
- Moore, M. L. (2002). The correlation of preceptorships to organizational learning and performance. *Dissemination Abstracts International*, 64(11), 5451-B.

- O'Conner, P. J. (2002). *Learning organizations need knowledge workers: Laying the foundation through effective basic skills training*. Retrieved Sep 27, 2009, from <http://www.ericacve.org>
- Park, J. E. & Deitz, G. D. (2005). *The effect of working relationship quality on salesperson performance and job satisfaction: Adaptive selling behavior in Korean automobile sales representatives*. Retrived Febuary 11, 2009, from <http://www.sciencedirect.com/science>
- Thomas, G. & Faye, C. (2006). Employer assessment of work-related competencies and workplace adaptation. *Human Resource Development Quarterly*, 17, 305-324.
- Wang, W. (2006). *Middle manager leadership competencies in China: Perceptions of MBA and EMBA students at Nankai University*. Retrived November 2, 2009, from <http://proquest.umi.com>
- Zellmer-Bruhn, M., & Gibson, C. (2006). Multinational organization context: Implications for team learning and performance. *Academy of Management journal*, 49, 501-508.

ประวัติผู้เขียน



ชื่อ ชื่อสกุล นางสาวแสงเทียน พลับขจร
วัน เดือน ปีเกิด 22 มีนาคม 2515
สถานที่เกิด กรุงเทพมหานคร
วุฒิการศึกษา สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย
จากโรงเรียนอุครพิทยานุกูล จังหวัดอุครธานี
ปีการศึกษา 2531
สำเร็จปริญญาตรีพยาบาลศาสตรบัณฑิต
จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีการศึกษา 2535

ตำแหน่งหน้าที่
การงานปัจจุบัน ผู้ช่วยผู้จัดการแผนกหอผู้ป่วยหนัก
โรงพยาบาลสมิติเวช สาขาสุขุมวิท

