

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมล ชูทรัพย์และคณะ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, 2516.
- กิติ ตย์คคานนท์. เทคนิคการสร้างภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : เชษฐ สติติโอ,  
2530.
- กิติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์,  
2529.
- กลานต์ วิณิชานนท์. ความคิดเห็นของผู้บริหารและอาจารย์เกี่ยวกับแบบภาวะผู้นำของ  
ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา กรุงเทพมหานคร.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- เจริญผล สุวรรณโชติ. ทฤษฎีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : แพรววิทยา, 2519.
- ชูศรี สุกปลื้ม และ คีรลักษณ์ สืบวงศ์แพทย์. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมบางประการ  
และปัจจัยด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลงานวางแผนครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียง  
เหนือของประเทศไทย. กองอนามัยครอบครัว กรมอนามัย  
กระทรวงสาธารณสุข, 2530.
- ถวิล เกื้อกุลวงศ์. การบริหารการศึกษาสมัยใหม่ ทฤษฎี วิจัย และปฏิบัติ.  
กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์วัฒนาพานิช, 2530.
- ทิพย์รัตน์ สุกธิพงศ์. คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของหัวหน้าฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาล.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ทวีวัฒน์ ปลื้มฤดี. ลักษณะพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าการประถมศึกษาอำเภอ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

- ธีระ ฤกษ์เจริญ. ระบบพฤติกรรมในการบริหารของสถาบันฝึกหัดครู. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2512.
- ธงชัย สันติวงศ์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2531
- นพพงษ์ บุญจิตตรุศลย์. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : บริษัท  
เอส เอ็ม เอ็ม, 2531.
- \_\_\_\_\_ . หลักการบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์การพิมพ์กรุงเทพ,  
2529.
- ผจง ครุฑติลกานันท์. การศึกษาพฤติกรรมการเป็นผู้นำของนักเรียนมัธยมศึกษาตอนต้น  
ของโรงเรียนในภาคเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์, 2521.
- พัฒนา สวงวล้าจิตต์. แบบผู้นำของผู้บริหารมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ตามทฤษฎี  
สามมิติของเรดดิน. วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต มหาวิทยาลัย  
ศรีนครินทรวิโรฒ, 2521.
- พัฒนชัย ปัทมเวณ. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารกับบรรยากาศองค์การ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2531.
- ไพฑูรย์ เจริญพันธุ์วงศ์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.
- ไพศิศิลป์ แห่ส่งนาม. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษา  
กับบรรยากาศของสถาบันการศึกษายาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- นันทา คุณรัตน์ศิริ. การศึกษานโยบายการผลิตพยาบาลของกระทรวงสาธารณสุขระหว่าง  
แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 1-6 (พ.ศ. 2504 - 2534).  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ภิญโญ สาธร. หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภา, 2526.  
\_\_\_\_\_ . หลักบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : วัฒนาพานิช, 2516.

- ภิญโญ สาคร. การบริหารการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร :  
วัฒนาพานิช, 2519.
- มยุรี รัตน์มุง. พฤติกรรมภาวะผู้นำของศึกษาธิการจังหวัด ตามการรับรู้ของตนเอง  
ผู้ช่วยศึกษาธิการจังหวัด หัวหน้าฝ่ายในสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดและอำเภอ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- มาลี อังคนานูวัตติ. พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสตรีในโรงเรียนประถมศึกษาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- เมธี ปิลาณานนท์. การบริหารงานบุคคลในวงการการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :  
สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.
- รัศมี ภิบาลแทน. "คุณลักษณะของความเป็นผู้นำ" วารสารรามคำแหง.  
7 (มกราคม 2523). 40 - 47.
- ราตรี ฤทธิสาร. บุคลิกภาพกับพฤติกรรมผู้นำของโรงเรียนที่เป็นสตรี ในเขตการศึกษา 6.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2523.
- เรขา รัตน์ประสาท. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารสตรีโรงเรียนมัธยมศึกษา.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- เรวดี ไชยพาน. พฤติกรรมผู้นำที่เป็นอุปสรรคและหรือส่งเสริมงานพัฒนาชุมชน.  
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2523.
- วันเคิม มณีโกคา. ลักษณะผู้นำของศึกษาธิการอำเภอในประเทศไทย. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- วุฒิชัย จำนงค์. การบริหารสำหรับผู้จัดการและหัวหน้าหน่วยงานระดับกลาง.  
กรุงเทพมหานคร : รวมสาส์น, 2524.
- วีรนาถ มานะกิจ. พฤติกรรมของบุคคลในองค์การ. กรุงเทพมหานคร :  
กึ่งจันทร์การพิมพ์, 2530.
- ศิริลักษณ์ สิบวงศ์แพทย์. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจและปัจจัยด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อผลงาน  
วางแผนครอบครัวในภาคตะวันออกเฉียงเหนือของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.

- สมเกียรติ ประสิทธิ์วุฒิเวช. การศึกษาแบบผู้นำในสภาสงเคราะห์ : การประยุกต์ใช้  
ทฤษฎี 3 มิติ ของ วิลเลียม เจ. เรดดิน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโท  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. พระนคร. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ สถาบันบัณฑิต  
พัฒนบริหารศาสตร์, 2513.
- \_\_\_\_\_. การบริหารงานบุคคลแผนใหม่. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารตามสถานการณ์. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
บรรณกิจ, 2523.
- สมาคมอนามัยแห่งประเทศไทย. ปฏิทินสาธารณสุข. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
สหประชาการพิมพ์, 2535.
- สมิทธา จิตตลดากร. ภาวะผู้นำสตรีไทยในการปกครองท้องถิ่นของไทย. วิทยานิพนธ์  
ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- เสริมศักดิ์ วิชาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์  
ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- สุพิศรา เพชรภูมิ. ความคาดหวังของผู้ปฏิบัติงานสตรีที่มีต่อบทบาทของผู้บังคับบัญชา.  
คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2521.
- สุเมธ เดียววิศเรศ. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร :  
รุ่งวัฒนาการพิมพ์, 2527.
- สุรกิตต์ กิตติกรพงษ์. พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา ในเขต  
การศึกษา 11. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- สุวิน สุขสมกิจ. พุทธปรัชญากับการเสริมสร้างภาวะผู้นำ : ศึกษาเฉพาะกรณีผู้นำระดับ  
กำนัน ผู้ใหญ่บ้าน ในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- เสนาะ ตีเยาว์. สุปราณี ศรีฉัตรวิมล และ นิยะดา ชุณหวงศ์. การบริหารงาน  
บุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2527.

