

ภาคผนวก ก

หนังสือราชการขอความอนุเคราะห์



ที่ ศธ 0518.05/พิเศษ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

19 สิงหาคม 2554

เรื่อง ขออนุมัติรายละเอียดประกอบการทำคุษฎีนิพนธ์

เรียน รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข

ด้วย นางสาวภาภรณ์ ไกรฤกษ์ รหัสประจำตัว 4719832194 นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ รุ่นที่ 6 กำลังทำคุษฎีนิพนธ์ เรื่อง  
“รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ” (Leadership Styles of Administrators  
in High Performance Hospitals) จึงขอความอนุเคราะห์ในการเข้าทำการสัมภาษณ์ท่าน ในวันจันทร์ที่  
22 สิงหาคม 2554 เวลา 17.00 น. เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำคุษฎีนิพนธ์หัวข้อดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลแก่นางสาวภาภรณ์ ไกรฤกษ์ หากข้อมูลใดสามารถ  
เปิดเผยได้ กรุณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตฯ หวังเป็น  
อย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาวหิเชียร)

ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

โทร.0-2310-8493, 0-2310-8483-9 ต่อ 27

โทรสาร 0-2310-8493

โทร. 081-343-0282 (คุณสุภาภรณ์ ไกรฤกษ์)



ที่ ศธ 0518.05/พิเศษ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

31 มีนาคม 2554

เรื่อง ขออนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำดัชนีพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลบ้านแพ้ว (มหาชน)

ด้วย นางสุภาภรณ์ ไกรฤกษ์ รหัสประจำตัว 4719832194 นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ รุ่นที่ 6 กำลังทำดัชนีพนธ์ เรื่อง  
“รูปแบบการนำของผู้บริหารโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ” (Leadership Style of Administrators in  
High Performance) จึงขอความอนุเคราะห์ในการเข้าทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและทำการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลจากท่าน และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำ  
ดัชนีพนธ์หัวข้อดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลแก่ นางสุภาภรณ์ ไกรฤกษ์ และอนุญาตให้เข้า  
สัมภาษณ์ หากข้อมูลใดสามารถเปิดเผยได้ กรุณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย  
โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาทวีเชียร)  
ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต  
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์



ที่ ศธ 0518.05/พิเศษ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

31 มีนาคม 2554

เรื่อง ขออนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูเบศร

ด้วย นางสาวภาภรณ์ ไกรฤกษ์ รหัสประจำตัว 4719832194 นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ รุ่นที่ 6 กำลังทำวิทยานิพนธ์ เรื่อง  
“รูปแบบการนำของผู้บริหารโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ” (Leadership Style of Administrators in  
High Performance) จึงขอความอนุเคราะห์ในการเข้าทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและทำการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลจากท่าน และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำ  
วิทยานิพนธ์หัวข้อดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลแก่ นางสาวภาภรณ์ ไกรฤกษ์ และอนุญาตให้เข้า  
สัมภาษณ์ หากข้อมูลใดสามารถเปิดเผยได้ กรุณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย  
โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาวหิเชียร)

ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

โทร. 0-2310-8493, 0-2310-8483-9 ต่อ 27

โทรสาร 0-2310-8493

โทร. 081-343-0282 (คุณสุภาภรณ์ ไกรฤกษ์)



ที่ ศธ 0518.05/พิเศษ

คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง  
หัวหมาก บางกะปิ กรุงเทพฯ 10240

31 มีนาคม 2554

เรื่อง ขออนุเคราะห์ข้อมูลประกอบการทำดัชนีนิพนธ์

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเมตตาประชารักษ์

ด้วย นางสุภาภรณ์ ไกรฤกษ์ รหัสประจำตัว 4719832194 นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตร  
ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ รุ่นที่ 6 กำลังทำดัชนีนิพนธ์ เรื่อง  
“รูปแบบการนำของผู้บริหารโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ” (Leadership Style of Administrators in  
High Performance) จึงขอความอนุเคราะห์ในการเข้าทำการสัมภาษณ์เชิงลึกและทำการเก็บรวบรวม  
ข้อมูลจากท่าน และเก็บข้อมูลจากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ผู้ปฏิบัติงาน เพื่อนำข้อมูลมาประกอบการทำ  
ดัชนีนิพนธ์หัวข้อดังกล่าว

จึงเรียนมาเพื่อโปรดให้ความอนุเคราะห์ข้อมูลแก่ นางสุภาภรณ์ ไกรฤกษ์ และอนุญาตให้เข้า  
สัมภาษณ์ หากข้อมูลใดสามารถเปิดเผยได้ กรุณาให้ความอนุเคราะห์แก่นักศึกษาดังกล่าวด้วย  
โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิตฯ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความร่วมมือจากท่านด้วยดี  
จึงขอขอบคุณล่วงหน้ามา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.อุทัย เลาหวิเชียร)

ผู้อำนวยการโครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

โครงการปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

โทร.0-2310-8493, 0-2310-8483-9 ต่อ 27

โทรสาร 0-2310-8493

โทร. 081-343-0282 (คุณสุภาภรณ์ ไกรฤกษ์)

ภาคผนวก ข  
แบบสอบถาม

## การวิจัยเรื่อง

### รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาล และศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลกับผลสัมฤทธิ์ในงาน โดยการวิจัยนี้เป็นส่วนหนึ่งของคุษฎีนิพนธ์ หลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง ผู้วิจัยใคร่ขอความร่วมมือจากท่านในการกรอกข้อมูลตามความเป็นจริงหรือตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด ซึ่งข้อมูลที่ได้จากท่าน ผู้วิจัยจะเก็บเป็นความลับจะเปิดเผยเฉพาะภาพรวม ซึ่งผลการศึกษาวิจัยจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งบริหาร หรือใช้เป็นรูปแบบภาวะผู้นำให้ผู้บริหารโรงพยาบาลอื่น ๆ นำไปประยุกต์ใช้ในการบริหารต่อไป และเพื่อให้การเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นไปในช่วงเวลาเดียวกัน ผู้วิจัยจึงขอความร่วมมือจากท่านโปรดส่งแบบสอบถามกลับคืนให้กับผู้ที่ส่งเอกสารนี้แก่ท่าน ภายในวันที่ 30 เมษายน พ.ศ. 2554

