

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกพร หมู่พยัคฆ์. (2000). การปฏิรูประบบสุขภาพไทย. วารสารการพยาบาล 49(4): 210-220.
- กองการพยาบาล สำนักปลัดกระทรวงสาธารณสุข. (2539). บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของ
เจ้าหน้าที่ทางการพยาบาลที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- กระทรวงสาธารณสุข. (2540). พระราชบัญญัติหลักประกันสุขภาพ. 5/5/2001. แหล่งที่มา:
<http://www.mogh.go.th>
- กระทรวงสาธารณสุข. (2544). ประกาศรัฐมนตรีกระทรวงสาธารณสุข. เอกสารความรู้. แหล่งที่มา:
<http://www.mogh.go.th>
- กรีซ สืบสนธิ์. (2535). สูตรสำเร็จนักบริหาร. กรุงเทพฯ: เอช-เอน การพิมพ์.
- ชนวนทอง ธนสุกาญจน์. (2545). การเชื่อมโยงแนวคิดท่ามกลางความหลากหลาย HA: HPH:UC/
PCU. บูรณาการ การนำความรู้สู่การปฏิบัติ. สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
กรุงเทพฯ: ดีไซร์.
- ชูชีพ ศรีตระกูล. (2540). การพัฒนาโดยการสร้างทีม: กรณีศึกษาธนาคารไทยพาณิชย์ (มหาชน).
โครงการบัณฑิตศึกษาการพัฒนาทรัพยากรบุคคล พัฒนบริหารศาสตร์มหาบัณฑิต.
สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- จรัส สุวรรณเวลา. (2543). มุมมองใหม่ระบบสุขภาพ. สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข, กรุงเทพฯ:
ดีไซร์.
- จิราภรณ์ ศรีไชย. (2543). ผลของการจัดการผู้ป่วยรายกรณีต่อการทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ
ค่าใช้จ่ายในการรักษาพยาบาลและจำนวนวันนอนโรงพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์. (2543). ประสิทธิภาพในระบบสุขภาพ. กรุงเทพฯ: สถาบันวิจัยระบบ
สาธารณสุข.
- จิรุตม์ ศรีรัตนบัลล์ และคณะ. (2543). เครื่องชี้วัดคุณภาพโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: ดีไซร์.
- ธานี จิตรีประเสริฐ. (2543). พัฒนาคุณภาพกับความคิดสร้างสรรค์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ:
ดีไซร์.

- ดวงพร ปิ่นสุวรรณ. (2542). การรับรู้บรรยากาศในการทำงานเป็นทีม: กรณีศึกษากรมควบคุมโรคติดต่อ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ดำรงพันธ์ วัฒนโชติ. (2545). เส้นทางสู่โรงพยาบาลคุณภาพ ของโรงพยาบาลเอกชน. เอกสารประกอบการประชุม National Forum on Hospital Accreditation & Quality improvement III. สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- เดือนใจ แหวดาว. (2534). พลวัตของกลุ่มและการทำงานเป็นทีม. กรุงเทพฯ: เม็ดทรายปิ่นตึง.
- ทัศนาศ นุญทอง. (2545). **ขึ้นปีที่ 6 ของกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.** สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. นนทบุรี: ดีไซร์.
- ทัศนาศ นุญทอง. (2545). ทิศทางการปฏิรูประบบบริหารการพยาบาล ที่สอดคล้องกับระบบบริการสุขภาพไทยที่พึงประสงค์. ข้อเสนอเพื่อการปฏิรูประบบสุขภาพ. สภาการพยาบาล.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2541). ทฤษฎีองค์การและการออกแบบ. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2544). การเสริมพลังอำนาจ: แนวทางสร้างทีมพยาบาล. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 21 (3) : 225-234.
- บุญใจ ศรีสถิตยัณรากร. (2544). ระเบียบวิจัยทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. (2541). สถิติเพื่อการวิจัย คำนวณด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประพิณ วัฒนกิจ. (2546). องค์กรคุณภาพ : การจัดการระบบงาน. กรุงเทพฯ : สามเจริญพานิช.
- ประเสริฐ ผลิตผลการพิมพ์. (2545). **บูรณาการการนำความรู้สู่การปฏิบัติ.** เอกสารประกอบการประชุม National Forum on Hospital + Quality Improvement ครั้งที่ 3. สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. นนทบุรี: ดีไซร์.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. (2538). การประกันคุณภาพการพยาบาล. กรุงเทพฯ: วังใหม่บลูพรินต์.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรณ์. (2544). **ก้าวใหม่สู่บทบาทใหม่ในการบริหารการพยาบาล.** กรุงเทพฯ: วังใหม่บลูพรินต์.
- ฟาริดา อิบราฮิม. (2542). **สาระการบริหารพยาบาล.** พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สามเจริญพานิชย์.
- ภรณ์ กิรติบุตร. (2529). การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: โอเคียนสโตร์.

