

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาล  
ชุมชนเขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- กวี วงศ์พุด. ภาวะผู้นำ. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, 2539.
- จรัสศรี ไกรนที. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึด  
มั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขต  
ภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพ. ในเอกสารการประชุมวิชาการเรื่อง  
ภาวะผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ, หน้า 98-106. 26-28 มิถุนายน 2539  
ณ โรงแรมวันนา รามาตา กรุงเทพฯ.
- ธนิศา ฉิมวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของ  
พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคตะวันออกเฉียงใต้ สังกัด  
กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการ  
พยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- น้องนุช ภูมิสนธิ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ที่คนคิดต่อวิชาชีพการพยาบาล ความ  
พึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การ กับความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา  
โทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์  
มหาวิทยาลัย, 2539.
- นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล. วิทยา  
นิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการพยาบาลสาธารณสุข มหาวิทยาลัยมหิดล,  
2534.
- บุญชม ศรีสะอาด. การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สุริยสาส์น, 2535.
- บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :  
สุริยสาส์น, 2535.

- ประคอง กรรณสูต . สถิติประยุกต์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2534
- ประคอง กรรณสูต . สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์ พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ประชุมสุข อาชวอำรุง . ผู้นำสตรีที่มีพลัง . ในเอกสารการประชุมวิชาการเรื่องภาวะผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ, หน้า 6-7. 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมตวันนา รามาดา กรุงเทพฯ .
- พนิดา ตามาพงศ์ . การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสู่สภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำเภอ . วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์บัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- เพ็ญจันทร์ ส.โมโนยพงษ์ . การเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพ . ในเอกสารการประชุมวิชาการเรื่องภาวะผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ หน้า 10-12. 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมตวันนา รามาดา กรุงเทพฯ .
- พาริตา อิบราฮิม . นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์ทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : สามเจริญพานิช, 2536.
- มาณีย์ อัยเจริญพงษ์ . ความพึงพอใจในการปฏิบัติงานวิชาชีพพยาบาล . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- รัตนา ลือวานิช . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ เขตภาคใต้ . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วาสนี วิเศษฤทธิ์ . ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความต้องการของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม . วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วิเชียร ทวีลาภ, สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ และจันทร์ การีเวท . หลักการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2521.
- จิภาดา คุณาวิกติกุล . ผู้นำทางการพยาบาลและโลกาภิวัตน์ . ในเอกสารการประชุมวิชาการเรื่องภาวะผู้นำเพื่อการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ, หน้า 46-47. 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมตวันนา รามาดา กรุงเทพฯ .
- ศิริพร ตันติพลวินัย . การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล . รามาศิษย์พยาบาลสาร 1 (มกราคม - เมษายน 2538) : 79-87.

- สมสุข ดิลกสกุลชัย . การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพพยาบาลและความพึงพอใจในวิชาชีพ  
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- สะอาด วงศ์อนันต์นนท์ . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน ประสบการณ์ใน  
การทำงาน บทบาททางวิชาชีพกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ  
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา  
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สุพิศ กิตติรัชดา . การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล  
วิชาชีพ โรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ บัณฑิตวิทยาลัย  
เชียงใหม่, 2538.
- อนันต์ชัย คงจันทร์. สรุปผลการวิจัย : ความสัมพันธ์ระหว่างความพอใจต่องานและความผูกพัน  
ต่อองค์กรของผู้บริหารระดับกลางในธนาคารพาณิชย์ไทย. วารสารจุฬาลงกรณ์ธุรกิจ  
ปริทัศน์ 12 (ธันวาคม) : 32-44.
- อวยพร ตันมุขกุล. พลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในวิชาชีพการพยาบาล. พยาบาล  
สาร 24 (มกราคม - มีนาคม 2540) : 4-7.

## ภาษาอังกฤษ

- Astin, H.S. , and Leland,C. Woman of influence women of vision : A cross - generation  
study of leaders and social change. San Francisco : Jossey - Bass, 1991.
- Avolio, B.J. ; Waldman, D.A. ,and Yammarino, F.I. Leading in the 1990s : The four I's of  
transformational leadership. Journal of European industrail Training 15 (1991) :  
9 - 16.
- Barker, A.M. Transformation nursing leadership : A vision for the futurer. New York : The  
 Free Press, 1992.
- Burns, J.M. leadership. New York : Harper and Row, 1978.
- Chandler, G.E. The source and process of empowerment. Nursing Administration  
Quaeterly 16 (Spring 1992) : 65 - 71.

- Chamers, M.M. The social, organizational and culture context of effective leadership. In B. Kellerman's (ed), Leadership : Multidisciplinary Perspectives, pp.91-112. Englewood Cliffs,NJ : Prentice - hall, 1984.
- Clifford, P.G. The myth of empowerment. Nursing Administration Quarterly 16 (Spring 1992) : 1 - 5.
- Clutterbuck , and Kernaghan, S. The power of empowerment : release the hidden talent of your employees. London : Kogan Page,1994.
- Cook, R.A. , and Lafferty, J.C. Organization culture inventory. Plymouth,MI: Human Synergistics, 1989.
- Dunhan - Taylor,J ; and Klafehn, K.A. Transformation leadership and the Nurse Executive. Journal of Nursing Administration 20 (April 1990) : 28 - 34.
- Dunhan - Taylor,J ; and Klafehn, K.A. Identifying the best in nurse executive leadership Part I, Questionnaire result. Journal of Nursing Administration 25 (1995) : 68 - 70.
- Flarey, D.L. The nurse executive and the governing body. Synergy for a new era. Journal of Nursing Administration 21 (1991) : 11 - 17.
- Gibson,C.H. A concept analysis of empowerment . Journal of Advanced Nursing 16 (March 1991) : 354 - 361.
- Gunden,E.;and Crissman, S. Leadership skills for empowerment. Nursing Administration Quarterly 16 (Spring 1992) : 6 - 10.
- Kanter, R .M. Men and Woman of the corportion. New York : Basic books, 1977.
- Keller,B.J. A study of empowering nurse within the context of a healthcare organization (CD ROM : AAC 9215318) Abstract form : Doctoral Dissertation, university of Colorads Health Science Center, 1991
- Klakovich, M.D. Connect leadership for the 21<sup>st</sup> century : A historical perspective and future directions. Advances In Nursing Science 16 (June 1994) : 42 - 54.
- Kramer,M.;and Schmalenberg, C. Learning form success: Autonomy and empowerment. Nursing Management 24 (May 1993) : 58 - 64.

- Kratina, S.H. Organizational culture and head nurse leadership : the relationship to nurses job satisfaction and turnover in hospital setting (CD ROM) Doctoral Dissertation, Georgia State University - College of Education, 1990
- Mathieu, J.E. ; and Jajac, D.M. A review and meta - analysis of antecedent, correlates, and consequences of organizational commitment. Journal of Applied Psychology 75 (1990) : 171 - 194.
- Marriner - Tomey, A. Transformational Leadership in nursing , St.louis ; Mosby - Year Book, 1993.
- McDaniel,C. ;and Stumpf, L. The organizational culture ; implication for nursing service. Journal of Nursing Administration 23 (April 1993) : 54 - 60.
- McDaniel,C. ;and Wolf, G.A. Transformational Leadership in nursing service : A test theory. Journal of Nursing Administration 22 (February 1992) : 60 - 65.
- McGraw, J.P. The road to empowerment. Nursing Administration Quarterly 16 (Spring 1992) : 16 - 19.
- Medley, F. ;and Larochelle, D.R. Transformational Leadership and job satisfaction. Nursing Management 26 (September 1995) : 64JJ - 64NN.
- Murphy, M.M. ;and Deback, V. Today nursing leaders : Creating the vision Nursing Administration Quarterly 16 (January 1991) : 71 - 80.
- Pedhazur, E.J. Multiple regression in behavioral research explanation and prediction. 2<sup>nd</sup> ed. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1982.
- Randolph, W.A. ,and Posner, B.Z. Effective project planning and management. The United State of America : Prentice Hall International, 1988.
- Rousseau, D.M. Normative beliefs in found - raising organizations. Linking culture to organizational performance and individual respond. Group & organizational Studies 15 (1990) : 448 - 460.
- Sabiston, J.A. ; and Laschinger, H.K.S. Staff nurse work empowerment and perceived autonomy. Journal of Nursing Administration 25 (September 1995) : 42 - 50.
- Schien, S.E. Organizational culture and Leadership. Sanfransisco : Jossty - Bass pubser, 1992.

- Scott, C.D. , and Jaffe,D.T. Empowerment ; a practical guide for success . Menlo Park California : Crisp Publication, 1991.
- Shortell, S.M. et all. Organizational assessment in intensive care unit : Construct development, reliability, and validity of the ICU nurse - Physician questionnaire. Medical Care 28 (1991) : 709 - 726.
- Sovie, M.D. Hospital culture - Why create one?. Nursing Economic 11 (1993) : 69 - 75.
- Stewart, A.M. Empowering people. Singapore : Pitman Publishing, 1994.
- Stratton, L.A. The relationship between dimensions of a hospital organization : Climate, peer culture, the empowerment of nurses, and client outcome (CD ROM : 91 - 08012). Abstract form : Doctoral Dissertation, University Microfilms, 1990
- Tebbitt, B.V. Demystifying organizational empowerment. Journal of Nursing Administration 23 (January 1993) : 18 - 23.
- Tracy, D. 10 step to empowerment : a common - sence guide to managing people. New York : William Morrow and Company, 1990.
- Urden, I. D. A model of registered nurse intent to stay in Southern California Childrens Hospital (CD ROM). Abstract form : Doctoral Dissertation, University of San Diego, 1989
- Webb, G.M. An empirical investigation of the relationship between interpretive styles and empowerment (CD ROM : 92-37296). Abstract form : Doctoral Dissertation, University Microfilms, 1992
- Wilson, B. ;and Laschinger, H.K. Staff nurse perception of job empowerment and organization commitment : A Test of Kanter's theory of structural power in organization. Journal of Nursing Administration 24 (April 1994) : 39 - 47.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

- |                                  |  |
|----------------------------------|--|
| 1. รศ. ดร. เรณู พงษ์เรืองพันธ์   | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา                     |
| 2. รศ. พาริตา อิบราฮิม           | คณะพยาบาลศาสตร์ศิริราชพยาบาล<br>มหาวิทยาลัยมหิดล     |
| 3. รศ. สุลักษณ์ มีชูทรัพย์       | คณะพยาบาลศาสตร์ศิริราชพยาบาล<br>มหาวิทยาลัยมหิดล     |
| 4. รศ. เพ็ญจันทร์ ส. โมโนยพงศ์   | คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามาธิบดี<br>มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 5. อาจารย์เรวดี ศิรินคร          | นักวิชาการ กองการพยาบาล                              |
| 6. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน       | พยาบาลอาวุโสฝ่ายการพยาบาล<br>โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์     |
| 7. นางอิชยา สุวรรณกุล            | หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลระยอง              |
| 8. นางวันเพ็ญ อัจฉุทธิรงค์       | ผู้ช่วยหัวหน้าพยาบาลฝ่ายฝึกอบรม โรงพยาบาลชลบุรี      |
| 9. พ.ต.อ.หญิงสกุลพร สัจจวราญจน์  | พยาบาลเอก โรงพยาบาลตำรวจ                             |
| 10. ร.ต.อ.หญิงมารยาท วัชรเกียรติ | คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา                     |