- อารี เพชรผด. มนุษย์สัมพันธ์ในการทำงาน. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย  
เกษตรศาสตร์, 2530.
- อารีรัตน์ หิรัญโร. แบบผู้นำที่ส่งผลต่อแรงจูงใจและความพอใจในการทำงานของ  
อาจารย์ในสถานศึกษาสังกัดกรมอาชีวศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต  
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2526.
- อาษา เมฆสวรรค์. ประมุขศิลป์ : ศิลปะของการเป็นหัวหน้างาน. พระนคร :  
โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น, 2510.
- อาษา เมฆสวรรค์. หลักการบริหาร. พระนคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2510.
- อุทัย หิรัญโต. ประมุขศิลป์ : ศิลปะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร :  
เทพนิมิตการพิมพ์, 2524.
- \_\_\_\_\_. ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงาน. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์,  
2515.
- \_\_\_\_\_. ศิลปศาสตร์ของนักบริหาร. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, 2520.
- \_\_\_\_\_. เทคนิคการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2525.
- อรุณ รักธรรม. หลักมนุษย์สัมพันธ์กับการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช,  
2517.
- \_\_\_\_\_. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร : อรุณการพิมพ์,  
2533.
- หนังสือด่วนที่สุด ที่ ทม 0202/10976. การขาดแคลนกำลังคนสาขาการพยาบาล.  
ลงวันที่ 7 กันยายน 2535.

ภาษาอังกฤษ

- Andrew W. Halpin. Administrative Behavior in Education.  
New York : Harper & Row Publishers, 1957.
- Barnard, Chester I, Organization and Management. Cambridge  
Mass : Harvard University Press, 1926.
- Bass, Bernard M. Leadership Psychology and Organization  
Behavior. New York : Harper and Row Publishers, 1960.
- Boles, H.W. and Davenport, J.A. Introduction to Educational  
Leadership. New York : Harper and Row, 1975.
- Blake, Robert R. and Mouton, James S. The Managerial Grid.  
Houston, Texas : Gulf Publishing, 1964.
- Buchele, R.B. The Management of Business and Public Organization.  
New York : McGraw Hill, 1977.
- Burby, Raymond J. Fundamentals of Leadership. Massachusetts :  
Addison-Wesley Publishing Co., 1972.
- Davis, Keith. Human Behavior at work. 4 th ed. New York :  
McGraw Hill, 1972.
- Dunn, J.D., Stephen, E. and Kelley, J.R. Management Essentials :  
Resource. New York : McGraw Hill Book Co., 1973.
- English, Hosance.B. and English, Ava Champney. A Comprehension  
Dictionary of Psychological and Psycholanalytic terms.  
New York : David Makey Company, 1974.
- Fieder, Fred E. A Theory of Leadership Effectiveness. New York :  
McGraw Hill, 1967.

- Fleishman, E. and Simons, J. "Relationship Between leadership Patterns and Effectiveness Ratings among Israeli Foveman." Personal Psychology., 1970.
- Flippo, Edwin B. Personnel Management. 6 th ed, New York : McGraw-Hill Book Company, 1984.
- Getzels, Jacob W. and Guba, Egon G. "Social Behavior and Administrative Process." School Review. Vol.65 (December, 1957).
- Ghiselli, E.E. "Managerial Talent." American Psychologist. Vol.16, No.10 (Oct.1963) : 631-641.
- Griffiths, Daniel E. "Administrative Theory." Handbook of Research on Educational Administration. New York & London : Longman Inc., 1988.
- Haskell, Patricis C. Leadership in the Office. New York : The American Management Association Inc., 1963.
- Hemphill, J. "Leadership Behavior Associated with the Administrative Reputations of College Departments." Journal of Educational Psychology. (1955, No.46 : 385-401).
- Hersey, Paul. and Blanchard, K.H. Management of Organization Behavior. Englewood Cliffs, New Jersey : Prentice-Hall, Inc., 1982.
- Jean, Thomas. Teacher for the School of Tomorrow. Paris : Unesco, 1968.

- Jensen, Deborah Maclurg. Clinical Instruction and Its Intergration in the Curriculum. St Louis : The C.V. Mosby Company, 1952.
- Koontz et.al. Management. 7 th ed. Japan : McGraw Hill Book Company, 1980.
- Krech D. Crutchfield and E.L. Ballachy. Individual in Society. Bombay : Tata McGraw - Hill, 1948.
- Lasswell, Harold. "Toward a General Theory of Directed Value Accumulation and Institutional Development", Comparative Theories of Social Change. (Michigan : 1966) : 12-15.
- Likert, Rensis. New Pattern of Management. New York : McGraw Hill, 1962.
- Lamar, Rassi James. "Criteria Utilized in Jelection of District Office Administrative Personnel." Disseration Abstracts. 36 (1975) : 1224-1225.
- Reddin William J. Managerial Effectiveness. New York : McGraw Hill Book Company, 1970.
- Ross, Murray G and Hendry, Charles E. Reading in Social Psychology. 3 rd.ed. New York : Henry Holt, 1958.
- Shortell. S. M. and Kalnzny, A.D. Health Care Management. John Wiley & Sons, Inc., 1983.
- Stogdill, Ralph M. "Personal Factors Associated with leadership" Surrey of Literature in Leadership. Maryland : Penquin Book, 1969.