- ภิรมย์ กมลรัตนกุล. (2545). **ชั้นปีที่ 6 ของกระบวนการพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.**
สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. นนทบุรี: ดีไซร์.
- ยูดี เกตสัมพันธ์. (2545). **รากฐานเพื่อการดูแลผู้ป่วยที่มีคุณภาพ.** สถาบันพัฒนาและรับรอง
คุณภาพโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: พี.เอล.ลิฟวิ่ง.
- เรมวดี นันทศุภาวัฒน์. (2542). **การบริหาร.** เชียงใหม่. นนทบุรีการพิมพ์.
- วรรณรด แสงมณี. (2544). **องค์การและการจัดการ.** พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ระเบียบทองการพิมพ์.
- วรรณฤดี เชาวศรีสกุล. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างบุคลิกภาพ ความสามารถในการทำงาน
ความหลากหลายในบทบาทและความยืดหยุ่นของทีม กับประสิทธิผลของทีมการพยาบาล
ของพยาบาลวิชาชีพ ห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- วารี พูลทรัพย์. (2544). **ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะของทีมงานกับประสิทธิผลของทีมการ
พยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- วิชัย โสสุวรรณจินดา. (2536). **การทำงานเป็นทีม.** อรุณสวัสดี 6(61): 78-80.
- วิลเลิส เขียววิมล. (2542). **ปัจจัยด้านบุคลิกภาพกับประสิทธิภาพของการทำงานเป็นทีม.**
วิทยานิพนธ์พัฒนบริหารศาสตรมหาบัณฑิต สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- วีณา จีระแพทย์. (2544). **สารสนเทศทางการพยาบาลและทางสุขภาพ.** กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- ศิริวรรณ โกมุติกานนท์. (2536). **การศึกษาสภาพจริงและความคาดหวังของการทำงานเป็นทีม
ตามการรายงานของทีมสุขภาพ โรงพยาบาลสังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.**
- สงวน ช้างฉัตร. (2542). **การพัฒนาทีมงานที่ส่งผลต่อประสิทธิผลในการดำเนินธุรกิจขนาดย่อม.
สถาบันราชภัฏพิบูลสงคราม. พิษณุโลก.**
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2543). **คุณภาพวิชาชีพ.** กรุงเทพฯ: ดีไซร์.
- สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล. (2543). **นานาชาติชนะต่อ HA.** พิมพ์ครั้งที่ 2.
กรุงเทพฯ: ดีไซร์ จำกัด.