ที่ ทม 0309/ 12334



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

19

ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์

2. แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวพิสมัย ฉายแสง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีรายนามดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ศกุนตะลักษณะ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



19 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลระยอง

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม  
2. ที่อยู่ของนิสิตที่สามารถติดต่อได้

เนื่องด้วย นางสาวพิสมัย ฉายแสง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ตามพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยการนำเครื่องมือวิจัยมาทดลองใช้กับโรงพยาบาลระยอง ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวพิสมัย ฉายแสง ได้ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ กุญตะลักษณะ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

ที่ ทม 0309/๕3๕

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

15 มกราคม 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร สุพรรณบุรี

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม  
2. ที่อยู่ของนิสิตที่สามารถติดต่อได้

เนื่องด้วย นางสาวพิสมัย ฉายแสง นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์กรของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้นิสิตจำเป็นต้องนำเครื่องมือวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลเจ้าพระยาอภัยภูธร สุพรรณบุรี ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวพิสมัย ฉายแสง ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ คุกนตะลักษณะ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ์ชั้น 12 ซอยจุฬาลงกรณ์ 64  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวพิสมัย ฉายแสง นิสิตปริญญาโทคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล กำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรวิชาการบริหารการพยาบาล จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่านในการตอบแบบสอบถามการวิจัยครั้งนี้ตามความเป็นจริง ทั้งนี้เพื่อผลการวิจัยจะสามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงการบริหารการพยาบาลและการบริการพยาบาลได้ต่อไป คำตอบของท่านจะไม่ได้มีการเปิดเผยในที่ใดๆ นอกจากการนำเสนอข้อมูลในลักษณะภาพรวมจึงไม่เกิดผลเสียต่อท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดีในการตอบแบบสอบถาม และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

( นางสาวพิสมัย ฉายแสง )

## เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

**คำชี้แจง** การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อหาความสัมพันธ์ว่าลักษณะของวัฒนธรรมองค์การและลักษณะของภาวะผู้นำแบบใด ที่ทำให้พยาบาลวิชาชีพที่รับรู้ว่าตนเองได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

### 1. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย หมายถึง แบบแผนของค่านิยม ความเชื่อ พฤติกรรมการแสดงออกและลักษณะวิถีการปฏิบัติงานที่บุคลากรในหอผู้ป่วยยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติ

ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง บุคลิกลักษณะและความสามารถของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่จะจูงใจให้พยาบาลวิชาชีพในหอผู้ป่วยนั้นปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์การ

การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การที่พยาบาลวิชาชีพได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยให้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์การ

### 2. เครื่องมือในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถามมี 4 ตอนคือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 4 ข้อ

ตอนที่ 2 แบบสอบถามวัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย จำนวน 16 ข้อ

ตอนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 60 ข้อ

ตอนที่ 4 แบบสอบถามการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน จำนวน 45 ข้อ

รวมทั้งสิ้นจำนวน 125 ข้อ

3. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละตอนโดยละเอียดและกรุณาตอบทุกข้อคำถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิจัยครั้งนี้

ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดให้คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน โดยใส่เครื่องหมาย / ลงใน ( ) หน้าข้อความที่เป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

--	--	--	--	--	--

1-6

- |   |                            |  |  |    |
|---|----------------------------|--|--|----|
| 1. อายุของท่าน                              |                            |  |  | 7  |
| ( ) ต่ำกว่า 25 ปี                           | ( ) 25 - 30 ปี             |  |  |    |
| ( ) 31 - 35 ปี                              | ( ) 36 - 40 ปี             |  |  |    |
| ( ) 41 - 45 ปี                              | ( ) 45 ปีขึ้นไป            |  |  |    |
| 2. ท่านสำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับใด        |                            |  |  | 8  |
| ( ) อนุปริญญาหรือประกาศนียบัตร              | ( ) ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า |  |  |    |
| ( ) ปริญญาโท                                | ( ) ปริญญาเอก              |  |  |    |
| 3. ประสบการณ์การปฏิบัติงานเป็นพยาบาลวิชาชีพ |                            |  |  | 9  |
| ( ) ต่ำกว่า 5 ปี                            | ( ) 5 - 10 ปี              |  |  |    |
| ( ) 11 - 15 ปี                              | ( ) 16 - 20 ปี             |  |  |    |
| ( ) 20 ปีขึ้นไป                             |                            |  |  |    |
| 4. ระดับตำแหน่งปัจจุบันของท่าน              |                            |  |  | 10 |
| ( ) พยาบาลวิชาชีพ 3                         | ( ) พยาบาลวิชาชีพ 4        |  |  |    |
| ( ) พยาบาลวิชาชีพ 5                         | ( ) พยาบาลวิชาชีพ 6        |  |  |    |
| ( ) พยาบาลวิชาชีพ 7                         |                            |  |  |    |

## ตอนที่ 2 วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของท่าน ขอได้โปรดพิจารณาว่าในหอผู้ป่วยของท่านมีลักษณะและวิธีการปฏิบัติงานอย่างไร ท่านมีความเห็นด้วยมากน้อยเพียงใด กับข้อความดังกล่าวแล้วกรุณาทำเครื่องหมาย  ลงในช่องที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง ( 5 คะแนน ) หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด  
 เห็นด้วย ( 4 คะแนน ) หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบางส่วน  
 ไม่แน่ใจ ( 3 คะแนน ) หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความดังกล่าว  
 ไม่เห็นด้วย ( 2 คะแนน ) หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบางส่วน  
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ( 1 คะแนน ) หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

### ตัวอย่าง

5	4	3	2	1	สำหรับ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ผู้วิจัย
( 0 )				5 4 3 <input checked="" type="radio"/> 2 1	
( 00 )				5 4 <input checked="" type="radio"/> 3 2 1	

จากตัวอย่างข้างต้นข้อ ( 0 ) ผู้ตอบทำเครื่องหมาย  ที่เลข 2 แสดงว่าท่านไม่เห็นด้วยว่าหอผู้ป่วยของท่านมีการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ข้อ ( 00 ) ผู้ตอบทำเครื่องหมาย  ที่เลข 3 แสดงว่าท่านไม่แน่ใจว่าหอผู้ป่วยของท่านมีลักษณะการปฏิบัติงานที่ต้องเผชิญหน้ากัน



โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
1. หอผู้ป่วยแห่งนี้มีการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมการปฏิบัติงานร่วมกัน และมีการวางแผนร่วมกันอย่างเป็นขั้นตอน	5	4	3	2	1	11
2. บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยแห่งนี้เต็มใจปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต เพื่อให้งานประสบความสำเร็จ	5	4	3	2	1	12
3. บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยแห่งนี้มีความกระตือรือร้นในการทำงานร่วมกัน	5	4	3	2	1	13
4. บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยแห่งนี้รู้สึกว่าการปฏิบัติงานเป็นงานที่ท้าทายความสามารถ	5	4	3	2	1	14
5. ปรัชญาและนโยบายของหอผู้ป่วยแห่งนี้สะท้อนให้เห็นถึงการให้บริการพยาบาลที่มีคุณภาพ	5	4	3	2	1	15
6. บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยแห่งนี้รู้สึกภาคภูมิใจในการปฏิบัติงานและรู้สึกว่าการงานของตนมีคุณค่าเป็นที่ยอมรับของสังคม	5	4	3	2	1	16
7. บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยแห่งนี้ได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ	5	4	3	2	1	17
8. ท่านและผู้ร่วมงานได้รับการกระตุ้นและสนับสนุนให้มีความคิดริเริ่มและให้ทดลองปฏิบัติงานใหม่ๆ อยู่ตลอดเวลา	5	4	3	2	1	18
9. หอผู้ป่วยแห่งนี้ใช้ระบบการบริหารแบบมีส่วนร่วม	5	4	3	2	1	19
10. หอผู้ป่วยแห่งนี้ได้จัดสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยเพื่อให้บุคลากรพยาบาลมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5	4	3	2	1	20
11. บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยแห่งนี้ให้การช่วยเหลือซึ่งกันและกันในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	21
12. บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยแห่งนี้มีความสุขต่อการนิเทศงานและเป็นที่ปรึกษาให้แก่กัน	5	4	3	2	1	22
13. หอผู้ป่วยแห่งนี้มีการปฏิบัติงานเป็นทีมที่มีการติดต่อสื่อสารกันอย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	23
14. บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยแห่งนี้อยู่ร่วมกันอย่างอบอุ่น เข้าใจกัน ฉันท์พี่น้อง มีบรรยากาศเหมือนครอบครัว	5	4	3	2	1	24

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

5 เห็นด้วยอย่างยิ่ง	4 เห็นด้วย	3 ไม่แน่ใจ	2 ไม่เห็นด้วย	1 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย	
15. บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ในหอผู้ป่วยแห่งนี้มีลักษณะเป็นกันเอง เปิดเผย จริงใจ รับฟังเหตุผล ยอมรับซึ่งกันและกัน	5	4	3	2	1	25
16. บุคลากรพยาบาลในหอผู้ป่วยแห่งนี้มีความรัก ความผูกพัน ความเอื้ออาทร ต่อเพื่อนร่วมงาน	5	4	3	2	1	26

**ตอนที่ 3 ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย**

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายคุณสมบัติและพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ ขอให้โปรดพิจารณาว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใดแล้ววงกลมรอบตัวเลขที่เห็นว่าเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- บ่อยครั้งมาก ( 5 คะแนน ) หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งมาก
- บ่อยๆครั้ง ( 4 คะแนน ) หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยๆครั้ง
- เป็นบางครั้ง ( 3 คะแนน ) หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง
- นานๆครั้ง ( 2 คะแนน ) หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนานๆครั้ง
- ไม่เคยเลย ( 1 คะแนน ) หมายถึง หัวหน้าหอผู้ป่วยไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย

ตัวอย่าง

5	4	3	2	1	สำหรับ
บ่อยครั้งมาก	บ่อยๆครั้ง	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย	ผู้วิจัย
( 0 ) หัวหน้าหอแก้ปัญหาได้ลุล่วง				5 4 3 2 1	
( 00 ) หัวหน้าหอทำงานได้ต่อเนื่องไม่ลดละ				5 4 3 2 1	

จากตัวอย่างข้างต้นข้อ ( 0 ) ผู้ตอบวงกลมรอบเลข 2 แสดงว่าท่านเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยแสดงพฤติกรรมการแก้ปัญหาได้ลุล่วงเพียงนานๆครั้ง ข้อ ( 00 ) ผู้ตอบวงกลมรอบเลข 3 แสดงว่าท่านเห็นว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านแสดงพฤติกรรมการทำงานได้ต่อเนื่องไม่ลดละเป็นบางครั้ง

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม  ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

5	4	3	2	1	สำหรับ
บ่อยครั้งมาก	บ่อยๆครั้ง	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย	ผู้วิจัย
1. เป็นผู้มีน้ำใจ เป็นผู้ให้				5 4 3 2 1	56
2. ประพฤติแต่สิ่งดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดี				5 4 3 2 1	57
3. เป็นผู้ที่มีความอดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์ได้ มีจิตมั่นคง แน่วแน่				5 4 3 2 1	58
4. มีความซื่อสัตย์ จริงใจ ไม่หลอกลวงลูกน้อง ไม่คิดร้ายผู้อื่น				5 4 3 2 1	59
5. เสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมและลูกน้อง				5 4 3 2 1	60
6. เป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง เสมอต้นเสมอปลาย ทำให้ท่านอบอุ่นใจเมื่ออยู่ใกล้				5 4 3 2 1	61

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย	
บ่อยครั้งมาก	บ่อยๆครั้ง	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย		
7. มีความเพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ไม่ย่อท้อต่ออุปสรรค	5	4	3	2	1	62
8. ไม่แสดงความโกรธหรือความเกี้ยวกราดให้ปรากฏแม้โกรธก็ข่มใจได้	5	4	3	2	1	63
9. มีความเมตตากรุณา ปกครองลูกน้องดังบิดามารดาปกครองบุตรที่ปกครองน้อง	5	4	3	2	1	64
10. มีคุณธรรม จริยธรรมยึดถือความเป็นธรรมในสังคม	5	4	3	2	1	65
11. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	5	4	3	2	1	66
12. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิดกล้าพูด กล้าตัดสินใจ กล้าแสดงออก อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1	67
13. กล้าเสี่ยง สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างแม่นยำและยอมรับผลที่ เกิดขึ้นด้วยความรับผิดชอบ	5	4	3	2	1	68
14. ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ทนต่อเหตุการณ์ ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ	5	4	3	2	1	69
15. รับฟังลูกน้องและเสียงส่วนใหญ่	5	4	3	2	1	70
16. มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง	5	4	3	2	1	71
17. รักศักดิ์ศรี รักสถาบัน ศรัทธาในวิชาชีพ	5	4	3	2	1	72
18. มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ ร่าเริงยิ้มแย้ม แจ่มใส มีอารมณ์ขัน	5	4	3	2	1	73
19. ร่วมปฏิบัติงาน ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับลูกน้อง	5	4	3	2	1	74
20. มีความคล่องแคล่ว กระตือรือร้น	5	4	3	2	1	75
21. นำเคารพ เป็นที่เกรงใจของลูกน้อง	5	4	3	2	1	76
22. เป็นผู้ประสานงานที่ดี	5	4	3	2	1	77
23. สร้างวิสัยทัศน์ที่น่าปรารถนาแล้วถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ท่านยึดถือเป็น จุดหมายร่วมกัน	5	4	3	2	1	78
24. คิดค้นกลยุทธ์ที่ทำให้ลูกน้องมั่นใจว่าสามารถทำเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้	5	4	3	2	1	79
25. จะกล่าวขำเสมอว่าผู้มารับบริการต้องได้รับบริการที่เท่าเทียมกัน	5	4	3	2	1	80
26. ปลุกฝังสิ่งที่ดีงาม บอกว่าสิ่งไหนดี สิ่งไหนไม่ดี สิ่งไหนควรทำ ไม่ควรทำ	5	4	3	2	1	81
27. ให้ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	82
28. เอาใจใส่เป็นพิเศษกับบุคคลที่ปฏิบัติงานบกพร่องหรือผิดพลาด	5	4	3	2	1	83
29. แสดงความกระตือรือร้นในสิ่งที่ท่านเสนอว่าอยากปฏิบัติพร้อมทั้งแสดง ความเห็นชอบ	5	4	3	2	1	84

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

5 บ่อยครั้งมาก	4 บ่อยๆครั้ง	3 เป็นบางครั้ง	2 นานๆครั้ง	1 ไม่เคยเลย	สำหรับ ผู้วิจัย	
30. ยอมรับความสามารถของลูกน้องตามสภาพที่ลูกน้องเป็นอยู่	5	4	3	2	1	85
31. มอบหมายงานให้ลูกน้องปฏิบัติตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน	5	4	3	2	1	86
32. ใช้วิธีจูงใจและสนองตอบความต้องการแก่ลูกน้องแตกต่างกันตามความเหมาะสมของแต่ละคน	5	4	3	2	1	87
33. ทำให้ท่านให้เหตุผลในการแก้ปัญหา	5	4	3	2	1	88
34. เน้นการแก้ปัญหา ก่อนลงมือปฏิบัติ	5	4	3	2	1	89
35. เน้นให้ใช้สติปัญญาในการเอาชนะปัญหา	5	4	3	2	1	90
36. แนะนำวิธีการใหม่ๆในการมองปัญหา	5	4	3	2	1	91
37. ทำให้ท่านมองปัญหาเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้การจัดการแก้ปัญหา	5	4	3	2	1	92
38. แนวคิดการปฏิบัติงานของหัวหน้าหรือผู้ปวยมีอิทธิพลทำให้ท่านรู้สึกว่าจะต้องมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการ ซึ่งแต่เดิมไม่เคยมีมาก่อน	5	4	3	2	1	93
39. ทำให้ท่านให้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น	5	4	3	2	1	94
40. สามารถชี้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่ท่านควร พิจารณา	5	4	3	2	1	95
41. ทำให้ท่านเกิดกำลังใจที่จะพยายามปฏิบัติงานให้สำเร็จ เมื่อท่านท้อแท้หมดกำลังใจ	5	4	3	2	1	96
42. แนะนำการใช้ทรัพยากรและเทคโนโลยีที่เหมาะสมแทนการใช้ทรัพยากรที่หายากราคาแพง รวมทั้งให้สามารถใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	5	4	3	2	1	97
43. ให้คำยกย่องชมเชยเมื่อลูกน้องทำดี	5	4	3	2	1	98
44. แสดงออกด้วยท่าทางและวาทะว่าชื่นชมต่อผลงานหรือความสามารถของลูกน้องด้วยความจริงใจ	5	4	3	2	1	99
45. บอกลูกน้องว่าหากปฏิบัติงานสำเร็จจะได้รับผลอะไรบ้าง	5	4	3	2	1	100
46. เปิดโอกาสให้ลูกน้องเลือกสิ่งตอบแทน หากทำงานบรรลุเป้าหมาย	5	4	3	2	1	101
47. ชี้แนะวิธีปฏิบัติที่จะทำให้ลูกน้องได้รับรางวัลที่อยากได้	5	4	3	2	1	102
48. ชี้ให้ลูกน้องเห็นจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงแล้วให้โอกาสปรับปรุงตนเอง	5	4	3	2	1	103
49. กระตุ้นให้ลูกน้องมีความทุ่มเทความพยายาม ทำงานอย่างเต็มที่	5	4	3	2	1	104

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	บ่อยครั้งมาก	บ่อยๆครั้ง	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย	
50. หาโอกาสให้ลูกน้องได้อาสาสมัครทำงานที่ต้องการ					5 4 3 2 1	105
51. ให้กำลังใจ แสดงความเอื้ออาทรต่อความ เหนื่อยยากของลูกน้อง					5 4 3 2 1	106
52. ทำให้ท่านแน่ใจว่ารางวัลที่ได้รับมีค่าควรแก่ความพยายามที่ท่านได้ทุ่มเท					5 4 3 2 1	107
53. กล่าวตำหนิลูกน้อง เมื่อลูกน้องทำผิด					5 4 3 2 1	108
54. ลงโทษผู้กระทำผิดด้วยเหตุผล ไม่ใช่ความโกรธ					5 4 3 2 1	109
55. เมื่อตักเตือนหรือลงโทษก็เลิกแล้วต่อกัน ไม่ถือเหตุการณ์นั้นไปตัดสินพฤติกรรมของลูกน้องในสถานการณ์อื่น					5 4 3 2 1	110
56. ให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อลูกน้องเป็นรายบุคคล					5 4 3 2 1	111
57. แสดงให้ลูกน้องรู้ว่าหัวหน้ารู้สึกผิดหวังเมื่อลูกน้องปฏิบัติงานบกพร่องหรือผิดพลาด					5 4 3 2 1	112
58. ไม่กล่าวซ้ำเติมเมื่อลูกน้องปฏิบัติงานผิดพลาด แต่จะให้กำลังใจและร่วมแก้ไขปัญหา					5 4 3 2 1	113
59. ว่ากล่าวตักเตือนให้ท่านระมัดระวังไม่ปฏิบัติสิ่งที่เคยผิดพลาดและให้มีความพยายามมากขึ้น					5 4 3 2 1	114
60. มีการเสนอรายงานการพิจารณาความผิดทางวินัยด้วยเหตุผลและเมตตาธรรม					5 4 3 2 1	115

#### ตอนที่ 4 การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้เป็นการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้าหรือผู้ป้วยของท่าน ขอได้โปรดพิจารณาว่าท่านได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้าหรือผู้ป้วยของท่านมากน้อยเพียงใด ท่านมีความเห็นด้วยมากน้อยเพียงใดกับข้อความดังกล่าวแล้ววงกลมรอบตัวเลขที่เห็นว่าเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- เห็นด้วยอย่างยิ่ง ( 5 คะแนน ) หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด  
 เห็นด้วย ( 4 คะแนน ) หมายถึงท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้นบางส่วน  
 ไม่แน่ใจ ( 3 คะแนน ) หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความดังกล่าว  
 ไม่เห็นด้วย ( 2 คะแนน ) หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นบางส่วน  
 ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง ( 1 คะแนน ) หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้นทั้งหมด

ตัวอย่าง

	5	4	3	2	1	สำหรับ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ผู้วิจัย
( 0 ) ท่านได้รับทรัพยากรต่างๆเช่นเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ	5	4	3	2	1	
( 00 ) ท่านได้มีโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	

จากตัวอย่างข้างต้นข้อ ( 0 ) ผู้ตอบวงกลมรอบเลข 2 แสดงว่าท่านไม่เห็นด้วยว่าท่านได้รับทรัพยากรต่างๆเช่นเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอ ข้อ ( 00 ) ผู้ตอบวงกลมรอบเลข 3 แสดงว่าท่านไม่แน่ใจว่าท่านได้มีโอกาสในการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม  ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

	5	4	3	2	1	สำหรับ
เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		ผู้วิจัย
1. ท่านได้รับการชี้แจงให้ทราบถึงนโยบายการบริหาร เป้าหมาย วิธีการดำเนินงาน ระบบงาน และระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆของหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	116
2. ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและบทบาทของตนเองอย่างดี	5	4	3	2	1	117
3. ท่านได้รับทราบแผนการปฏิบัติงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล	5	4	3	2	1	118
4. ทุกครั้งที่มีการเปลี่ยนแปลงนโยบาย เป้าหมาย กฎระเบียบภายในหอผู้ป่วยและโรงพยาบาล ท่านได้รับทราบอย่างรวดเร็วและถูกต้อง	5	4	3	2	1	119

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
5. ท่านได้รับแจ้งข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง ทันสมัยเพื่อเป็นแนวทางพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	120
6. หอผู้ป่วยของท่านมีการประชุมประจำเดือนเพื่อแจ้งข่าวสารแก่ผู้ปฏิบัติ	5	4	3	2	1	121
7. ท่านได้รับแจ้งเกี่ยวกับการประชุมวิชาการ การอบรม การศึกษาอย่างต่อเนื่อง อยู่เสมอ	5	4	3	2	1	122
8. หอผู้ป่วยของท่านมีแหล่งข้อมูลข่าวสารที่มีประสิทธิภาพ ง่ายต่อการสืบค้น	5	4	3	2	1	123
9. หอผู้ป่วยของท่านมีแหล่งให้ความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย เช่น ตำรา วารสาร	5	4	3	2	1	124
10. ท่านได้รับทราบถึงผลการปฏิบัติงานเพื่อนำมาปรับปรุงตนเองในการปฏิบัติงาน อยู่เสมอ	5	4	3	2	1	125
11. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การสนับสนุน เอื้ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานและ รับฟังความคิดเห็นของท่านอยู่เสมอ	5	4	3	2	1	126
12. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้การช่วยเหลือ ชี้แนะวิธีการในการปฏิบัติงานแก่ท่านเสมอ	5	4	3	2	1	127
13. เมื่อมีปัญหาในการปฏิบัติงานหัวหน้าหอผู้ป่วยจะช่วยเสนอแนะแนวทางการแก้ ปัญหาและคอยให้กำลังใจ	5	4	3	2	1	128
14. เมื่อมีข้อผิดพลาดขณะปฏิบัติงานหัวหน้าหอผู้ป่วยจะชี้แจงให้ท่านทราบเพื่อ ปรับปรุง แก้ไขแทนการกล่าวโทษ	5	4	3	2	1	129
15. ท่านได้รับการส่งเสริมให้สามารถตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆที่มากกระทบต่อผลการ ปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	130
16. ท่านได้รับการสนับสนุนจากหัวหน้าหอผู้ป่วยในการทดลองนำเทคนิคใหม่ในการ ปฏิบัติมาใช้	5	4	3	2	1	131
17. หอผู้ป่วยของท่านสนับสนุนการสร้างเครือข่ายในการปฏิบัติงานโดยให้มีการประ สานงานและปฏิบัติงานร่วมกันในโรงพยาบาลทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	5	4	3	2	1	132
18. ท่านได้รับการสนับสนุนให้มีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานใน หอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	133
19. ท่านได้รับการสนับสนุนให้แสดงความคิดเห็นริเริ่มสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาคุณภาพการ พยาบาล	5	4	3	2	1	134
20. หอผู้ป่วยของท่านมีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างผู้ร่วมงานทุกปี	5	4	3	2	1	135



โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

	5	4	3	2	1		สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง		
21. หอผู้ป่วยของท่านมีวัสดุครุภัณฑ์ เครื่องมือเครื่องใช้และอุปกรณ์การแพทย์เพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพร้อมใช้งานอยู่เสมอ	5	4	3	2	1		136
22. หัวหน้าหอผู้ป่วยสามารถจัดหาเครื่องมือเครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพการพยาบาล	5	4	3	2	1		137
23. สถานที่ในหอผู้ป่วยของท่านให้ความสะดวกและมีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1		138
24. หอผู้ป่วยของท่านมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเพียงพอ	5	4	3	2	1		139
25. หอผู้ป่วยของท่านมีการจัดสรรงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆในหน่วยงาน	5	4	3	2	1		140
26. ในการปฏิบัติงานท่านมีเวลาดูแลผู้ป่วยในความรับผิดชอบเต็มที่โดยมีการลดการปฏิบัติงานที่ไม่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการพยาบาล	5	4	3	2	1		141
27. หัวหน้าหอผู้ป่วยให้โอกาสท่านมีส่วนร่วมกำหนดความต้องการใช้งานของอุปกรณ์การแพทย์ และเครื่องมือเครื่องใช้ต่างๆ	5	4	3	2	1		142
28. หอผู้ป่วยของท่านให้การสนับสนุนด้านการวิจัยโดยจัดสรรเวลาและหาแหล่งทุนวิจัยให้ตามความเหมาะสม	5	4	3	2	1		143
29. หอผู้ป่วยของท่านมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนผู้ปฏิบัติให้มีการพัฒนางานและมีความก้าวหน้าในงาน	5	4	3	2	1		144
30. ท่านได้รับการส่งเสริมให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงานจากหัวหน้าหอผู้ป่วยโดยเมื่อมีงานที่ทำทลายความสามารถท่านมักได้รับการพิจารณาให้เป็นผู้รับผิดชอบ	5	4	3	2	1		145
31. หัวหน้าหอผู้ป่วยมีเกณฑ์การพิจารณาความดีความชอบตามผลการปฏิบัติงานที่เป็นธรรม	5	4	3	2	1		146
32. ท่านได้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการในโครงการพัฒนาคุณภาพของหอผู้ป่วยหรือของโรงพยาบาล	5	4	3	2	1		147
33. ท่านได้รับความก้าวหน้าในวิชาชีพโดยการก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพที่สูงขึ้นตามที่ควรจะเป็นอย่างเป็นธรรม	5	4	3	2	1		148
34. ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความสามารถ	5	4	3	2	1		149
35. ท่านได้เข้าร่วมประชุมวิชาการ การสัมมนาทั้งในและหรือนอกสถานที่อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	5	4	3	2	1		150

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	
36. ท่านได้มีโอกาสเข้าร่วมอบรมหรือศึกษาต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาวเพื่อเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ	5	4	3	2	1	151
37. หอผู้ป่วยของท่านจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ประสบการณ์แก่ผู้ปฏิบัติอยู่เสมอ	5	4	3	2	1	152
38. ท่านได้ใช้ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานอย่างเต็มศักยภาพ	5	4	3	2	1	153
39. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านตั้งคำถามต่องานที่รับผิดชอบว่าควรทำอย่างไร มีวิธีอื่นที่ดีกว่าหรือไม่	5	4	3	2	1	154
40. หัวหน้าหอผู้ป่วยเปิดโอกาสให้ท่านมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาในหน่วยงาน	5	4	3	2	1	155
41. หอผู้ป่วยของท่านมีนโยบายหมุนเวียนรับผิดชอบงานพิเศษภายในหน่วยงาน เพื่อให้พยาบาลทุกคนได้เรียนรู้งานต่างๆกัน	5	4	3	2	1	156
42. หอผู้ป่วยของท่านมีการชมเชยผู้มีผลงานดีเด่น	5	4	3	2	1	157
43. ท่านได้รับรางวัลหรือกำลังใจจากหัวหน้าหอผู้ป่วยเมื่อปฏิบัติงานประสบผลสำเร็จ	5	4	3	2	1	158
44. ท่านได้รับการยอมรับในความสามารถจากหัวหน้าหอผู้ป่วยและผู้ร่วมงาน	5	4	3	2	1	159
45. ท่านมักได้รับโอกาสให้รับผิดชอบงานพิเศษของหอผู้ป่วยและโรงพยาบาลในโครงการใหม่ๆ	5	4	3	2	1	160

เมื่อตอบแบบสอบถามนี้เสร็จเรียบร้อยแล้วโปรดใส่ซองปิดแถมปีที่แนบพร้อมกับแบบสอบถามนี้แล้วโปรดส่งทางไปรษณีย์ถึงดิฉันอย่างช้าภายในวันที่ 9 มีนาคม 2541 ด้วยจะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

( นางสาวพิศมัย ฉายแสง )

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

### สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรที่ใช้ในการหาความเที่ยงตรงของเครื่องมือ ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbachs Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2538 : 174)

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

$\alpha$  = สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยงหรือความเชื่อมั่น

$n$  = จำนวนข้อของเครื่องมือวัด

$\sum Si^2$  = ผลรวมของความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

$St^2$  = ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2538)

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

$\bar{X}$  = ค่าเฉลี่ยหรือมัธมิมเลขคณิต

$\sum X$  = ผลรวมของคะแนนทั้ง  $N$  จำนวน (ของตัวอย่างประชากร)

$N$  = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2538)

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

S.D = ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$  = ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว

$\sum X^2$  = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง

$N$  = จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีลำดับขั้นตอนในการคำนวณ โดยใช้สูตรดังนี้

1. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรเกณฑ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

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

$r$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร  $x$  และ  $y$

$x$  = คะแนนของตัวแปรที่ 1

$y$  = คะแนนของตัวแปรที่ 2

$N$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) มีสูตรดังนี้

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

$t$  = ค่าคงที่

$r$  = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

$n$  = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรขั้นตอน โดยใช้สูตรดังนี้

3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปร  
เกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Pedhazur, 1982)

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

R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ

$SS_{reg}$  = ความแปรปรวนระหว่างตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วย  
ตัวแปรพยากรณ์

$SS_t$  = ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.2 หาค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ (Pedhazur, 1982)

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

Y = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์

X = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรพยากรณ์ตัวที่ i ถึง k

$b_i$  = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่ i  
ถึง k

3.3 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

$$Y = a - b_1 x_1 + b_2 x_2 + \dots - b_k x_k$$

Y = คะแนนการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ  
ในรูปคะแนนดิบ

$b_1, b_2, \dots, b_k$  = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวในรูป  
คะแนนดิบ

$x_1, x_2, \dots, x_k$  = คะแนนดิบของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว  
 $a$  = ค่าคงที่

### 3.4 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$Z = B_1Z_1 + B_2Z_2 + \dots + B_kZ_k$$

$Z$  = คะแนนสมการพยากรณ์การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของ  
 พยาบาลวิชาชีพ

$B_1, B_2, \dots, B_k$  = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนน  
 มาตรฐาน

$Z_1, Z_2, \dots, Z_k$  = คะแนนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว

## ภาคผนวก ง

ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน  
ของพยาบาลวิชาชีพ



ตารางที่ 10 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับการเตรียมสร้างพลังงานของพยาบาลวิชาชีพ

ตัวแปร	AGE	EDU	TENU	POSI	OCC	OCCA	OCCS	OCCH	OCCAF	LSHS	TRANSF	TRANS	EMP
AGE	1.0000												
EDU	.0673	1.0000											
TENU	.6383*	.1776*	1.0000										
POSI	.6263*	.0930*	.6900*	1.0000									
OCC	.2058*	.0555	.2145*	.2446*	1.0000								
OCCA	.1541*	.0812	.1722*	.2100*	.8651*	1.0000							
OCCS	.2382*	.0488	.2149*	.2260*	.8588*	.6857*	1.0000						
OCCH	.1935*	.0129	.1978*	.2419*	.8904*	.6733*	.6989*	1.0000					
OCCAF	.1253*	.0696	.1576*	.1715*	.8428*	.6506*	.5857*	.7051*	1.0000				
LSHS	.1512*	.0127	.1305*	.1794*	.6330*	.5094*	.5852*	.5658*	.5418*	1.0000			
TRANSF	.1549*	.0069	.1251*	.1861*	.6341*	.5165*	.5864*	.5664*	.5359*	.9852*	1.0000		
TRANS	.1270*	.0241	.1287*	.1457*	.5638*	.4399*	.5206*	.5046*	.4976*	.9267*	.8486*	1.0000	
EMP	.2561*	.0427	.2092*	.2764*	.7317*	.5833*	.6805*	.6695*	.6042*	.7810*	.7562*	.7530*	1.0000

\*p < .05

### ประวัติผู้วิจัย

นางสาวพิสมัย ฉายแสง เกิดวันที่ 5 พฤศจิกายน พ.ศ. 2506 ที่อำเภอเมือง จังหวัดระยอง สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูงจากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนีชลบุรี จังหวัดชลบุรี พ.ศ. 2528 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 เริ่มรับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3 โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2528 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 6 หอผู้ป่วยศัลยกรรมหญิง 1 โรงพยาบาลระยอง จังหวัดระยอง