ภาคผนวก



ที่ ทม 0309/84

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

๘

มกราคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิการมหาวิทยาลัย กระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม

2. รายชื่อวิทยาลัยพยาบาล

เนื่องด้วย น.ส.กรรณิการ์ รักเสนาะ นิสิตชั้นปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุกฤษรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดของกรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ น.ส.กรรณิการ์ รักเสนาะ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรากิจ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/85

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6 มกราคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม

2. รายชื่อวิทยาลัยพยาบาล

เนื่องด้วย น.ส.กรรณิการ์ รักเสนาะ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดของกรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ น.ส.กรรณิการ์ รักเสนาะ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วิชัยภักษ์)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ที่ ทม 0309/86



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6

มกราคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน อธิบดีกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม

2. รายชื่อวิทยาลัยพยาบาล

เนื่องด้วย น.ส.กรรณิการ์ รักเสนาะ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดของกรมควบคุมโรคติดต่อ กระทรวงสาธารณสุข

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ น.ส.กรรณิการ์ รักเสนาะ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วัชรากัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ที่ ทม 0309/ 84



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6

มกราคม 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม

2. รายชื่อวิทยาลัยพยาบาล

เนื่องด้วย น.ส.กรรณิการ์ รักเสนาะ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องโดยการแจกแบบสอบถามแก่ผู้บริหารของวิทยาลัยพยาบาลในสังกัดกองงานวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ น.ส.กรรณิการ์ รักเสนาะ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร.ถาวร วิชราภิช)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ภาควิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
กรุงเทพฯ 10330

4 กุมภาพันธ์ 2536

เรื่อง ขอความร่วมมือในการ คอบแบบสอบถาม

เรียน

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 3 ชุด

ข้าพเจ้า นางสาวกรรณิการ์ รักเสนาะ นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ 6 ฝ่ายอบรม กองอนามัยครอบครัว กรมอนามัย อยู่ในระหว่างการศึกษาชั้นปริญญาโทบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และทำการวิจัยเรื่อง "พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วีระวัฒน์ อุทัยรัตน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา การวิจัยครั้งนี้ จำเป็นต้องขอความร่วมมือในการ คอบแบบสอบถาม ซึ่งได้แนบมาพร้อมนี้จากท่าน พร้อมทั้งหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่าย-บริการการศึกษา

ข้าพเจ้าจึงใคร่ขอความกรุณาจากท่าน พร้อมทั้งหัวหน้าฝ่ายวิชาการ และหัวหน้าฝ่าย-บริการศึกษา ได้โปรดคอบแบบสอบถามแล้วกรุณารวบรวมส่งกลับให้ข้าพเจ้า โดยใช้ซองเอกสาร ซึ่งได้เจ้าหน้าที่ของพร้อมทั้งติดแสตมป์สำหรับการส่งกลับมาแล้ว ภายในวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2536

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาว่าเป็นการ และขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างสูง  
มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกรรณิการ์ รักเสนาะ)

นิสิตปริญญาโทภาควิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

เรื่อง

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล  
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. วีระวัฒน์ อภัยรัตน์  
อาจารย์ที่ปรึกษา

ขอขอบพระคุณในความกรุณาเป็นอย่างยิ่ง  
นางสาวกรรณิการ์ รักเสนาะ  
นิสิตปริญญาโท ภาควิชาบริหารการศึกษา  
คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถามสำหรับการวิจัย

### เรื่อง

พฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารวิทยาลัยพยาบาล  
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

#### คำชี้แจง

1. แบบสอบถามมีทั้งหมดมี 2 ตอน
2. กรุณาตอบตามความเป็นจริงและตอบให้ครบทุกข้อ

ตอนที่ 1 : เป็นข้อมูลสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

ตอนที่ 2 : เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหาร  
วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข  
ตามแนวความคิดของ WILLIAM J. REDDIN จำนวน 64 ข้อ



ตอนที่ 1

สถานการณ์ของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดใส่ เครื่องหมายถูกลงในวงเล็บ หน้าข้อความที่เป็นจริง

1. ขณะนี้ท่านดำรงตำแหน่ง
  - ( ) ผู้อำนวยการ
  - ( ) หัวหน้าฝ่ายวิชาการ
  - ( ) หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา
  
2. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งดังกล่าวในการบริหารวิทยาลัยพยาบาล
  - ( ) น้อยกว่า 1 ปี
  - ( ) 1 - 5 ปี
  - ( ) 6 - 10 ปี
  - ( ) 11 - 15 ปี
  - ( ) 16 - 20 ปี
  - ( ) 21 - 25 ปี
  - ( ) 26 - 30 ปี
  - ( ) มากกว่า 30 ปี
  
3. วุฒิการศึกษาสูงสุด
  - ( ) ปริญญาตรี
  - ( ) ปริญญาโท
  - ( ) ปริญญาเอก

## 4. ปัจจุบันท่านอายุ

- ( ) น้อยกว่า 30 ปี  
 ( ) 31 - 40 ปี  
 ( ) 41 - 50 ปี  
 ( ) 51 ปีขึ้นไป

## 5. อายุราชการของท่าน

- ( ) น้อยกว่า 10 ปี  
 ( ) 11 - 20 ปี  
 ( ) 21 - 30 ปี  
 ( ) 31 ปีขึ้นไป

## ตอนที่ 2

### แบบสอบถามวัดพฤติกรรมการภาวะผู้นำ

#### คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

1. แบบสอบถามทั้งหมดมี 64 ข้อ โปรดกรุณาตอบทุกข้อ
2. ในฐานะที่ท่านเป็นผู้นำ ซึ่งผู้นำจะละเว้นการตัดสินใจมิได้ แม้ทางเลือกในการตัดสินใจ จะเป็นเรื่องที่ท่านชอบหรือมิชอบก็ตาม จึงขอให้ท่านโปรดตัดสินใจเลือก
3. แบบสอบถามแต่ละข้อมีข้อย่อยให้เลือก 2 ข้อ ขอให้ท่านพิจารณาว่า จากการกระทำของท่านที่เกิดขึ้นแล้วในอดีต หรือกำลังเกิดขึ้นในปัจจุบัน หรือน่าจะเกิดขึ้นในอนาคต ข้อใดตรงกับการกระทำของท่านมากที่สุด โปรดเลือกตอบเพียงข้อเดียว
4. ในกรณีที่แบบสอบถามไม่ตรงกับประสบการณ์ของท่าน ขอให้โปรดตอบโดยพิจารณาว่า ข้อใดที่ท่านคิดว่าจะเลือกปฏิบัติมากกว่า
5. ข้อย่อยในแต่ละข้ออาจจะซ้ำกัน ในการตอบขอให้ท่าน ไม่ต้องคำนึงถึงข้อที่ผ่านมา ให้พิจารณาเฉพาะข้อที่กำลังจะตอบอยู่เท่านั้น
6. โปรดทำ เครื่องหมายวงกลม รอบข้อที่ท่านเลือก

แบบวัดพฤติกรรมการภาวะผู้นำ

1.
  - ก. ท่านจะทำเฉยเสียกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้
  - ข. เมื่อท่านจะแจ้งเรื่องการตัดสินใจที่ไม่เป็นที่สบายอารมณ์ลูกน้อง ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องของท่านว่า เป็นการตัดสินใจมาจากผู้บังคับบัญชาเบื้องบน
  
2.
  - ก. ถ้าผลงานของลูกน้องผู้ใดไม่เป็นที่น่าพอใจมาเรื่อยๆ ท่านจะรอหาโอกาสที่จะโยกย้ายเขาไปที่อื่นมากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก
  - ข. ถ้าลูกน้องของท่านคนใดตกพวกอยู่ตามลำพัง ท่านจะไปขอให้คนอื่นเอาเขาเป็นพวกด้วย
  
3.
  - ก. เมื่อนายของท่านออกคำสั่งที่ไม่เป็นที่สบายอารมณ์ลูกน้อง ท่านคิดว่ายอมเป็นการยุติธรรมที่คำสั่งนั้นควรจะต้องใช้ที่นายมิใช่ชื่อของท่าน
  - ข. โดยปกติ ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วจึงแจ้งให้ลูกน้องทราบ
  
4.
  - ก. ถ้าท่านถูกตำหนิติเตียน ท่านจะเรียกประชุมลูกน้องของท่านและจะตำหนิลูกน้องต่อ
  - ข. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้กับลูกน้องคนที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ
  
5.
  - ก. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายออกนอกประเด็นกันบ่อยๆ ที่เดียว
  - ข. ท่านจะส่งเสริมให้ลูกน้องเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำข้อคิดเห็นดังกล่าวมาลงมือทำ
  
6.
  - ก. มีหลายๆ ครั้งที่ท่านคิดว่า ความรู้สึกและทัศนคติของท่านเอง ก็มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานเหมือนกัน
  - ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะถือตามเสียงข้างมากเสมอ

7. ก. เมื่อปรากฏว่าคุณภาพและปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน ไม่เป็นที่น่าพอใจ ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องว่านายของท่านไม่พอใจและทุกคนจะต้องปรับปรุงงานของตน
- ข. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระแล้วพยายาม "ขาย" ความคิดดังกล่าวต่อลูกน้องของท่าน
8. ก. เมื่อท่านจะแจ้งเรื่องการตัดสินใจที่ไม่เป็นที่สบายอารมณ์ลูกน้อง ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องของท่านว่า นายของท่านเป็นผู้ตัดสินใจเช่นนั้น
- ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านสงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายเอง
9. ก. ท่านอาจมอบหมายงานยากๆ ให้ลูกน้องที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าลูกน้องทำไปไม่รอด ท่านก็จะไม่ให้เขาทำเรื่องนั้นต่อ
- ข. เมื่อปรากฏว่า คุณภาพและปริมาณงานในหน่วยงานของท่าน ไม่เป็นที่น่าพอใจ ท่านจะชี้แจงแก่ลูกน้องว่านายของท่านไม่พอใจและทุกคนจะต้องปรับปรุงงานของตน
10. ก. ท่านรู้สึกว่าการที่จะให้ลูกน้องชอบก็เป็นเรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่าการที่จะให้พวกนั้นทำงานให้มากๆ
- ข. ท่านจะให้ลูกน้องทำงานของเขาไปเอง แม้ว่าพวกเขาอาจจะทำผิดพลาดได้มากก็ตาม
11. ก. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ลูกน้องจะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพหรือปริมาณงานแต่ประการใดเลย หากพิจารณาในระยะยาว
- ข. ท่านเชื่อว่ ประโยชน์อย่างหนึ่งของการลงโทษทางวินัย ก็คือการที่จะให้ เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่นๆ

12. ก. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้องเพราะท่านรู้สึกว่าคุณเขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น
- ข. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหาใดๆ ท่านจะพยายามหาทางแก้ ซึ่งจะเป็นทางที่ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับ
13. ก. ท่านคิดว่าลูกน้องของท่านบางคนไม่มีความรู้ ท่านจึงพยายามที่จะทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้
- ข. ท่านจะดูผลงานส่วนของท่าน และรู้สึกว่าการออกความคิดเห็นใหม่ๆ ควรเป็นเรื่องของนายระดับเหนือๆ ที่จะว่าไป
14. ก. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่างๆ สำหรับฝ่ายบริหาร และฝ่ายปฏิบัติงาน
- ข. ท่านสนใจต่อการที่จะเพิ่มพูนความรู้ของลูกน้องของท่านเกี่ยวกับงาน และหน่วยงานที่ทำอยู่ แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่เป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบันของพวกเขาก็ตาม
15. ก. ท่านจะให้ลูกน้องทำงานของเขาไปเอง แม้ว่าพวกเขาอาจจะทำผิดพลาดได้ก็ตาม
- ข. ท่านจะตัดสินใจโดยอิสระ แต่หากท่านต้องการความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจ ท่านก็อาจรับพิจารณาคำแนะนำที่เข้าท่าจากลูกน้องด้วย
16. ก. ถ้าลูกน้องของท่านคนใดตกพวกอยู่ตามลำพัง ท่านจะไปขอให้คนอื่นเอาเขาเป็นพวกด้วย
- ข. เมื่อลูกน้องของท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ ท่านจะเข้าไปช่วยเขาหาทางออกเพื่อให้งานเสร็จ

17. ก. ท่านเชื่อว่าการใช้วินัยลงโทษคนในบังคับบัญชาเป็นประโยชน์อย่างหนึ่ง  
เพื่อมิให้เป็นตัวอย่างแก่คนอื่น ๆ
- ข. มีหลายครั้งที่ท่านคิดว่า ความรู้สึกและทัศนคติของท่านเอง ก็มีความสำคัญ  
ไม่ยิ่งหย่อนไปกว่างานเหมือนกัน
18. ก. ท่านจะไม่อนุญาตให้ลูกน้องพูดจากัน ในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นในการทำงาน
- ข. ท่านเห็นด้วยกับการเพิ่มผลประโยชน์พิเศษต่างๆ สำหรับฝ่ายบริหาร  
และฝ่ายผู้ปฏิบัติงาน
19. ก. ท่านทราบและเอาใจใส่กับเรื่องการมาสายและการขาดงานของลูกน้องอยู่เสมอ
- ข. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน เช่น ชมรมครู อาจารย์ จะพยายาม  
วิตรอนอำนาจฝ่ายบริหาร
20. ก. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการกับการให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน  
ร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้
- ข. ท่านรู้สึกว่ การร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และจะพยายาม  
ทำให้ลดน้อยลงไปที่สุดเท่าที่สามารถทำได้
21. ก. ท่านถือเป็นเรื่องสำคัญ สำหรับการที่จะได้รับการยอมรับในความคิดเห็นดี ๆ  
ซึ่งท่านเองเป็นคนต้นคิด
- ข. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่น ๆ ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่คน  
เหล่านั้นจะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น
22. ก. ท่านเชื่อว่ากลุ่มผู้ปฏิบัติงานที่รวมตัวกัน เช่น ชมรมครู อาจารย์ ฯลฯ  
จะพยายามวิตรอนอำนาจของฝ่ายบริหาร
- ข. ท่านเชื่อว่ การพบปะหารือกับลูกน้องบ่อย ๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา  
ของคนเหล่านั้นด้วย

23. ก. ท่านรู้สึกที่ไม่เป็นการจำเป็นเสมอไปที่ลูกน้องจะต้องเข้าใจว่า ทำไมถึงจะต้องทำงานเรื่องนั้นๆ ตราบเท่าที่เขายังคงทำอยู่  
 ข. ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องบันทึกเวลาการมาถึงที่ทำงานจะช่วยลดเรื่อง การมาสายได้
24. ก. โดยปกติท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วจึงแจ้งให้ลูกน้องทราบ  
 ข. ท่านรู้สึกทั้งชมรมครู อาจารย์กับฝ่ายผู้บริหาร ต่างก็ทำหน้าที่ของตน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้ายๆ กัน
25. ก. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงานโดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ทำ เพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล  
 ข. ท่านจะยอมให้มีการอภิปรายออกนอกประเด็นกันบ่อยๆ
26. ก. ท่านมีความภาคภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานในเรื่องที่ ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน  
 ข. ท่านคิดว่า ลูกน้องของท่านบางคนไม่มีความสุข ท่านจึงพยายามที่จะ ทำอะไรบางอย่างเกี่ยวกับเรื่องนี้
27. ก. ถ้ามีงานด่วน ท่านอาจจัดการมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่าการ ทำงานนั้นยังจะต้องการเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม  
 ข. ท่านถือเป็นเรื่องสำคัญสำหรับการที่จะให้ได้การยอมรับนับถือในความ คิดเห็นดีๆ ซึ่งท่านเองเป็นคนต้นคิด
28. ก. วัตถุประสงค์ของท่านก็คือการที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไป โดยไม่ต้อง ปรึกษากับผู้ใดมากไปกว่าที่ท่านจำเป็นต้องทำ  
 ข. ท่านอาจมอบหมายงานไปโดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์ และ ความสามารถของผู้ทำเท่าใดนัก แต่จะยึดตรงที่การให้ได้ผลงาน



29. ก. ท่านอาจมอบหมายงานไปโดยไม่คำนึงถึงเรื่องประสบการณ์ และความสามารถ  
ของผู้ทำเท่าใดนัก แต่จะยึดตรงที่การให้ได้ผลงาน  
ข. ท่านจะรับฟังอย่างอดทนต่อการบ่นอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ต่างๆ แต่บ่อยครั้ง  
ท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น
30. ก. ท่านรู้สึกว่าการร้องทุกข์เป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้ และจะพยายามทำ  
ให้ลดน้อยลงไปที่สุดเท่าที่สามารถทำได้  
ข. ท่านไม่มั่นใจว่าลูกน้องของท่านจะทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่ต้อง  
มีท่านคอยชี้ข้ออยู่ด้วยเลย
31. ก. เมื่อถึงคราวเผชิญกับปัญหาใดๆ ท่านจะพยายามหาทางแก้ ซึ่งจะเป็นทางที่  
ผู้เกี่ยวข้องทุกคนยอมรับหรืออย่างน้อยที่สุดก็บางส่วน  
ข. ท่านเชื่อว่า การฝึกอบรมโดยให้ประสบการณ์จากการลงมือทำจริงๆ  
จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี
32. ก. ท่านจะมอบหมายงานที่ยากที่สุดให้กับลูกน้องที่มีประสบการณ์มากที่สุดเสมอ  
ข. ท่านมีความเชื่อในเรื่องของการเลื่อนขั้นตำแหน่งโดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก
33. ก. ท่านรู้สึกว่าปัญหาในระหว่างลูกน้องของท่านด้วยกันนั้น โดยปกติจะแก้ไขไปได้เอง  
โดยท่านไม่จำเป็นต้องเข้าแทรก  
ข. ถ้าท่านถูกนายตำหนิติเตียน ท่านจะเรียกประชุมลูกน้องของท่าน และจะตำหนิ  
ลูกน้องต่อ
34. ก. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ลูกน้องของท่านทำ หากเป็นเรื่องนอกเวลางาน  
ข. ท่านเชื่อว่าการลงโทษทางวินัยแก่ลูกน้องจะไม่เป็นการช่วยปรับปรุงคุณภาพ  
หรือปริมาณงานแต่ประการใดเลยหากพิจารณาในระยะยาว

35. ก. ท่านจะเสนอข่าวสารข้อมูลต่อนายของท่านไม่ให้มากไปกว่าที่นายขอมมา  
ข. บางครั้งท่านไม่เห็นด้วยในหลักการกับการให้กลุ่มผู้ปฏิบัติงานรวมตัวกัน  
ร้องทุกข์ต่อฝ่ายบริหารได้
36. ก. บางครั้งท่านร้องรอกที่จะตัดสินใจในเรื่องซึ่งไม่เป็นที่สบายอารมณ์ลুকน้องของท่าน  
ข. วัตถุประสงค์ของท่านก็คือ การที่จะให้งานสำเร็จลุล่วงไปโดยไม่ต้องรบรากับผู้ใด มากไปกว่าที่ท่านจำเป็นต้องกระทำ
37. ก. ท่านจะรับฟังอย่างอดทนต่อการบ่นอุทธรณ์และคำร้องทุกข์ต่างๆ แต่บ่อยครั้ง  
ท่านจะดำเนินการแก้ไขให้เพียงเล็กน้อยเท่านั้น  
ข. บางครั้งท่านร้องรอกที่จะตัดสินใจในเรื่องซึ่งจะไม่เป็นที่สบายอารมณ์ลुकน้องของท่าน
38. ก. ท่านจะแสดงความคิดเห็นของท่านต่อหน้าคนอื่น ๆ ก็ต่อเมื่อท่านรู้สึกว่าคุณเหล่านั้น  
จะเห็นด้วยกับท่านเท่านั้น  
ข. หากจำเป็น ลุกน้องแทบทุกคนของท่านจะสามารถทำงานของตนไปได้โดยไม่ต้องมีท่าน
39. ก. ท่านจะดูแลงานส่วนของท่านและรู้สึกว่าเรื่องการออกความคิดเห็นใหม่ๆ  
ควรเป็นเรื่องของนายระดับเหนือๆ ที่จะว่าไป  
ข. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จไว้ด้วย
40. ก. ท่านจะส่งเสริมให้ลูกน้องเสนอแนะข้อคิดเห็น แต่ท่านไม่ค่อยจะได้นำ  
ข้อคิดเห็นดังกล่าวมาลงมือทำ  
ข. ท่านพยายามที่จะทำให้ลูกน้องของท่านรู้สึกเป็นกันเองเมื่อเวลาท่านพูดจากับเขา

41. ก. ในการอภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่นๆ พิจารณาหาข้อยุติเอาเอง
- ข. เมื่อนายของท่านออกคำสั่งที่ไม่เป็นที่สบายอารมณ์ลูกน้อง ท่านคิดว่ายอมเป็นการยุติธรรมที่คำสั่งนั้นควรจะต้องใช้ชื่อนาย มิใช่ชื่อท่าน
42. ก. เมื่อมีงานซึ่งไม่มีใครอยากจะทำ ท่านจะถามหาผู้ที่สมัครใจอาสาก่อนที่จะมอบหมายงานให้
- ข. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าคุณเขาหวังที่จะให้ท่านทำเช่นนั้น
43. ก. ความสนใจของท่านกับการที่จะทำให้ลูกน้องมีความสุข มีมากเท่าๆ กับการที่จะให้พวกเขาทำงาน
- ข. ท่านจะแสดงความสนใจในชีวิตส่วนตัวของลูกน้อง เพราะท่านรู้สึกว่าคุณเขาหวังที่จะทำให้ท่านทำเช่นนั้น
44. ก. หากจำเป็น ลูกน้องแทบทุกคนของท่าน จะสามารถทำงานของตนไปได้ โดยไม่ต้องมีท่าน
- ข. ถ้ามีงานด่วน ท่านอาจจัดการมอบหมายให้ใครทำไปเลย แม้ว่าการทำงานนั้น ยังจะต้องการเครื่องมือป้องกันอุบัติเหตุเพิ่มเติมอีกบ้างก็ตาม
45. ก. ท่านมั่นใจว่า ลูกน้องของท่านจะทำงานได้ผลเป็นที่น่าพอใจ โดยไม่จำเป็นต้องมีท่านคอยจี้ไข้อยู่ด้วยเลย
- ข. ท่านจะเสนอข่าวสารข้อมูลต่อนายของท่านไม่ให้มากกว่าที่นายขอมา

46. ก. ท่านเชื่อว่า การพบปะหรือกับลูกน้องบ่อยๆ จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา  
ของคนเหล่านั้นด้วย
- ข. ความสนใจของท่านกับการที่จะทำให้ลูกน้องมีความสุขมีมากเท่าๆ กับการที่จะ  
ให้พวกเขาทำงาน
47. ก. ท่านสนใจต่อการที่จะเพิ่มพูนความรู้ของลูกน้องของท่านเกี่ยวกับงานและหน่วยงาน  
ที่ทำอยู่ แม้ว่าความรู้ดังกล่าวจะยังไม่เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับตำแหน่งงานปัจจุบัน  
ของเขาก็ตาม
- ข. ท่านจะคอยเผื่อตูลูกน้องผู้ที่ลาหลังหรือผู้ที่ทำงานไม่ตัวอย่างใกล้ชิด
48. ก. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ และจะถือตาม  
เสียงข้างมากเสมอ
- ข. ท่านให้ลูกน้องของท่านทำงานหนัก แต่ก็พยายามที่จะแน่ใจได้ว่าคนเหล่านั้น  
ได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากฝ่ายบริหารด้วย
49. ก. ท่านรู้สึกที่ ผู้ปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานอย่างเดียวกัน ควรจะได้รับค่าจ้าง  
เงินเดือนอัตราเท่าเทียมกัน
- ข. ถ้าผลงานของลูกน้องผู้ใดไม่เป็นที่น่าพอใจมาเรื่อยๆ ท่านจะรอหาโอกาส  
ที่จะโยกย้ายเขาไปที่อื่นมากกว่าที่จะเสนอปลดเขาออก
50. ก. ท่านรู้สึกที่ วัตถุประสงค์ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารนั้นอยู่ตรงกันข้ามกัน  
แต่ท่านพยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นดังกล่าวออกมาอย่างชัดเจน
- ข. ท่านรู้สึกที่ การที่จะให้ลูกน้องชอบก็เป็น เรื่องที่มีความสำคัญไม่ยิ่งหย่อนไปกว่า  
การที่จะให้พวกนั้นทำงานให้มากๆ

51. ก. ท่านจะคอยเฝ้าดูลูกน้องผู้ที่ล้าหลังหรือทำงานไม่ดีอย่างใกล้ชิด  
ข. ท่านจะไม่อนุญาตให้ลูกน้องหลุดจากกันในเรื่องที่ไม่มีความจำเป็นในขณะที่ทำงาน
52. ก. เมื่อท่านออกคำสั่ง ท่านจะกำหนดระยะเวลาที่จะต้องทำให้เสร็จไว้ด้วย  
ข. ท่านมีความภาคภูมิใจในข้อที่ว่า ท่านจะไม่ขอให้ใครทำงานในเรื่องที่ตัวท่านเองก็จะไม่ทำเหมือนกัน
53. ก. ท่านเชื่อว่าการฝึกอบรมโดยให้ได้ประสบการณ์จากการลงมือทำงานจริงๆ จะเป็นประโยชน์มากกว่าการให้การศึกษาทางทฤษฎี  
ข. ท่านจะไม่ยุ่งเกี่ยวกับสิ่งที่ลูกน้องของท่านทำ หากเป็นเรื่องนอกเวลางาน
54. ก. ท่านรู้สึกว่าการใช้เครื่องบันทึกเวลามาถึงที่ทำงาน จะช่วยลดเรื่องการมาสายได้  
ข. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจและจะถือตามเสียงข้างมากเสมอ
55. ก. ท่านจะตัดสินใจโดยอิสระ แต่หากท่านต้องการความคิดเห็นเพื่อปรับปรุงการตัดสินใจ ท่านก็อาจรับพิจารณาคำแนะนำที่เข้าท่าจากลูกน้องด้วย  
ข. ท่านรู้สึกว่าวัตถุประสงค์ของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานกับฝ่ายบริหารนั้นอยู่ตรงกันข้ามกัน แต่ท่านพยายามที่จะไม่แสดงความคิดเห็นดังกล่าวออกมาอย่างชัดเจน
56. ก. ท่านจะทำการตัดสินใจโดยอิสระ แล้วพยายาม "ขาย" ความคิดดังกล่าวต่อลูกน้องของท่าน  
ข. เมื่อเป็นไปได้ท่านจะจัดตั้งทีมงานขึ้นมาจากบรรดาผู้ที่รักใคร่ชอบพอกันอยู่ก่อนแล้ว

57. ก. ท่านจะไม่ร้องรอกที่จะจ้างคนพิการ หากท่านรู้สึกว่าเขาสามารถจะเรียนรู้งานได้  
ข. ท่านจะทำเฉยเสียกับเรื่องการฝ่าฝืนกฎข้อบังคับ หากท่านแน่ใจว่าไม่มีใครอื่นที่จะล่วงรู้เรื่องนี้
58. ก. เมื่อเป็นไปได้ท่านจะจัดตั้งทีมงานขึ้นมาจากบรรดาผู้ที่รักใคร่ชอบพอกันอยู่ก่อนแล้ว  
ข. ท่านอาจมอบหมายงานยากๆ ให้กับลูกน้องที่ยังขาดประสบการณ์ทำ แต่ถ้าลูกน้องทำไปไม่รอด ท่านก็จะไม่ให้เขาทำเรื่องนั้นต่อ
59. ก. ท่านให้ลูกน้องของท่านทำงานหนัก แต่ก็พยายามที่จะให้แน่ใจได้ว่าคนเหล่านั้นจะได้รับการพิจารณาอย่างเป็นธรรมจากฝ่ายบริหารด้วย  
ข. ท่านเชื่อว่า ประโยชน์อย่างหนึ่งของการลงโทษทางวินัยคือ การที่จะให้เป็นตัวอย่างสำหรับคนอื่นๆ
60. ก. ท่านพยายามที่จะให้ลูกน้องของท่านรู้สึกเป็นกันเอง เมื่อเวลาท่านพูดจากับเขา  
ข. ท่านเห็นชอบกับวิธีจูงใจผู้ปฏิบัติงาน โดยจ่ายเงินเพิ่มพิเศษตามผลงานที่ทำเพิ่มขึ้นจากมาตรฐานเป็นรายบุคคล
61. ก. ท่านมีความเชื่อในเรื่องของการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง โดยอาศัยความสามารถเป็นหลัก  
ข. ท่านรู้สึกว่ ปัญหาในระหว่างลูกน้องของท่านด้วยกันนั้น โดยปกติจะแก้ไขไปได้เอง โดยท่านไม่จำเป็นต้องเข้าแทรก
62. ก. ท่านรู้สึกว่ ทั้งชมรมครู อาจารย์กับฝ่ายผู้บริหารต่างก็ทำหน้าที่ของตน เพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ที่คล้ายๆ กัน  
ข. ในการอภิปราย ท่านจะเสนอข้อเท็จจริงตามที่ท่านมองเห็น แล้วปล่อยให้คนอื่นๆ ได้พิจารณาหาข้อยุติเอาเอง

63. ก. เมื่อลูกน้องของท่านไม่สามารถทำงานให้เสร็จสมบูรณ์ได้ ท่านจะเข้าไปช่วยเขาหาทางออกเพื่อให้งานสำเร็จ
- ข. ท่านรู้สึกว่าคุณปฏิบัติงานทุกคนที่ทำงานอย่างเดียวกันควรจะได้รับค่าจ้างเงินเดือนในอัตราเท่าเทียมกัน
64. ก. ท่านจะยอมให้ลูกน้องของท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ แต่ท่านสงวนสิทธิ์ที่จะเป็นผู้ชี้ขาดการตัดสินใจในขั้นสุดท้ายเอง
- ข. ท่านจะไม่รับรองที่จะจ้างคนพิการ หากท่านรู้สึกว่าเขาสามารถจะเรียนรู้งานได้

\*\*\*\*\*

รายชื่อกลุ่มประชากรจำแนกตามวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิทยาลัย/หน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา	รวม
<u>สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข</u>				
1. วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ	1	1	1	3
2. วิทยาลัยพยาบาลพุทธชินราช พิษณุโลก	1	1	1	3
3. วิทยาลัยพยาบาลนครราชสีมา	1	1	1	3
4. วิทยาลัยพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์ อุบลราชธานี	1	1	1	3
5. วิทยาลัยพยาบาลปกเกล้า จันทบุรี	1	1	1	3
6. วิทยาลัยพยาบาลสงขลา	1	1	1	3
7. วิทยาลัยพยาบาลสวรรค์ประชารักษ์ นครสวรรค์	1	1	1	3
8. วิทยาลัยพยาบาลสระบุรี	1	1	1	3
9. วิทยาลัยพยาบาลชลบุรี	1	1	1	3
10. วิทยาลัยพยาบาลลำปาง	1	1	1	3
11. วิทยาลัยพยาบาลศรีมหาสารคาม	1	1	1	3
12. วิทยาลัยพยาบาลนราธิวาส	1	1	1	3
13. วิทยาลัยพยาบาลสุราษฎร์ธานี	1	1	1	3
14. วิทยาลัยพยาบาลสุรินทร์	1	1	1	3
15. วิทยาลัยพยาบาลราชบุรี	1	1	1	3
16. วิทยาลัยพยาบาลอุดรดิศต์	1	1	1	3
17. วิทยาลัยพยาบาลอุดรธานี	1	1	1	3
18. วิทยาลัยพยาบาลชัยนาท	1	1	1	3



รายชื่อกลุ่มประชากรจำแนกตามวิทยาลัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข (ต่อ)

วิทยาลัย/หน่วยงาน	ผู้อำนวยการ	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ	หัวหน้าฝ่ายบริการการศึกษา	รวม
19. วิทยาลัยพยาบาลพะเยา	1	1	1	3
20. วิทยาลัยพยาบาลพุทธบาท สระบุรี	1	1	1	3
21. วิทยาลัยพยาบาลนครศรีธรรมราช	1	1	1	3
22. วิทยาลัยพยาบาลตรัง	1	1	1	3
23. วิทยาลัยพยาบาลพระจอมเกล้าเพชรบุรี	1	1	1	3
<b><u>กรมควบคุมโรคติดต่อ</u></b>				
24. วิทยาลัยบิราคนราคร	1	1	1	3
25. วิทยาลัยพยาบาลโรคทรวงอก	1	1	1	3
<b><u>กรมการแพทย์</u></b>				
26. วิทยาลัยพยาบาลศรีธัญญา	1	1	1	3
<b><u>กรมอนามัย</u></b>				
27. วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ภูษิระ	1	1	1	3
28. วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ราชบุรี	1	1	1	3
29. วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ลำปาง	1	1	1	3
30. วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์เชียงใหม่	1	1	1	3
31. วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์นครสวรรค์	1	1	1	3
32. วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ยะลา	1	1	1	3
33. วิทยาลัยพยาบาลและผดุงครรภ์ขอนแก่น	1	1	1	3
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>99</b>

## ประวัติผู้วิจัย

นางสาว กรรณิการ์ รักเสนาะ เกิดวันที่ 20 สิงหาคม 2501 ที่อำเภอเมือง  
จังหวัดพิษณุโลก สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีศึกษาศาสตร์บัณฑิตจากมหาวิทยาลัยรามคำแหง  
เมื่อปี พ.ศ. 2523

รับราชการครั้งแรกที่ โรงเรียนบ้านแก่งหว้า อ.นครไทย จ.พิษณุโลก ต่อมา  
ย้ายมาปฏิบัติงานที่ ฝ่ายอบรม กองอนามัยครอบครัว กรมอนามัย กระทรวงสาธารณสุข  
ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง นักวิชาการส่งเสริมสุขภาพ 6