- สมจิต พิริยะประกากุล. (2539). การวิเคราะห์การบริหารทางการแพทย์ตามแนวคิดการบริหาร
คุณภาพทั้งองค์กร : กรณีศึกษาเฉพาะกรณี กลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลปทุมธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมยศ นาวิกาน. (2544). การบริหารและพฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ: บรรณกิจ 1991.
- สมสมร เรืองวรรณ. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถด้านการบริหารของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพ กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของ
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สายชล กองอ่อน. (2537). ผลการมอบหมายงานโดยใช้ทีมการพยาบาลต่อสัมพันธ์ภาพเชิงวิชาชีพ
และความพึงพอใจต่อการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
โทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สุนันทา เลहनันท์. (2544). การสร้างทีมงาน. กรุงเทพฯ: ดิฉันบุ๊กสโตร์.
- สุพัฒน์ สังข์สายศิริกุล. (2539). การพัฒนาทีมงานในองค์กร : กรณีศึกษาส่วนงานวัดฝักบัวกรม
ธนาการเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
โครงการบัณฑิตศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. (2539). การบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: จิรัชการพิมพ์.
- อนุวัฒน์ สุภชุตินกุล และคณะ. (2542). เส้นทางสู่คุณภาพ โรงพยาบาลคุณภาพ : คู่มือการเรียนรู้
เชิงปฏิบัติการ. กรุงเทพฯ: สถาบันพัฒนาและรับรองคุณภาพโรงพยาบาล.
- อนุวัฒน์ สุภชุตินกุล และคณะ. (2543). เส้นทางสู่โรงพยาบาลคุณภาพ: คู่มือการเรียนรู้เชิงปฏิบัติการ.
กรุงเทพฯ: ดีไซร์.
- อมรรักษ์ จินนาวงศ์. (2543). ผลของการพยาบาลเป็นทีมต่อประสิทธิผลของหอผู้ป่วยโรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อรวรรณ เข้มสรวลสกุล. (2544). ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้บรรยากาศจริยธรรมในกลุ่มงาน
พยาบาล เจตคติต่องาน กับความยึดมั่นผูกพันกับองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัจฉรา สืบสังค. (2540). ผลของกระบวนการกลุ่มต่อการทำงานเป็นทีมของบุคลากรทางการ
พยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ภาษาอังกฤษ

- Adair, J. (1986). **Effective team building**. London: Gower.
- Atwater, D. C. and Bass, B. M. (1994). **Improving organizational effectiveness through leadership**. California: Sage.
- Bass, B.M., Arolio, J. (1994). **Improving organization effectiveness through tranformation leadership**. California: Sage.
- Campbell J. and Dunnet e M. (1970). **Managerial behavior, performance and effectiveness**. New York: McGraw – Hill: 292 - 298.
- Certo, S.C. (1994). **Modern management: Diversity, Quality and The global environment**. 6th ed. Englewood cliffs: Prentice – Hall.
- Dixon, D.L. (1999). Achieving Results Through Transformation Leadership. **Journal of Nursing Administration** 29 (December): 17-21.
- Farley, M.J. and Stone, M.H. (1989). Building team leader effectiveness: A diagnostic tool. **In Hellriegel et al (2002). Management : A Competency – Based Approach**. Ohio: South – Western. 456-478.
- Freund, C.M. (1985). Director of nursing effectiveness. **Journal of Nursing Administration** 15(6): 25-30.
- Gazzo et al. (1995). **Team effectiveness and decision making in organization**. San Fracisco: Jossey – Bass.
- Gerrick, K. (1999). Teamwork in primary care: an evaluation of the contribution of the integrated nursing team. **Health social care community** 7(5): 365-375.
- Hammer, M., Champy, J. (1993). **Reengineering the cooperation**. New York: Harper Collines.
- Hellriegel, D., Jackson, S.E., and Slocum, J.W. (2002). **Management : A Competency – Based Approach**. Ohio: South – Western. 456-478.
- Husting, M. (1996). Leading Work Teams Performance. **Nursing Management** 27 (9) :35-38.
- Katz, R. L. (1974). Skill of an effective administration. **Harvard Business Review**. September-October: 90-102.
- Loborde, S.A., Lee, J.A. (2000). Skill needed for promotion in the nursingprofessional. **Jounal of nursing administration** September; 30 (9): 432-439.
- Luthans, F. (2002). **Organization Behavior** 9th ed. New York: McGraw-Hill.

- McGrager, D. (1960). **The human side of enterprise**. New York: McGraw-Hill.
- Noetscher, C.M., Morreals G.F. (2001). Length of stay reduction: Two innovation hospital approach. **Nursing care Quality** 16(1): 1-14.
- Perra, B.M. Leadership : The Key to Quality Outcomes. **Nursing Administration Quarterly** 24 (February 2000): 56-61.
- Robbins, S.P. (2001). **Organization behavior**. New Jersey : Prentice-Hall.
- Schmidt D.Y. (1999). Financials and operational skills for nurse managers. **Nursing Administration Quarterly** 23(4): 16-28.
- Shonk, J.H. (1997). **Team-based organizations : Developing a successful team environment**. Chicago. Irwin Business one.
- Steers J.M. (1985). **Organization effectiveness**. California: Goodyear publishing.
- Smith, T.C. (1993). Management skills for directors of nursing. **Journal of Nursing Administration** 23(9): 38-49.
- Wagemaker, A. (2543). Uniqueness and Internationality of Thai HA Programs. นานาทัศนะต่อ HA. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ดีไซน์ จำกัด.
- Wong F and Wab. K. (1998). The nurse executive role in Hong Kong's transforming health care environment. **Journal of Nursing Administration** 28:7-10.
- Woods, J. A. (1997). **Team and teamwork**. New York: CWL Publishing.
- Woodcock, M., and Francis, D. (1994). **Team building strategy**. Gower:Aldershot. Gower House.



ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ก.
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.สุนันทา เลहनันทน์ อาจารย์คณะวิทยาการจัดการ
สถาบันราชภัฏสมเด็จพระเจ้าพระยา
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ละเอียด แจ่มจันทร์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
นพรัตน์วัชรระ
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อำภาพร พัววิไล คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยรังสิต
4. นายแพทย์กฤษฎา ถมยาบัตร หัวหน้าศูนย์พัฒนาคุณภาพ
โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี
5. นางสาวจิราภรณ์ ศรีไชย กลุ่มงานทันตกรรม
โรงพยาบาลศูนย์
6. นางสาวอมรรักษ์ จินนาวงศ์ กลุ่มงานการพยาบาล
โรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
7. นางศิริพันธ์ เวชสิทธิ์ หัวหน้างานวิชาการ
โรงพยาบาลนพรัตน์ราชธานี

ศูนย์วิทยทรัพยากร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข.
สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์

ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient)
(ประคอง กรรณสูตร, 2538)

$$\alpha = \left[\frac{n}{n-1} \right] \left[\frac{1 - \sum Si^2}{St^2} \right]$$

- α = สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง
 n = จำนวนข้อความ
 Si^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 St^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมในแบบสอบถามทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) (ประคอง กรรณสูตร, 2538)

$$\bar{X} = \frac{\sum X}{n}$$

- เมื่อ \bar{X} = ค่าเฉลี่ยหรือมัชฌิมเลขคณิต
 $\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน (ของตัวอย่างประชากร)
 N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร, 2538)

$$S.D = \sqrt{\frac{N \sum X^2 - (\sum X)^2}{n(n-1)}}$$

- เมื่อ S.D. = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว
 $\sum X^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีลำดับขั้นตอนในการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

1. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรพยากรณ์ และตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{[\sum x^2 - (\sum x)^2] [\sum y^2 - (\sum y)^2]}$$

เมื่อ r = สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร x และ y
 x = คะแนนของตัวแปรที่ 1
 y = คะแนนของตัวแปรที่ 2
 N = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่า (t-test) มีสูตรดังนี้

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}} \quad (df = n - 2)$$

เมื่อ t = ค่าคงที่
 r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้

3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger and Pedhazur, 1973)

$$R = \sqrt{\frac{SS_{reg}}{SS_t}}$$

เมื่อ R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 SS_{reg} = ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์
 SS_t = ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่คำนวณโดยใช้สูตร

$$F = \frac{R^2 (N-k-1)}{(1-R^2) k}$$

F = ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ

R^2 = สัมประสิทธิ์การพยากรณ์

N = ตัวอย่างประชากร

k = จำนวนตัวแปรพยากรณ์

3.3 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าเมื่อเพิ่มตัวแปรพยากรณ์แล้วจะทำให้ค่า R^2 เพิ่มขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่า F ดังนี้

$$F = \frac{(R^2 Y.12 \dots k1 - R^2 Y.12 \dots k2) / (k1 - k2)}{(1 - R^2 Y.12 \dots k1) / (N - k1 - 1)}$$

เมื่อ F = ค่าสถิติเอฟ

$R^2 Y.12$ = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวพยากรณ์

k1 = จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า

3.4 หากค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$b_i = \frac{B_i - S_y}{S_i}$$

เมื่อ b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์

B_i = beta weight

S_y = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์

S_i = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์

3.5 ทดสอบค่า t เพื่อทดสอบค่า b ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์หรือไม่

t = ค่าสถิติทดสอบที

b_i = สัมประสิทธิ์การถดถอย หรือค่าน้ำหนัก

SEb_i = ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i (Standard Error)

3.6 หาค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์

$$a = Y - \left(\sum_{i=1}^k b_i X_i \right)$$

- เมื่อ Y = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์
 X = ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ที่ i ถึง k
 b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ
 ตัวที่ i ถึง k

