

รายการอ้างอิง

- กานดา พูนลาภทวี. 2530. สถิติเพื่อการวิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พีลิสส์เซ็นเตอร์.
- กฤษดา แสงดี และคณะ. 2542. มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ :
โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กฤษยา ดันติผลาชีวะ. 2525. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญกิจ.
- กฤษยา ดันติผลาชีวะ. 2539. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพฯ : ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- เกษม บุญอ่อน. 2522. เดลฟาย : เทคนิคในการวิจัย. ครุปริทัศน์. ตุลาคม : 26-28
- ขนิษฐา วิทยานุมาส. 2530. การวิจัยแบบเดลฟาย : เทคนิคและปัญหาที่พบในการวิจัย.
รวมบทความเกี่ยวกับการวิจัยการศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองสาส์นการพิมพ์.
- ครรชิต ลิ้มปกาญจนรัตน์ และคณะ. 2541. โครงการศึกษานาตการสาธารณสุข : ฉากทัศน์
ของผู้ติดเชื้อ เอชไอวีและผู้ป่วยโรคเอดส์ ในปี พ.ศ. 2563. วารสารนโยบายและแผน
สาธารณสุข ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) : 22-28.
- จิราภรณ์ จันทร์สุพัฒน์. 2539. การวิเคราะห์โครงสร้างองค์การของโรงเรียนมัธยมศึกษา
ขนาดใหญ่พิเศษ สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา 11. วิทยานิพนธ์
ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จุมพล พูลภัทรชีวิน. 2530. เทคนิคการวิจัยแบบ EDRF. รวมบทความเกี่ยวกับการวิจัยการ
ศึกษา. กรุงเทพฯ : รุ่งเรืองการพิมพ์. 42-51
- ชนิดา รัชทรัพย์เมือง. 2528. การวิจัยแบบเทคนิคเดลฟาย. วารสารวิจัยจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. 9 (มกราคม-มีนาคม).
- ชาญวิทย์ กระทบ. 2541. สถานบริการสาธารณสุขในอนาคต. วารสารนโยบายและแผน
สาธารณสุข ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) : 59-63.
- ชูศรี วงศ์รัตน์. 2541. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ :
เทพเนรมิตรการพิมพ์.
- ตรีชดา บุนสำเร็จ. 2541. อนาคตภาพหมวดวิชาการศึกษาทั่วไปในหลักสูตรพยาบาล -
ศาสตรบัณฑิต วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ดิน ปรัชญพฤทธิ์. 2540. เอกสารประกอบการบรรยายสภาพแวดล้อมของการจัดการ (จุลสาร).
โครงการ Global Competence Project.
- เทียนฉาย กิระนันท์. 2527. สังคมศาสตร์วิจัย. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.

- ธงชัย สันติวงษ์. 2537. **องค์การและการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- ธงชัย สันติวงษ์. 2540. **องค์การและการจัดการ หันสมัยยุคโลกาภิวัตน์**. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช จำกัด.
- นางลักษณ์ อนันตवार. 2538. **การพัฒนาระบบสารสนเทศทางการบริหารจัดการทางการพยาบาล สำหรับหอผู้ป่วยทางอายุรกรรม**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นรา นาควัฒนานุกูล และคณะ. 2541. **โครงการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข : ระบบบริการสาธารณสุขในเขตเมืองในปี พ.ศ. 2563. วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) : 60-62.**
- นาดยา ปิลันธนานนท์. 2526. **อนาคตศาสตร์**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- นียดา ศรีหานาม. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างจริยธรรมในการทำงานและความผูกพันในองค์กร ศึกษาเฉพาะกรณี : บริษัทเอกชนขนาดใหญ่ของคนไทยแห่งหนึ่ง**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- บุญใจ ศรีสถิตยีนราทร. 2533. **การจัดการทางการพยาบาล**. ชลบุรี : ภาควิชาวิจัยประเมินผลและการบริหารทางการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒบางแสน.
- บุญใจ ศรีสถิตยีนราทร. 2543. **การพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพการจัดการศึกษาสำหรับหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร.
- บุบผา พวงมาลี. 2542. **การรับรู้ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ของฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุบผา อิทมณฑล. 2537. **คู่มือการบริหารการพยาบาลแนวใหม่**. มปท.
- ประยูร ศรีประสาธน์. 2523. **เทคนิคการวิจัยแบบเดลฟาย**. วารสารการศึกษาแห่งชาติ. เมษายน-พฤษภาคม : 49-60
- พยอมน วงศ์สารศรี. 2534. **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุภา.
- พนิดา ดามาพงศ์. 2543. **เอกสารประกอบการสอนวิชาภาวะผู้นำและการจัดการในองค์การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.

- พันธ์สุรย์ ลดาวัลย์, ม.ล. 2537. ทางเลือกในอนาคตของสังคมไทย : ในทัศนะของ
นักวิชาการ. คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- พรชูลี อาชาวอำรุง. 2537. กลวิธีการวิจัยอนาคต : กระบวนการอนาคตปริทัศน์. วิถีวิทยาวิจัย.
(กรกฎาคม-ธันวาคม).
- พรเทพ ศิริวนารังสรรค์. 2542. การปฏิรูประบบการบริหารภาครัฐด้านสาธารณสุข.
การเตรียมการของกระทรวงสาธารณสุขภายใต้การปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ
ด้านสาธารณสุข. 63-74.
- พลสุข หิงคานนท์. 2540. การพัฒนารูปแบบการจัดองค์การของวิทยาลัยพยาบาล
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการ
บริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ไพฑูรย์ ไกรพรศักดิ์ และอุดมศักดิ์ ศิลปะชาวงศ์. 2541. โครงการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข
ไทย : แนวโน้มการเงินสาธารณสุขไทย. วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข ปีที่ 1
ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน): 37-47.
- มาลินี วงศ์พานิช และคณะ 2542. โครงการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข : บริการอาชีว
อนามัยและความปลอดภัยของประเทศไทย ในปีพ.ศ. 2563. วารสารนโยบายและ
แผนสาธารณสุข ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน): 4-14.
- ยุพดี โสทธิพันธ์. 2539. การจัดองค์การทางการพยาบาล. สงขลา : เทมการพิมพ์.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. 2537. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- รุ่งศิริ เข้มตระกูลไทย. 2540. โครงการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข : การบริหารจัดการ
สาธารณสุขของประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2563. วิทยานิพนธ์หลักสูตร
สาธารณสุขศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาบริหารสาธารณสุขบัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ละมัยพร โลहितโยธิน. 2542. ความสัมพันธ์ระหว่างการจัดคุณภาพโดยองค์รวมกับ
ประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล
ที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์หลักสูตร
พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริอร ชันธหัตต์. 2531. องค์การและการจัดการ. ห้างหุ้นส่วนจำกัดอักษรบัณฑิต.
- ศรีรัตน์ จันทร์สมวงศ์. 2530. อนาคตภาพของหอพักนิสิตจุฬาลงกรณ์ใน พ.ศ. 2540.
วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ศรีปริญญา ดาวประเสริฐ. 2543. ปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารงานธุรกิจขนาดย่อม : ศึกษา
การบริหารงานบริษัทผลิตรายการโทรทัศน์. วิทยานิพนธ์หลักสูตรวารสารศาสตร-
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารสื่อสารมวลชน มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- วิวัฒน์ แซ่ลิ้ม. 2541. โครงการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข : ระบบบริการสาธารณสุขในเขต
เมืองในปี พ.ศ. 2563. วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข ปีที่ 2 ฉบับที่ 2
(เมษายน-มิถุนายน) : 28-46.
- ศุภรา สุวรรณ. 2542. การจัดทำวิสัยทัศน์ด้านสาธารณสุข จังหวัดปราจีนบุรี ใน พ.ศ.2566.
วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) : 66-76.
- สงกรานต์ ศรีสุวรรณ. 2530. แนวโน้มการดำเนินกิจกรรมประชากรศึกษา ในปีพุทธศักราช
2539 : การวิจัยเชิงอนาคต. วิทยานิพนธ์หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย
มหิดล.
- สงวน นิตยารัมภ์พงศ์. 2541. ปฏิรูประบบบริการสุขภาพไทย. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์พิมพ์ดี.
สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข (สวรส.). 2543. **สู่การปฏิรูประบบสุขภาพแห่งชาติ.** นนทบุรี :
สำนักพิมพ์สถาบันวิจัยระบบ.
- สมยศ นาวิการ. 2533. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ. กรุงเทพฯ : ห้างหุ้นส่วนจำกัดบรรณกิจ
เทรตติ้ง.
- สภาการพยาบาล. 2542. **ทิศทางการปฏิรูประบบบริการการพยาบาลที่สอดคล้องกับระบบ
บริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์ในอนาคต.**
- สมคิด บางโม. 2537. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : นำอักษรการพิมพ์.
- สมจิตร พิริยะประภากุล. 2539. การวิเคราะห์การบริหารทางการพยาบาลตามแนวคิดการ
บริหารเพื่อคุณภาพทั้งองค์กร:การศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลปทุมธานี. วิทยานิพนธ์หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
พยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สะอึ้ง อภิบาลกุล. 2538. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ ประชุมเรื่องนวัตกรรมทางการ
พยาบาล ครั้งที่ 1.
- สาธารณสุข, กระทรวง. สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. 2528. **แนวทางการปฏิบัติงาน
โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป.** มปท.
- สิริรัตน์ อานามนารถ. 2543. การเปรียบเทียบความสัมพันธ์ระหว่างวัฒนธรรมสังคมและ
วัฒนธรรมองค์กรขององค์การภาครัฐและองค์การภาคเอกชน ในธุรกิจสิ่งพิมพ์
ประเภทหนังสือที่ครบวงจร. วิทยานิพนธ์หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขา
จิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

- สุนันทา เลาหนันท์. 2541. การพัฒนาองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. มปป.
- สุบุญญา นุตังคบดี และคณะ. 2542. โครงการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข : การคุ้มครองผู้บริโภคด้านผลิตภัณฑ์สุขภาพในปี พ.ศ. 2563. วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข. ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) : 15-27.
- สุพิศ ประสพศิลป์. 2540. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุรีย์พร พันพื้ง และกาญจนา ตั้งชลทิพย์. 2541. โครงการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข : ด้านประชากรและสังคม. วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข ปีที่ 2 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน) : 4-12.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2530 . การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครพิมพ์.
- สุวิทย์ วิบูลย์ผลประเสริฐ และคณะ. 2541. โครงการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข : อนาคตของระบบบริการสาธารณสุขไทย. วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน): 48-58.
- เสนาะ ดิยาวี. 2543. หลักการบริหาร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ. 2542. แผนปฏิรูประบบบริหารภาครัฐ. การปฏิรูประบบราชการ : ทางออกของการแก้ปัญหาและฟันฝ่าวิกฤต. สำนักคณะกรรมการปฏิรูประบบราชการ.
- สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข. 2540. คู่มือการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข Health Futures Handbook. มปป.
- สัมพันธ์ ภูไพบูลย์. 2540. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร.
- สมยศ นาวิการ. 2543. การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ.
- แสงสันต์ พานิช, นพภาพร พานิช, อีซัช บุญญการกุล และอุดมลักษณ์ ศรีทัศน์ย์. 2541. โครงการศึกษาอนาคตการสาธารณสุข : แนวโน้มปัญหาสิ่งแวดล้อมด้านมลพิษทางอากาศกับสุขภาพของประชาชนในกรุงเทพมหานคร. วารสารนโยบายและแผนสาธารณสุข ปีที่ 1 ฉบับที่ 2 (เมษายน-มิถุนายน): 13-21.

ภาษาอังกฤษ

- Aldag, R. J., and Stearns, T. M. 1987. **Management**. Cincinnati, Ohio : South Western.
- Barry-W. J. 2000. The impact of system redesigns on staff, patient, and financial outcomes. **Journal of Nursing Administration**. 30 : (2)
- Boon, L. E. and David L. K. 1996. **Contemporary Business**. 8th ed. Fort Worth : The Dryden
- Bevis, E. O. 1978. **Cirriculum building in nursing : A process**. 2nd ed. St. Louis : C.V. Mosby.
- Chitty, K. K. 1993. **Professional nursing : Concepts and challenges**. Philadelphia : W.B. Saunders.
- Daft, R. L. 1991. **Management**. 2nd ed. Chicaco : Dryden.
- Dessler, G. 1980. **Organization Theory : Integrating Structure and Behavior**. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall.
- Domaingue J. R. 1989. Community development through ethnographic future research .**Journal of Extension**. 27 (2) summer.
- Farmer, B.C. 1994. **The Meadows of Madison : an ethnographic study of the organization climate of nursing home**. University of Rhode Island. 279p.
- Garrett, M. J. 1995. **Information for health future research : guide to published and on-line sources futures**.
- Gilmartin, M. J. 1999. Creativity : the fuel of innovation. **Nursing Administration Quarterly**. 23 (2) : 1-8.
- Harvey, D. and Brown, D.R. 1996. **An experiential approach to organization development**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Hellrigel, D. and Slocum, J. W. Jr. 1989. **Management**. 5th ed. New York : Addison Wesley.

- Hersey, P. & Duldnt.B.W. 1989. *Situational leadership in nursing*. Connecticut : Appleton & Lange.
- Huges, L. 1990. (January). *Assessing organizational culture : Strategies for the external consultant*. *Nursing Forum*. 25 (1).
- Hunt, J. W. 1979. *Managing people at work : A Manager's guide to behavior in organizations*. Maidenhead Berkshire, New York : McGraw-Hill Company.
- Koehler, J. A. 1996. *Individual versus group think in organizational research*. University of Colorado Health science Center.
- Keuter, K. B. Voell, J. And Larson, E. 2000. *Nurses' job satisfaction and organizational climate in a dynamic work environment*. *Applied Nursing Research*. 13 (1) : 46-9.
- Krassy, M. M. 1995. *As things change : an ethnography of a community health nursing agency*. Columbia University Teachers College.
- Kuokkanen, L. And Leino-kilpi, H. 2000. *Power and empowerment in nursing : three theoretical approaches*. *Journal of advanced Nursing*. 31 (1) : 235-41, Jan.
- Linstone, H. A., and Turoff, M. 1975. *The delphi method : Techniques and application*. Massachusetts : Addison-Wesley.
- Longo D. C. 1994. *The structure and organization of expert nursing knowledge : monitoring the surgical intensive care patient*. The University of Michigan. 171p.
- Luthans, F. 1998. *Organization Behavior*. 8th ed. New York : McGraw-Hill.
- Marriner,T.A. 1992. *Guide to nursing management*. 4th.ed St.Louis : Mosby.
- Mastorovich, M. J. and Dre kard KN. 2000. *Nursing future search : Building a community of nurses in an integrated health care system*. *Journal of Nursing Administration*. 30 (4) : 13-9 Apr.
- McDonald, E. 1998. *The role of project 2000 educated nurses in health promotion within the hospital setting*. *Nurse Education Today*. 18 (3) : 213-20 Apr.
- Moorhiad, L. F. and Griffin, D.E. 1995. *Organization behavior : Managing people and organizations*. 4th ed. New Jersey : Houghton Mifflin.
- Newstrom, J. W. and Keith, D. 1997. *Organizational behavior: Human behavior at work*. 10th ed. New York : McGraw-Hill.

- Robbins, S. P. 1998. **Organizational behavior ; Concept, controversies, and application.**
8th ed. Engle wood cliffs, New Jersey : Printice Hall.
- Robbins, S. P. 2000. **Managing today.** 2nd ed. New Jersey. Prentice-Hall.
- Roemer, M. I. 1991. **National health system of the world. Volume one : The countries.** New York : Oxford University.
- Royle J., Blythe J, Ciliska D. And Ing D. 2000. **The Organizational environment and evidence-based nursing.** *Canadian Journal of Nursing leadership.* 13 (1) : 31-7.
- Sackman, H. 1974. **Delphi assessment : expert opinion, forecasting and group process.** Santa Monica : Rancorperation.
- Schermerhorn,Jr. J. R., Hunt, J.G. And Osborn, R.N. 1997. **Organization behavior.** 6th ed. USA : John Wiley & Sons.
- Schwarz, B., Svedin, U., and wittract, B. 1982. **Methods in future studies : Problem and applications.** Colorado : Westwill Press.
- Simson, R. L. 1994. **Nursing informatic core competencies.** *Nursing management.* 25 : 18-20.
- Sullivan, M. P. 1995. **Nursing Leadership and management.** 2nded. Pensylvania : Springhouse.
- Swales, J. Christine, P. D. 1995. **Organization structure and processes.** London : Blackwell Publishers Ltd.
- Swanburg, R.C. 1996. **Management and leadership for nurse managers.** Massachusetts : Jones And Bartlet.
- Tropiano, P. And Walsh, D. 2000. **Organization of service and nursing care : hospice and palliative medicine.** *Seminars in Oncology.* 27 (1) : 7-13
- Vardevisser, C.M., And Others. 1991. **Designing and conduct health systems research project.** Ottawa : IDRC Head Office.
- Weihrich, H. and Harold, K. 1993. **Management : A global perspective.**10th ed. New York : McGraw-Hill.
- Wendel, L. F., and Cecil H. B.Jr. 1984. **Organization development. behavior science interventions for improvement,** 3rd ed., New Jersey : Prentice Hall.

- WHO. 1993. Reorientation of nursing service in support of health for all. Report of an intercountry consultation Kathmandu Nepal 7-11 December 1992 . New Delhi : n.p.
- Yeh, M. 1997. An exploration of factors influencing Taiwanese nurse's participation in professional organization. New York : George Mason University.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
 รายนามผู้เชี่ยวชาญสัมภาษณ์

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------------|
| 1. นพ. ณรงค์ศักดิ์ อังคะสุวพลา | รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| 2. นพ. ชำนาญ ภู่อี่ยม | ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 9 |
| 3. นพ. วีระ อิงคะภาสกร | สาธารณสุขนิเทศก์ เขต 4 |
| 4. นพ. พรเทพ ศิริวนารังสรรค์ | รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต |
| 5. นพ. วีระพันธ์ สุพรรณไชยมาตย์ | ผู้อำนวยการกองโรงพยาบาลภูมิภาค |
| 6. รศ.ดร. ทศนา บุญทอง | นายกสภาการพยาบาล |
| 7. นาง อาริยา สัพพะเลข | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล |
| 8. นาง สมหมาย หิรัญนุช | ผู้อำนวยการกองการพยาบาล |
| 9. นพ. วิทิต อรรถเวชกุล | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว |
| 10. ดร. อรสา ไผ่วิมล | หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผนสาธารณสุข |

รายนามผู้เชี่ยวชาญในการตรวจสอบเครื่องมือ

1. นพ.ธวัช สุนทรจารย์ ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 1
2. นพ. สุพรรณ ศรีธรรมมา ผู้อำนวยการสำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข
3. นพ. บุญเกิด เขวงศรี ผู้อำนวยการโรงพยาบาลอุดรดิตถ์
4. ดร. ประพิน วัฒนกิจ รองผู้อำนวยการกองการพยาบาล
5. นาง ไสภี ชูแสง หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายสาธารณสุขด้านการเมือง
6. นางประไพ มีทรัพย์ หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลอุดรดิตถ์
7. นาง ปราณี่ ภาคย์สุภาพ หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา
8. น.ส. ศุภพร มากมี ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลอุดรดิตถ์
9. น.ส. สงศรี กิตติรักษตระกูล นักวิชาการ กองการพยาบาล
10. นาง กฤษดา แสงดี นักวิชาการ กองการพยาบาล

รายนามผู้เชี่ยวชาญตอบแบบสอบถาม

ผู้เชี่ยวชาญระดับนโยบายและการวางแผน

- | | |
|---------------------------------|--------------------------------|
| 1. นพ. ณรงค์ศักดิ์ อังคะสุวพลา | รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข |
| 2. นพ. พรเทพ ศิริวนารังสรรค์ | รองอธิบดีกรมสุขภาพจิต |
| 3. นพ. วีระพันธ์ สุพรรณไชยมาตย์ | ผู้อำนวยการกองโรงพยาบาลภูมิภาค |
| 4. นพ. ณรงค์ กษิติประดิษฐ์ | นักวิชาการสาธารณสุข |

ผู้เชี่ยวชาญการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ

- | | |
|-------------------------|--|
| 1. นพ. วีระ อิงคะภาสกร | สาธารณสุขนิเทศก์ เขต 4 |
| 2. ดร. อรสา โฉวินทะ | หัวหน้ากลุ่มงานนโยบายและแผนสาธารณสุข |
| 3. ดร. สาวิตรี เทียนชัย | นักวิชาการสาธารณสุข |
| 4. น.ส. เรวดี ศิรินคร | ที่ปรึกษาสถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพ
การพยาบาล |
| 5. นพ. ชาญวิทย์ ทระเทพ | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเสนา |

ผู้เชี่ยวชาญการบริหารโรงพยาบาล

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. นพ. ชำนาญ ภูเอี่ยม | ผู้ตรวจราชการกระทรวงสาธารณสุข เขต 9 |
| 2. พญ. เรณู ศรีสมิต | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเชียงรายประชานุเคราะห์ |
| 3. พญ. สุจินต์ วงศ์ชูศรี | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลลำปาง |
| 4. นพ. วิหิต อรรถเวชกุล | ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว |

ผู้เชี่ยวชาญการบริหารการพยาบาล

- | | |
|--------------------------|--|
| 1. นาง อาริยา สัพพะเลข | ผู้เชี่ยวชาญด้านการพยาบาล |
| 2. นาง สมหมาย หิรัญนุช | ผู้อำนวยการกองการพยาบาล |
| 3. นาง สายสมร พลเชื้อ | หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาล
นพรัตน์ราชธานี |
| 4. นาง วิไล อำมาตย์มณี | หัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาล
เชียงรายประชานุเคราะห์ |
| 5. นาง นงลักษณ์ อนันตवार | ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาล |

6. นางศิริกร ไพธิศรี
7. นางสุทิดา ชินอุดมพงศ์
8. นางสาวมณีรัตน์ เรืองโรจน์
9. นางศิริวันต์ ยิ้มเลี้ยง

พระนครศรีอยุธยา

- หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลขอนแก่น
หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลพระปกเกล้า
หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลอุดรธานี
หัวหน้าพยาบาล โรงพยาบาลพิจิตร

ภาคผนวก ข

แบบสัมภาษณ์

เรื่อง อนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553

วัตถุประสงค์ของการสัมภาษณ์

1. เพื่อสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญรายบุคคลถึงความคิดเห็นเกี่ยวกับ เรื่องอนาคตภาพขององค์การพยาบาลในเรื่องปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ และองค์ประกอบโครงสร้างองค์การ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553
2. เพื่อนำข้อมูลจากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์หากรอบแนวคิด เพื่อใช้กำหนดอนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553

คำจำกัดความที่ใช้ในการสัมภาษณ์

องค์การพยาบาล หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มุ่งเน้นในเรื่องปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ และองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ ในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งมีการจัดตั้งตามกระบวนการเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ในการส่งเสริมสุขภาพ และการป้องกันโรคให้กับผู้ใช้บริการ เพื่อให้ผู้ใช้บริการมีคุณภาพชีวิตที่ดี

อนาคตภาพองค์การพยาบาล หมายถึง แนวโน้มขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ตามแนวความคิดของผู้เชี่ยวชาญ แบ่งเป็น เรื่องต่าง ๆ ดังนี้

1. ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ
2. องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การพยาบาล

โครงสร้างแบบสัมภาษณ์

วันที่สัมภาษณ์.....

เวลา.....

1. ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ให้สัมภาษณ์

1.1 ชื่อ.....นามสกุล.....

1.2 วุฒิการศึกษา.....

1.3 สถานที่ปฏิบัติงาน.....

1.4 ตำแหน่งปัจจุบัน.....

1.5 ระยะเวลาที่ปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน.....ปี

1.6 ประสบการณ์ในการทำงาน.....

.....

.....

2) คำถามในการสัมภาษณ์

ในสถานการณ์ปัจจุบันมีกระแสปัญหาที่รุนแรงก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงต่อองค์การต่าง ๆ เช่น ปัญหาจากรัฐธรรมนูญใหม่ ภาวะเศรษฐกิจที่ถดถอย กระแสโลกาภิวัตน์ ปัญหาดังกล่าว ได้นำองค์การสู่การเปลี่ยนแปลงโดยการปรับโครงสร้างองค์การ ให้มีลักษณะดังนี้

1. เป็นองค์การที่มีความยืดหยุ่น และคงอยู่ชั่วคราว เกิดความคุ้มทุนต่อการจ้างงาน
2. มีความหลากหลายของแรงงาน
3. การจัดการคุณภาพองค์การโดยรวม
4. ลดขนาดองค์การ
5. รื้อปรับระบบ
6. พัฒนาความเชี่ยวชาญให้แข็งแกร่ง
7. รื้อสายการบังคับบัญชา
8. จำนวนชั่วโมงการทำงานมีความยืดหยุ่น
9. จ่ายเงินเดือนที่ยืดหยุ่น
10. เสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่พนักงาน
11. รับผิดชอบต่อสังคมและจริยธรรม

องค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เป็นองค์การที่มีโครงสร้างองค์การแบบราชการ ทำให้มีการรวมอำนาจไว้ที่ส่วนกลาง ช่วงการบังคับบัญชาแคบ การตัดสินใจเป็นไปตามสายบังคับบัญชา ก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงาน และเกิดความยากต่อการปรับตัว ประกอบกับปัจจุบันได้มีการปฏิรูประบบบริการสุขภาพ ซึ่งเป็นเงื่อนไขหนึ่งที่

รัฐบาลได้ทำไว้กับธนาคารพัฒนาเอเชีย (ADB) จากสาเหตุดังกล่าวทำให้กระทรวงสาธารณสุขต้องปรับปรุงเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของโรงพยาบาลศูนย์

องค์การโดยทั่วไปมีปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การประกอบด้วย 4 ปัจจัยคือ 1. สภาพแวดล้อม 2. เทคโนโลยี 3. ขนาด และ 4. กลยุทธ์ ส่วนองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การมี 6 ประการ ดังนี้

1. การแบ่งงาน เป็นการจัดบุคลากรให้เข้าทำงานตามลักษณะงานที่ได้แบ่งแยกย่อยได้ตามลักษณะความชำนาญเฉพาะทาง โดยที่ผู้บริหารจะต้องตัดสินใจว่าจะแบ่งเป็นขั้นตอนหรือหมวดหมู่อย่างไร ต้องการความสามารถหรือทักษะเฉพาะมากน้อยเพียงใด

2. การจัดแผนก เป็นการจัดแบ่งกลุ่มงานที่มีลักษณะใกล้เคียงกันเข้าไว้ด้วยกัน เพื่อให้บุคคลแต่ละคนได้ทำงานตามความสามารถ และทักษะเฉพาะ

3. โครงสร้างของอำนาจ โดยทั่วไปจำแนกเป็น 2 ลักษณะคือ

3.1 การรวมอำนาจ มีลักษณะการตัดสินใจอยู่ที่ผู้บริหารระดับสูงขององค์การ แต่เพียงผู้เดียว

3.2 การกระจายอำนาจ มีลักษณะการตัดสินใจบางส่วนถูกกระจายลงไปให้ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างขององค์การ

4. ช่วงของการบังคับบัญชา เป็นการแสดงจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาที่ต้องรายงานต่อผู้บังคับบัญชาคนหนึ่ง ๆ ในองค์การ

5. การประสานงาน เป็นการเชื่อมโยงกิจกรรมในองค์การ เพื่อนำไปสู่เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ร่วมกันขององค์การ

6. ความเป็นทางการ เป็นเอกสารที่มีลายลักษณ์อักษรใช้ในการสั่งการและควบคุมบุคลากรในองค์การ ได้แก่ กฎระเบียบ ข้อบังคับ นโยบาย วิธีการปฏิบัติงาน การพรรณนางาน เพื่อกำหนดเป็นมาตรฐาน

จากที่กล่าวมาท่านคิดว่า

1. องค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขในปัจจุบันเป็นอย่างไร มีอุปสรรคอะไรหรือไม่

2. ตามสภาพการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นในประเทศไทย ในปี พ.ศ. 2553 ท่านคาดว่าจะมีอิทธิพลต่อองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุขหรือไม่ อย่างไร

- รัฐธรรมนูญใหม่
- ภาวะวิกฤตเศรษฐกิจ
- กระแสโลกาภิวัตน์

3. จุดมุ่งหมายและเป้าหมายขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.. 2553 ควรเป็นอย่างไร
4. สภาพแวดล้อมซึ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
5. เทคโนโลยีซึ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
6. ขนาดซึ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
7. กลยุทธ์ซึ่งเป็นปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
8. การแบ่งงานซึ่งเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
9. การจัดแผนซึ่งเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
10. โครงสร้างของอำนาจซึ่งเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
11. ช่วงของการบังคับบัญชาซึ่งเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
12. การประสานงานซึ่งเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
13. ความเป็นทางการซึ่งเป็นองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร
14. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ เกี่ยวกับองค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ควรเป็นอย่างไร

แบบสอบถามรอบที่ 1

การวิจัยเรื่อง

อนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี
พ.ศ. 2553

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพขององค์การพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553”
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นและแนวคิดเกี่ยวกับ “อนาคตภาพขององค์การ
พยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553”

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา ดามาพงศ์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน

ผู้วิจัย

นางสาวนฤมิตร ดิษบรรจง

แบบสอบถามรอบที่ 1

การวิจัยเรื่อง

อนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี
พ.ศ. 2553

คำชี้แจง

แบบสอบถามฉบับนี้ เป็นแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5
ระดับ ซึ่งผู้วิจัยได้รวบรวมความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านจากการสัมภาษณ์ วัตถุประสงค์สำคัญในการตอบแบบสอบถามนี้ เพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญแสดงความคิดเห็นโดยการจัดอันดับ
ของข้อความแต่ละข้อความที่ท่านเห็นว่าเป็นแนวโน้มขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553

ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามและเพื่อ
ความเที่ยงของการวิจัย ช่วงระยะเวลาในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 และรอบที่ 2 ควรเป็นระยะ
เวลาที่ไม่ห่างกันมากนัก จึงขอความกรุณาท่านตอบแบบสอบถามรอบที่ 1 ภายในระยะเวลา 1
สัปดาห์

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ผู้วิจัย

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

โปรดทำเครื่องหมาย / ลงในช่องแนวโน้มความเป็นไปได้ของข้อความแต่ละข้อตรงตามความคิดเห็นของท่าน

แนวโน้มความเป็นไปได้ 5 ระดับ มีความหมายดังนี้

- | | | |
|---|---------|---|
| 5 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด |
| 4 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก |
| 3 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีแนวโน้มความเป็นไปได้ปานกลาง |
| 2 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีแนวโน้มความเป็นไปได้น้อย |
| 1 | หมายถึง | ข้อความนั้นมีแนวโน้มความเป็นไปได้น้อยที่สุด |

ตัวอย่าง

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
0	วัตถุประสงค์ขององค์การเพื่อพัฒนาการพยาบาลให้มีคุณภาพ	/					
00	เพื่อจัดบริการพยาบาลให้มีความเป็นธรรมต่อผู้ใช้บริการอย่างเท่าเทียมกัน		/				

ข้อ 0 ท่านให้ระดับ 5 หมายความว่า ท่านเห็นว่าข้อความนี้มีแนวโน้มความเป็นไปได้มากที่สุด

ข้อ 00 ท่านให้ระดับ 4 หมายความว่า ท่านเห็นว่าข้อความนี้มีแนวโน้มความเป็นไปได้มาก

แบบสอบถามรอบที่ 1 มีจำนวนข้อความทั้งสิ้น 111 ข้อ จำนวน 13 แผ่น ประกอบด้วย 2 ส่วน

1. แบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า จำนวน 11 แผ่น
2. ภาคผนวก จำนวน 2 แผ่น

ขอความกรุณาให้ท่านตอบแบบสอบถามให้ครบทุกข้อ

แบบสอบถามรอบที่ 1
 อนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
 ในปี พ.ศ. 2553

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มาก	มาก	ปาน	น้อย	น้อย	
		ที่สุด		กลาง		ที่สุด	
		5	4	3	2	1	
1	<p>ปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การ</p> <p>ท่านคิดว่าปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553 ที่ประกอบด้วย สภาพแวดล้อม เทคโนโลยี ขนาด และกลยุทธ์ จะมีลักษณะเป็นอย่างไร</p> <p>1. สภาพแวดล้อม</p> <p>1.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์การ</p> <p>1.1.1 ระบบงาน</p> <p>1.1.1.1 องค์การใช้แนวความคิดทางการตลาด ที่ประกอบด้วย Productivity, Price, Place, และ Promotion มาเป็นเครื่องมือในการจัดบริการทางสุขภาพ</p> <p>1.1.1.2 องค์การมีการสำรวจความต้องการของตลาด</p> <p>1.1.1.3 องค์การพร้อมที่จะปฏิรูประบบการบริหารงานตามผลการสำรวจด้านการตลาด</p> <p>1.1.1.4 องค์การปรับรูปแบบการให้บริการในเชิงรุก</p> <p>1.1.1.5 องค์การต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนบริการ การให้บริการมีคุณภาพสูง และรวดเร็ว</p> <p>1.1.1.6 องค์การให้ความสำคัญต่อลูกค้า (Customer Focus) ทั้งลูกค้าภายนอก และลูกค้าภายในโรงพยาบาล</p> <p>1.1.1.7 องค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีคุณภาพบริการสูงขึ้น</p> <p>1.1.1.8 องค์การต้องปรับปรุงคุณภาพบริการ</p>						

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	โดยอ้างไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพ						
	1.1.1.9 องค์การมีการวัดผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้						
	1.1.1.10 องค์การมีการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรโดยจัดฝึกอบรม						
	1.1.2 บุคลากรและการพัฒนาตนเอง						
	1.1.2.1 มีการจ้างงานบุคลากรระดับปฏิบัติการแบบยืดหยุ่นโดยยึดความเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา						
	1.1.2.2 การจ้างงานบุคลากรระดับหัวหน้าเป็นแบบถาวร						
	1.1.2.3 บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ทักษะ ประสพการณ์อย่างต่อเนื่อง						
	1.1.2.4 บุคลากรมีการศึกษาสูงขึ้น ได้รับอำนาจการตัดสินใจ และมีอิสระในการปฏิบัติงานมากขึ้น						
	1.1.3 วัฒนธรรมการทำงาน						
	1.1.3.1 บุคลากรดำรงตนในหลักคุณธรรม ยึดหลักจรรยาบรรณ และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ						
	1.1.3.2 รักษาความลับของผู้ใช้บริการ						
	1.1.3.3 ดำรงตนในบทบาทผู้ดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้บริการ						
	1.1.3.4 ให้การพยาบาลด้วยเจตคติที่ดี ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ วัย และเศรษฐกิจฐานะ						
	1.1.3.5 พึงพิทักษ์คุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีของผู้ใช้บริการ						
	1.1.3.6 แสวงหาแหล่งประโยชน์เพื่อช่วยเหลือผู้ใช้บริการด้วยจริยธรรม						
	1.1.4 การเงินและงบประมาณ						
	1.1.4.1 องค์การมีระบบเงินเดือนที่ยืดหยุ่น						

ชื่อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	โดยมีการจ่ายตามผลผลิตตามที่บุคลากรนั้นๆ ผลิตได้						
	1.1.4.2 โรงพยาบาลได้รับงบประมาณแบบเหมาจ่าย ทำให้องค์การต้องบริหารจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น						
	1.1.5 การใช้แหล่งประโยชน์						
	1.1.5.1 องค์การมีการเก็บข้อมูล โดยใช้ระบบคอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์ เก็บใช้ และร่วมใช้ข้อมูลได้ง่ายและสะดวก						
	1.1.5.2 บุคลากรขององค์การมีการทำวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการ						
	1.1.6 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)						
	1.1.6.1 บุคลากรทุกคนขององค์การมีส่วนร่วมในกระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ						
	1.1.6.2 จัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร						
	1.1.6.3 การดำเนินงานขององค์การต้องมีการเปรียบเทียบกับมาตรฐาน เพื่อค้นหาปัญหา สาเหตุ และหาวิธีการแก้ไข						
	1.1.7 กลยุทธ์การดำเนินงาน						
	1.1.7.1 ในการผลิตบริการองค์การให้ความสำคัญต่อผู้ใช้บริการ (Customer Focus)						
	1.1.7.2 มีการติดตามผลการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ						
	1.1.7.3 เปรียบเทียบผลการดำเนินงาน ขององค์การกับมาตรฐาน						
	1.1.7.4 มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร						
	1.7.5 การปฏิบัติงานใช้หลักจริยธรรมและข้อมูลเป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ						

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	1.1.7.6 การให้บริการขององค์การมีคุณภาพ และ ความเป็นธรรม						
	1.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร						
	1.2.1 การเมือง						
	1.2.1.1 รัฐธรรมนูญเปิดช่องทางให้ประชาชน ตรวจสอบกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ						
	1.2.1.2 เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญให้ความสำคัญ กับการสร้างโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบริการสุขภาพ ที่จำเป็น						
	1.2.1.3 รัฐธรรมนูญกำหนดให้พนักงานของรัฐ และ ข้าราชการอำนวยความสะดวก และให้บริการด้านสุขภาพอย่าง เสมอภาค						
	1.2.1.4 บริการสาธารณสุขต้องมีมาตรฐาน เพื่อให้ ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ						
	1.2.1.5 รัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับการกระจาย อำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเอง และตัดสินใจได้เอง						
	1.2.1.6 นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ใช้นโยบาย สุขภาพเชิงรุก ทำให้องค์กรพยาบาลต้องปรับตัวต่อการ เปลี่ยนแปลงเสมอ						
	1.2.2 เศรษฐกิจ						
	1.2.2.1 การดำเนินงานขององค์การพยาบาล แรง ผลักดันที่เป็นตัวกำหนด คือการตลาด และการลดต้นทุนบริการ พยาบาล						
	1.2.2.2 บุคลากรขององค์การต้องใช้ความรู้ ข้อมูล ข่าวสาร ทักษะความชำนาญในระดับสูง						
	1.2.2.3 บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์ที่ดีกับ ชุมชน เข้าถึงประชาชนได้อย่างเสมอภาค						

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	1.2.3 สังคม						
	1.2.3.1 ประชาชนคาดหวังคุณภาพบริการพยาบาลสูงขึ้น และมีมาตรฐาน						
	1.2.3.2 องค์การพยาบาลมีมาตรฐาน สร้างความพึงพอใจให้แก่ผู้ใช้บริการ						
	1.2.3.3 ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้บุคลากรต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน						
	1.2.4 เทคโนโลยี						
	1.2.4.1 เทคโนโลยีทำให้องค์การมีโอกาสเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น						
	1.2.4.2 เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้บุคลากรขององค์การใช้ข้อมูลข่าวสารได้รวดเร็ว						
	2. เทคโนโลยี						
	2.1 ระบบคอมพิวเตอร์สามารถรวบรวม วิเคราะห์ เก็บ และใช้ข้อมูล						
	2.2 อินเทอร์เน็ตทำให้พยาบาลมีความรู้มากขึ้น						
	2.3 เทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรขององค์การมีข้อมูลในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น						
	2.4 เทคโนโลยีขององค์การที่เป็นระบบ ขั้นตอน ทำให้เกิดการกระจายอำนาจ						
	2.5 เทคโนโลยีขององค์การตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ						
	2.6 เทคโนโลยีขององค์การช่วยแก้ปัญหาคุณภาพบริการ ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากร						
	3. ขนาด						
	3.1 ขนาดที่เหมาะสมขององค์การคือ ขนาดที่สามารถให้การดูแลผู้ป่วย 300 - 500 เตียง						

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	3.2 พื้นที่และประชากรที่รับผิดชอบเป็นตัวกำหนดขนาด						
	3.3 พันธกิจของโรงพยาบาลเป็นตัวกำหนดบริการ						
	3.4 ขนาดปรับเปลี่ยนได้ตามปัญหาและความต้องการ ความรุนแรง ความซับซ้อนของการให้บริการ						
	3.5 นโยบายส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ทำให้ ประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น ส่งผลให้ผู้ใช้บริการลดลง						
	3.6 ขนาดเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารเข้าไปควบคุมและ ประสานงานในองค์การมากขึ้น						
	4. กลยุทธ์						
	4.1 กลยุทธ์จัดสรรทรัพยากร ช่วยให้การบริหารมี ประสิทธิภาพ						
	4.2 การแข่งขันก่อให้เกิดประสิทธิภาพ						
	4.3 แผนกลยุทธ์ขององค์การแสดงจุดแข็ง จุดอ่อน ความถูกต้อง และสมบูรณ์						
	4.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเท่าเทียม และการพัฒนาความก้าวหน้า						
	4.5 การกระจายอำนาจภายในองค์การด้วยความเรียบง่าย สะดวก รวดเร็ว						
	4.6 กลยุทธ์การบังคับบัญชา หมายถึงรวมถึงการพัฒนา บุคลากรในองค์การ						
	4.7 ใช้กลยุทธ์ในการปรับกระบวนการด้วย Outcome และ Impact ช่วยแก้ปัญหาการจัดระบบงาน						
	4.8 การพัฒนาศักยภาพของบุคลากรเป็นการเรียนรู้						
	4.9 กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ช่วยให้ ประชาชนมีสุขภาพดีก้าวหน้า						
	4.10 กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสร้างคุณภาพและความคุ้มค่า						
	4.11 กลยุทธ์เน้นผลงาน (Result Based Management)						

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	ที่ได้มาตรฐานมุ่งประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ						
	4.12 ระบบสารสนเทศช่วยให้มีข้อมูลในการตัดสินใจ						
	4.13 การมีเครือข่ายช่วยสนับสนุนการบริหารงานขององค์การ						
2	<p>องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ</p> <p>องค์ประกอบของโครงสร้างองค์การพยาบาลโรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ.2553 ซึ่งประกอบด้วย การแบ่งงาน การจัดแผนก โครงสร้างของอำนาจ ช่วงการบังคับบัญชา การประสานงานและความเป็นทางการ จะเป็นอย่างไร</p> <p>2.1 การแบ่งงาน</p> <p>2.1.1 จัดตามความถนัด และจัดตามขนาดการควบคุม</p> <p>2.1.2 แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาตามความถนัด</p> <p>2.1.3 แบ่งงานตามการสร้างสุขภาพเป็น Community Nursing Care, Home Health Care</p> <p>2.1.4 แบ่งงานตามสถานการณ์ให้ระบบงานมีความคล่องตัว</p> <p>2.1.5 แบ่งงานตามภารกิจ เป็นงานบริหารและงานปฏิบัติการตามความสามารถเฉพาะด้าน</p> <p>2.2 การจัดแผนก</p> <p>2.2.1 จัดบุคลากรที่มีทักษะเหมือนกันไว้ในหน่วยงานเดียวกัน</p> <p>2.2.2 จัดตามสภาพปัญหาความต้องการของผู้ใช้บริการ</p> <p>2.2.3 จัดตามความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากร</p> <p>2.2.4 จัดตามสถานการณ์ปัญหา และหมุนเวียน</p>						

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	สับเปลี่ยนให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะ						
	2.2.5 จัดแผนเฉพาะสาขาใหญ่ๆ เพื่อให้ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ได้ทัน						
	2.3 โครงสร้างของอำนาจ						
	2.3.1 การกระจายอำนาจในแนวราบ						
	2.3.2 การกระจายอำนาจเชิงวิชาการ กำหนดความรับผิดชอบ และการปฏิบัติที่ถูกต้องตามมาตรฐาน						
	2.3.3 ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างได้รับการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ						
	2.3.4 การกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ						
	2.3.5 มีผู้มีอำนาจในการตัดสินใจภายในองค์กร						
	2.3.6 การรวมอำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ หัวหน้าพยาบาล						
	2.4 ช่วงของการบังคับบัญชา						
	2.4.1 สายการบังคับบัญชาไม่เกิน 3 สาย และช่วงการบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น						
	2.4.2 มีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด						
	2.4.3 ภายในองค์กรไม่จำกัดจำนวนผู้ใต้บังคับบัญชา						
	2.4.4 จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นกับแบบของงาน ความซับซ้อน ความหนักเบา ความยากง่ายของงาน						
	2.4.5 ความเหมาะสมของช่วงบังคับบัญชา ขึ้นกับความเชี่ยวชาญ						
	2.4.6 กระบวนการที่มีมาตรฐาน ทำให้ช่วงการบังคับบัญชากว้าง						
	2.5 การประสานงาน						

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	2.5.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและมีเป้าหมายร่วมกัน						
	2.5.2 การจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทนของบุคลากร จริยธรรม / คุณธรรมในองค์การจะถูกควบคุมโดยสภาการพยาบาล						
	2.5.3 สมาคมวิชาชีพการพยาบาลเป็นผู้ต่อรองค่าตอบแทน						
	2.5.4 กิจกรรมระหว่างองค์การจะปรับเปลี่ยนเป็น Coordinator มีการทำงานเป็นทีม						
	2.5.5 องค์การกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจนและมีความใกล้ชิดกันระหว่างผู้ให้และผู้ให้บริการ						
	2.5.6 การดำเนินงานขององค์การ มุ่งเน้น Family Nurse						
	2.5.7 มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วรับเรื่องด่วนเพื่อการหาข้อมูล ในการกำหนดรูปแบบขององค์การให้มีความเหมาะสมและทันสมัย						
	2.5.8 บุคลากรในองค์การร่วมกันกำหนดมาตรฐาน						
	2.5.9 ผลผลิตของแต่ละกิจกรรมมีความต่อเนื่อง						
	2.5.10 มีการแลกเปลี่ยนผลผลิตในแต่ละแผนกขององค์การ						
	2.5.11 ทำงานแบบทีม แก้ปัญหา และแสวงหาผลประโยชน์ร่วมกัน						
	2.6 ความเป็นทางการ						
	2.6.1 การบริหารงานในองค์การมี Job Description , Job Assignment, Standard Performance เป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐาน						
	2.6.2 การบริหารงานขององค์การมีความชัดเจน						

ต้นฉบับ หน้าขาดหาย

ข้อ	ข้อความ	แนวโน้มความเป็นไปได้					หมายเหตุ
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
		5	4	3	2	1	
	และมีรูปแบบที่เป็นทางการ มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงาน (Performance Base)						
	2.6.3 องค์การจะกำหนดมาตรการต่างๆที่มีขั้นตอน เป็นลายลักษณ์อักษร						
	2.6.4 มีการติดตามผลจากการปฏิบัติของบุคลากร โดยยึดหลักจรรยาบรรณ						
	2.6.5 กฎระเบียบต่างๆ ภายในองค์การจะมี ความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์						
	2.6.5 กฎระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานภายใน องค์การมีการพรณงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่มีมาตรฐาน						

แบบสอบถามรอบที่ 2

การวิจัยเรื่อง

อนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี
พ.ศ. 2553

แบบสอบถามนี้แบ่งออกเป็น 2 ส่วน คือ

- ส่วนที่ 1 คำชี้แจงเกี่ยวกับแบบสอบถามการวิจัยเรื่อง “อนาคตภาพขององค์การพยาบาล
โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553”
- ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นและแนวคิดเกี่ยวกับ “อนาคตภาพขององค์การ
พยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ในปี พ.ศ. 2553”

อาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา ดามาพงศ์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จุมพล พูลภัทรชีวิน

ผู้วิจัย

นางสาวนฤมิตร ดิษบรรจง

แบบสอบถามรอบที่ 2

เรื่องอนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ในปี พ.ศ. 2553

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถามรอบที่ 2

การตอบแบบสอบถามรอบที่ 2 นี้ มีจุดมุ่งหมายเพื่อให้ผู้เชี่ยวชาญได้ทราบความคิดเห็นของกลุ่มและทบทวนคำตอบของตนเองจากการตอบแบบสอบถามในรอบที่ 1 โดยผู้วิจัยได้นำนำหน้ากระดาษแนมมาคำนวณหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เพื่อแสดงความสอดคล้องกันของแต่ละข้อความของการตอบ พร้อมทั้งระบุคะแนนการตอบรอบที่ 1 ไว้ด้วย ดังเครื่องหมายต่อไปนี้

ค่ามัธยฐาน	ใช้สัญลักษณ์สามเหลี่ยมหัวกลับ ▼
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	ใช้สัญลักษณ์แสดงขอบเขตด้วย □
คะแนนการตอบรอบที่ผ่านมา	ใช้สัญลักษณ์รูปดาว ★

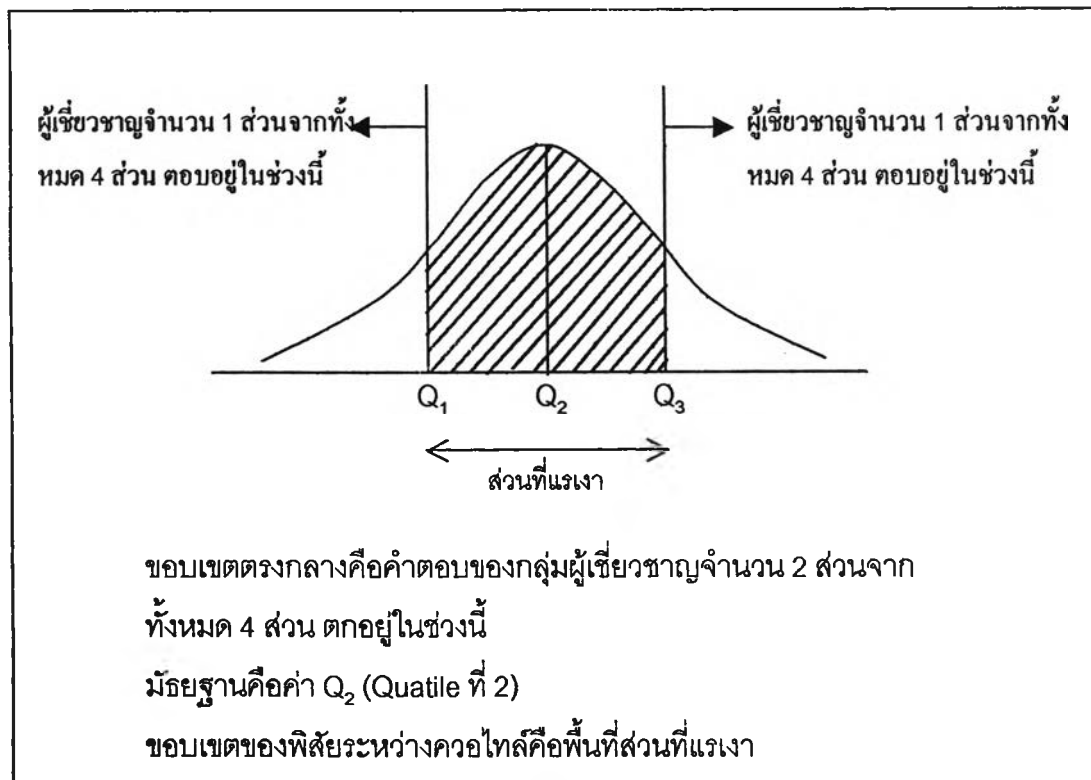
เมื่อท่านได้ทบทวนคำตอบแล้ว ท่านอาจยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ โดยการเขียนวงกลมล้อมรอบตัวเลขหน้าหน้าที่ได้เลือกใหม่ เมื่อสรุปผลของคำตอบแต่ละข้อในครั้งนี้นี้แล้ว หากคำตอบของท่านอยู่นอกพิสัยควอไทล์ของข้อนั้น กรุณาให้เหตุผลในช่องเหตุผลของข้อนั้น ๆ ด้วย

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามรอบสุดท้ายนี้ด้วยดี และขอขอบพระคุณในความอนุเคราะห์ของท่านเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
นฤมิตร ดิษบรรจง

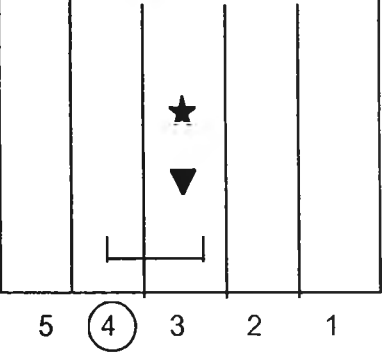
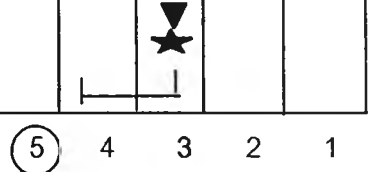
คำนิยามศัพท์สำหรับการวิจัยในรอบนี้

1. อนาคตภาพขององค์การพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่ผู้วิจัยศึกษาอยู่นี้เป็นอนาคตภาพภายในปี พ.ศ. 2553 ซึ่งจะสรุปผลอนาคตภาพจากข้อกระทงที่กลุ่มผู้เชี่ยวชาญส่วนมากมีความเห็นสอดคล้องกัน
2. องค์การพยาบาล หมายถึง หน่วยงานหนึ่งในโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ที่มุ่งเน้นในเรื่องปัจจัยที่กำหนดโครงสร้างองค์การ และองค์ประกอบของโครงสร้างองค์การ ในปี พ.ศ. 2553
3. สำหรับความหมายของ มัธยฐาน (Median) และขอบเขตของพิสัยระหว่างควอไทล์ แสดงด้วยภาพดังนี้



4. ความหมายของคำตอบทั้ง 2 ส่วน ในแต่ละข้อกระทงมีดังนี้
- โอกาสที่จะเป็นไปได้ ลำดับคะแนนต่าง ๆ มีความหมายดังนี้
- 5 หมายถึง ข้อความนั้นท่านคิดว่ามีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้และเหมาะสมมากที่สุด
 - 4 หมายถึง ข้อความนั้นท่านคิดว่ามีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้และเหมาะสมมาก
 - 3 หมายถึง ข้อความนั้นท่านคิดว่ามีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้และเหมาะสมปานกลาง
 - 2 หมายถึง ข้อความนั้นท่านคิดว่ามีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้และเหมาะสมน้อย
 - 1 หมายถึง ข้อความนั้นท่านคิดว่ามีแนวโน้มที่จะเป็นไปได้และเหมาะสมน้อยที่สุด

ตัวอย่างแบบสอบถามรอบที่ 2

รายการ	น้ำหนักคะแนน
<p>0 องค์การใช้แนวความคิดทางด้านการตลาดที่ประกอบด้วย Productivity, Price, Place และ Promotion มาเป็นเครื่องมือในการจัดบริการสุขภาพ</p> <p>เหตุผล.....</p> <p>จากตัวอย่างข้อ 0 แปลว่า องค์การใช้แนวความคิดทางด้านการตลาดที่ประกอบด้วย Productivity, Price, Place และ Promotion มาเป็นเครื่องมือในการจัดบริการสุขภาพ มีค่ามัธยฐาน =4.00 พิสัยระหว่างควอไทล์ 3.00-4.00</p> <p>คำตอบข้อ 0 จากข้อมูลท่านคิดว่าท่านคงคำตอบเดิมคือ ให้น้ำหนักคะแนน =4.00 ท่านจึงวงกลมล้อมรอบเลข 4 ซึ่งคำตอบของท่านอยู่ในพิสัยระหว่างควอไทล์ จึงไม่ต้องให้เหตุผล</p>	 <p>เหตุผล</p>
<p>00 องค์การมีการสำรวจความต้องการของตลาด</p> <p>เหตุผล ในอนาคตเพื่อความอยู่รอดขององค์การและช่วยให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดแก่ผู้ใช้บริการ องค์การจึงต้องมีการสำรวจความต้องการของตลาด</p> <p>คำตอบข้อ 00 จากข้อมูลท่านขอเปลี่ยนคำตอบใหม่จากน้ำหนักคะแนน 3 เป็น 5 ท่านจึงวงกลมล้อมรอบเลข 5 และเนื่องจากคำตอบใหม่ของท่านอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ ท่านจึงต้องให้เหตุผลประกอบด้วย</p> <p>หมายเหตุ ท่านอาจยืนยันคำตอบเดิมหรือเปลี่ยนแปลงคำตอบใหม่ได้ ถ้าคำตอบของท่านอยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ของข้อนั้น กรุณาให้เหตุผลประกอบความคิดของท่านด้วย</p>	

แบบสอบถามรอบที่ 2

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
1.สภาพแวดล้อม 1.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร 1.1.1 ระบบงาน 1.1.1.1 องค์กรใช้แนวความคิดทางด้านการตลาด ที่ประกอบด้วยProductivity, Price, Place และ Promotion มาเป็นเครื่องมือในการจัดบริการสุขภาพ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 40px;"></td> <td style="width: 20px; height: 40px;"></td> <td style="width: 20px; height: 40px;"></td> <td style="width: 20px; height: 40px;"></td> <td style="width: 20px; height: 40px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.1.2 องค์กรมีการสำรวจความต้องการ ของตลาด เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.1.3 องค์กรพร้อมที่จะปฏิรูปแบบการ บริหารงานตามผลการสำรวจด้านการตลาด เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.1.4 องค์กรปรับรูปแบบการให้บริการ ในเชิงรุก เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.1.5 องค์กรต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงาน ลดต้นทุนการบริการ การให้บริการมีคุณภาพสูงและ รวดเร็ว เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.1.6 องค์กรให้ความสำคัญต่อลูกค้า (Customer Focus) ทั้งลูกค้าภายนอกและ ลูกค้าภายในโรงพยาบาล เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
1.1.1.7 องค์การมีการประเมินผลการปฏิบัติงาน อย่างสม่ำเสมอ มีคุณภาพบริการสูงขึ้น เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.1.8 องค์การต้องปรับปรุงคุณภาพบริการ โดยอ้างไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.1.9 องค์การมีการวัดผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.1.10 องค์การมีการพัฒนาศักยภาพให้กับ บุคลากรโดยการจัดฝึกอบรม เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.2 บุคลากรและการพัฒนาตนเอง 1.1.2.1 มีการจ้างงานบุคลากรระดับปฏิบัติการ แบบยืดหยุ่นโดยยืดความเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.2.2 การจ้างงานบุคลากรระดับหัวหน้า เป็นแบบถาวร เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.2.3 บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
1.1.2.4 บุคลากรมีการศึกษาสูงขึ้น ได้รับอำนาจ การตัดสินใจ และมีอิสระการปฏิบัติงานมากขึ้น เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.3 วัฒนธรรมการทำงาน 1.1.3.1 บุคลากรดำรงตนในหลักคุณธรรม ยึดจรรยาบรรณ และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.3.2 รักษาความลับของผู้ใช้บริการ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.3.3 ดำรงตนในบทบาทผู้ดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ ของผู้ให้บริการ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.3.4 ให้การพยาบาลด้วยเจตคติที่ดี ไม่คำนึง ถึงความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ วัย และเศรษฐกิจฐานะ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.3.5 พึงรักษาคู่ครองสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรี ของผู้ให้บริการ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.3.6 แสวงหาแหล่งประโยชน์เพื่อช่วยเหลือ ผู้ให้บริการด้วยจริยธรรม เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
<p>1.1.4 การเงินและงบประมาณ</p> <p>1.1.4.1 องค์การมีระบบเงินเดือนที่ยืดหยุ่น โดยมี การจ่ายตามผลผลิตที่บุคลากรนั้น ๆ ผลิตได้ เหตุผล.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
<p>1.1.4.2 โรงพยาบาลได้รับงบประมาณแบบเหมาจ่าย ทำให้องค์การต้องบริหารจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น เหตุผล.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
<p>1.1.5 การใช้แหล่งประโยชน์</p> <p>1.1.5.1 องค์การมีการเก็บข้อมูล โดยใช้ระบบ คอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์ เก็บใช้ และร่วมใช้ข้อมูล ได้ง่าย และสะดวก เหตุผล.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
<p>1.1.5.2 บุคลากรขององค์การมีการทำวิจัยที่สอดคล้อง กับความต้องการของผู้ใช้บริการ เหตุผล.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
<p>1.1.6 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)</p> <p>1.1.6.1 บุคลากรทุกคนขององค์การมีส่วนร่วมใน กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ เหตุผล.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
<p>1.1.6.2 จัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ บุคลากร เหตุผล.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
<p>1.1.6.3 การดำเนินงานขององค์การต้องมีการ เปรียบเทียบกับมาตรฐาน เพื่อค้นหาปัญหา สาเหตุ และหาวิธีการแก้ไข เหตุผล.....</p>	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน 162										
1.1.7 กลยุทธ์การดำเนินงาน 1.1.7.1 ในการผลิตบริการองค์การให้ความสำคัญ สำคัญต่อผู้ใช้บริการ (Customer Focus) เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.7.2 มีการติดตามการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.7.3 เปรียบเทียบการดำเนินงานขององค์การ กับมาตรฐาน เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.7.4 มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.7.5 การปฏิบัติงานใช้หลักจริยธรรมและข้อมูล เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.1.7.6 การให้บริการขององค์การมีคุณภาพ และความเป็นธรรม เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์การ 1.2.1 การเมือง 1.2.1.1 รัฐธรรมนูญเปิดช่องทางให้ประชาชน ตรวจสอบกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2.1.2 เจตนาของรัฐธรรมนูญให้ความสำคัญ กับการสร้างโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบริการ สุขภาพที่จำเป็น เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> <td style="width: 20px;"> </td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน				
1.2.1.3 รัฐธรรมนูญกำหนดให้พนักงานของรัฐ และข้าราชการอำนวยความสะดวก และให้บริการ ด้านสุขภาพอย่างเสมอภาค เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
1.2.1.4 บริการสาธารณสุขต้องมีมาตรฐาน เพื่อ ให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
1.2.1.5 รัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับการ กระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเอง และ ดัดสินใจได้เอง เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
1.2.1.6 นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ใช้นโยบายสุขภาพเชิงรุก ทำให้องค์กรพยาบาล ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
1.2.2 เศรษฐกิจ 1.2.2.1 การดำเนินงานขององค์การพยาบาล มีแรงผลักดันที่เป็นตัวกำหนด คือ การตลาด และ การลดต้นทุนบริการพยาบาล เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
1.2.2.2 บุคลากรขององค์การต้องใช้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ทักษะความชำนาญในระดับสูง เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
1.2.2.3 บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์ ที่ดีกับชุมชน เข้าถึงประชาชนได้อย่างเสมอภาค เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
1.2.3 สังคม 1.2.3.1 ประชาชนคาดหวังคุณภาพบริการสูงขึ้น และมีมาตรฐาน เหตุผล.....	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2.3.2 องค์การพยาบาลมีมาตรฐาน สร้างความ พึงพอใจแก่ผู้ให้บริการ เหตุผล.....	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2.3.3 ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้ บุคลากรต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน เหตุผล.....	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2.4 เทคโนโลยี 1.2.4.1 เทคโนโลยีทำให้องค์การมีโอกาสเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น เหตุผล.....	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2.4.2 เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้บุคลากร ขององค์การใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว เหตุผล.....	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2. เทคโนโลยี 2.1 ระบบคอมพิวเตอร์สามารถรวบรวม วิเคราะห์ เก็บ และใช้ข้อมูล เหตุผล.....	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.2 อินเทอร์เน็ตทำให้พยาบาลมีความรู้มากขึ้น เหตุผล.....	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.3 เทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรขององค์การมีข้อมูล ในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น เหตุผล.....	<table border="1"> <tr> <td></td><td></td><td></td><td></td><td></td> </tr> <tr> <td>5</td><td>4</td><td>3</td><td>2</td><td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
2.4 เทคโนโลยีขององค์การที่เป็นระบบ ขั้นตอน ทำให้มีการกระจายอำนาจ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.5 เทคโนโลยีขององค์การตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.6 เทคโนโลยีขององค์การช่วยแก้ปัญหาคุณภาพบริการ ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากร เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
3. ขนาด 3.1 ขนาดที่เหมาะสมขององค์การ คือ ขนาด ที่สามารถให้การดูแลผู้ป่วย 300-500 เตียง เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
3.2 พื้นที่และประชากรที่รับผิดชอบเป็นตัวกำหนด ขนาด เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
3.3 พันธกิจของโรงพยาบาลเป็นตัวกำหนดบริการ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
3.4 ขนาดขององค์การปรับเปลี่ยนได้ตามปัญหา และความต้องการ ความรุนแรง ความซับซ้อนของ การให้บริการ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
3.5 นโยบายส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ทำให้ประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น ส่งผลให้ผู้ใช้บริการลดลง เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
3.6 ขนาดเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารเข้าไปควบคุม และประสานงานในองค์การมากขึ้น เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4. กลยุทธ์ 4.1 กลยุทธ์จัดสรรทรัพยากร ช่วยให้การบริหาร มีประสิทธิภาพ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.2 การแข่งขันก่อให้เกิดประสิทธิภาพ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.3 แผนกลยุทธ์ขององค์การแสดงจุดแข็ง จุดอ่อน ความถูกต้องและสมบูรณ์ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเท่าเทียม และการพัฒนาความก้าวหน้า เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.5 การกระจายอำนาจภายในองค์การด้วย ความเรียบง่าย สะดวก รวดเร็ว เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.6 กลยุทธ์การบังคับบัญชา หมายรวมถึงการพัฒนา บุคลากรในองค์การ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
4.7 ใช้กลยุทธ์ในการปรับกระบวนการทัศน์ ด้วย Outcome และ Impact ช่วยแก้ปัญหาการจัดระบบงาน เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.8 การพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นการเรียนรู้ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.9 กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกัน โรค ช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพดีถ้วนหน้า เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.10 กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสร้างคุณภาพและ ความคุ้มค่า เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.11 กลยุทธ์เน้นผลงาน (Result Base Management)ที่ได้มาตรฐาน มุ่งประโยชน์ต่อ ผู้ใช้บริการ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.12 ระบบสารสนเทศช่วยให้มีข้อมูลในการ ตัดสินใจ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
4.13 การมีเครือข่ายช่วยสนับสนุนการบริหารงาน ขององค์กร เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2. องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร 2.1 การแบ่งงาน 2.1.1 จัดตามความถนัดและจัดตามขนาด การควบคุม เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน				
2.1.2 แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาตาม ความถนัด เหตุผล.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	5	4	3	2	1
2.1.3 แบ่งงานตามการสร้างสุขภาพเป็น Community Nursing Care, Home Health Care เหตุผล.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	5	4	3	2	1
2.1.4 แบ่งงานตามสถานการณ์ให้ระบบงานมีความ คล่องตัว เหตุผล.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	5	4	3	2	1
2.1.5 แบ่งงานตามภารกิจ เป็นงานบริหารและงาน ปฏิบัติการตามความสามารถเฉพาะด้าน เหตุผล.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	5	4	3	2	1
2.2 การจัดตามแผนก	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
2.2.1 จัดบุคลากรที่มีทักษะเหมือนกันไว้ใน หน่วยงานเดียวกัน เหตุผล.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	5	4	3	2	1
2.2.2 จัดตามสภาพปัญหาความต้องการของ ผู้ให้บริการ เหตุผล.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	5	4	3	2	1
2.2.3 จัดตามความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากร เหตุผล.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	5	4	3	2	1
2.2.4 จัดตามสถานการณ์ปัญหา และหมุนเวียน สับเปลี่ยนให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะ เหตุผล.....	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>	<input type="text"/>
	5	4	3	2	1

รายการ	น้ำหนักคะแนน				
2.2.5 จัดแผนกเฉพาะสาขาใหญ่ ๆ เพื่อให้ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์ เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
2.3 โครงสร้างของอำนาจ 2.3.1 การกระจายอำนาจในแนวราบ เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
2.3.2 การกระจายอำนาจเชิงวิชาการ กำหนดความรับผิดชอบ และการปฏิบัติที่ถูกต้องตามมาตรฐาน เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
2.3.3 ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างได้รับการถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
2.3.4 การกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
2.3.5 มีผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์กร เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
2.3.6 การรวมอำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ หัวหน้าพยาบาล เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1
2.4 ช่วงของการบังคับบัญชา 2.4.1 สายการบังคับบัญชาไม่เกิน 3 สาย และช่วงการบังคับบัญชา เหตุผล.....					
	5	4	3	2	1

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
1.2.3 สังคม 1.2.3.1 ประชาชนคาดหวังคุณภาพบริการสูงขึ้น และมีมาตรฐาน เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2.3.2 องค์การพยาบาลมีมาตรฐาน สร้างความ พึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2.3.3 ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้ บุคลากรต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2.4 เทคโนโลยี 1.2.4.1 เทคโนโลยีทำให้องค์การมีโอกาสเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
1.2.4.2 เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้บุคลากร ขององค์การใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2. เทคโนโลยี 2.1 ระบบคอมพิวเตอร์สามารถรวบรวม วิเคราะห์ เก็บ และใช้ข้อมูล เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.2 อินเทอร์เน็ตทำให้พยาบาลมีความรู้มากขึ้น เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.3 เทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรขององค์การมีข้อมูล ในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน										
2.5.4 กิจกรรมระหว่างองค์การจะปรับเปลี่ยนเป็น Coordinator มีการทำงานเป็นทีม เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.5.5 องค์การกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจน และมีความ ใกล้ชิดกันระหว่างผู้ให้ และผู้ให้บริการ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.5.6 การดำเนินงานขององค์การมุ่งเน้น Family Nurse เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.5.7 มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วรับเรื่องด่วนเพื่อการหา ข้อมูลในการกำหนดรูปแบบองค์การให้มีความเหมาะสม และทันสมัย เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.5.8 บุคลากรในองค์การร่วมกันกำหนดมาตรฐาน เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.5.9 ผลผลิตของแต่ละกิจกรรมมีความต่อเนื่อง เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.5.10 มีการแลกเปลี่ยนผลผลิตในแต่ละแผนก ขององค์การ เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							
2.5.11 ทำงานแบบทีม แก้ปัญหา และแสวงหา ผลประโยชน์ร่วมกัน เหตุผล.....	<table border="1" style="width: 100%; text-align: center;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td>5</td> <td>4</td> <td>3</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> </table>						5	4	3	2	1
5	4	3	2	1							

รายการ	น้ำหนักคะแนน				
<p>2.6 ความเป็นทางการ</p> <p>2.6.1 การบริหารงานในองค์การมี Job Description, Job Assignment, Standard Performance เป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐาน</p> <p>เหตุผล.....</p>					
<p>2.6.2 การบริหารงานขององค์การมีความชัดเจน และมีรูปแบบที่เป็นทางการ มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงาน (Performance Base)</p> <p>เหตุผล.....</p>					
<p>2.6.3 องค์การจะกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่มีขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษร</p> <p>เหตุผล.....</p>					
<p>2.6.4 มีการติดตามผลจากการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยยึดหลักจรรยาบรรณ</p> <p>เหตุผล.....</p>					
<p>2.6.5 กฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์การจะมี ความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์</p> <p>เหตุผล.....</p>					
<p>2.6.6 กฎระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานภายใน องค์การมีการพรณงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่มี มาตรฐาน</p> <p>เหตุผล.....</p>					

ภาคผนวก ค
ผลการวิเคราะห์แบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อความ	มัถยฐาน	ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
สภาพแวดล้อม			
1.1 สภาพแวดล้อมภายในองค์กร			
1.1.1 ระบบงาน			
1.1.1.1 องค์กรใช้แนวความคิดทางด้านการตลาดที่ประกอบด้วย Productivity, Price, Place และ Promotion มาเป็นเครื่องมือในการจัดบริการสุขภาพ	4.33	4.25	0.96
1.1.1.2 องค์กรมีการสำรวจความต้องการของตลาด	3.14	3.03	1.07
1.1.1.3 องค์กรพร้อมที่จะปฏิรูปการบริหารงานตามผลการสำรวจด้านการตลาด	3.14	3.03	1.07
1.1.1.4 องค์กรปรับปรุงแบบการให้บริการในเชิงรุก	4.41	4.35	0.99
1.1.1.5 องค์กรต้องมีมาตรฐานการปฏิบัติงานลดต้นทุนการบริการ การให้บริการมีคุณภาพสูงและรวดเร็ว	5.67	4.75	0.95
1.1.1.6 องค์กรให้ความสำคัญต่อลูกค้า (Customer Focus) ทั้งลูกค้าภายนอกและลูกค้าภายในโรงพยาบาล	4.73	4.82	1.00
1.1.1.7 องค์กรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ มีคุณภาพบริการสูงขึ้น	4.41	4.35	0.99
1.1.1.8 องค์กรต้องปรับปรุงคุณภาพบริการโดยธำรงไว้ซึ่งคุณธรรม จริยธรรมแห่งวิชาชีพ	4.91	4.95	0.59

ข้อความ	มัถยฐาน	ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.1.1.9 องค์การมีการวัดผลที่ถูกต้อง เชื่อถือได้	4.17	4.12	0.92
1.1.1.10 องค์การมีการพัฒนาศักยภาพให้กับบุคลากรโดยการจัดฝึกอบรม	4.25	4.19	0.96
1.1.2 บุคลากรและการพัฒนาตนเอง			
1.1.2.1 มีการจ้างงานบุคลากรระดับปฏิบัติการแบบยืดหยุ่นโดยยืดความเหมาะสมในแต่ละช่วงเวลา	4.14	4.09	0.91
1.1.2.2 การจ้างงานบุคลากรระดับหัวหน้าเป็นแบบถาวร	3.14	3.03	1.07
1.1.2.3 บุคลากรทุกระดับได้รับการพัฒนาความรู้ทางการศึกษา ทักษะ และประสบการณ์อย่างต่อเนื่อง	3.14	3.03	1.07
1.1.2.4 บุคลากรมีการศึกษาสูงขึ้น ได้รับอำนาจการตัดสินใจ และมีอิสระการปฏิบัติงานมากขึ้น	3.14	3.03	1.07
1.1.3 วัฒนธรรมการทำงาน			
1.1.3.1 บุคลากรดำรงตนในหลักคุณธรรม ยึดจรรยาบรรณ และจริยธรรมแห่งวิชาชีพ	4.23	4.19	1.02
1.1.3.2 รักษาความลับของผู้ใช้บริการ	4.41	4.35	0.99
1.1.3.3 ดำรงตนในบทบาทผู้ดูแลรักษาสิทธิประโยชน์ของผู้ใช้บริการ	3.14	3.03	1.07
1.1.3.4 ให้การพยาบาลด้วยเจตคติที่ดี ไม่คำนึงถึงความแตกต่างของเชื้อชาติ ศาสนา เพศ วัย และเศรษฐกิจฐานะ	4.50	4.50	1.00
1.1.3.5 พึงกษคุ้มครองสิทธิส่วนบุคคลและศักดิ์ศรีของผู้ใช้บริการ	4.50	4.50	1.00
1.1.3.6 แสวงหาแหล่งประโยชน์เพื่อช่วยเหลือผู้ให้บริการด้วยจริยธรรม	4.19	4.13	0.86

ข้อความ	มัธยมศึกษา	ฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
1.1.4 การเงินและงบประมาณ			
1.1.4.1 องค์การมีระบบเงินเดือนที่ยืดหยุ่น โดยมี การจ่ายตามผลผลิตที่บุคลากรนั้น ๆ ผลิตได้	4.33	4.25	0.96
1.1.4.2 โรงพยาบาลได้รับงบประมาณแบบเหมาจ่าย ทำให้องค์การต้องบริหารจัดการการทำงานที่ยืดหยุ่น	4.59	4.65	0.99
1.1.5 การใช้แหล่งประโยชน์			
1.1.5.1 องค์การมีการเก็บข้อมูล โดยใช้ระบบ คอมพิวเตอร์ เพื่อการวิเคราะห์ เก็บใช้ และร่วมใช้ข้อมูล ได้ง่าย และสะดวก	4.73	4.83	0.91
1.1.5.2 บุคลากรขององค์การมีการทำวิจัยที่สอดคล้อง กับความต้องการของผู้ใช้บริการ	3.14	3.03	1.07
1.1.6 องค์การแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization)			
1.1.6.1 บุคลากรทุกคนขององค์การมีส่วนร่วมใน กระบวนการปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพ	4.41	4.35	0.99
1.1.6.2 จัดฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับ บุคลากร	3.14	3.03	1.07
1.1.6.3 การดำเนินงานขององค์การต้องมีการ เปรียบเทียบกับมาตรฐาน เพื่อค้นหาปัญหา สาเหตุ และหาวิธีการแก้ไข	4.67	4.75	0.95
1.1.7 กลยุทธ์การดำเนินงาน			
1.1.7.1 ในการผลิตบริการองค์การให้ความสำคัญ สำคัญต่อผู้ให้บริการ (Customer Focus)	4.73	4.82	1.00
1.1.7.2 มีการติดตามการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ	4.33	4.25	0.96
1.1.7.3 เปรียบเทียบการดำเนินงานขององค์การ กับมาตรฐาน	4.50	4.50	1.00
1.1.7.4 มีการเสริมสร้างพลังอำนาจให้กับบุคลากร	3.14	3.03	1.07

ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.1.7.5 การปฏิบัติงานใช้หลักจริยธรรมและข้อมูล เป็นเกณฑ์ในการตัดสินใจ	4.33	4.25	0.96
1.1.7.6 การให้บริการขององค์กรที่มีคุณภาพ และความเป็นธรรม	4.33	4.25	0.96
1.2 สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร			
1.2.1 การเมือง			
1.2.1.1 รัฐธรรมนูญเปิดช่องทางให้ประชาชน ตรวจสอบกิจกรรมที่มีผลกระทบต่อสุขภาพ	4.50	4.50	1.00
1.2.1.2 เจตนารมณ์ของรัฐธรรมนูญให้ความสำคัญ กับการสร้างโอกาสให้กลุ่มต่าง ๆ สามารถเข้าถึงบริการ สุขภาพที่จำเป็น	4.67	4.75	0.95
1.2.1.3 รัฐธรรมนูญกำหนดให้พนักงานของรัฐ และข้าราชการอำนวยความสะดวก และให้บริการ ด้านสุขภาพอย่างเสมอภาค	4.67	4.75	0.95
1.2.1.4 บริการสาธารณสุขต้องมีมาตรฐาน เพื่อ ให้ประชาชนได้รับบริการที่ดี มีคุณภาพ	4.59	4.65	0.99
1.2.1.5 รัฐธรรมนูญให้ความสำคัญกับการ กระจายอำนาจ เพื่อให้ท้องถิ่นพึ่งพาตนเอง และ ตัดสินใจได้เอง	4.60	4.75	1.10
1.2.1.6 นโยบาย 30 บาทรักษาทุกโรค ใช้นโยบายสุขภาพเชิงรุก ทำให้องค์กรพยาบาล ต้องปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงเสมอ	4.67	4.75	0.95
1.2.2 เศรษฐกิจ			
1.2.2.1 การดำเนินงานขององค์กรพยาบาล มีแรงผลักดันที่เป็นตัวกำหนด คือ การตลาด และ การลดต้นทุนบริการพยาบาล	3.14	3.03	1.07

ข้อความ	มัถยฐาน	ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
1.2.2.2 บุคลากรขององค์การต้องใช้ความรู้ ข้อมูลข่าวสาร ทักษะความชำนาญในระดับสูง	3.14	3.03	1.07
1.2.2.3 บุคลากรขององค์การมีความสัมพันธ์ ที่ดีกับชุมชน เข้าถึงประชาชนได้อย่างเสมอภาค	4.59	4.65	0.99
1.2.3 สังคม			
1.2.3.1 ประชาชนคาดหวังคุณภาพบริการสูงขึ้น และมีมาตรฐาน	4.67	4.75	0.95
1.2.3.2 องค์การพยาบาลมีมาตรฐาน สร้างความ พึงพอใจแก่ผู้ใช้บริการ	4.60	4.59	1.06
1.2.3.3 ความหลากหลายทางวัฒนธรรม ทำให้ บุคลากรต้องมีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน	4.33	4.25	0.96
1.2.4 เทคโนโลยี			
1.2.4.1 เทคโนโลยีทำให้องค์การมีโอกาสเข้าถึง ข้อมูลข่าวสารได้มากขึ้น	4.67	4.75	0.95
1.2.4.2 เทคโนโลยีสารสนเทศช่วยให้บุคลากร ขององค์การใช้ข้อมูลข่าวสารได้อย่างรวดเร็ว	4.67	4.75	0.95
2. เทคโนโลยี			
2.1 ระบบคอมพิวเตอร์สามารถรวบรวม วิเคราะห์ เก็บ และใช้ข้อมูล	4.83	4.90	0.67
2.2 อินเทอร์เน็ตทำให้พยาบาลมีความรู้มาก	4.32	4.27	1.02
2.3 เทคโนโลยีช่วยให้บุคลากรขององค์การมีข้อมูล ในการตัดสินใจเพิ่มมากขึ้น	4.50	4.50	1.00
2.4 เทคโนโลยีขององค์การที่เป็นระบบ ขั้นตอน ทำให้มีการกระจายอำนาจ	4.32	4.27	1.02
2.5 เทคโนโลยีขององค์การตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บริการ	4.12	4.08	0.77
2.6 เทคโนโลยีขององค์การช่วยแก้ปัญหาคุณภาพบริการ			

ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
ช่วยเสริมสร้างพลังอำนาจให้แก่บุคลากร	4.23	4.19	1.02
3. ขนาด			
3.1 ขนาดที่เหมาะสมขององค์การ คือ ขนาดที่สามารถให้การดูแลผู้ป่วย 300-500 เตียง	4.07	4.62	1.69
3.2 พื้นที่และประชากรที่รับผิดชอบเป็นตัวกำหนดขนาด	4.14	4.14	0.99
3.3 พันธกิจของโรงพยาบาลเป็นตัวกำหนดบริการ	3.14	3.03	1.07
3.4 ขนาดขององค์การปรับเปลี่ยนได้ตามปัญหาและความต้องการ ความรุนแรง ความซับซ้อนของการให้บริการ	4.32	4.28	1.02
3.5 นโยบายส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ทำให้ประชาชนมีสุขภาพดีขึ้น ส่งผลให้ผู้ใช้บริการลดลง	4.12	4.10	0.77
3.6 ขนาดเป็นแรงผลักดันให้ผู้บริหารเข้าไปควบคุมและประสานงานในองค์การมากขึ้น	4.00	4.03	0.67
4. กลยุทธ์			
4.1 กลยุทธ์จัดสรรทรัพยากร ช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพ	4.59	4.65	0.09
4.2 การแข่งขันก่อให้เกิดประสิทธิภาพ	4.17	4.15	0.99
4.3 แผนกลยุทธ์ขององค์การแสดงจุดแข็ง จุดอ่อน ความถูกต้องและสมบูรณ์	4.40	4.40	1.04
4.4 การมีส่วนร่วมของประชาชน สร้างความเท่าเทียมและการพัฒนาความก้าวหน้า	4.21	4.14	0.81
4.5 การกระจายอำนาจภายในองค์การด้วยความเรียบง่าย สะดวก รวดเร็ว	4.27	4.18	0.90
4.6 กลยุทธ์การบังคับบัญชา หมายถึงรวมถึงการพัฒนาบุคลากรในองค์การ	4.25	4.20	0.95
4.7 ใช้กลยุทธ์ในการปรับกระบวนการด้วย			

ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	พิสัยระหว่างควอไทล์
Outcome และ Impact ช่วยแก้ปัญหาการจัดระบบงาน	4.41	4.35	0.99
4.8 การพัฒนาศักยภาพของบุคคลเป็นการเรียนรู้	4.50	4.50	1.00
4.9 กลยุทธ์การส่งเสริมสุขภาพและการป้องกันโรค ช่วยให้ประชาชนมีสุขภาพที่ดีถ้วนหน้า	4.73	4.82	0.91
4.10 กลยุทธ์ด้านนวัตกรรมสร้างคุณภาพและความคุ้มค่า	3.14	3.03	1.07
4.11 กลยุทธ์เน้นผลงาน (Result Base Management)ที่ได้มาตรฐาน มุ่งประโยชน์ต่อผู้ใช้บริการ	4.73	4.85	0.95
4.12 ระบบสารสนเทศช่วยให้มีข้อมูลในการตัดสินใจ	4.78	4.86	0.81
4.13 การมีเครือข่ายช่วยสนับสนุนการบริหารงานขององค์กร	4.50	4.50	1.00
2. องค์ประกอบของโครงสร้างองค์กร			
2.1 การแบ่งงาน			
2.1.1 จัดตามความถนัดและจัดตามขนาดการควบคุม	3.83	3.88	1.22
2.1.2 แบ่งเป็นผู้เชี่ยวชาญเฉพาะสาขาตามความถนัด	3.70	3.77	1.13
2.1.3 แบ่งงานตามการสร้างสุขภาพเป็น Community Nursing Care, Home Health Care	4.19	4.13	0.86
2.1.4 แบ่งงานตามสถานการณ์ให้ระบบงานมีความคล่องตัว	3.14	3.03	1.07
2.1.5 แบ่งงานตามภารกิจ เป็นงานบริหารและงานปฏิบัติการตามความสามารถเฉพาะด้าน	4.12	4.08	0.77
2.2 การติดตามแผนก			
2.2.1 จัดบุคลากรที่มีทักษะเหมือนกันไว้ใน			

ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
หน่วยงานเดียวกัน	3.64	3.75	1.53
2.2.2 จัดตามสภาพปัญหาความต้องการของ ผู้ให้บริการ	4.41	4.35	0.99
2.2.3 จัดตามความเชี่ยวชาญเฉพาะของบุคลากร	4.20	4.23	1.08
2.2.4 จัดตามสถานการณ์ปัญหา และหมุนเวียน สับเปลี่ยนให้เกิดการพัฒนาความรู้และทักษะ	3.14	3.03	1.07
2.2.5 จัดแผนกเฉพาะสาขาใหญ่ ๆ เพื่อให้ปรับเปลี่ยน ตามสถานการณ์	4.25	4.19	0.95
2.3 โครงสร้างของอำนาจ			
2.3.1 การกระจายอำนาจในแนวราบ	4.40	4.40	1.04
2.3.2 การกระจายอำนาจเชิงวิชาการ กำหนด ความรับผิดชอบ และการปฏิบัติที่ถูกต้องตามมาตรฐาน	4.40	4.40	1.04
2.3.3 ผู้บริหารระดับกลางและระดับล่างได้รับ การถ่ายโอนอำนาจการตัดสินใจ	4.67	4.75	0.96
2.3.4 การกระจายอำนาจแบบเบ็ดเสร็จ	4.25	4.50	1.26
2.3.5 มีผู้มีอำนาจในการตัดสินใจในองค์การ	3.14	3.03	1.07
2.3.6 การรวมอำนาจการตัดสินใจขึ้นอยู่กับ ผู้บังคับบัญชาสูงสุด คือ หัวหน้าพยาบาล	3.14	3.07	1.02
2.4 ช่วงของการบังคับบัญชา			
2.4.1 สายการบังคับบัญชาไม่เกิน 3 สาย และ ช่วงของการบังคับบัญชามีความยืดหยุ่น	4.19	4.15	0.86
2.4.2 มีหัวหน้าพยาบาลเป็นผู้บังคับบัญชาสูงสุด	4.28	4.38	1.16
2.4.3 ภายในองค์การไม่จำกัดผู้ใต้บังคับบัญชา	4.12	4.10	0.77
2.4.4 จำนวนผู้ใต้บังคับบัญชาขึ้นกับแบบ ของงาน ความซับซ้อน ความหนักเบา ความยากง่ายของงาน	4.27	4.18	0.90
2.4.5 ความเหมาะสมของช่วงบังคับบัญชา			

ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
ขึ้นกับความเป็นวิชาชีพ	4.10	4.06	0.66
2.4.6 กระบวนการที่มีมาตรฐาน ทำให้ช่วง การบังคับบัญชากว้าง	3.95	3.96	1.91
2.5 การประสานงาน			
2.5.1 กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และมีเป้าหมาย ร่วมกัน	4.50	4.50	1.00
2.5.2 การจ้างงาน การกำหนดค่าตอบแทนของ บุคลากร จริยธรรม/คุณธรรมในองค์การจะถูกควบคุม โดยสภาการพยาบาล	3.64	3.36	1.58
2.5.3 สมาคมวิชาชีพการพยาบาลเป็นผู้ต่อรอง ค่าตอบแทน	3.00	2.98	0.62
2.5.4 กิจกรรมระหว่างองค์การจะปรับเปลี่ยนเป็น Coordinator มีการทำงานเป็นทีม	4.39	4.33	1.11
2.5.5 องค์การกำหนดกิจกรรมที่ชัดเจน และมีความ ใกล้ชิดกันระหว่างผู้ให้ และผู้ให้บริการ	4.41	4.35	0.99
2.5.6 การดำเนินงานขององค์การมุ่งเน้น Family Nurse	4.40	4.41	1.04
2.5.7 มีหน่วยเคลื่อนที่เร็วรับเรื่องด่วนเพื่อการหา ข้อมูลในการกำหนดรูปแบบองค์การให้มีความเหมาะสม และทันสมัย	4.06	4.04	0.63
2.5.8 บุคลากรในองค์การร่วมกันกำหนดมาตรฐาน	4.41	4.35	0.99
2.5.9 ผลผลิตของแต่ละกิจกรรมมีความต่อเนื่อง	4.50	4.50	1.00
2.5.10 มีการแลกเปลี่ยนผลผลิตในแต่ละแผนก ขององค์การ	4.41	4.35	0.99
2.5.11 ทำงานแบบทีม แก้ปัญหา และแสวงหา ผลประโยชน์ร่วมกัน	4.59	4.65	0.99
2.6 ความเป็นทางการ			

ข้อความ	มัธยฐาน	ฐานนิยม	พิสัย ระหว่าง ควอไทล์
2.6.1 การบริหารงานในองค์การมี Job Description, Job Assignment, Standard Performance เป็นเกณฑ์กำหนดมาตรฐาน	4.73	4.82	0.91
2.6.2 การบริหารงานขององค์การมีความชัดเจน และมีรูปแบบที่เป็นทางการ มุ่งเน้นสัมฤทธิ์ผลของงาน (Performance Base)	4.41	4.35	0.99
2.6.3 องค์การจะกำหนดมาตรการต่าง ๆ ที่ มีขั้นตอนเป็นลายลักษณ์อักษร	4.59	4.65	0.99
2.6.4 มีการติดตามผลจากการปฏิบัติงานของ บุคลากรโดยยึดหลักจรรยาบรรณ	4.32	4.28	1.02
2.6.5 กฎระเบียบต่าง ๆ ภายในองค์การจะมี ความยืดหยุ่น ปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์	4.59	4.65	0.99
2.6.6 กฎระเบียบ ข้อบังคับการปฏิบัติงานภายใน องค์การมีการพรรณงานเป็นลายลักษณ์อักษรที่มี มาตรฐาน	4.59	4.65	0.99

ภาคผนวก ง

เหตุผลประกอบความคิดเห็นที่อยู่นอกพิสัยระหว่างควอไทล์ในแบบสอบถามรอบที่ 2

ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.1.1.1	-องค์กรต้องมีบทบาทในลักษณะ proactive ในด้านการตลาดให้มากยิ่งขึ้น	
1.1.1.2		-ในช่วง 5 -10 ปี เป็นสิ่งที่เป็นไปได้ยาก
1.1.1.3		-ผลสำรวจขึ้นกับกระแส อาจไม่เหมาะสมที่จะต้องปรับตามทั้งหมด ต้องดูอื่น ๆ ด้วย -โรงพยาบาลรัฐมีเงินสนับสนุน การปรับตามกลไกตลาดจึงเป็นเรื่องยาก
1.1.1.9		-เนื่องจากอยู่ระหว่างการพัฒนา การที่จะบอกว่าการวัดผลถูกต้องจึงเป็นเรื่องค่อนข้างยาก
1.1.10		-การฝึกอบรมเป็นเพียงวิธีหนึ่ง การพัฒนาศักยภาพทำได้หลายวิธี
1.1.2.1	-เพื่อให้เกิดความกระตือรือร้นไม่เฉย дуตาย	
1.1.2.2	-เพื่อให้หัวหน้าเกิดความกระตือรือร้นที่จะสร้างงานในองค์กร -ผู้นำไม่ควรปรับเปลี่ยนบ่อย แต่ต้องมีระบบการประเมินผลงานที่ชัดเจน ประกอบ	
1.1.2.4		-ช่วง 5 - 10 ปี เป็นช่วงของการเปลี่ยนแปลง อำนาจการตัดสินใจจึงยังขึ้นกับผู้นำ

ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
1.1.3.1		-เนื่องจากยังอยู่ในช่วงของการพัฒนา
1.1.5.2	-ช่วยให้วิชาการก้าวหน้า แต่ต้องไม่คิดเรื่องการตลาดด้านเดียว	-คาดว่าการศึกษาจะพัฒนาในช่วงหลังจาก 2553
1.1.6.2		-การเสริมพลังอำนาจทำด้วยวิธีอื่น ๆ ได้ผลดีกว่า
1.1.7.5	-จริยธรรมมีความสำคัญต่อการปฏิบัติงาน	
1.2.1.5		-การกระจายอำนาจควรเลือกเรื่องที่จะกระจายแล้วเกิดประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ไม่ใช่ทุกเรื่อง
1.2.2.1	-บทบาทขององค์การครอบคลุมถึงการเป็นโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ และอื่น ๆ ซึ่งต้องการการตลาดเข้ามาจัดการให้	
1.2.2.2		-ไม่ใช่เรื่องจำเป็น
1.2.3.2		-ใน 10 ปี ข้างหน้าองค์การสร้างความพึงพอใจได้ แต่การสร้างมาตรฐานให้ลูกค้าพึงพอใจเป็นไปได้ยาก
2.2		-เนื่องจากในปี 2553 โรงพยาบาลยังไม่สามารถมีคอมพิวเตอร์ใช้ทั้งหมด
2.3		-อาจจะไม่ดีหรือมีการตัดสินใจผิดพลาดได้
2.4	-เพื่อความสะดวก รวดเร็ว	-อาจจะรวมอำนาจได้
2.5		-อาจไม่ตอบสนองหรือขัดแย้งได้ -ไม่อาจตอบสนองความต้องการได้ทั้งหมด

ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2.6		-อาจจะช่วยแก้ไขได้ -ไม่อาจแก้ปัญหาได้ทั้งหมด
3.1		-อัตราการนอนโรงพยาบาล และ จำนวนวันต่อคนลดลง -ปัญหาสุขภาพจำกัดเฉพาะพื้นที่ -ขนาดที่เหมาะสมอยู่ที่ผู้นำและ ระบบขององค์การ
3.2		-ต้องดูด้วยว่า accessibility ได้หรือไม่ พื้นที่เกิด ห่างไกล refer ไม่ได้ -ขึ้นกับปัจจัยต่าง ๆ พื้นที่และประชากร กรเป็นเพียงส่วนหนึ่ง -ไม่ใช่องค์ประกอบสำคัญ แต่อยู่ที่ผู้ นำและระบบ
3.3		-ในโรงพยาบาลรัฐพันธกิจไม่มีอิทธิ พล เพราะการบริการถูกกำหนดไว้ แล้ว
3.4		-เนื่องจากถูกกำหนดไว้แล้ว
3.5		-จากประสบการณ์ในประเทศต่าง ๆไม่เป็นเช่นนั้น -ขนาดขึ้นกับรูปแบบระบบและการ ปฏิบัติ
3.6		-ขนาดไม่เกี่ยวกับคุณภาพบริการ -นโยบายและวิธีการบริหารของผู้ บริหารเป็นแรงผลักดันมากกว่า -ไม่สามารถใช้ในโรงพยาบาลรัฐได้
4.2		-อาจลดประสิทธิภาพ -ใช้ในโรงพยาบาลรัฐไม่ได้และมีผล ต่อองค์การน้อย
4.6		-ในปี 2553 โรงพยาบาลรัฐไม่

ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
		สามารถไปถึงประเด็นดังกล่าวได้
2.1.1		-ปี 2553การแปงงานยังไม่สามารถบรรลุผล
2.1.2		-บุคลากรต้องมีความสามารถหลายด้าน
2.1.5		-ในอนาคตจะไม่กำหนดความสามารถเฉพาะด้านที่ตายตัว
2.2.1	-ควรจัดตามความรู้ ความสามารถ	-อนาคตบุคลากรต้องสามารถทำงานได้ทุกด้าน
2.2.3		-การจัดแผนกต้องใช้งานเป็นตัวตั้ง
2.2.5		-ไม่ใช่สิ่งจำเป็น
2.3.2		-ในปี 2553 มีความเป็นไปได้ปานกลาง
2.3.4		-ต้องดูความพร้อมทั้งทรัพยากร ชีตความสามารถและกิจกรรม -ควรเอกที่เหมาะสมต่อการกระจายอำนาจ -ขึ้นกับนโยบายและกลยุทธ์ของผู้บริหารทั้งโรงพยาบาลและองค์การพยาบาล -ความเป็นไปได้ปานกลาง
2.3.6		-ขึ้นกับกรรมการ ที่มงาน อนาคตใช้หลัก TQM
2.4.2		-ผู้บังคับบัญชาสูงสุดคือ CEO หรือผู้อำนวยการ -ขึ้นกับภาวะผู้นำของหัวหน้าพยาบาล
2.4.3		-ต้องจำกัดเพราะขึ้นกับกิจกรรมและประสิทธิภาพของงาน

ข้อความ	เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย
2.4.5		<ul style="list-style-type: none"> -ขึ้นกับระบบบริหาร เนื่องจากมีการทำงานเป็นทีม -ขึ้นกับจำนวนงาน ลักษณะงาน
2.5.2		<ul style="list-style-type: none"> -การจ้างงานถูกกำหนดโดยสถาบัน/หน่วยงานต้นสังกัด -กำหนดโดยกลไกการตลาด -สภาการพยาบาลกำหนดได้เฉพาะจริยธรรม/คุณธรรม
2.5.3		<ul style="list-style-type: none"> -เป็นผู้ร่วมกำหนดเพื่อการต่อรอง -ควรปล่อยให้เป็นไปตามกลไกตลาด -สมาคมวิชาชีพเกี่ยวข้องเฉพาะคุณธรรม จริยธรรม มาตรฐานการทำงาน
2.5.4		-ขึ้นกับกิจกรรม
2.5.6		-ต้องมุ่งเน้นทุกด้าน
2.5.7		-ใช้รูปแบบอื่นได้
2.5.4		-ไม่สามารถเหมือนกันได้ทั่วประเทศ

ภาคผนวก จ

สูตรทางสถิติที่ใช้

1. มัธยฐาน

$$Me = L + i \left(\frac{\frac{n-c}{2}}{f} \right)$$

เมื่อ Me = มัธยฐาน

L = ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นคะแนนที่มีมัธยฐาน
ตกอยู่

i = อัตรารากชั้น

n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด

f = ความถี่คะแนนในชั้นที่มีมัธยฐาน

c = ความถี่สะสมของคะแนนในชั้นก่อนหน้าชั้น
มัธยฐาน

ตัวอย่างการคำนวณมัธยฐาน

ข้อที่ 1

คะแนน	ความถี่	ความถี่สะสม
5	8	20
4	11	12
3	1	1
2	0	0
1	0	0

$$\begin{aligned} \text{ฉะนั้นมัธยฐาน} &= 3.5 + 1 \left(\frac{20/2 - 0}{11} \right) \\ &= 3.5 + 0.90 \\ &= 4.40 \end{aligned}$$

$$\text{มัธยฐาน} = 4.40$$

2. ฐานนิยม

$$Mo = L + i \left[\frac{\Delta_1}{\Delta_1 + \Delta_2} \right]$$

เมื่อ Mo = ฐานนิยม

L = ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นที่มีฐานนิยม

i = อัตรากว้างชั้น

Δ_1 = ความถี่ของชั้นที่มีฐานนิยม - ความถี่ของ

ชั้นก่อนชั้นที่มีฐานนิยม

Δ_2 = ความถี่ของชั้นที่มีฐานนิยม - ความถี่ของชั้น

หลังชั้นที่มีฐานนิยม

ตัวอย่างการคำนวณฐานนิยม

ข้อที่ 1

คะแนน	ความถี่	ความถี่สะสม
5	8	20
4	11	12
3	1	1
2	0	0
1	0	0

$$\begin{aligned} \text{ฉะนั้นฐานนิยม} &= 3.5 + 1 \left[\frac{(11-1)}{(11-1)+(11-8)} \right] \\ &= 3.5 + 0.77 \end{aligned}$$

$$= 4.27$$

$$\text{ฐานนิยม} = 4.27$$

3. ควอไทล์ (Quartile)

$$Q_r = L + i \left[\frac{\frac{n \cdot r - c}{4}}{f} \right]$$

- เมื่อ Q_r = ค่าควอไทล์ในแต่ละตำแหน่ง
 r = ตำแหน่งของควอไทล์ที่ต้องการหา
 L = ขีดจำกัดล่างที่แท้จริงของชั้นที่ต้องการหาควอไทล์
 i = อันตรภาคชั้น
 n = จำนวนข้อมูลทั้งหมด
 f = ความถี่ของชั้นควอไทล์
 c = ความถี่สะสมของชั้นก่อนหน้าชั้นควอไทล์

ตัวอย่างการคำนวณควอไทล์ (Quartile)

ข้อที่ 1

คะแนน	ความถี่	ความถี่สะสม
5	8	20
4	11	12
3	1	1
2	0	0
1	0	0

ตัวอย่างการคำนวณควอไทล์ที่ 3

$$\begin{aligned}
 Q_3 &= 4.5 + 1 \left[\frac{20 \times 3 - 12}{4} \right] \\
 &= 4.5 + 0.38 \\
 &= 4.88
 \end{aligned}$$

ตัวอย่างการคำนวณควอไทล์ที่ 1

$$\begin{aligned}
 Q_1 &= 3.5 + 1 \left\{ \frac{\frac{20 \times 1 - 0}{4}}{11} \right\} \\
 &= 3.5 + 0.45 \\
 &= 3.95
 \end{aligned}$$

4. พิสัยระหว่างควอไทล์

$$\text{พิสัยระหว่างควอไทล์} = Q_3 - Q_1$$

ตัวอย่างการคำนวณพิสัยระหว่างควอไทล์

$$\begin{aligned}
 \text{พิสัยระหว่างควอไทล์} &= 4.88 - 3.95 \\
 &= 0.93
 \end{aligned}$$

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวนฤมิตร ดิษบรรจง เกิดวันที่ 25 มิถุนายน พ.ศ. 2512 ที่อำเภอเมือง จังหวัดอุตรดิตถ์ สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ จากวิทยาลัยพยาบาลอุตรดิตถ์ ในปีการศึกษา 2534 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตที่จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อพ.ศ. 2542 ปัจจุบันรับราชการ ตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 6 งานหอผู้ป่วยวิกฤตหัวใจและหลอดเลือด โรงพยาบาลอุตรดิตถ์

