



APPENDICES

ลิขสิทธิ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© by Chiang Mai University
All rights reserved

APPENDIX A

The semi-structured interview questions for in-depth interview key informants

1. Information background of interviewee:

<p>Please introduce yourself:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name • Gender • Age • Educational background • Position in organization (Please describe your position and responsibility in team.) • Is it different from routine work? 	<p>กรุณาแนะนำตัวว่าคุณเป็นใคร</p> <p>ชื่อ นามสกุล</p> <p>เพศ</p> <p>อายุ</p> <p>การศึกษา</p> <p>มีตำแหน่งอะไรในทีมทำงานเด็กไทยไม่กินหวาน ต้องรับผิดชอบเรื่องอะไรบ้าง</p> <p>ต่างจากงานปกติที่ทำอยู่ไหม ต่างตรงไหนบ้าง</p>
---	---

2. How to perform team:

Who are in your team?	มีใครบ้างที่ทำงานในทีมนี้
What are their positions and responsibilities in team?	แต่ละคนมีตำแหน่งหน้าที่และความรับผิดชอบอะไรบ้าง
How and/or Why do they join in your team?	แต่ละคนเข้าร่วมทีมได้อย่างไร และ/หรือ ทำไมแต่ละคนถึงเข้าร่วมทีม
Are their responsibilities different from routine work?	ความรับผิดชอบของผู้ร่วมทีมแต่ละคนของท่านต่างจากงานปกติหรือไม่
Are people in your team satisfied or happy in their responsibility? How can you measure?	คนที่ทำงานในทีมพึงพอใจหรือมีความสุขกับการทำงานในทีมไหม ดูหรือวัดจากอะไร
How do people in your team participate in tasks/process?	คนที่ทำงานในทีมมีส่วนร่วมในการทำงานอย่างไรบ้าง
How does your team communicate? How often?	คนที่ทำงานในทีมพูดคุยหรือสื่อสารกันอย่างไรบ้าง บ่อยแค่ไหน
Who involve in decision-making for team?	ใครเป็นคนตัดสินใจในการทำงานบ้าง
How does your team solve the problem? Who involve in?	ถ้าเกิดปัญหา ในการทำงาน แก้ปัญหาอย่างไร ใครเข้ามาช่วยแก้ปัญหาบ้าง

Does your team cooperate with other team? How?	มีการประสานกับทีมอื่นๆ บ้างไหม ทำอย่างไร
Can your team integrate the processes or results to the routine work? How?	งานที่สามารถควมรวมกับงานประจำได้ไหม ทำอย่างไร
Is your team different from other team in your organization? What are the differences? Why is your team different from other team in your organization?	ทีมที่ทำงานอยู่ต่างจากทีมอื่นๆ ในองค์กรหรือไม่ ต่างอย่างไรบ้าง ทำไมถึงต่าง
Has your team ever received any reward? What?	ทีมที่ทำงานเคยได้รับรางวัลบ้างไหม รางวัลอะไร
Do your stakeholders involve to your team? How?	ผู้มีส่วนได้เสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในทีมงานบ้างไหม เข้ามามีส่วนร่วมในส่วนไหนบ้าง อย่างไร
Please identify “team” in your own definition	ถ้าให้คำจำกัดความของคำว่า”ทีม” จะอธิบายว่าอย่างไร
Please identify “good team” in your own definition	ตามความคิดเห็นของท่าน”ทีมที่ดี” มีลักษณะอย่างไร
Please identify teams’ vision, missions and strategies	ขอให้ช่วยอธิบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ และกลยุทธ์ในการทำงานของท่าน
What are the important drivers that affect each key success factors of your team? (3-5 factors)	ถ้าทีมอื่นอยากประสบความสำเร็จบ้าง จะต้องทำอย่างไร (ทำอย่างไรบ้าง หรือ อะไรบ้างที่ทำให้เกิดปัจจัยเหล่านั้น)
Why do you think those drivers are important?	ทำไมถึงคิดว่าทำอย่างนั้นแล้วทีมจะประสบความสำเร็จ

3. How teams learn:

Does your team have learning process?	มีการแลกเปลี่ยนความรู้หรือมีกระบวนการเรียนรู้ในทีมหรือไม่
How does your team learn? (Type of learning: (1) intelligence gathering learning which includes search, inquiry, observation (2) experience learning refers to reflection and review)	เรียนรู้กันอย่างไรบ้าง
How often does your team learn?	เรียนรู้กันบ่อยแค่ไหน
Who involve in that learning process?	มีใครบ้างที่อยู่ในกระบวนการเรียนรู้
What are your roles in learning process? (Leadership challenge: creating opportunity, setting the tone and leading the discussion)	ท่านมีบทบาทอย่างไรบ้างในกระบวนการเรียนรู้

What are the innovations of your team?	มีอะไรที่เป็นนวัตกรรมจากการทำงานเป็นทีมบ้าง
--	---

4. How to measure your team performance:

Do you measure your team performance now?	มีการวัดผลการปฏิบัติงานของทีมหรือไม่
What do you measure your team performance?	วัดอะไรบ้าง
How do you measure your team performance?	วัดอย่างไร
How do you collect data to measure your team performance?	เก็บข้อมูลอย่างไรบ้าง
Why do you measure your team performance?	ทำไมถึงวัดแบบนั้น
Who use the results of measurement? For what purpose?	ใครเป็นคนใช้ข้อมูลนั้น เพื่ออะไร
Who monitor your team (from internal/external organization)? How? How often?	ภายในทีมใครเป็นผู้ติดตามงานบ้าง ภายนอกทีมใครเป็นผู้ติดตามงาน ตามอย่างไรบ้าง บ่อยแค่ไหน
What are the critical or key success factors of your team performance? (3-5 factors)	ปัจจัยอะไรบ้างที่บ่งบอกถึงความสำเร็จของการทำงานของทีมงานของท่าน
Why do you think those key success factors are important?	ทำไมถึงคิดว่าปัจจัยเหล่านั้นสำคัญ
What are the strengths of your team?	จุดแข็งของทีมของท่านคืออะไรบ้าง
If you would like to develop our team, what your should be consider?	ถ้าจะพัฒนาการทำงานเป็นทีมในทีมของท่าน จุดใดบ้างที่ต้องปรับปรุงแก้ไข
What should you be considered to build your team if you will be a new leader of a new health promoting organization?	ถ้าท่านเป็นหัวหน้าทีมที่กำลังจะสร้างขึ้นมาใหม่ ท่านจะคิดถึงอะไรบ้างเพื่อให้ทีมของท่านสามารถทำงานเป็นทีมได้ดีที่สุด
Which dimensions do you need to know, if you would like to measure your team to enhance your team performance?	ท่านจะวัดการทำงานเป็นทีมในทีมใหม่ของท่านในแง่ไหนบ้าง อย่างไรบ้าง เพื่อให้ทีมของท่านเป็นทีมที่ดีที่สุด
Why do you select those dimensions?	ทำไมถึงเลือกวัดแง่มุมนั้นๆ
How many key performance indicators will be appropriate to measure your team performance? (minimum and maximum)	จำนวนตัวชี้วัดที่เหมาะสมควรเป็นประมาณสักเท่าใด น้อยที่สุดเท่าใด มากที่สุดเท่าใด

APPENDIX B

The semi-structured interview questions for informal interview team partners

Please introduce yourself	คุณเป็นใครกัน
How do you join with The Sweet Enough Network?	เข้าร่วมงานทำงานกับเด็กไทยไม่กินหวานได้อย่างไร
Why do you join The Sweet Enough Network?	ทำไมถึงได้เข้าร่วมงานกับเรา
What do you expect from The Sweet Enough Network at the beginning of joining network?	แล้วตอนที่เข้ามาคิดอะไรอยู่ หวังอะไรไว้บ้าง
What are your activities for reducing sugar consumption?	ตอนนี้ คุณทำอะไรกับเด็กไทยไม่กินหวานอยู่บ้าง
Why do you do these activities?	ทำไมถึงได้ทำสิ่งเหล่านั้น
What are the benefits?	คุณได้ประโยชน์อะไรบ้าง
What are your impressions of joining The Sweet Enough Network?	ทำเด็กไทยไม่กินหวานประทับใจเรื่องอะไรบ้าง
Why do you impress these issues?	ทำไมถึงได้ประทับใจเรื่องนั้น
What are the changes?	มีอะไรเปลี่ยนไปบ้าง

APPENDIX C

The questions for After Action Review in learning forum (29 April – 1 May 2008)

Past experience (ก่อนเก่าเล่าเรื่อง)

Please introduce yourself	กรุณาแนะนำตัวว่าคุณเป็นใคร
How do you join with The Sweet Enough Network?	เข้ามาร่วมงานทำงานกับเด็กไทยไม่กินหวานได้อย่างไร
Why do you join The Sweet Enough Network?	ทำไมถึงได้เข้ามาร่วมงานกับเรา
What do you expect from The Sweet Enough Network at the beginning of joining network?	แล้วตอนที่เข้ามาคิดอะไรอยู่ หวังอะไรไว้บ้าง

Present experience (ปัจจุบันทันเหตุการณ์)

What are your activities for reducing sugar consumption?	ตอนนี้ คุณทำอะไรกับเด็กไทยไม่กินหวานอยู่บ้าง
Why do you do these activities?	ทำไมถึงได้ทำสิ่งเหล่านั้น
What are the differences of activities from you routine work?	สิ่งที่ทำอยู่แตกต่างจากการทำงานอื่นๆ ตรงไหนบ้าง
Who are your partners?	ตอนนี้ มีใครบ้างเข้ามาเกี่ยวข้องกับการทำงานที่ทำอยู่
Why do you select to work with these partners?	ทำไมถึงเลือกทำงานกับเขาเหล่านั้น
How do you approach these partners?	ทำยังไงบ้างเขาเหล่านั้นเขาถึงยอมเข้ามาทำงานกับคุณ
What are the mutual benefits?	คุณให้อะไรเขาเหล่านั้นบ้าง และเขาเหล่านั้นให้อะไรคุณบ้าง
What are your impressions of joining The Sweet Enough Network?	ทำเด็กไทยไม่กินหวานประทับใจเรื่องอะไรบ้าง
Why do you impress these issues?	ทำไมถึงได้ประทับใจเรื่องนั้น

Change (จากวันนั้นถึงวันนี้)

What are the changes?	มีอะไรเปลี่ยนแปลงไปบ้าง
-----------------------	-------------------------

Future plan (อนาคตไม่ใกล้ไม่ไกล)

What do you expect for the future?	เห็นปลายทางเด็กไทยไม่กินหวานอยู่ที่ไหน
What is your plan for the future?	วันพรุ่งนี้ มะรีนนี้ มะเรื่องนี้ และต่อๆ ไป ของเด็กไทย ไม่กินหวาน

APPENDIX D

The questionnaire for verifying and selecting team performance indicators

แบบสอบถามตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมสำหรับทีมทำงานระดับพื้นที่ของเครือข่ายเด็กไทยไม่กินหวาน

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของเครือข่ายเด็กไทยไม่กินหวาน ปี 2551-2554 (รายละเอียด
อยู่บน่าสุดท้ายของแบบสอบถามนี้) เพื่อเป็นการพัฒนาการทำงานเป็นทีมสำหรับทีมทำงานระดับพื้นที่ ผู้วิจัยได้
พัฒนาตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมสำหรับทีมทำงานระดับพื้นที่ขึ้นมา โดยใช้ข้อมูลพื้นฐานที่ได้จากการสัมภาษณ์
ร่วมกับการใช้ทฤษฎีและหลักการของ Balanced Scorecard ซึ่งเป็นเครื่องมือการจัดการความรู้เครื่องมือ
หนึ่งที่พัฒนามาจากการถอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์เพื่อการเรียนรู้ของทีม

แบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1: มุมมองที่สำคัญเพื่อการพัฒนาการทำงานระดับพื้นที่: มุมมองย่อย ตัวชี้วัด และสิ่งที่ท่านคิด
ว่าจะดำเนินการเพื่อให้ถึงเป้าหมาย

ตอนที่ 2: การให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละมุมมอง

ตอนที่ 3: ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยจึงใคร่ขอรบกวนเวลาของท่านร่วมกันพิจารณาตัวชี้วัดการทำงานเป็นทีมสำหรับทีม
ทำงานระดับพื้นที่เพื่อจะได้สามารถนำไปใช้ได้จริงและเป็นต้นแบบของการพัฒนาทีมทำงานระดับ
พื้นที่ต่อไป

กรุณาส่งแบบสอบถามนี้กลับมายังข้าพเจ้า ภายในวันที่ **22 ธันวาคม 2551** จักเป็นพระคุณยิ่ง

เครือข่ายเด็กไทยไม่กินหวาน ปี 2551-2554

วิสัยทัศน์

แผนงานรณรงค์เพื่อเด็กไทยไม่กินหวาน จะทำงานร่วมกับภาคีอื่นๆที่ทำงานด้านเด็กและเยาวชน เพื่อไปสู่เป้าประสงค์หลักคือเด็กไทยได้รับการคุ้มครองให้มีสุขภาพที่ดี ไม่มีโรคภัยที่เกิดจากการบริโภคน้ำตาลล้นเกิน มีพฤติกรรมการกินอาหารพื้นฐานที่เหมาะสม ตั้งแต่วัยแรกเกิดจนถึงวัยประถมศึกษา โดยที่ผู้ผลิต ผู้บริหาร โรงเรียน ครู ผู้ปกครอง องค์กรท้องถิ่น และเด็ก มีความรู้ความเข้าใจ และตระหนักถึงโทษภัยของการบริโภคน้ำตาลล้นเกิน เด็กได้รับการพัฒนาสมรรถนะให้สามารถเลือกอาหารและเครื่องดื่มที่มีคุณค่าทางอาหารและหวานในปริมาณที่พอดี

พันธกิจ

1. แผนงานฯ จะทำงานร่วมกับหน่วยงานพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วน ได้แก่ กรมอนามัย สพฐ. สำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เครือข่ายโภชนาการเชิงรุก เครือข่ายคุ้มครองผู้บริโภค ภาคีปฏิบัติการในระดับจังหวัด องค์กรท้องถิ่น สมาคมวิชาชีพ มหาวิทยาลัย และกลุ่มเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้หน่วยงานพันธมิตรมีความรู้ มีความตระหนัก และร่วมทำบทบาทของตนเองเพื่อให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมการบริโภคหวานล้นเกินของเด็ก เกิดการจัดการสภาพแวดล้อมที่คุ้มครองเด็ก ร่วมกันการสร้างแนวคิด/วิธีการใหม่ๆ และการขับเคลื่อนนโยบายในระดับพื้นที่ด้วยประเด็นเดียวกันกับภาพรวม โดยแผนงานฯ จะสนับสนุนความรู้ สนับสนุนสื่อ การรณรงค์สร้างกระแสสังคม และขยายการทำงานกับเครือข่ายอื่นๆ
2. แผนงานฯ จะเป็นแกนหลักในการเสนอแนะ ผลักดันนโยบายสาธารณะ กฎหมายที่คุ้มครองเด็กด้านอาหารและโภชนาการ ให้มีผลบังคับใช้อย่างเข้มแข็ง การขับเคลื่อนนโยบายภาพรวมนี้ จะใช้ยุทธศาสตร์สามพลัง คือการสร้างองค์ความรู้ เน้นความรู้และความเข้าใจในบริบทของคนไทย และเรียนรู้จากประสบการณ์ต่างประเทศ การสื่อสารกับสังคม และการเจรจากับผู้กำหนดนโยบาย

ยุทธศาสตร์

การทำงานในระดับพื้นที่จะใช้ยุทธศาสตร์ “สามเหลี่ยมเข็มนาฬิกา” โดยดำเนินงาน ดังนี้

1. การพัฒนาวิชาการและจัดการความรู้
2. การพัฒนาการมีส่วนร่วมของเครือข่ายและผู้เกี่ยวข้องทั้งสหสาขาและภาคประชาสังคม
3. การสร้างกระแสและขับเคลื่อนสังคม
4. การพัฒนาและผลักดันนโยบาย

ตอนที่ 1:

มุมมองที่สำคัญเพื่อการพัฒนาการทำงานระดับพื้นที่ ประกอบด้วย 5 มุมมอง ซึ่งแต่ละมุมมองมีความหมาย ดังนี้

มุมมองหลัก	ความหมาย
1. ผลลัพธ์ของการทำงานของทีม	ผลของการดำเนินงานร่วมกับพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วนตามที่ทีมวางเป้าหมายไว้
2. พันธมิตรและภาคีหุ้นส่วน	พันธมิตรและภาคีหุ้นส่วนที่ร่วมทำงานกับทีมในลักษณะเครือข่าย ได้แก่ บุคลากรที่อยู่ในสถานศึกษาทั้งในโรงเรียน และศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก บุคลากรที่อยู่ในสถานพยาบาล และบุคลากรที่อยู่ในชุมชน
3. กระบวนการการทำงานในระดับทีม	กระบวนการทำงานร่วมกันของสมาชิกในทีม
4. การเรียนรู้และเติบโตของทีม	การพัฒนาทีม โดยการเรียนรู้ร่วมกันของทีม
5. สมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานในทีม	สมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานทุกคนในทีม

ในเบื้องต้น หากอิงตามมุมมองหลักที่สำคัญทั้ง 5 มุมมอง ผู้วิจัยได้พัฒนามุมมองย่อยและตัวชี้วัดในแต่ละมุมมองย่อยโดยมีวัตถุประสงค์ในการวัดตามแต่ละมุมมองย่อย ดังตารางข้างล่างนี้

โปรดกรอกข้อมูลในตารางตามที่ทีมของท่านดำเนินการ
และโปรดพิจารณาประเด็นตัวชี้วัดแต่ละตัวในตารางข้างล่างนี้

หมายเหตุ:

- หากไม่มีข้อมูลให้กรอกว่า **N/A**
- ในช่อง “ท่านคิดว่าท่านจะอย่างไรบ้างถึงจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย” เป็นช่องที่สำคัญมาก เพราะจะเป็นข้อมูลที่จะช่วยพัฒนาการบริหารจัดการทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น **รบกวนเติมให้มากที่สุดเท่าที่ท่านทำได้**

ผลลัพธ์ของการทำงานของทีม

มุมมองย่อย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลปัจจุบัน	เป้าหมาย	ท่านคิดว่าท่านจะทำอย่างไรบ้างถึงจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดนี้	
						เห็นด้วย	ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมดังนี้
การพัฒนาและผลักดันนโยบายสาธารณะในระดับพื้นที่	เพื่อพัฒนาและผลักดันนโยบายในระดับพื้นที่	จำนวนของนโยบายสาธารณะเดิมและยังมีผลอยู่ในปัจจุบัน (น.นโยบายต่อปี)					
		จำนวนของนโยบายสาธารณะที่พัฒนาขึ้นมาใหม่ (น.นโยบายต่อปี)					
การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของกลุ่มเป้าหมาย	เพื่อส่งเสริมการบริโภคน้ำตาลที่เหมาะสมในกลุ่มเป้าหมาย (6 ช้อนชาต่อวัน)	พฤติกรรมกรบริโภคของกลุ่มเป้าหมายจากข้อมูลการสำรวจ					
		ร้อยละของกลุ่มเป้าหมายที่บริโภคน้ำตาลน้อยกว่าหรือเท่ากับ 6 ช้อนชาต่อวัน					
การหาแหล่งทุนสนับสนุนเพิ่มเติม	เพื่อหาเงินทุนสนับสนุนเพิ่มเติมจากแหล่งทุนอื่น	ร้อยละของเงินทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนอื่น					
การได้รับการยอมรับของทีม	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีม	จำนวนรางวัลที่ทีมได้รับจากทั้งในและนอกองค์กร (รางวัลต่อปี)					

พันธมิตรและภาคีหุ้นส่วน

มุมมองย่อย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลปัจจุบัน	เป้าหมาย	ท่านคิดว่าท่านจะทำอย่างไรบ้างถึงจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดนี้	
						เห็นด้วย	ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมดังนี้
ความสัมพันธ์กับพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วน	เพื่อคงความสัมพันธ์และความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันกับทีม	จำนวนของพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วนเก่าที่ทำงานด้วยกันมา (คนต่อปี)					
		จำนวนของพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วนใหม่ที่ร่วมงานกับทีมของท่าน (คนต่อปี)					
		ระดับความพึงพอใจของพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วนที่ทำงานกับทีมของท่าน					
การมีส่วนร่วมของพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วน	เพื่อพัฒนาเครือข่ายโดยใช้หลักการการมีส่วนร่วม	จำนวนของพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วนที่เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทีม เช่น การวางแผนร่วมกัน การเข้าร่วมในกิจกรรมการรณรงค์ต่างๆ (คนต่อปี)					
การพัฒนาทักษะการทำงานของพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วน	เพื่อพัฒนาทักษะของพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วน	จำนวนครั้งของการฝึกอบรมเสริมทักษะสำหรับพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วนในเรื่องต่างๆ เช่น ทักษะด้าน IT, ทักษะการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์, ทักษะการประเมินผล, ทักษะการจัดการความรู้ (ครั้งต่อปี)					
		จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเสริมทักษะสำหรับพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วนในเรื่องต่างๆ (ชั่วโมงต่อปี)					
การได้รับการยอมรับของพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วน	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานกับพันธมิตรและภาคีหุ้นส่วน	จำนวนรางวัลที่พันธมิตรและภาคีหุ้นส่วนได้รับจากทั้งในและนอกองค์กร (รางวัลต่อปี)					

กระบวนการการทำงานในระดับทีม

มุมมองย่อย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลปัจจุบัน	เป้าหมาย	ท่านคิดว่าท่านจะทำอย่างไรบ้างถึงจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดนี้	
						เห็นด้วย	ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมดังนี้
การสร้างความเข้มแข็งให้ทีม	เพื่อสร้างทีมที่มาจากหลากหลายสาขาวิชาชีพและหลากหลายความสามารถ	ร้อยละของแต่ละสาขาวิชาชีพในทีม					
		ร้อยละของความสามารถหรือทักษะที่แตกต่างกันของสมาชิกในทีม					
	เพื่อสร้างวิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์ร่วมกัน	ร้อยละของสมาชิกในทีมที่เข้าใจวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของทีม					
	เพื่อบริหารจัดการทีมให้มีความเป็นอิสระและสร้างพลังในการทำงานร่วมกัน	ร้อยละของแผนงานและ/หรือกิจกรรมต่างๆ ที่สมาชิกมีความเป็นอิสระในการสร้างแผนงานหรือกิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน					
การกำกับและประเมินผล	เพื่อพัฒนาระบบการกำกับและประเมินผล	จำนวนครั้งของการกำกับและประเมินผล (ครั้งต่อปี)					
		จำนวนแผนงานและ/หรือกิจกรรมต่างๆ ที่ปรับตามผลการประเมิน (แผนงานและ/หรือกิจกรรมต่างๆ ต่อปี)					

การเรียนรู้และเติบโตของทีม

มุมมองย่อย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลปัจจุบัน	เป้าหมาย	ท่านคิดว่าท่านจะทำอย่างไรบ้างถึงจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดนี้	
						เห็นด้วย	ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมดังนี้
การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ	เพื่อพัฒนาทักษะของผู้นำ	จำนวนครั้งของการฝึกอบรมเสริมทักษะสำหรับผู้ ผู้นำในเรื่องต่างๆ เช่น ทักษะด้าน IT, ทักษะ การวางแผนเชิงยุทธศาสตร์, ทักษะการ ประเมินผล, ทักษะการจัดการความรู้ และทักษะ การทำวิจัยและการเขียนเอกสารเชิงวิชาการ (ครั้ง ต่อปี)					
		จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเสริมทักษะสำหรับผู้ ผู้นำในเรื่องต่างๆ (ชั่วโมงต่อปี)					
		จำนวนเอกสารเชิงวิชาการของผู้นำที่ได้เผยแพร่ (ฉบับต่อปี)					
การจัดการความรู้ สำหรับทีม	เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของทีม	จำนวนครั้งที่จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ/หรือ การถอดบทเรียน (ครั้งต่อปี)					
		จำนวนนวัตกรรมที่ถูกพัฒนาขึ้น (นวัตกรรมต่อ ปี)					
		จำนวน Best practice model (models ต่อปี)					
การสร้างระบบ เทคโนโลยี สารสนเทศ (IT)	เพื่อพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศสำหรับทีม	ร้อยละของสมาชิกในทีมที่ใช้เทคโนโลยี สารสนเทศในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้					
		ระดับความพึงพอใจของสมาชิกในทีมต่อระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ					

สมาชิกหรือผู้ปฏิบัติงานในทีม

มุมมองย่อย	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด	ข้อมูลปัจจุบัน	เป้าหมาย	ท่านคิดว่าท่านจะทำอย่างไรบ้างถึงจะสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย	ความคิดเห็นต่อตัวชี้วัดนี้	
						เห็นด้วย	ควรปรับปรุงหรือเพิ่มเติมดังนี้
ความสัมพันธ์ของสมาชิก	เพื่อคงความสัมพันธ์และความพึงพอใจในการทำงานร่วมกันของสมาชิก	จำนวนของสมาชิกเก่าที่ทำงานด้วยกันมา (คนต่อปี)					
		จำนวนของสมาชิกใหม่ที่ร่วมงานกับทีมของท่าน (คนต่อปี)					
		ระดับความพึงพอใจของสมาชิกที่ทำงานกับทีมของท่าน					
การมีส่วนร่วมของสมาชิก	เพื่อทำงานร่วมกันของสมาชิกโดยใช้หลักการการมีส่วนร่วม	จำนวนของสมาชิกที่เข้าร่วมในกิจกรรมต่างๆ ของทีม เช่น การวางแผนร่วมกัน การเข้าร่วมในกิจกรรมการรณรงค์ต่างๆ (คนต่อปี)					
การพัฒนาทักษะการทำงานของสมาชิก	เพื่อพัฒนาทักษะของสมาชิก	จำนวนครั้งของการฝึกอบรมเสริมทักษะสำหรับสมาชิกในเรื่องต่างๆ เช่น ทักษะด้าน IT, ทักษะการวางแผนเชิงยุทธศาสตร์, ทักษะการประเมินผล, ทักษะการจัดการความรู้ และทักษะการทำวิจัยและการเขียนเอกสารเชิงวิชาการ (ครั้งต่อปี)					
		จำนวนชั่วโมงการฝึกอบรมเสริมทักษะสำหรับสมาชิกในเรื่องต่างๆ (ชั่วโมงต่อปี)					
		จำนวนเอกสารเชิงวิชาการของสมาชิกที่ได้เผยแพร่ (ฉบับต่อปี)					
การได้รับการยอมรับของสมาชิก	เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานเป็นทีมของสมาชิก	จำนวนรางวัลที่สมาชิกได้รับจากทั้งในและนอกองค์กร (รางวัลต่อปี)					

ตอนที่ 2:

จากมุมมองหลักทั้ง 5 มุมมอง ซึ่งมีมุมมองย่อยตั้งที่กล่าวมาแล้วนั้น เนื่องจากแต่ละมุมมองนั้นอาจจะมี ความสำคัญไม่เท่ากัน โปรดพิจารณาการให้น้ำหนักความสำคัญของแต่ละมุมมองโดยคะแนนรวม คิดเป็น **100 คะแนน**

มุมมองหลัก	น้ำหนัก ความสำคัญ	มุมมองย่อย	น้ำหนัก ความสำคัญ	เหตุผล
ผลลัพธ์ของการ ทำงานของทีม		การพัฒนาและผลักดันนโยบาย สาธารณะในระดับพื้นที่		
		การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของ กลุ่มเป้าหมาย		
		การหาแหล่งทุนสนับสนุนเพิ่มเติม		
		การได้รับการยอมรับของทีม		
พันธมิตรและ ภาคิหุ้นส่วน		ความสัมพันธ์กับพันธมิตรและภาคิ หุ้นส่วน		
		การมีส่วนร่วมของพันธมิตรและภาคิ หุ้นส่วน		
		การพัฒนาทักษะการทำงานของ พันธมิตรและภาคิหุ้นส่วน		
		การได้รับการยอมรับของพันธมิตรและ ภาคิหุ้นส่วน		
กระบวนการ การทำงานใน ระดับทีม		การสร้างความเข้มแข็งให้ทีม		
		การกำกับและประเมินผล		
การเรียนรู้และ เติบโตของทีม		การพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ		
		การจัดการความรู้สำหรับทีม		
		การสร้างระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)		
สมาชิกหรือ ผู้ปฏิบัติงานใน ทีม		ความสัมพันธ์ของสมาชิก		
		การมีส่วนร่วมของสมาชิก		
		การพัฒนาทักษะการทำงานของสมาชิก		
		การได้รับการยอมรับของสมาชิก		
คะแนนรวม	100		100	

ตอนที่ 3:

จากประสบการณ์การทำงานของท่าน โปรดพิจารณาประเด็นต่อไปนี้

1. มุมมองหลักทั้ง 5 ครอบคลุมการทำงานเป็นทีมของท่านแล้วหรือไม่

ครอบคลุมแล้ว

ยังไม่ครอบคลุม มีมุมมองอื่นๆ ที่ท่านคิดว่าน่าจะเพิ่มเติม ได้แก่

.....

.....

.....

.....

2. ข้อคิดเห็นอื่นๆ เกี่ยวกับมุมมองหลักที่สำคัญเพื่อการพัฒนาการทำงานระดับพื้นที่

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

APPENDIX E

The interview questions for informal interview to verify and select team performance indicators

The interview questions

Is it possible to use the indicators (in questionnaire)?	ท่านคิดว่าสามารถนำตัวชี้วัดในแบบสอบถามมาใช้ได้จริงหรือไม่
If you would like to use these indicators, how do you use them?	ถ้าจะนำตัวชี้วัดเหล่านี้ไปใช้ ท่านจะนำไปใช้อย่างไรบ้าง
Do these indicators help you to reconsider your work? Which issues do you reconsider?	สิ่งใดบ้างที่ทำให้ท่านต้องหยุดคิดเมื่อเห็นตัวชี้วัดในแบบสอบถามนี้
What do you learn from the indicators (in questionnaire)?	ท่านได้เรียนรู้อะไรบ้างจากตัวชี้วัดในแบบสอบถาม
Please give me some suggestions for adjusting these indicators	มีข้อเสนอแนะอื่นๆ อีกไหมเพื่อปรับปรุงตัวชี้วัดเหล่านี้

CURRICULUM VITAE

Name Mrs Piyanart Chatiketui

Date of birth 11 March 1961

Educational background

- | | |
|------|--|
| 2001 | Master of Communication Arts, Chulalongkorn University, Thailand |
| 1998 | Thai Board in Dental Public Health, The Dental Council of Thailand, Thailand |
| 1998 | Bachelor of Education, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand |
| 1990 | Bachelor of Laws, Sukhothai Thammathirat Open University, Thailand |
| 1989 | Master of Public Health, Mahidol University, Thailand |
| 1985 | Doctor of Dental Surgery, Chiang Mai University, Thailand |

Working experience

- | | |
|--------------|---|
| 1998-present | Assistant Professor, Department of Community Dentistry, Faculty of Dentistry, Chiang Mai University |
| 1993-1998 | Lecturer, Department of Community Dentistry, Faculty of Dentistry, Chiang Mai University |
| 1989-1993 | Dentist, Dental Public Health Division, Nonthaburi Public Health Provincial Office, Nonthaburi |
| 1985-1988 | Head, Dental Public Health Division, Bang Yai Hospital, Nonthaburi |