3.7 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_k X_k$$

- เมื่อ Y = คะแนนความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้ในรูปคะแนนดิบ
 b_1, b_2, \dots, b_k = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ
 X_1, X_2, \dots, X_k = คะแนนดิบของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว
 a = ค่าคงที่

3.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = B_1 Z_1 + B_2 Z_2 + \dots + B_k Z_k$$

- เมื่อ Z = คะแนนสมการพยากรณ์ความเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้
 B_1, B_2, \dots, B_k = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน
 Z_1, Z_2, \dots, Z_k = คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ศูนย์วิทยพัชการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค.
ตัวอย่างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 แบบวัดข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. ท่านมีอายุปี
2. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด
 - 2.1 () อนุปริญญา
 - 2.2 () ปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี
 - 2.3 () ปริญญาโท โปรรະນුສາຂາ.....
 - 2.4 () ปริญญาเอก โปรรະນුສາຂາ.....
 - 2.5 () อื่นๆ.....
3. รายได้รวมที่ท่านได้รับในปัจจุบัน/เดือน (เงินเดือน ค่าเวร ค่าปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ ค่าวิชาชีพ)

3.1 () 7,000 – 10,000 บาท	3.2 () 10,001 – 13,000 บาท
3.3 () 13,001 – 16,000 บาท	3.4 () มากกว่า 16,000 บาท
3.5 () อื่น ๆ (โปรรະນຸ).....	
4. ระยะเวลาในการปฏิบัติงานการพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้.....ปี
5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานประจำในหน่วยงานใด

5.1 () งานผู้ป่วยใน	5.2 () งานผู้ป่วยนอก/อุบัติเหตุและฉุกเฉิน
5.3 () งานห้องคลอด	5.4 () งานห้องผ่าตัดและวิสัญญี
5.5 () งานด้านอื่น ๆ (โปรรະນຸ).....	
6. ในระยะเวลา 5 ปี ที่ผ่านมาท่านเคยได้รับการศึกษาอบรม สัมมนา เกี่ยวกับการพัฒนาการปฏิบัติงานหรือไม่
 - 6.1 () ไม่เคย
 - 6.2 () เคย โปรดตอบข้อต่อไปนี้
 - 6.2.1 ศึกษาต่อระดับ.....สาขา.....
 - 6.2.2 อบรม/สัมมนา เรื่อง.....ระยะเวลา.....

ส่วนที่ 2 แบบวัดการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วย ข้อความเกี่ยวกับการทำหน้าที่ของทีมพยาบาลของท่าน และวิธีการที่ทีมพยาบาลของท่านปฏิบัติงาน โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อความต่อไปนี้ว่าปรากฏขึ้นจริงสำหรับท่านหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือกดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงน้อยที่สุด

จริงมากที่สุด

จริงมาก

จริงปานกลาง

จริงน้อย

จริงน้อยที่สุด

การทำหน้าที่ของทีมพยาบาล	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ผู้บริหารในโรงพยาบาลของท่านสนับสนุนแนวคิดเรื่องการทำงานเป็นทีม					
2. โรงพยาบาลของท่านได้จัดให้มีการฝึกอบรมทีมพยาบาลในด้านการทำงานเป็นทีม					
3. หัวหน้างานของท่านสนับสนุนให้เกิดการทำงานเป็นทีม					
6. สมาชิกในทีมพยาบาลมีความรับผิดชอบในการทำงานร่วมกัน					
7. สมาชิกในทีมพยาบาลทุกคนร่วมกันตัดสินใจ แบ่งความรับผิดชอบในการทำงานตามความสามารถของแต่ละบุคคล					
8. ท่านมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับวิธีการทำงานให้บรรลุผลสำเร็จ					
13. เป้าหมายในการปฏิบัติงานแต่ละวันของท่านมาจากเป้าหมายของทีม					
14. กิจกรรมการทำงานของท่านในแต่ละวันกำหนดให้สัมพันธ์กับเป้าหมายของทีม					
15. ประสิทธิภาพในการทำงานของท่านสามารถวัดได้จากประสิทธิภาพของทีม					