แบบสอบถามแบ่งออกเป็น 4 ส่วน (จำนวน 6 หน้า) ได้แก่

ส่วนที่ 1 สอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาล

จำนวน 34 ข้อ

ส่วนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน จำนวน 20 ข้อ

ส่วนที่ 4 สอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำและข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัยขอขอบพระคุณทุกท่านที่เสียสละเวลาอันมีค่าในการให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามชุดนี้อย่างดียิ่ง

(นางสุภาภรณ์ ไกรฤกษ์)

นักศึกษาหลักสูตรปรัชญาคุษฎีบัณฑิต

สาขารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

**ตอนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม**

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย  ลงในช่อง  หรือเติมข้อมูลที่ตรงกับความเป็นจริงที่เกี่ยวกับตัวท่านมากที่สุด

1. เพศ  1) ชาย  2) หญิง
  2. อายุ (เศษอายุเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)
 

<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่า 25	<input type="checkbox"/> 2) 25-30 ปี
<input type="checkbox"/> 3) 31-35 ปี	<input type="checkbox"/> 4) 36-40 ปี
<input type="checkbox"/> 5) 41-45 ปี	<input type="checkbox"/> 6) 46-50 ปี
<input type="checkbox"/> 7) 51-55 ปี	<input type="checkbox"/> 8) 55 ปีขึ้นไป
  3. ระดับการศึกษาสูงสุด
 

<input type="checkbox"/> 1) ต่ำกว่าปวช.	<input type="checkbox"/> 2) ปวช.-อนุปริญญา
<input type="checkbox"/> 3) ปริญญาตรี	<input type="checkbox"/> 4) ปริญญาโท หรือเทียบเท่า
<input type="checkbox"/> 5) สูงกว่าปริญญาโท	<input type="checkbox"/> 6) อื่น ๆ ระบุ.....
  4. สถานะปัจจุบันของท่านในการรับราชการ
 

<input type="checkbox"/> 1) ข้าราชการ	<input type="checkbox"/> 2) พนักงานราชการ
<input type="checkbox"/> 3) ลูกจ้างประจำ	<input type="checkbox"/> 4) อื่น ๆ ระบุ.....
  5. ระยะเวลาในการรับราชการ หรือ ปฏิบัติงาน (เศษอายุเกิน 6 เดือนให้นับเป็น 1 ปี)
 

<input type="checkbox"/> 1) 1-5 ปี	<input type="checkbox"/> 2) 6-10 ปี
<input type="checkbox"/> 3) 11-15 ปี	<input type="checkbox"/> 4) 16-20 ปี
<input type="checkbox"/> 5) 20 ปีขึ้นไป	
  6. ท่านเป็นบุคลากรในสายวิชาชีพใด โปรดระบุ.....
  7. ท่านปฏิบัติงานที่แผนก/หน่วยงาน.....สังกัดฝ่าย/กลุ่มงาน.....
- ข้อ 8. ตอบเฉพาะผู้มีตำแหน่งบริหาร
8. ตำแหน่งงานของท่านในปัจจุบัน
 

<input type="checkbox"/> 1) หัวหน้าแผนก/หอผู้ป่วย/หัวหน้างาน โปรดระบุแผนก/หอผู้ป่วย.....
<input type="checkbox"/> 2) หัวหน้าฝ่าย/ผู้ตรวจการ/หัวหน้ากลุ่มงาน โปรดระบุฝ่าย/กลุ่มงาน.....
<input type="checkbox"/> 3) ผู้เชี่ยวชาญ/ผู้ชำนาญการ.....
<input type="checkbox"/> 4) อื่น ๆ.....



## ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร

**คำชี้แจง** คำถามต่อไปนี้บรรยายถึงรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชาของท่านในด้านต่าง ๆ

โปรดทำเครื่องหมาย  $\surd$  ลงในช่องที่ตรงกับการใช้รูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้

**รูปแบบภาวะผู้นำ** หมายถึง การแสดงออกของผู้บังคับบัญชาของท่านในการโน้มน้าวชักจูงให้ผู้ใต้บังคับบัญชารับ และปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์

โปรดตอบคำถามตามเกณฑ์ที่ท่านมีความคิดเห็นว่าผู้บังคับบัญชาใช้รูปแบบภาวะผู้นำ ดังนี้

- 5 หมายถึง ใช้มากที่สุด
- 4 หมายถึง ใช้มาก
- 3 หมายถึง ใช้ปานกลาง
- 2 หมายถึง ใช้น้อย
- 1 หมายถึง ใช้น้อยที่สุด

รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร	ระดับการใช้รูปแบบภาวะผู้นำ				
	5	4	3	2	1
การจัดการแบบให้รางวัล					
1. กระตุ้นให้คำนึงถึงเป้าหมายการทำงานและผลตอบแทนที่จะได้รับเมื่อทำงานบรรลุเป้าหมาย					
2. ติดตามผลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
3. อธิบายเทคนิค วิธีการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิภาพสูงสุด					
การจัดการแบบมีเงื่อนไข					
4. ช่วยเหลือ กำกับดูแลการปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชา					
5. เข้าไปชี้แนะหรือแก้ไขการทำงานเมื่อพบว่าการทำงานเริ่มเบี่ยงเบน					
6. ลงโทษเมื่อพบว่าผู้ใต้บังคับบัญชาทำผิดจากระเบียบหลักเกณฑ์การทำงานที่กำหนด					
แบบมีรางวัล					
7. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความมั่นใจต่อวิสัยทัศน์ และร่วมกันทำให้ไปถึง					

รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	ระดับการใช้รูปแบบภาวะผู้นำ				
	5	4	3	2	1
8. ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาไว้วางใจความสามารถในการตัดสินใจ					
9. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความเสมอภาค ให้เกียรติ					
10. การยึดถือความถูกต้องในการทำงาน					
11. การตัดสินใจจะคำนึงถึงประโยชน์ของส่วนร่วมมากกว่า ประโยชน์ของตนเอง					
12. การแสดงออกซึ่งการเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ บุคลิกดี เป็นแบบอย่างการทำงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา					
สร้างแรงบันดาลใจ					
13. การโน้มน้าวให้เข้าใจประโยชน์ของการปฏิบัติตามแนว ทางการ ปฏิบัติงานที่กำหนด					
14. แสดงความเชื่อมั่นต่อความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ จะสามารถทำงานบรรลุเป้าหมายและมาตรฐานที่สูงขึ้น					
15. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมกำหนด เป้าหมาย หรือแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการทำงาน					
16. กระตุ้นผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานที่ สูงขึ้นกว่าเดิม					
17. มอบอำนาจหน้าที่ และการตัดสินใจเกี่ยวกับการทำงานให้ ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย					
18. ให้กำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้คิดถึงอุปสรรคในเชิงบวก					
19. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นความสำคัญของการทำงาน เป็นทีมทั้งในและนอกหน่วยงาน/กลุ่มงาน					
20. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองเห็นความสำเร็จของ หน่วยงาน/กลุ่มงานมาก่อนความต้องการของตน					
กระตุ้นปัญญา					
21. ไม่วิจารณ์การแสดงความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชาที่ แตกต่างจากตน					
22. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความคิดเห็นอย่างมี เหตุมีผล					

รูปแบบภาวะผู้นำของ ผู้บริหาร	ระดับการใช้รูปแบบภาวะผู้นำ				
	5	4	3	2	1
23. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชามองปัญหาในมุมมองที่แตกต่าง และหลากหลาย					
24. เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทดลองแก้ปัญหาของ หน่วยงาน/กลุ่มงานด้วยวิธีการใหม่ ๆ					
25. ปล่อยให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานอิสระ โดยกำหนด กฎเกณฑ์ในการทำงานน้อยมาก					
26. รับฟังปัญหาการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา และเสนอให้ ผู้ใต้บังคับบัญชาตัดสินใจแก้ปัญหาด้วยตนเอง					
27. เมื่อมอบงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา จะให้ไปคิดวิธีการทำงาน ด้วยตนเอง โดยให้คำปรึกษาบ้างเล็กน้อย					
ใส่ใจรายบุคคล					
28. ให้คำปรึกษา ชี้แนะ และสอนงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็น รายบุคคล หรือเมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงาน					
29. ใช้การติดต่อสื่อสารแบบสองทาง เปิดโอกาสให้มีการ สอบถาม กลับ					
30. ส่งเสริมให้ผู้ใต้บังคับบัญชาพัฒนาตนเอง เพื่อให้มีศักยภาพ ในการทำงานที่สูงขึ้น เช่น การประชุมวิชาการ การฝึกอบรมต่าง ๆ ฯลฯ					
31. ใช้การจัดการ โดยการเดินดูการทำงาน (management by walking around)					
ปล่อยให้เสรี					
32. ทำงานตามสบาย ๆ ใส่ใจในกฎ ระเบียบบ้างเล็กน้อย					
33. เข้าไปมีบทบาทแทรกแซงการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชา เมื่อเกิดปัญหาแล้ว					
34. พัฒนาความรู้ ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชาตามที่ เสนอความต้องการมาเป็นครั้ง ๆ					

### ตอนที่ 3 แบบสอบถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน

**คำชี้แจง** คำถามต่อไปนี้บรรยายถึงผลงานของหน่วยงานของท่าน ขอให้ท่านทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องที่ตรงกับผลการปฏิบัติงานของหน่วยงานของท่านให้มากที่สุดตามความเป็นจริง เพียงคำตอบเดียว (กรุณาตอบทุกข้อ)

โปรดตอบคำถามตามความคิดเห็นของท่านที่ตรงกับความเป็นจริง โดยมีเกณฑ์ ดังนี้

- มากที่สุด (5) หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับ  $\geq 90\%$   
 มาก (4) หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับ  $\geq 80-89\%$   
 ปานกลาง (3) หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับ  $\geq 70-79\%$   
 น้อย (2) หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับ  $\geq 60-69\%$   
 น้อยที่สุด (1) หมายถึง มีผลงานอยู่ในระดับ  $< 60\%$

ผลสัมฤทธิ์ของแผนก/หน่วยงานคุณภาพการบริการ	ระดับผลงาน				
	5	4	3	2	1
คุณภาพการบริการ					
1. การประเมินและวางแผนการให้บริการที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ป่วย/ผู้รับผลงานอยู่ในระดับใด					
2. การลดขั้นตอน หรือปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้การบริการรวดเร็วขึ้น					
3. กิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานได้รับความร่วมมือจากผู้ปฏิบัติงานเพียงใด					
4. ผลปฏิบัติงานได้ตามมาตรฐานงาน/วิชาชีพในระดับใด					
5. ตัวชี้วัดผลงานด้านคุณภาพของหน่วยงานสามารถทำได้ระดับใดของเป้าหมาย					
ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ					
6. ผลสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการอยู่ในระดับใด					
7. แผนกของท่านได้รับคำชมเชยจากผู้ป่วย					
8. ผลงานของแผนกของท่านได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงาน เพียงใด					
ความพึงพอใจของเจ้าหน้าที่					
9. หน่วยงานของท่านมีสภาพแวดล้อมทั่วไปเหมาะสมเพียงใด เช่น แสงสว่าง อุณหภูมิ การถ่ายเทอากาศ					

ผลสัมฤทธิ์ของแผนก/หน่วยงานคุณภาพการบริการ	ระดับผลงาน				
	5	4	3	2	1
10. เงินเดือนหรือค่าตอบแทนที่ท่านได้รับเหมาะสมเมื่อเทียบกับความรู้ ความสามารถเพียงใด					
การสร้างนวัตกรรม					
11. หน่วยงาน/กลุ่มงานของท่านมีการออกแบบกระบวนการบริการใหม่ ๆ หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ เพียงใด					
12. การแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น โดยใช้กระบวนการทำงานใหม่ เพียงใด					
13. การนำเทคนิค/เทคโนโลยีใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน เพียงใด					
การจัดการความรู้					
14. ความรู้ กระบวนการหรือขั้นตอนการปฏิบัติงานถูกสะสมอยู่ในรูปของเอกสาร					
15. การนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการจัดการ เรียนรู้เพียงใด					
16. หน่วยงานของท่านให้ความสำคัญกับการแลกเปลี่ยนความรู้ร่วมกันทั้งองค์กรเพียงใด					
17. มีการใช้เทคโนโลยีเพื่อเชื่อมโยง และสื่อสารระหว่างหน่วยงาน/กลุ่มงานอย่างมีประสิทธิภาพเพียงใด					
การยั่งยืนขององค์กร					
18. แผนกของท่านมีผลประเมินผลิตภาพ (productivity) อยู่ระดับใด					
19. หน่วยงานของท่านสามารถหารายได้จากแหล่งอื่น ๆ นอกจากงบประมาณจากภาครัฐหรือรายได้เหมาจ่ายรายหัวเพียงใด					
20. หน่วยงานของท่านสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายต่าง ๆ ของโรงพยาบาลได้เพียงใด					

1. ท่านคิดว่าผู้บริหารควรใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่เหมาะสมในการบริหารเพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย.....
2. ข้อเสนอแนะเพิ่มเติมที่มีผลต่อผลสัมฤทธิ์ของงาน.....

**คำถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงพยาบาลที่ประสบความสำเร็จ**

1. ท่านคิดว่ารูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหารมีความสำคัญกับการบริหารงานโรงพยาบาลให้เกิดผลสัมฤทธิ์มากหรือน้อยเพียงใด? เพราะอะไร?
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดในการทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย กรุณายกตัวอย่าง?
  - 2.1 การจัดการแบบให้รางวัล เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาใช้การแลกเปลี่ยนด้วยระบบการให้รางวัลกับผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยกำหนดเป้าหมาย ผลการปฏิบัติงาน วิธีการในการบรรลุเป้าหมาย
  - 2.2 การจัดการแบบมีเงื่อนไข เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชาเน้นประสิทธิภาพของงาน คอยกำกับ และเข้ามามีบทบาททันที เมื่อพบว่า การทำงานเริ่มเบี่ยงเบน
  - 2.3 แบบมีบารมี เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่มีคุณลักษณะพิเศษ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชายอมรับนับถือ ยินยอมปฏิบัติด้วยความจริงใจ และยึดเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนเพื่อความเป็นเลิศขององค์กร
  - 2.4 สร้างแรงบันดาลใจ เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บังคับบัญชากระตุ้นให้มองปัญหาในเชิงบวก มอบอำนาจตัดสินใจให้ และกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม
  - 2.5 กระตุ้นปัญญา เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ใช้การกระตุ้นให้ใช้ความรู้ ความคิดอย่างเป็นระบบ ใช้ความคิดสร้างสรรค์ในการพัฒนาการทำงานให้ได้มาตรฐานที่สูงขึ้น หรือแก้ไขปัญหาการทำงาน มอบอำนาจตัดสินใจ และกระตุ้นให้ทำงานเป็นทีม
  - 2.6 ใส่ใจรายบุคคล เป็นรูปแบบภาวะผู้นำที่ผู้บริหารใส่ใจ ส่งเสริมและพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคล ใช้การสื่อสารแบบสองทางกับผู้ใต้บังคับบัญชา

2.7 ปล่อยเสรี รูปแบบภาวะผู้นำที่ไม่สนใจผลลัพธ์ของงาน ปล่อยให้  
ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานโดยไม่ให้คำแนะนำหรือคำปรึกษาใด ๆ ไม่มีการวางแผน  
พัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชา

3. หากมีปัญหาในการทำงานเกิดขึ้น ผู้บังคับบัญชาของท่านทำอย่างไรใน  
การแก้ปัญหา นั่น กรุณายกตัวอย่าง?

4. จากการทำงานที่ผ่านมาท่านเห็นว่าผู้บังคับบัญชาของท่านใช้รูปแบบภาวะ  
ผู้นำแบบใดมากที่สุด กรุณาระบุ 3 อันดับ? กรุณาช่วยยกตัวอย่างเหตุการณ์?

5. ท่านในฐานะผู้บริหารใช้รูปแบบภาวะผู้นำแบบใดบ้าง (ในข้อ 2) มากที่สุด 3  
อันดับ? กรุณาช่วยยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่ท่านใช้รูปแบบภาวะผู้นำนั้น?

6. อันดับ? กรุณาช่วยยกตัวอย่างเหตุการณ์ที่ท่านใช้รูปแบบภาวะผู้นำนั้น?

7. ท่านคิดว่ารูปแบบภาวะผู้นำมีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของงานหรือไม่?  
เพราะอะไร? กรุณาช่วยยกตัวอย่างรูปแบบภาวะผู้นำที่มีความสัมพันธ์กับผลสัมฤทธิ์ของงาน)

8. ท่านคิดว่ารูปแบบภาวะผู้นำแบบใดที่เหมาะสมกับการนำมาใช้ในการ  
บริหารงานของโรงพยาบาลให้มีสัมฤทธิ์ผล? เพราะอะไร?

9. ท่านคิดว่ามีปัจจัยอะไรอีกหรือไม่ที่ช่วยให้โรงพยาบาลประสบผลสัมฤทธิ์  
นอกจากรูปแบบภาวะผู้นำ

## กำหนดการสัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่างในการวิจัย

วคป	เวลา	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	โรงพยาบาล
11 เม.ย. 2554	13.15-14.20 น.	นายแพทย์ศักดิ์ชัย ธีระวิทยาคม (รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจวิชาการ)	เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)
	14.30-15.30 น.	นายแพทย์โกเมน คงสกุล (หัวหน้าศูนย์การได้ยินและแก้ไขการพูด)	
12 เม.ย. 2554	13.20-14.30 น.	แพทย์หญิงสุนิสา สีนธวงค์ (หัวหน้าศูนย์วิจัยและประเมินเทคโนโลยี ด้านจักษุวิทยา)	เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)
18 เม.ย. 2554	8.40-9.40 น.	คุณบุษผา สุวรรณจักรกุล (รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจบริการ วิชาการ)	เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)
	11.00-12.00 น.	คุณจิรารวรรณ จันทร์สมบูรณ์ (หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลผู้ป่วยนอก)	
27 เม.ย. 2554	13.15-14.20 น.	คุณนุชนารถ กลับบ้านเกาะ (รองผู้อำนวยการด้านบริหารทั่วไปและ การเงินการคลัง)	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
	15.00-16.00 น.	คุณจารี ศรีพารัตน์ (รองผู้อำนวยการด้านพัฒนาคุณภาพ)	
	16.00-16.40 น.	คุณศรัญญา มั่นป้อม (หัวหน้าแผนกสิทธิประโยชน์)	
1 พ.ค. 2554	09.30-10.40 น.	นายแพทย์วิชาญ เกิดวิชัย (ผู้อำนวยการโรงพยาบาล)	เจ้าพระยา- อภัยภูเบศร
	10.45-11.50 น.	นายแพทย์เอนก พึ่งผล (รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจด้านบริการ ศัลยกรรมและฝ่ายการแพทย์)	
	13.20-13.50 น.	คุณเกษร อิมสุข (รองผู้อำนวยการกลุ่ม ภารกิจด้านการพยาบาล)	
9 พ.ค. 2554	9.00-10.30 น.	คุณชูชาติ ปานโฉม (รองผู้อำนวยการกลุ่มภารกิจอำนวยการ)	เมตตาประชารักษ์ (วัดไร่จิง)

วคป	เวลา	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	โรงพยาบาล
10 พ.ค. 2554	10.30-11.40 น.	นายแพทย์มกร ลิ้มอุดมพร (กลุ่มงานพัฒนาระบบบริการสุขภาพ)	เจ้าพระยา อภัยภูเบศร
11 พ.ค. 2554	9.00-10.00 น.	นายประเสริฐ ศรีวะที (ผู้จัดการส่วนพัฒนาโรงงานและ สำนักงานมูลนิธิเจ้าพระยาอภัยภูเบศร)	
18 พ.ค. 2554	14.00-15.00 น.	คุณกนกวรรณ เส็งคำภา (ผู้ช่วยผู้อำนวยการด้านสิทธิประโยชน์ ส่งเสริมสุขภาพฯ)	บ้านแพ้ว (องค์การมหาชน)
	15.05-16.00 น.	คุณรัตนา กาญจนพรหม (หัวหน้าแผนกบุคคล)	
	16.10 -17.00 น.	คุณพลินี พันธุ์รัตน์ (หัวหน้าตึกสงฆ์)	

## กำหนดการสัมภาษณ์ผู้บริหารของกระทรวงสาธารณสุข

วคป	เวลา	ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ	สถานที่
16 ส.ค. 2554	10.15-10.45 น.	นายแพทย์สุรเชษฐ์ สถิตนิรามัย (ผู้ตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุข)	กระทรวงสาธารณสุข
19 ส.ค. 2554	10.30-11.00 น.	นายแพทย์วิฑิต อรรถเวชกุล (ผู้อำนวยการองค์การเภสัชกรรม)	องค์การเภสัชกรรม
22 ส.ค. 2554	17.00-17.40 น.	นายแพทย์ศิริวัฒน์ ทิพย์ธราดล (รองปลัดกระทรวงสาธารณสุข)	กระทรวงสาธารณสุข
25 ส.ค. 2554	10.40-11.10 น.	นายแพทย์ประเสริฐ หลุยส์เจริญ (ผู้ตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุข)	กระทรวงสาธารณสุข
25 ส.ค. 2554	13.00-13.30 น.	นายแพทย์รัชชชัย กมลธรรม (ผู้ตรวจราชการ กระทรวงสาธารณสุข)	กระทรวงสาธารณสุข



### ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ของข้อมูล

ผลการทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลทั้งฉบับ เท่ากับ 0.949

เมื่อทดสอบรายส่วนของข้อถาม พบว่าผลการทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของข้อคำถามเกี่ยวกับรูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาล (ส่วนที่ 2 ข้อ 1-34 ของแบบสอบถาม) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟารวม (coefficient alpha) เท่ากับ 0.934 รายละเอียดแต่ละข้อ (ดูตาราง)

ข้อ ที่	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัด ถ่วงน้ำหนัก	ค่าความแปรปรวนของ มาตรวัดถ่วงน้ำหนัก	ค่า สหสัมพันธ์	ค่าอัลฟา ถ่วงน้ำหนัก
1	123.1250	203.3429	.2048	.9351
2	122.8750	196.7788	.4841	.9326
3	123.5750	203.1224	.3683	.9336
4	122.8750	193.0353	.6089	.9312
5	122.8250	191.4301	.7235	.9300
6	123.1500	197.4641	.3609	.9344
7	123.3250	196.2250	.4142	.9337
8	122.7000	186.6769	.8030	.9287
9	122.6500	194.3359	.6916	.9307
10	122.5500	194.5615	.7670	.9303
11	122.5250	199.8968	.4605	.9328
12	122.5250	196.2045	.6424	.9313
13	122.5000	194.6154	.7139	.9306
14	122.5000	192.8205	.6299	.9310
15	122.5500	195.7923	.7499	.9306
16	122.5750	193.8404	.7330	.9303
17	122.5750	196.3532	.7471	.9308
18	122.5750	194.1994	.7619	.9302
19	122.4750	197.3840	.6825	.9313

ข้อ ที่	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัด ถ่วงข้อความ	ค่าความแปรปรวนของ มาตรวัดถ่วงข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์	ค่าอัลฟา ถ่วงข้อความ
20	122.5000	196.1538	.7292	.9308
21	122.5250	197.5378	.7396	.9311
22	123.2750	201.2301	.2215	.9360
23	122.5750	195.0712	.6639	.9310
24	122.6500	195.6179	.6211	.9313
25	122.7500	196.7051	.6258	.9314
26	122.5500	196.1513	.6231	.9314
27	122.8250	193.5327	.6878	.9306
28	122.9250	195.5583	.5350	.9321
29	123.1000	199.2718	.3392	.9343
30	123.2750	196.6660	.3165	.9359
31	123.3500	198.0282	.2565	.9372
32	122.9250	197.5071	.4048	.9336
33	123.2750	195.0250	.3804	.9349
34	123.2000	194.9846	.4795	.9328

ทดสอบความเชื่อถือได้ (reliability) ของข้อคำถามเกี่ยวกับผลสัมฤทธิ์ของงาน (ส่วนที่ 3 ข้อ 1-20 ของแบบสอบถาม) ได้ค่าสัมประสิทธิ์อัลฟารวม (coefficient alpha) เท่ากับ .9058 รายละเอียดแต่ละข้อมีดังต่อไปนี้

ข้อ ที่	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัด ถ่วงข้อความ	ค่าความแปรปรวนของ มาตรวัดถ่วงข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์	ค่าอัลฟา ถ่วงข้อความ
1	70.2250	62.7942	.5717	.9010
2	70.2750	65.5891	.2257	.9083
3	70.3250	64.6865	.4571	.9036
4	70.1750	63.4814	.4932	.9026
5	70.4250	61.5840	.5632	.9007
6	70.4000	63.7333	.4259	.9040

ข้อ ที่	ค่าเฉลี่ยของมาตรวัด ถ่วงข้อความ	ค่าความแปรปรวนของ มาตรวัดถ่วงข้อความ	ค่า สหสัมพันธ์	ค่าอัลฟา ถ่วงข้อความ
7	70.5250	62.2558	.5327	.9015
8	70.4000	64.1949	.5218	.9026
9	70.7000	62.6769	.4358	.9041
10	70.8000	61.8051	.5194	.9019
11	70.8000	60.4205	.6504	.8984
12	70.6500	61.0538	.6273	.8991
13	70.4250	61.6865	.6361	.8992
14	70.5000	61.8974	.5780	.9005
15	70.5250	59.4865	.6569	.8980
16	70.4500	59.3308	.6942	.8969
17	70.5750	60.0968	.6234	.8990
18	70.5500	60.0487	.7065	.8969
19	71.1250	58.6763	.4497	.9093
20	70.4250	60.3019	.6894	.8974

## บรรณานุกรม

- กวี วงศ์พูน. (2535). ความหมายของผู้ผู้นำ. ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2553, จาก [http://www.barbiegirlblogger.blogspot.com/2010/11/blog-post\\_17.html](http://www.barbiegirlblogger.blogspot.com/2010/11/blog-post_17.html)
- คณะกรรมการอำนวยการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ. (2550). แผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติ ในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 10 พ.ศ. 2550-2554. ค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.opdc.go.th>
- จุฑา เทียนไทย. (2550). การจัดการ: มุมมองนักบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แมคกรอ-ฮิล.
- ชนิดา ยูวบูรณ์. (2551). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการเป็นองค์กรที่มีผลการปฏิบัติงานเป็นเลิศ: กรณีศึกษา บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). คุยฎินิพนธ์ปรัชญาคุยฎินิพนธ์ิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- ชัยสิทธิ์ เกลิมมีประเสริฐ. (2544). *Balanced scorecard* (เครื่องมือวัดความสามารถขององค์กร). ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=5913.0>
- เดือนเพ็ญ ธีรวรรณวิวัฒน์. (2549). เอกสารประกอบการบรรยายวิชาสถิติหลักสูตรปรัชญาคุยฎินิพนธ์ิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยรามคำแหง, โครงการปรัชญาคุยฎินิพนธ์ิต.
- เดิมศักดิ์ สุวรรณศักดิ์. (2550). ตัวแบบความสามารถของผู้นำองค์กรปิโตรเคมีไทยในการนำองค์กรสู่ความเป็นเลิศ: กรณี บริษัท ปตท. จำกัด (มหาชน). คุยฎินิพนธ์-ปรัชญาคุยฎินิพนธ์ิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ทัศนีย์ จุลอคง และยุพิน อังสุโรจน์, ร.ต.อ. หญิง (2552). การศึกษาองค์ประกอบภาวะผู้นำที่มีประสิทธิผลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยของรัฐ. *วารสารสภาการพยาบาล*, 24(4), 43-53.

- ทิพาวดี เมฆสวรรค์. (2543). *ความหมายและความสำคัญของการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์*. ค้นเมื่อ 1 กันยายน 2552, จาก [http://www.tpa.or.th/writer/read\\_this\\_book\\_topic.php?passTo=f51c8816c2fa126dd65c0eeb606dfdbb&bookID=1638&read=true&count=true](http://www.tpa.or.th/writer/read_this_book_topic.php?passTo=f51c8816c2fa126dd65c0eeb606dfdbb&bookID=1638&read=true&count=true)
- ธงชัย สันติวงษ์. (2537). *องค์การและการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สมบูรณ์. (2551). *องค์กรสมรรถนะสูง*. ค้นเมื่อ 12 ตุลาคม 2552, จาก <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=5909.0>
- นิตยา ศรีญาณลักษณ์. (2545). *การบริหารการพยาบาล*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ประชุมช่าง.
- บุญทัน ดอกไธสง. (2535). *ความหมายของผู้นำ*. ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2553, จาก [http://www.barbiegirlblogger.blogspot.com/2010/11/blog-post\\_17.html](http://www.barbiegirlblogger.blogspot.com/2010/11/blog-post_17.html)
- ปุระชัย เปี่ยมสมบูรณ์. (2529). *ระเบียบวิธีวิจัยทางวิทยาศาสตร์สังคม: การสังเคราะห์และบูรณาการ*. ค้นเมื่อ 30 ตุลาคม 2553, จาก <http://www.grad.lpru.ac.th>
- พระธรรมปิฎก. (2541). *คุณลักษณะผู้นำที่ดีของพระธรรมปิฎก*. ค้นเมื่อ 10 พฤศจิกายน 2552, จาก <http://www.gotoknow.org/blog/sawadon/449976>
- พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ พ.ศ. 2550. (2550). ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2551, จาก <http://www.thaireform.in.th/multi-dimensional-reform/issues>
- พสุ เศษะรินทร์. (2549). *รายงานผลการศึกษาพัฒนารูปแบบเบื้องต้นของหน่วยงานภาครัฐ: องค์กรที่มีขีดสมรรถนะสูง*. ค้นเมื่อ 10 ตุลาคม 2553, จาก [http://www.opdc.go.th/content.php?menu\\_id=4&content\\_id=766](http://www.opdc.go.th/content.php?menu_id=4&content_id=766)
- พิทยา บวรวัฒนา. (2544). *รัฐประศาสนศาสตร์ ทฤษฎีและแนวทางการศึกษา (ค.ศ. 1887 - ค.ศ. 1970)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พิทยา บวรวัฒนา. (2545). *ทฤษฎีองค์การสาธารณะ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ศักดิ์โสภาคการพิมพ์.
- พินทิพย์ กาญจนภูมิินทร์. (2543). *การบริหารคุณภาพแบบ TQM กับการพัฒนาและปลูกฝังความรับผิดชอบในหน้าที่การงาน กรณีศึกษา: โรงพยาบาลสิงห์บุรี: วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.*

- พิสนุ ฟองศรี. (2552). *การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวิจัย*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์-  
 ด้านสุทธาการพิมพ์.
- มะลิวัลย์ นาวิระ. (2545). *ภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้างานตามการรับรู้ของพยาบาล  
 วิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป เขต 2. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต,  
 มหาวิทยาลัยบูรพา.*
- ยุพา วงศ์ไชย. (2550). *จุดเปลี่ยน . . . การคุ้มครองสิทธิประชาชนกับหลักประกันสุขภาพ.  
 ค้นเมื่อ 10 มิถุนายน 2554, จาก [http://news.sanook.com/social/social\\_179661.php](http://news.sanook.com/social/social_179661.php)*
- รัตติกรณ์ จงวิศาล. (2550). *มนุษย์สัมพันธ์: พฤติกรรมมนุษย์ในองค์การ*. กรุงเทพฯ:  
 สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- รุจา รอดเข็ม. (2547). *การพัฒนารูปแบบการประเมินประสิทธิผลองค์การของวิทยาลัย  
 ในสังกัดกระทรวงสาธารณสุข ประยุกต์ตามแนวทางการประเมินองค์การแบบ  
 สมดุล. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรคุษฎีบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.*
- วรรณ พิสิฐศุภมิตร. (2550). *แบบของผู้นำที่มีสมรรถนะในระบบราชการพลเรือนไทย.  
 วิทยานิพนธ์ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- วันเพ็ญ แก้วปาน, สุรินทร กลัมพากร, ภูษิตา อินทรประสงค์ และณัฐกุล หนูจักร.  
 (2549). *ภาวะผู้นำ บรรยากาศองค์การ การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน  
 กับการบริหารคุณภาพบริการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์  
 และโรงพยาบาลทั่วไปในภาคกลาง. ค้นเมื่อ 2 ตุลาคม 2553, จาก [http://www  
 .phad.ph.mahidol.ac.th/thai/research\\_th/24\\_Bhusita.html](http://www.phad.ph.mahidol.ac.th/thai/research_th/24_Bhusita.html)*
- วิกิพีเดีย สารานุกรมเสรี. (2553). *โรงพยาบาลในประเทศไทย*. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2553,  
 จาก <http://th.wikipedia.org>
- วิระวรรณ ถิ่นยืนยง. (2552). *การจัดการคุณภาพศูนย์สุขภาพชุมชนดีเด่น. วิทยานิพนธ์-  
 ปรัชญาคุษฎีบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.*
- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ. (2545). *การบริหารจัดการ*. ค้นเมื่อ 1 พฤษภาคม 2553, จาก  
[http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5354328&  
 Ntype=3](http://www.kmitnbxmie8.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=5354328&Ntype=3)

- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2549). *มาตรฐานโรงพยาบาลและบริการสุขภาพ ฉบับเฉลิมพระเกียรติฉลองสิริราชสมบัติครบ 60 ปี*. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- สำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ. (2551). *พระราชบัญญัติสุขภาพแห่งชาติ 2550*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์วิกิพีเดีย.
- สำนักงานสถิติแห่งชาติ. (2551). *รายงานสถิติรายปีประเทศไทย 2551*. กรุงเทพฯ: ผู้แต่ง.
- สุนทร ทัศนสร. (2546). *ประสิทธิผลการบริหารงานของผู้บริหารระดับกลาง โรงพยาบาลเอกชน ในเขตกรุงเทพมหานคร*. วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุภาพร ศรีสงคราม. (2551). *ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารการพยาบาลในศูนย์การแพทย์ โรงพยาบาลกรุงเทพ*. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- สุรพล กาญจนะจิตรา. (2546). *ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนงค์ เพียรกิจกรรม. (2545). *การประชุมการศึกษาต่อเนื่องของแพทย์แห่งชาติ ครั้งที่ 1: ทำอย่างไรจึงไม่ถูกฟ้อง เมื่อถูกฟ้องควรทำอย่างไร*. กรุงเทพฯ: ศูนย์การประชุมแห่งชาติสิริกิติ์.
- อภิชาติ มูลฟอง. (2548). *รูปแบบภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่*. วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อัญชลี ดวงอุไร. (2545). *ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การกับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม*. วิทยานิพนธ์พยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อุทัย เลาหวิเชียร. (2546). *รัฐประศาสนศาสตร์: ลักษณะวิชาและมิติต่าง ๆ*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์เสมาธรรม.
- Alhatmi, Y. (2011). Safety as a hospital organizational priority: A case study. *Clinical Governance: An International Journal*, 16(3), 203-219.

- Bass, B. M. (1985). *Leadership and performance beyond expectation*. New York: Free Press.
- Bass, B. M. (2006). *Transformational leadership* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Best, J. W. (1977). *Research in science education* (3rd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Blanchard, K. (2007). *Leading at a high-level*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Bryman, A. (1992). *Charisma and leadership in organizations*. London: Sage.
- Center for Creative Leadership. (2010). *Addressing the leadership gap in healthcare what's needed when it comes to leader talent?*. Retrieved February 2, 2011, from <http://www.cci.org>
- Dubrin, A. J. (2004). *Leadership research findings, practice, and skills*. New York: Houghton Mifflin.
- Erik Belt, R. C. (2008). *A comparison of 26 high performance organization (HPO)*. Retrieved June 2, 2011, from <http://www.hpocenter.com/uploads/A%20comparison%20of%2026%20High%20performance%20organization.pdf>
- Gibson, J. J., Ivancevich, J. M., Donnelly, J. H., & Konopaske, R. (2006). *Organizations behavior structure process* (12th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Greenberg, J., & Baron, R. A. (1993). *Behavior in organizations* (4th ed.). Boston: Allyn & Bacon.
- Guy, B. P. (1996). *The Future of governing: Four emerging models*. Lawrence, KS: University Press of Kansas.

- Hammer, M., & Champy, J. (1993). *Re-engineering*. Retrieved February 2, 2010, from <http://www.bloggang.com/mainblog.php?id=b2beep&month=05-01-2007&group=4&gblog=3>
- Heerwagen, J., Kampschroer, K., Kelly, K. V., & Powell, K. M. (2010). *Designing for organizational effectiveness*. Retrieved August 15, 2010, from [http://www.wbdg.org/resources/design\\_orgeff.php](http://www.wbdg.org/resources/design_orgeff.php)
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Organizational behavior* (10th ed.). Thousand Oaks, CA: Thomson South-Western.
- Hellriegel, D., Jackson, S. E., & Slocum, J. (2005). *Management: A competency-based approach* (10th ed.). Mason, OH: Thomson South-Western.
- Hellriegel, D., & Slocum, J. (2004). *Organizational behavior* (10th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hellriegel, D., Slocum, J., & Woodman, R. (2001). *Organizational behavior*. Cincinnati, OH: South-Western.
- Herman, M. (2004). *Quantifying and fostering organizational effectiveness*. Thousand Oaks, CA: Thomson South-Western.
- Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & Matteson, M. T. (2008). *Organization behavior and management* (8th ed.). New York: McGraw-Hill.
- Kaplan, R. S., & Norton, D. P. (1996). *Translating strategy into action the balanced scorecard*. Boston: Harvard Business School Press.
- Konzle, B., Michaela, K., & Grote, G. (2010). Ensuring patient safety through effective leadership behaviour: A literature review. *Safety Science*, 48, 1-17.

- Kotter, J. P. (1999). *What leaders really do*. Boston: Harvard Business School Press.
- Leggat, S. G., Bartram, T., & Stanton, P. (2011). High performance work systems: The gap between policy and practice in health care reform. *Journal of Health Organization and Management*, 25(3), 281-297.
- Lewis, K. W., & Kuhnert, P. (1987). Transaction and transformation leadership: A constructive/development analysis. *Academy of Management Review*, 12, 648-657.
- Lingard, H. C., & Rowlinson, S. (2010). *Sample size in factor analysis: Why size matters*. Retrieved February 20, 2010, from <http://rec.hku.hk/steve/MSc/factoranalysisnoteforstudentresourcepage.pdf>
- McFarland. (1979). *Definition of leader*. Retrieved July 31, 2010, from [http://www.barbiegirlblogger.blogspot.com/2010/11/blog-post\\_17.html](http://www.barbiegirlblogger.blogspot.com/2010/11/blog-post_17.html)
- Miller, B. F. (2009). *High Performance Organization--HPO*. Retrieved July 31, 2011, from <http://www.idis.ru.ac.th/report/index.php?topic=5909.0>
- Nekoei-Moghadam, M., & Amiresmaili, M. (2011). Hospital services quality assessment. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 24(1), 57-66.
- Niver, P. R. (2003). *Adapting the balanced scorecard to fit the public and nonprofit sectors*. Retrieved April 22, 2003, from <http://www.tefkuwait.com/photos/sem121107/handout/QPRwriterpaperor.pdf>
- Northouse, P. G. (2001). *Leadership: Theory and practice*. Thousand Oaks, CA: Sage.

- Northouse, P. G. (2007). *Definition of leadership*. Retrieved July 31, 2010, from <http://www.nwlink.com/~donclark/leader/leadcon.html>
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government*. Retrieved July 31, 2011, from <http://www.drmanage.com/index.php?lay=show&ac=article&Id=538632211>
- Parasuraman, A., Zeithaml, V., & Berry, L. (1990). *Delivering quality service: Balancing customer perceptions and expectations*. New York: The Free Press.
- Sarcevic, A., Marsic, I., Waterhouse, J. L. (2011). Leadership structures in emergency care settings: A study of two trauma centers. *International Journal of Medical Informatics*, 80, 227-238.
- Scott, S. (2011). Fierce leadership. *Executive Book Summaries*, 33(8), 1-8.
- Steers, R. M. (1977). *Organization effectiveness: A behavior view*. Santa Monica, CA: Goodyear.
- Towards an effect-live theort of organizational effectiveness seminar notes*. (2010). Retrieved July 2, 2010, from <http://www.google.co.th/url?url>
- Wikipedia, The Free Encyclopedia. (2008). *Organizational effectiveness*. Retrieved July 2, 2010, from [http://en.wikipedia.org/wiki/Organizational\\_effectiveness](http://en.wikipedia.org/wiki/Organizational_effectiveness)
- Willcoxson, L. (2000). Defining and creating a high performance organization. *Australian Journal of Management & Organizational Behavior*, 4(1), 100-104.

- Wood, N. (2008). *Transformational leadership not autocratic leadership needed in healthcare management*. Retrieved July 31, 2010, from <http://www.nubpages.com/hub/healthcaremanagement>
- Young, N. M. (2005). *5 Qualities of a high performance organization*. Retrieved February 3, 2011, from <http://www.opti-solutions.com>
- Yulk, G. (2006). *Leadership in organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

## ประวัติผู้เขียน

ชื่อ ชื่อสกุล	นางสุภาภรณ์ ไกรฤกษ์
วัน เดือน ปีเกิด	30 กรกฎาคม 2500
สถานที่เกิด	จังหวัดชลบุรี
วุฒิศึกษา	สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย จากโรงเรียนชลราษฎรอำรุง จังหวัดชลบุรี ปีการศึกษา 2518 สำเร็จอนุปริญญาวิทยาศาพยาบาลและอนามัย จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2521 สำเร็จปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลสาธารณสุข) จากมหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2525 สำเร็จปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต (สุขศึกษา) จากจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2530
ตำแหน่งหน้าที่ การงานปัจจุบัน	ผู้ช่วยผู้อำนวยการปฏิบัติการ โรงพยาบาลเวชธานี