ส่วนที่ 3 แบบวัดทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ ตามการรับรู้ของท่านว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน มีทักษะการบริหารได้แก่ ทักษะด้านความคิด ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ และทักษะด้านเทคนิค ปรากฏขึ้นจริงหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิด เห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือกดังนี้

5 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงมากที่สุด

4 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงมาก

3 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงปานกลาง

2 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงน้อย

1 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงน้อยที่สุด

จริงมากที่สุด

จริงมาก

จริงปานกลาง

จริงน้อย

จริงน้อยที่สุด

ทักษะการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน...					
1. กำหนดนโยบายและแผนงานในการพัฒนาการบริการในหอผู้ป่วย					
2. วิเคราะห์หรือประเมินผลการพยาบาลเพื่อกำหนดวิธีปฏิบัติที่มีประสิทธิภาพ					
3. พัฒนาหรือจัดการสภาพแวดล้อมเพื่อกระตุ้นให้บุคลากรพยาบาลให้บริการที่มีคุณภาพ					
20. สามารถสื่อสารกับบุคลากรทุกระดับ โดยการแสดงออกที่ชัดเจนและเป็นผู้ฟังที่ดี					
21. บ่งชี้ปัญหาของบุคลากรและให้ความสะดวกในการแก้ปัญหาาร่วมกัน					
22. ใช้กลยุทธ์ในการสร้างทีมงานเพื่อพัฒนาความเป็นปึกแผ่นของกลุ่มพยาบาล ซึ่งทำให้การทำงานราบรื่น					
43. จัดทำงบประมาณ บริหารและตรวจสอบงบประมาณ					
44. ขอเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยและโครงการใหม่ ๆ					
45. จัดการ ชี้นำ และควบคุมการดำเนินโครงการที่จำเป็น โดยใช้แนวคิดการบริหารโครงการ					

ส่วนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลของทีมพยาบาล

คำชี้แจงสำหรับผู้ตอบแบบสอบถาม

โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าปรากฏขึ้นจริงสำหรับท่านหรือไม่ ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงระดับเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ข้อความนั้นปรากฏขึ้นเป็นจริงน้อยที่สุด

จริงมากที่สุด จริงมาก จริงปานกลาง จริงน้อย จริงน้อยที่สุด
 5 4 3 2 1

ประสิทธิผลของทีมพยาบาล	ระดับความเป็นจริง				
	5	4	3	2	1
1. ผู้รับบริการปลอดภัย ไม่มีภาวะแทรกซ้อนจากการทำหน้าที่ของทีมพยาบาล					
2. ผู้รับบริการได้รับความรู้ คำแนะนำในการปฏิบัติตัวขณะรับการรักษาและเมื่อออกจากโรงพยาบาล					
3. ทีมพยาบาลของท่านมีการประเมินภาวะคุกคามต่อชีวิตของผู้ป่วยและให้การช่วยเหลือได้ทันเวลาที่					
6. ทีมพยาบาลของท่านให้การพยาบาลตามมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลและมาตรฐานการปฏิบัติการพยาบาลเชิงวิชาชีพ					
7. ทีมพยาบาลของท่านสามารถใช้อุปกรณ์ เครื่องมือได้ถูกต้องตามคู่มือการใช้งาน					
8. ทีมพยาบาลของท่านตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการทันที					
21. สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านมีส่วนร่วมในการพิจารณาใช้อุปกรณ์เครื่องมือ					
22. สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านใช้วัสดุอุปกรณ์อย่างประหยัดและคุ้มค่า					
23. สมาชิกในทีมพยาบาลของท่านได้นำนวัตกรรมใหม่ๆ มาใช้เพื่อลดค่าใช้จ่ายในหอผู้ป่วย					

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางจินตนา วราภาสกุล เกิดวันที่ 1 ธันวาคม พ.ศ. 2501 ณ อำเภอเมือง จังหวัดบุรีรัมย์ สำเร็จการศึกษาวิทยาศาสตร์บัณฑิต (พยาบาล) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อปี พ.ศ. 2524 สำเร็จการศึกษาด้านสาขาการจัดการทั่วไป (4 ปี) คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยสุโขทัยนครราชสีมา เมื่อปี พ.ศ. 2538 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยในปี พ.ศ. 2544 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 8 วช งานวิสัญญี โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข



ศูนย์วิทยพักร
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย