

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขต 6.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- กรรณิกา ตันตินิกนพร. ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการใช้อำนาจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้า
หอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : คณะพาณิชยศาสตร์และการบัญชี
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- กระทรวงสาธารณสุข กองสถิติสาธารณสุข. สถิติสาธารณสุข พ.ศ. 2534. โรงพิมพ์องค์การสงเคราะห์ทหาร
ผ่านศึก, 2536.
- กรีช สิบสนธิ์. การติดต่อสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ : คณะนิเทศศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- ชนิษฐา กุลกฤษฎา. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขา วิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- เขมรดี มาสิงบุญ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการปฏิบัติงานและความ
พึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- จันทร์วัฒน์ ไตรย์ปักษ์. การศึกษากิจกรรมการวางแผนกลยุทธ์ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาลบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- จินตนา ญาติบุญทง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพใน
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- จรัสศรี ไกรนที. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพัน
ต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป เขตภาคใต้
สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- แอลัม บุญสนอง. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าสถานีนอนามัยกับประสิทธิภาพงานสาธารณสุขใน
จังหวัดสิงห์บุรี. วารสารสาธารณสุขมูลฐานภาคกลาง 11 (พฤษภาคม 2539) : 11-15 .
- ชาญชัย อาจินสมาจาร. พฤติกรรมในองค์กรการ. กรุงเทพฯ : ศูนย์สื่อสารกรุงเทพ , 2535.
- ชื่นชม เจริญยุทธ. การศึกษาภาวะการขาดแคลนพยาบาลและปัญหาสมองไหลของวิชาชีพพยาบาลในประเทศไทย
ไทย. วารสารพยาบาล 44 (มกราคม - มีนาคม 2538) : 22 - 30.
- ดวงเดือน พันธุมนาวิน. ผู้บริหารกับการพัฒนาจริยธรรม. วารสารข้าราชการ 37 (มกราคม - กุมภาพันธ์
2535) : 33 - 48 .
- ทิพาวดี เมฆสุวรรณ. ผู้นำ "คลื่นลูกใหม่" ของภาครัฐ วารสารข้าราชการ 41 (กันยายน - ตุลาคม 2539) :
9 -17.
- ธงชัย สันติวงศ์. การบริหารเชิงกลยุทธ์. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช ,2533.
- ธงชัย สันติวงศ์. องค์การทฤษฎีและการออกแบบ. กรุงเทพฯ : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ , 2538.
- ธนิดา นิมาวงษ์. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาล
ประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออกเฉียง สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต. สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- นิรมล คำเมือง. ปัญหาและความต้องการการพัฒนาเกี่ยวกับการจัดการทางการพยาบาลตามการรับรู้ของ
พยาบาลหัวหน้าหน่วย โรงพยาบาลสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตร
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- น้องนุช ภูมิสนธิ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทักษะคติต่อวิชาชีพพยาบาล ความพึงพอใจในงาน
ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจที่จะลาออก โอนย้ายงานของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- บุญศรี ชัยชิตามร. สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของ
พยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา
ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- บุญศรี ปราบณศักดิ์ และศิริพร จิรวัดณ์กุล. การสื่อสารเพื่อคุณภาพการพยาบาล. กรุงเทพฯ :
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2538.
- ประคอง กรวรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2534 , 2538.

- ประเสริฐ สมพงษ์ธรรม. การวิเคราะห์ภาวะผู้นำของคณาธิการจังหวัดที่สัมพันธ์กับประสิทธิผลองค์การ
สำนักงานศึกษาธิการจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาบริหาร
การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- พนิดา ดามาพงศ์. การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสภาพดีถ่วงน้ำหนักของสาธารณสุขอำเภอ.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุขฎิบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- ภรณ์ มหานนท์. การประเมินประสิทธิผลองค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียน, 2529.
- ภาสกร เหล่าหล้า. การติดต่อสื่อสารขององค์การ. รัฐศาสตร์ 43 (มกราคม 2538) : 73.
- ยุพดี ไสตดิพันธ์. การจัดองค์การทางการแพทย์. สงขลา : เทมการพิมพ์, 2539.
- ยุวดี เกตสัมพันธ์. ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล. วิจัยทางการแพทย์เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตใน
ทศวรรษหน้า : ทิศทางและรูปแบบ. การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช
กรุงเทพมหานคร : สถาบันพัฒนาการสาธารณสุข, เอเชียตะวันออกเฉียงใต้ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2537.
- วิภาดา คุณาวิภคติกุล. ปกิณกะ: ผู้นำทางการแพทย์และโลกาภิวัตน์. พยาบาลสาร 23 (มกราคม - มีนาคม
2539) : 50-52.
- วาสนี วิเศษฤทธิ์. ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามความต้องการของพยาบาล
โรงพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการ
บริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ศิริพร ดันติพูลวินัย. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เรื่อง การประชาสัมพันธ์กับการบริหารโรงพยาบาล.
กรุงเทพฯ: คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ศิริพร ดันติพูลวินัย. การให้อำนาจการบริหารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ. เอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรการ
เสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการทางการแพทย์ยุคใหม่ รุ่นที่ 6. กรุงเทพฯ : ฌ.ห้องประชุม
วิทยาลัยมิชชั่น, 2541.
- สมคิด แก้วสนธิ. เศรษฐศาสตร์สาธารณสุข : หลักทฤษฎีและปฏิบัติ การบริการสาธารณสุขในประเทศไทย.
กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์สามเจริญ, 2522.
- สมโภชน์ นพคุณ และอมรรัตน์ แกมทอง. กลยุทธ์การบริหารเพื่อประสิทธิภาพขององค์การ.
วารสารวิชาการ 37 (พฤศจิกายน - ธันวาคม 2535) : 7 - 14.
- สมยศ นาวิการ. การติดต่อสื่อสารขององค์การ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2527.
- สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข กองการพยาบาล. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการแพทย์
พยาบาล : ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ ; โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย
ธรรมศาสตร์, 2539.
- สุพาศน์ บุรพัฒน์. ความร่วมมือในการวางแผน การให้บริการ (รวมระบบส่งต่อ) และพัฒนาระบบบริการ
สาธารณสุขในส่วนภูมิภาค. สงขลานครินทร์เวชสาร 5 (มกราคม - มีนาคม 2530) : 74.

- สุภามรณ์ ใจสิทธิกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยจิตใจ ปัจจัยบำรุงรักษา กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารและอาจารย์พยาบาลในสถาบันการศึกษาระดับอุดมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สำราญ บุญรักษา. ความพึงพอใจในงานและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดกรมสุขภาพจิต. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- อุดมรัตน์ สนวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ , 2534.
- อัศวฤทธิ์ อุทัยรัตน์. ความพึงพอใจในการติดต่อสื่อสารในองค์กรกับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานองค์กรขนส่งมวลชนกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาศึกษาศาสตร์พัฒนาการ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- อาริยา สัมพะเศษ และภูษิตา อินทรประสงค์. ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงพยาบาลชุมชน. วารสารกองการพยาบาล 23 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2539) : 66 - 73.

ภาษาอังกฤษ

- Angle, H.L. and Perry, J.L. An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness. Administration Science Quarterly 26 (March 1981) : 1 - 4.
- Avolio, B. J., and Bass, B.M. The full range of leadership development : Basic/ advanced manuals. New York : Bass / Avolio and Associates , 1988.
- Baker, C.M. Organizational Effectiveness: Toward an Integrated Model for School of Nursing Journal of Professional Nursing 13 (1997): 246-255.
- Baron, R.A. Behavior in Organizations. Boston : Allyn and Bacon , 1986 .
- Barker, A.M. Transformational nursing leadership: A vision for the future. Baltimore: Williams and Wilkins, 1990, 1992.
- Bass, M. B. Leadership and Performance Beyond Expectations. London : Collier Macmillan 1985.
- Bedeian, A.G. Organizations: Theory and Analysis. The Dryden Press, 1983.
- Bennis, W. Leadership theory and administration behavior : The problems of authority. Administration Science Quarterly 4 (1959) : 259 - 301.

- Bernard, B., and Gary, A.S. Human Behavior. New York : Harcourt, Brace and World , 1964.
- Buchanan, B. Building Organizational Commitment : The Socialization of Managers in Working Organizations . Administrative Science Quarterly 19 (1974) : 533.
- Burns, McGrager, James. Leadership. New York: Harper & Row, 1978.
- Campbell, J.P. On the nature of organizational effectiveness. New perspectives on organizational effectiveness . California : Jossey - Bass , 1977.
- Crolley, J.P. Human relations in industry : People at war. New Jersey: Prentice - Hall , 1989.
- Decker, P.J and Sullivan, E.J. Nursing Administration : A micro/macro approach for effective nurse executives. New York : Printice-Hall , 1992 .
- Dessler , G . Organization Theory : Integrating Structure and Behavior. New Jersey : Prentice - Hall , 1980 .
- Dunham, J. , and Klafehn , K. Identifying The Best in Nurse Executive Leadership Part 2 Journal of Nursing Administration 25 , 1995.
- Etzioni, A. Modern Organization . New York: Printice-Hall , 1960.
- Farley, M.J. Assessing communication in organization. Journal of Nursing Administration 19 (1989) : 12.
- Fiedler, F.E. and Chemers, M.M. Leadership and effective management. Glenview, Illinois : Scott Foresman , 1974.
- French, E.B. Metersky, M.L., Thaler, D.S., and Tresler, J.T. ' Herzberg's Two Factor Theory : Consistency versus method dependency'. Personel Psychology 26 (1973) : 369 - 375.
- Glisson, C. , and Durick, M . Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organization . Administrative Science Quaterly 33 (March 1988) : 61 - 81 .
- Green, C. N. , and Podsakoff, P. M . Effect of withdrawal of a performance contingent reward on supervisory influences and power . Academy of Management Journal 24 (1981) : 527 - 542 .
- Haiman, T. and Scott, W.G. Management in the Modern Organization. Boston : Houghton Mifflin Company, 1974.

- Hall H. Richard. Organization : structures , process , and outcome. New York: Printice - Hall, 1996.
- Hawks,J.H. Empower in nursing education : concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. Journal of Advance Nursing 17 (May 1992) : 609 - 618.
- Hersey,P., and Blanchard,K.H. Management of organizational behavior : Utilizing human resource. New York : Prentice - Hall.1982.
- Hodge,B.J. Anthony,W.P. and Gales,L.M. Organization Theory. Printice-Hall International, 1996.
- House, R.J. A Path Goal Theory of Leadership Effectiveness. Quaterly 16 (1971) : 321-338.
- Hoy,W.K. , Ferguson, J. A Theoretical Framework and Exploration of Organizational Effectiveness of Schools .Educational Administration Quaterly 21 (1985) : 117
- Hoy,W.K. and Miskel,C.G. Education Administration : theory, research, practice. New York : McGraw Hall , 1991.
- Jackson,J.H. and Morgan,C.D. Organization theory : A macro perspective for management. New Jersey : Prentic Hall. , 1978.
- Kanter, R.M. Men and women of the corporation . New York : Basic Books , 1977.
- Kanter,M.R. Commitment and social organization : A study of commitment mechanism in utopian community American Sociological Review 37 (1986) : 499 - 517.
- Katz,D., and Kahn,R.L. The social psychology of organizations. New York : John Wiley, 1978.
- Laschinger,H.K. A theoretical approach to studying work empowerment in nursing :
A review of studies testing Kanter's theory of structural power in organizations. Nursing Administration Quaterly 20 (1996) : 25 - 41.
- Luthans, F. Organizational Behavior. New York : Mc Graw-Hall , 1985, 1995.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York : Harper and Row, 1954.
- Miskel , C.G ., Fevuly , R ., Stewart ,J. Organizational Structures and Processes , Perceived School Effectiveness , Loyalty , and Job Satisfaction. Educational Administration Quaterly. 15 (1979) : 97 - 118 .

- Miskel , C.G. , Mc Donald , Bloom , S . Structural and Expectancy Linkages within School and Organizational Effectiveness. Educational Administration Quarterly. 19 (1983): 49 - 82 .
- Mitchell, T.R. and Wood, R.E. " Supervisors" responses to poor performance : A test of an attribution model. Journal of Applied Psychology 25 (1980) : 123 - 138.
- Mottaz, C.J. An analysis of the relationship between education and organizational commitment in a variety of occupational groups. Journal of Vocational Behavior 28 (1986) : 214 - 228.
- Pincus, J. D. Communication : Key contributor to effectiveness. Journal Nursing of Administration 9 (1986) : 19 - 25 .
- Porter, L.W. , Steers, R.M. , Mowday, R.T. and Boul, P.V. Organizational Commitment, Job Satisfaction and Turnover among Psychiatric Technicians. Journal of Applied Psychology 59 (1974) : 603 - 609.
- Quinn, R.E. and Rohrbaugh, J. A spatial model of effectiveness criteria: towards a competing values approach to organizational analysis. Management Science 29 (1983) : 363-377.
- Robbin , S.P. Basic Motivation Concepts. Organizational Behavior. New Jersey: Englewood Cliffs. Prentice-Hall , 1993.
- Robert , K.H. and G ' Rielly, C.A . Measuring organizational communication. Journal of Applied Psychology. 59 (June 1974) : 325.
- Robert. K.H. New Challenges to understanding organizations. New York : Maemillan , 1993.
- Rogers, C.R. On becoming a person, Boston : Houghton Mifflin, 1961.
- Schein, E.H. Organizational Psychology. Prentice-Hall International , 1965, 1980.
- Schofield, J. "Job Evaluation, Job Analysis , Job Satisfaction and Resistance to change." Library Association Record 77 (October 1975) : 241 - 243.
- Scott , W.R. Organizations (rational , natural and open systems). New York: Prentice Hall, 1987.
- Sheldon, M. Investment and involvement as mechanism producing commitment to the organization. Administration Science Quarterly 16 (1971) : 143 - 150.
- Sims, H.P. The leader as manager of reinforcement contingencies : An empirical example and a model. In Leadership: The Cutting Edge. Illinois University Press, 1977.

- Simms , L.M. , Price , S.A. , Ervin , N.E. The Professional Practice of Nursing Administration. Delmar , 1994 .
- Simons,H.A. The new science of management decision. New York : Harper and Row, 1996.
- Smith,D.M. Job satisfaction , productivity, and organizational commitment : the result of leadership. Journal of Nursing Administration 25 (September 1996) : 17 - 26.
- Steers , R .M. Problem in the measurement of Organizational Effectiveness. Administrative Science Quaterly 20 (1975) : 546-558.
- Steers , R .M. Organizational Effectiveness : A Behavioral View. Goodyear Publishing 1977.
- Steers, R .M. Introduction to Organizational Behavior. New York: Harper Collins Publishers, 1991.
- Tannenbaum,R. , Weschler,I.R.,and Massarik,R. Leadership and organization. New York : Mc Graw-Hill,1961.
- Urden, L.D. Development of a Nurse Executive Decision Support Database: A model for outcome evaluation. Journal of Nursing Administration 26 (1996) : 15-21.
- Ward,M.J., Price,S.A. Issue in Nursing Administration. New York : Mosby Year Book , 1991.
- Yukl , G.A. Leadership in Organizations. New York : Prentice - Hall , 1981 , 1989.
- Zumuto , F. R. and Bedeian, G A . Organizations theory and design. Thy Dryden Press , 1991.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายชื่อผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
1. รองศาสตราจารย์ ฟาวิดา อิบราฮิม	อาจารย์ภาควิชาการพยาบาลอายุรศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. รองศาสตราจารย์ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์	หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลสาธารณสุข คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ดร.ยุวดี เกตสัมพันธ์	พยาบาลชำนาญการระดับ 8 งานการพยาบาล ศัลยศาสตร์ฯ คณะแพทยศาสตร์ จีรวิราชพยาบาล
4. รองศาสตราจารย์ เพ็ญจันทร์ สโมไนยพงศ์	อาจารย์ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
5. คุณ เพ็ญจันทร์ แสนประสาน	หัวหน้าฝ่ายอบรมและนิเทศงานพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย
6. คุณ ลดาวัลย์ รวมเมฆ	พยาบาลชำนาญการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ สภากาชาดไทย
7. พ.ต.อ ทหญิง สฤตพร สังวรกาญจน์	หัวหน้าฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลตำรวจ
8. พ.ต.ท ทหญิง นฤมล เพียรเจริญ	รองหัวหน้าห้องผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลตำรวจ
9. คุณ เพิ่มสุข สังฆมงคล	หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกหญิง โรงพยาบาลราชวิถี
10. ดร.ศิริพร ตันติพูนวินัย	อธิการวิทยาลัยพยาบาลมิซัน
11. อาจารย์ สุวิณี วิวัฒน์วานิช	อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12
ซอยจุฬาลงกรณ์ 64 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

9 กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลโรงพยาบาลสุรินทร์

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถามการวิจัยจำนวน ชุด
2. สำเนาหนังสือ (ส่งถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาล)

เนื่องด้วยดิฉัน นางสาวอัญชลี มากบุญส่ง นิสิตปริญญาโท สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินงานวิจัยเรื่อง " ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับ ประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้าผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวง สาธารณสุข " เพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรวิชาการบริหารการพยาบาล โดยมีผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ตามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ดิฉันได้ทำหนังสือขออนุญาตมาถึงผู้อำนวยการโรงพยาบาลเรียบร้อยแล้ว (ดังเอกสารแนบ)

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ดิฉัน ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว ดิฉันจึงได้จัดส่งแบบสอบถามการวิจัยมายังท่าน เพื่อส่งมอบให้กับกลุ่มตัวอย่าง (หัวหน้าหอผู้ป่วย) ตามรายชื่อหอผู้ป่วยที่ดิฉันได้ระบุไว้มุมของด้านซ้าย พร้อมปิดแสตมป์มาให้เพื่อความสะดวกของหัวหน้าหอผู้ป่วยแต่ละท่านในการส่งแบบสอบถามกลับไปยังดิฉัน ภายหลังการตอบแบบสอบถามเสร็จเรียบร้อยแล้ว

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวอัญชลี มากบุญส่ง)

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

- คำชี้แจง**
1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยชุดคำถามทั้งหมด 7 ชุดคือ
 - ชุดที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ชุดที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล (หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล)
 - ชุดที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผล ด้านความพึงพอใจในงาน
 - ชุดที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผล ด้านความยืดหยุ่นผูกพันต่อองค์การ
 - ชุดที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผล ด้านการติดต่อสื่อสาร
 - ชุดที่ 6 แบบสอบถามประสิทธิผล ด้านการผลิตและบริการ
 - ชุดที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม
 2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละชุดโดยละเอียดและกรุณาตอบทุกข้อคำถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิเคราะห์ที่ได้จริง

ชุดที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดวงกลม ล้อมรอบตัวเลขที่ถูกต้องตรงกับความเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว

สำหรับผู้วิจัย

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

เลขที่แบบสอบถาม

1 - 6

สำหรับผู้วิจัย

1. สถานที่ทำงาน	7
1. โรงพยาบาลศูนย์ 2. โรงพยาบาลทั่วไป	
2. ปัจจุบันท่านอายุ	8
1. 21-25 ปี 3. 31-35 ปี 5. 40 ปีขึ้นไป	
2. 26-30 ปี 4. 36-40 ปี	
3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน	9
1. ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี 3. ปริญญาโทขึ้นไป	
2. ปริญญาตรี	

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด	สำหรับผู้วิจัย
4. สถานภาพสมรส 1. โสด 2. สมรส 3. หม้าย หย่าร้าง หรือแยกกันอยู่	10
5. เพศ 1. ชาย 2. หญิง	11
6. ประสบการณ์การทำงานในวิชาชีพพยาบาลของท่าน 1. 6 เดือน - 5 ปี 2. 6 - 10 ปี 3. 11 - 15 ปี 4. 16 - 20 ปี 5. 20 ปีขึ้นไป	12
7. ระยะเวลาที่ท่านทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้ 1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1-5 ปี 3. 6-10 ปี 4. 11-15 ปี 5. 15 ปีขึ้นไป	13
8. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน 1. ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล / รองหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล 2. ผู้ชำนาญการแผนกพยาบาล / หัวหน้าพยาบาลประจำสาขา 3. หัวหน้าหอผู้ป่วย	14
9. ประสบการณ์การทำงานของท่านภายใต้การบังคับบัญชาของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลคนปัจจุบัน 1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 - 5 ปี 3. 6 - 10 ปี 4. 11 - 15 ปี 5. 15 ปีขึ้นไป	15
10. ระยะเวลาที่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของท่านคนปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล 1. ต่ำกว่า 1 ปี 2. 1 - 5 ปี 3. 6 - 10 ปี 4. 11 - 15 ปี 5. 15 ปีขึ้นไป	16
11. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของท่านคนปัจจุบันเคยได้รับการอบรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำและการบริหารการพยาบาลหรือไม่ 1. เคย 2. ไม่เคย	17
12. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน 1. อายุรกรรม 2. ศัลยกรรม 3. สูติ-นรีเวชกรรม 4. กุมารเวชกรรม 5. ห้องอุบัติเหตุฉุกเฉิน (E.R) 6. หอผู้ป่วยหนัก (I . C . U) 7. อื่นๆ (โปรดระบุ)	18

ชุดที่ 2 แบบสอบถามประเมินภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล (หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล)

คำชี้แจง ข้อความของแบบสอบถามเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาของท่านในขณะนี้ โดยวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งหมายเลขเท่านั้น ซึ่งในแต่ละข้อ กำหนดเป็น 5 ระดับคือ

- 4 หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งมาก
 3 หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อย ๆ
 2 หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง
 1 หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง
 0 หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย

ตัวอย่าง หนักกำลังกับลูกน้อง เพื่อดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน 4 (3) 2 1 0

ความหมาย คือ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงพฤติกรรมตามข้อความดังกล่าวบ่อยๆ

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บ่อยครั้งมาก	บ่อยๆ	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย	สำหรับ	
4	3	2	1	0	ผู้วิจัย	
1.เป็นตัวแทนของหน่วยงานได้	4	3	2	1	0	19
2.สร้างวิสัยทัศน์ที่นำพรารถมาแล้วถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ลูกน้องยึดถือเป็นจุดหมายร่วมกัน	4	3	2	1	0	20
3.ปลูกฝังสิ่งที่ดีงาม บอกลูกน้องว่าอะไรดี อะไรไม่ดี อะไรผิด อะไรถูก และปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง	4	3	2	1	0	21
4.รักศักดิ์ศรี รักสถาบัน รักงาน ศรัทธาในวิชาชีพพยาบาล	4	3	2	1	0	22
5.เป็นผู้ประสานงานได้ดี	4	3	2	1	0	23
6.สุขภาพแข็งแรงทั้งกายและใจ	4	3	2	1	0	24
7.หนักกำลังกับลูกน้อง เพื่อดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน	4	3	2	1	0	25
8.คิดค้นกลยุทธ์ที่มั่นใจว่าจะสามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้	4	3	2	1	0	28
9.น่าเคารพ เป็นที่เกรงใจของลูกน้อง	4	3	2	1	0	27
10.กล่าวยกย่องให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน	4	3	2	1	0	28
11.กระฉับกระเฉง แคส่วคล่องว่องไว กระตือรือร้น	4	3	2	1	0	29
12.ไฟรู้ ไม่เรี่ยน ก้าวทันต่อเหตุการณ์ ศึกษาค้นคว้าอยู่เสมอ	4	3	2	1	0	30
13.ร่าเริง ยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน	4	3	2	1	0	31

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บ่อยครั้งมาก	บ่อยๆ	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย	สำหรับ ผู้วิจัย		
4	3	2	1	0			
14	ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างเพียงพอแก่ข้าพเจ้า โดยให้วิธีการสื่อสาร แบบสองทางและเสริมสัมพันธ์ภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสาร	4	3	2	1	0	32
15	ส่งเสริมลูกน้องให้พัฒนาและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติ ให้มีคุณค่ายิ่งขึ้น	4	3	2	1	0	33
16	รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	4	3	2	1	0	34
17	สนับสนุนส่งเสริมให้ลูกน้องแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	4	3	2	1	0	35
18	เป็นที่เลื่อมใส เป็นครู ผู้ฝึก ที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ลูกน้อง	4	3	2	1	0	36
19	ชี้แนะวิธีปฏิบัติที่จะทำให้ลูกน้องได้รับรางวัลหรือบำเหน็จที่อยากจะได้	4	3	2	1	0	37
20	บอกลูกน้องว่าหากทำงานสำเร็จแล้วจะได้รับผลตอบแทนอะไรบ้าง	4	3	2	1	0	38
21	ให้โอกาสลูกน้องเลือกสิ่งตอบแทนหากทำงานบรรลุเป้าหมาย	4	3	2	1	0	39
22	ให้โอกาสได้ทำงานใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาระดับสูง	4	3	2	1	0	40
23	ช่วยเป็นธุระเจรจา ติดต่อผู้อื่นให้ช่วยเหลือลูกน้องเมื่อลูกน้องต้องการ	4	3	2	1	0	41
24	ช่วยระบุนโยบาย จัดลำดับความสำคัญของปัญหา	4	3	2	1	0	42
25	ให้คำยกย่องชมเชย เมื่อลูกน้องทำดี	4	3	2	1	0	43
26	ช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหาแก่ลูกน้อง	4	3	2	1	0	44
27	ทำให้ข้าพเจ้าแน่ใจว่ารางวัลที่ข้าพเจ้าได้รับมีค่าควรแก่ความพยายามที่ ข้าพเจ้าได้ทุ่มเทลงไป	4	3	2	1	0	45
28	แสดงออกด้วยท่าทาง วาจา ว่าชื่นชมต่อผลงานหรือความสามารถของ ลูกน้องอย่างจริงใจ	4	3	2	1	0	46
29	หาโอกาสให้ลูกน้องได้อาสาสมัครทำงานที่ลูกน้องต้องการ	4	3	2	1	0	47
30	กระตุ้นให้ลูกน้องทุ่มเทความพยายามทำงานอย่างเต็มที่	4	3	2	1	0	48
31	พูดให้กำลังใจ ปลุกปลอบใจ แสดงความเอาใจต่อความเหนื่อยยากของ ลูกน้อง	4	3	2	1	0	49
32	ชี้ให้ลูกน้องเห็นจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงแล้วให้โอกาสลูกน้องปรับปรุง ตนเอง	4	3	2	1	0	50
33	ทำให้ลูกน้องมองปัญหาว่าเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้	4	3	2	1	0	51
34	กระตุ้นให้ลูกน้องตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นและชี้แนะวิธีการใหม่ๆใน การแก้ปัญหา	4	3	2	1	0	52
35	ทำให้ลูกน้องรู้สึกว่าเป็นสิ่งที่เป็นภัยและเป็นโอกาสดีที่จะ จัดการแก้ปัญหา	4	3	2	1	0	53
36	สามารถชี้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่ลูกน้องควรพิจารณา	4	3	2	1	0	54

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บ่อยครั้งมาก	บ่อยๆ	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
4	3	2	1	0	
37.ให้วิธีการใหม่ๆในการมองปัญหา				4 3 2 1 0	55
38.เน้นการแก้ปัญหาอันลงมือปฏิบัติ				4 3 2 1 0	56
39.มีแนวความคิดที่ทำให้ลูกน้องรู้สึกว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ ซึ่งแต่เดิม ลูกน้องไม่เคยคิดมาก่อน				4 3 2 1 0	57
40.ให้ลูกน้องใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น				4 3 2 1 0	58
41.ทำให้ลูกน้องใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา				4 3 2 1 0	59
42.เน้นการใช้สถิติปัญหาในการเอาชนะอุปสรรค				4 3 2 1 0	60
43.เอาใจใส่เป็นพิเศษหากงานบกพร่องผิดพลาด				4 3 2 1 0	61
44.นำลูกน้องในการระวิฤติ				4 3 2 1 0	62
45.ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ลูกน้องเป็นรายบุคคลในเรื่องความผิดพลาดใน การปฏิบัติงาน				4 3 2 1 0	63
46.สุจริต ซื่อตรง จริ่งใจ ไม่หลอกลวงลูกน้อง ไม่คิดร้ายต่อผู้ใด				4 3 2 1 0	64
47.อดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์ได้ มีจิตใจมั่นคงแน่นอน				4 3 2 1 0	65
48.เลียดละประโยชน์สุขส่วนตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและลูกน้อง				4 3 2 1 0	66
49.ไม่แสดงความโกรธหรือความเกรี้ยวกราดให้ปรากฏ แม้โกรธก็ข่มเสียได้				4 3 2 1 0	67
50.มีน้ำใจ เป็นผู้ให้				4 3 2 1 0	68
51.มีความเมตตากรุณา ปกครองลูกน้องดั่งบิดามารดาปกครองบุตร ที่ปกครองน้อง				4 3 2 1 0	69
52.มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดถือความเท่าเทียมกันในสังคม				4 3 2 1 0	70
53.ประพฤติดั่งสิ่งดีงาม เป็นแบบอย่างที่ลูกน้องอยากเจริญรอยตาม				4 3 2 1 0	71
54.เพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ทำอย่างต่อเนื่องไม่สละ ไม่ย่อท้อ ต่ออุปสรรคใดๆ				4 3 2 1 0	72
55.เป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง เสมอต้น เสมอปลาย ทำให้ลูกน้องอบอุ่น สบายใจเมื่ออยู่ใกล้				4 3 2 1 0	73
56.ยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการและลูกน้องเป็นที่ตั้ง				4 3 2 1 0	74
57.รับทราบหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น				4 3 2 1 0	75
58.มีความคิดสร้างสรรค์				4 3 2 1 0	76
59.สามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติ				4 3 2 1 0	77
60.รับฟังลูกน้อง รับฟังเสียงส่วนใหญ่				4 3 2 1 0	78
61.รับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง				4 3 2 1 0	79

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

บ่อยครั้งมาก	บ่อยๆ	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
4	3	2	1	0	
62. รักษาระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณีของข้าราชการ				4 3 2 1 0	80
63. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าแสดงออก อย่างเหมาะสม				4 3 2 1 0	81
64. หุดแหว่งทำให้ลูกน้องเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง				4 3 2 1 0	82
65. ทำให้ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าข้าพเจ้าสามารถทำงานได้สำเร็จ				4 3 2 1 0	83
66. ทำให้ลูกน้องอยากทุ่มเทความพยายามและอุทิศตนให้มากกว่าที่คิดได้				4 3 2 1 0	84
67. ทำให้ลูกน้องรู้สึกว่าการที่ทำงานอยู่เป็นสิ่งที่มีความหมาย				4 3 2 1 0	85
68. ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าเป็นสมาชิกในที่ทำงานที่ดีที่สุด				4 3 2 1 0	86
69. มีทัศนคติที่ดีต่อลูกน้อง มองลูกน้องว่าเป็นคนดี มีความสามารถ				4 3 2 1 0	87
70. ริเริ่มโครงการใหม่ๆที่ท้าทายความสามารถให้ข้าพเจ้าทำ				4 3 2 1 0	88
71. แสดงให้ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านยอมรับความสามารถของข้าพเจ้า				4 3 2 1 0	89
72. เมื่อลูกน้องท้อแท้ หมดกำลังใจ ก็สามารถกระตุ้นให้ลูกน้องเกิดกำลังใจ ขึ้นมาใหม่				4 3 2 1 0	90
73. ร่วมทำงานหนัก ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับลูกน้อง				4 3 2 1 0	91
74. แสดงความกระตือรือร้นในสิ่งที่ลูกน้องเสนอว่าอยากจะทำ				4 3 2 1 0	92
75. ให้โอกาสลูกน้องเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชื่นชอบหรือมีความถนัด				4 3 2 1 0	93
76. ส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น				4 3 2 1 0	94
77. ให้โอกาสลูกน้องเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรมศึกษาดูงาน หรืออนุญาตให้ ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น				4 3 2 1 0	95
78. ให้ความช่วยเหลือในยามวิฤติในงาน				4 3 2 1 0	96
79. จัดหาทรัพยากร จัดสิ่งแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติ แก่ลูกน้องอย่างเพียงพอ				4 3 2 1 0	97
80. แสดงความห่วงใย รับผิดชอบ และเข้าใจในปัญหาทุกด้านของบุคลากร				4 3 2 1 0	98
81. กล้าเสี่ยง สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำ และยอมรับ ผลที่จะเกิดขึ้นด้วยความรับผิดชอบ				4 3 2 1 0	99
82. เมื่อตักเตือนหรือลงโทษลูกน้องก็แล้วเลิกต่อกัน ไม่ถือเหตุการณ์นั้นไป ตัดสินลูกน้องในสถานการณ์อื่น				4 3 2 1 0	100
83. ลงโทษผู้กระทำผิดด้วยเหตุผล ไม่ใช่ด้วยความโกรธหรืออารมณ์ชั่ววูบ				4 3 2 1 0	101
84. การที่จรรยาบรรณผิดทางวินัยของลูกน้อง จะทำด้วยเหตุผลและเมตตา ธรรมเป็นหลัก				4 3 2 1 0	102

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด						สำหรับ ผู้วิจัย
บ่อยครั้งมาก	บ่อยๆ	เป็นบางครั้ง	นานๆครั้ง	ไม่เคยเลย		
4	3	2	1	0		
85. มีความยืดหยุ่นเพื่อให้ลูกน้องปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น				4 3 2 1 0		103
86. ให้โอกาสให้อิสระ แก่ลูกน้องในการทำงานต่างๆ ตามขอบเขตหน้าที่				4 3 2 1 0		104
87. ให้อิสระข้าพเจ้าในการทำงาน				4 3 2 1 0		105
88. เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการบริหารงาน				4 3 2 1 0		106
89. พบปะพูดคุยกับลูกน้องอย่างกันเอง				4 3 2 1 0		107
90. ไม่ว่าลูกน้องจะทำอะไรก็เห็นชอบด้วยเสมอ				4 3 2 1 0		108
91. ปฏิบัติต่อลูกน้องตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล				4 3 2 1 0		109
92. เอาใจใส่เป็นการส่วนตัวต่อผู้ที่มีปัญหา				4 3 2 1 0		110

ชุดที่ 3 แบบสอบถามประสิทธิผล ด้านความพึงพอใจในงาน

คำชี้แจง ข้อความของแบบสอบถามต่อไปนี้จะเป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความพึงพอใจในงานของท่าน โดยวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งหมายเลขเท่านั้น ซึ่งในแต่ละข้อ กำหนดแบ่งเป็น 7 ระดับ คือ

- | | |
|---|--|
| 7 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น | 3 หมายถึง ท่านค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 6 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น | 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 5 หมายถึง ท่านค่อนข้างเห็นด้วยกับข้อความนั้น | 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น |
| 4 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจกับข้อความนั้น | |

ตัวอย่าง ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา (7) 6 5 4 3 2 1

ความหมาย คือ ข้าพเจ้าเห็นด้วยอย่างยิ่งว่าข้าพเจ้าพึงพอใจที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
7	6	5	4	3	2	1	
1. ข้าพเจ้าพึงพอใจต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ทำอยู่ในขณะนี้					7 6 5 4 3 2 1		111
2. ข้าพเจ้าพึงพอใจที่สามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ลุส่งไม่ได้ด้วยดี					7 6 5 4 3 2 1		112
3. ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจในการทำงานจาก ผู้บังคับบัญชา					7 6 5 4 3 2 1		113
4. ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ได้รับการยอมรับนับถือในการทำงานจากผู้ร่วมงาน					7 6 5 4 3 2 1		114

โปรดววงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย					
7	6	5	4	3	2	1						
5. ข้าพเจ้าพึงพอใจที่ได้รับความเชื่อถือและศรัทธาในการทำงานจาก ผู้รับบริการ					7	6	5	4	3	2	1	115
6. ข้าพเจ้าพึงพอใจกับสถานะงานประจำที่ทำอยู่ในปัจจุบัน					7	6	5	4	3	2	1	116
7. ข้าพเจ้ารู้สึกว่างานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติอยู่เป็นงานสำคัญและท้าทาย ความสามารถ					7	6	5	4	3	2	1	117
8. ข้าพเจ้ามีความสุขกับการทำงานที่รับผิดชอบอยู่					7	6	5	4	3	2	1	118
9. ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อนตำแหน่งหรือเลื่อนระดับให้สูงขึ้นกว่าเดิมตามที่ คาดหวังไว้					7	6	5	4	3	2	1	119
10. ข้าพเจ้าพอใจที่ได้มีโอกาสศึกษาต่อ ฝึกอบรมหรือดูงาน					7	6	5	4	3	2	1	120
11. นโยบายและรูปแบบการบริหารงานทำให้ข้าพเจ้าเกิดความคล่องตัว และมีความสุขในการทำงาน					7	6	5	4	3	2	1	121
12. ข้าพเจ้าพอใจกับสถานะการบริหารงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล					7	6	5	4	3	2	1	122
13. ข้าพเจ้าพึงพอใจกับสัมพันธภาพของผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาล ที่มีต่อข้าพเจ้า					7	6	5	4	3	2	1	123
14. ข้าพเจ้ามีความสุขในการปฏิบัติงานในสภาพของผู้ร่วมงานปัจจุบัน					7	6	5	4	3	2	1	124
15. เงินเดือนและเงินค่าตอบแทนอื่น ๆ มีความเหมาะสมและเพียงพอสำหรับ ข้าพเจ้า					7	6	5	4	3	2	1	125
16. ข้าพเจ้าพึงพอใจต่อสวัสดิการที่ได้รับ					7	6	5	4	3	2	1	126
17. ข้าพเจ้าพึงพอใจกับความมั่นคงในหน้าที่การงานที่ทำอยู่ในขณะนี้					7	6	5	4	3	2	1	127
18. สภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานเหมาะสมและปลอดภัยในการทำงาน					7	6	5	4	3	2	1	128
19. ข้าพเจ้าพึงพอใจอุปกรณ์ เครื่องใช้ในหน่วยงานของข้าพเจ้าที่เอื้ออำนวย ความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน					7	6	5	4	3	2	1	129
20. ภาระกิจในหน้าที่การงานปัจจุบันทำให้ข้าพเจ้ามีเวลาน้อยที่จะอยู่ร่วมกับ ครอบครัวได้ตามปกติ					7	6	5	4	3	2	1	130
21. ครอบครัวของข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยและไม่ชอบให้ข้าพเจ้าทำงานในลักษณะ เช่นนี้					7	6	5	4	3	2	1	131

ชุดที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผล ด้านความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร

- คำชี้แจง** ข้อความของแบบสอบถามจะเป็นการสำรวจความคิดเห็นเกี่ยวกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของท่าน โดยวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งหมายเลขเท่านั้น ซึ่งในแต่ละข้อกำหนดแบ่ง เป็น 7 ระดับ คือ
- | | |
|---|--|
| 7 หมายถึง ท่านเห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น | 3 หมายถึง ท่านค่อนข้างไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 6 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความนั้น | 2 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความนั้น |
| 5 หมายถึง ท่านค่อนข้างเห็นด้วยกับข้อความนั้น | 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยอย่างยิ่งกับข้อความนั้น |
| 4 หมายถึง ท่านไม่แน่ใจในข้อความนั้น | |

ตัวอย่าง ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าข้าพเจ้าเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้ 7 6 ○ 5 4 3 2 1
ความหมาย คือ ข้าพเจ้าค่อนข้างเห็นด้วยว่าข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าข้าพเจ้าเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เห็นด้วยอย่างยิ่ง	เห็นด้วย	ค่อนข้างเห็นด้วย	ไม่แน่ใจ	ค่อนข้างไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วย	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	สำหรับ ผู้วิจัย
7	6	5	4	3	2	1	
1.ข้าพเจ้ามุ่งมั่นที่จะทุ่มเทความพยายามมากกว่าที่คิดไว้เพื่อจะช่วยให้งานของโรงพยาบาล ประสบความสำเร็จ							132
2.ข้าพเจ้าพูดให้เพื่อนฝูงฟังเสมอว่าหน่วยงานของข้าพเจ้านั้นดี เหมาะสมที่จะทำงานให้							133
3.ข้าพเจ้าเต็มใจที่จะปฏิบัติงานแทบทุกชนิดที่ได้รับมอบหมายเพื่อคงความเป็นสมาชิกของโรงพยาบาลแห่งนี้							134
4.ข้าพเจ้ามีความ เชื้อสัจย์และจงรักภักดีต่อโรงพยาบาลนี้							135
5.ค่านิยมของข้าพเจ้าและค่านิยมของโรงพยาบาลเหมือนกันมาก							136
6.ข้าพเจ้าภูมิใจที่จะบอกใครๆว่าข้าพเจ้าเป็นพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้							137
7.ข้าพเจ้าพร้อมที่จะย้ายโรงพยาบาลในกรณีที่มีทางเลือกที่ดีกว่า							138
8.โรงพยาบาลแห่งนี้ได้มีส่วนในการทำให้ข้าพเจ้าอยากทำงานให้ได้ดีที่สุด							139
9.ถ้ามีเหตุที่ก่อให้เกิดความไม่พึงพอใจ ข้าพเจ้าพร้อมที่จะลาออก							140
10.ข้าพเจ้าตั้งใจที่จะเลือกทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้							141
11.การทำงานอยู่ในโรงพยาบาลแห่งนี้ต่อไปคงไม่ได้ช่วยให้อะไรดีขึ้นมากกว่าที่ข้าพเจ้าเป็นอยู่							142
12.บ่อยครั้งที่ข้าพเจ้าไม่เห็นด้วยกับนโยบายและคำสั่งของโรงพยาบาลที่เกี่ยวกับการบริหารบุคลากร							143
13.ข้าพเจ้ามีความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานเพื่อสร้างชื่อเสียงให้โรงพยาบาล							144
14. การเข้ามาทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้เป็นการตัดสินใจที่ผิดพลาด							145

ชุดที่ 5 แบบสอบถามประสิทธิผล ด้านการติดต่อสื่อสาร

คำชี้แจง ข้อความของแบบสอบถามจะเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการติดต่อสื่อสารของกลุ่มงานการพยาบาล โดยให้ท่านวงกลม ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งหมายเลขเท่านั้น ซึ่งในแต่ละข้อกำหนดแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ข้อความเป็นจริงมากที่สุด	2 หมายถึง ข้อความเป็นจริงน้อย
4 หมายถึง ข้อความเป็นจริงมาก	1 หมายถึง ข้อความเป็นจริงน้อยที่สุด
3 หมายถึง ไม่แน่ใจ	

ตัวอย่าง ข้อมูลข่าวสารที่ข้าพเจ้าได้รับทันเวลา 5 4 3 2 1
ความหมาย คือ "ข้อมูลข่าวสารที่ข้าพเจ้าได้รับทันเวลา" นั้นมีความเป็นจริงน้อยที่สุด

โปรดวงกลม ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	ไม่แน่ใจ	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด	สำหรับ
5	4	3	2	1	ผู้วิจัย
1.การกระจายข้อมูลข่าวสารของกลุ่มงานการพยาบาลเป็นไปอย่างรวดเร็วและทั่วถึงทำให้ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลข่าวสารที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน				5 4 3 2 1	146
2.กลุ่มงานการพยาบาลได้จัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ง่ายและรวดเร็วต่อการค้นหา				5 4 3 2 1	147
3.ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล				5 4 3 2 1	148
4.ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจากเพื่อนร่วมงาน				5 4 3 2 1	149
5.ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจากหนังสือเวียนหรือแผ่นป้ายประกาศในที่ทำงาน				5 4 3 2 1	150
6.ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าจากหน่วยงานอื่นที่ไม่อยู่ในกลุ่มงานการพยาบาล				5 4 3 2 1	151
7.ข้อมูลข่าวสารที่ข้าพเจ้าได้รับจากกลุ่มงานการพยาบาลมีความชัดเจนและเข้าใจง่าย				5 4 3 2 1	152
8.ข้าพเจ้าได้รับข้อมูลข่าวสารที่ทันเวลาและเป็นปัจจุบันจากกลุ่มงานการพยาบาล				5 4 3 2 1	153
9.หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลได้ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรพยาบาลได้รับทราบอย่างสม่ำเสมอ ถึงบทบาทหน้าที่และกิจกรรมต่างๆที่บุคลากรพยาบาลต้องปฏิบัติ				5 4 3 2 1	154
10.ข้าพเจ้าพึงพอใจการติดต่อสื่อสารของบุคลากรพยาบาลทั้งที่เกิดขึ้นภายในและภายนอกโรงพยาบาล				5 4 3 2 1	155

ชุดที่ 6 แบบสอบถามประสิทธิผล ด้านการผลิตและบริการ

คำชี้แจง ข้อความของแบบสอบถามจะเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับการผลิตและบริการของกลุ่มงานการพยาบาลโดยให้ท่านวงกลม ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งหมายเลขเท่านั้น ซึ่งในแต่ละข้อกำหนดแบ่งเป็น 5 ระดับ คือ

5 หมายถึง ข้อความเป็นจริงมากที่สุด	2 หมายถึง ข้อความเป็นจริงน้อย
4 หมายถึง ข้อความเป็นจริงมาก	1 หมายถึง ข้อความเป็นจริงน้อยที่สุด
3 หมายถึง ไม่แน่ใจ	

ตัวอย่าง ผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลมีความสามารถในการประสานงาน 5 3 2 1
ความหมาย คือ "ผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลมีความสามารถในการประสานงาน" นั้นเป็นจริงมาก

โปรดวงกลม ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	ไม่แน่ใจ	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด		สำหรับ ผู้วิจัย			
5	4	3	2	1					
1.ข้าพเจ้าทราบเป็นอย่างดีเกี่ยวกับปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานการพยาบาล ที่ระบุไว้เป็นลายลักษณ์อักษร									
				5	4	3	2	1	156
2.ปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์ และวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานการพยาบาล สามารถนำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติได้จริง									
				5	4	3	2	1	157
3.ปรัชญา นโยบาย วัตถุประสงค์และวิสัยทัศน์ของกลุ่มงานการพยาบาล ได้มีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลง									
				5	4	3	2	1	158
4.หน่วยงานต่างๆของกลุ่มงานการพยาบาลสามารถทำงานได้สำเร็จตรงตามนโยบายและ วัตถุประสงค์									
				5	4	3	2	1	159
5.ในแต่ละหอผู้ป่วยมีบุคลากรทางการพยาบาลเพียงพอกับงานที่รับผิดชอบ									
				5	4	3	2	1	160
6.การนิเทศงานของผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลทำให้ผู้ปฏิบัติงานพึงพอใจ									
				5	4	3	2	1	161
7.การประสานงานระหว่างบุคคลและหน่วยงานในระดับหัวหน้างานการพยาบาล เป็นไปอย่างมี ประสิทธิภาพ									
				5	4	3	2	1	162
8.หน่วยงานต่างๆของกลุ่มงานการพยาบาลมีโอกาสเสนอผลการดำเนินงานและ ข้อมูลในที่ประชุม									
				5	4	3	2	1	163
9.ผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลมีการติดตามผลการปฏิบัติงานและปัญหา ต่างๆอย่างต่อเนื่อง									
				5	4	3	2	1	164
10.ข้าพเจ้าพอใจกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารของกลุ่มงาน การพยาบาลที่มีความเหมาะสมและยุติธรรม									
				5	4	3	2	1	165
11.งบประมาณและวัสดุครุภัณฑ์ที่จัดสรรให้กับแต่ละหน่วยงานมีความเพียงพอ กับปริมาณงาน									
				5	4	3	2	1	166

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	ไม่แน่ใจ	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด	สำหรับ ผู้วิจัย
5	4	3	2	1	
12.ผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลสามารถบริหารงานให้สิ่งคุณภาพได้ในปริมาณของงบประมาณที่ลดลง				5 4 3 2 1	167
13.บุคลากรพยาบาลรู้ระเบียบปฏิบัติและมีโอกาสในการศึกษาดูงาน ผูกอบรมหรือศึกษาต่อเนื่อง				5 4 3 2 1	168
14.บุคลากรพยาบาลใหม่ทุกคนจะได้รับการปฐมนิเทศก่อนเข้าปฏิบัติงาน				5 4 3 2 1	169
15.แต่ละหน่วยงานในโรงพยาบาลมีการจัดทำทราและเอกสารวิชาการไว้ประจำทุกหน่วยงาน				5 4 3 2 1	170
16.ผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลให้ความสำคัญกับงานวิจัย				5 4 3 2 1	171
17.ผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลให้ความร่วมมือแก่ผู้มาศึกษาดูงานอย่างสม่ำเสมอ				5 4 3 2 1	172
18. บุคลากรพยาบาลสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี				5 4 3 2 1	173
19.การรับ การจำหน่าย การเคลื่อนย้ายและการส่งต่อผู้ป่วยมีความคล่องตัวเป็นที่พึงพอใจของผู้ป่วยและญาติ				5 4 3 2 1	174
20. บ้าย เครื่องหมายหรือสัญลักษณ์ของหน่วยงานต่างๆในรุ่มงานการพยาบาล มีความชัดเจนเข้าใจง่าย และสะดวกในการเข้าถึงบริการ				5 4 3 2 1	175
21.บุคลากรพยาบาลสามารถจัดลำดับความเร่งด่วนที่จะต้องดูแลผู้ป่วยได้อย่างเหมาะสม				5 4 3 2 1	176
22.ผู้ปฏิบัติงานทุกระดับของารุ่มงานการพยาบาลให้ความร่วมมือในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพงานบริการ				5 4 3 2 1	177
23.ผู้รับบริการได้รับการด้านสุขภาพอนามัยอย่างเป็นธรรมและเสมอภาค				5 4 3 2 1	178
24.สถานที่ตรวจรักษา ให้คำปรึกษาเป็นสัดส่วนและมีความมิดชิดพ้นจากสายตาและการได้ยินโดยบุคคลอื่น				5 4 3 2 1	179
25.บุคลากรพยาบาลยึดหลัก universal precautionในการดูแลผู้ป่วย				5 4 3 2 1	180
26.บุคลากรพยาบาลให้การปฏิบัติโดยคำนึงถึงความแตกต่างของผู้ป่วยแต่ละคน				5 4 3 2 1	181
27.ผู้ป่วยและญาติได้รับการบอกกล่าวเกี่ยวกับการดำเนินของโรคพร้อมทั้งคำแนะนำในการดูแลตนเองอย่างต่อเนื่องจากบุคลากรพยาบาล				5 4 3 2 1	182
28.บุคลากรพยาบาลให้การดูแลรักษาพยาบาลที่ถูกต้อง ไม่มีโรคแทรกซ้อน				5 4 3 2 1	183
29.บุคลากรพยาบาลปฏิบัติการพยาบาลโดยใช้ความรู้ใหม่ๆอยู่เสมอ				5 4 3 2 1	184

โปรดวงกลม ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	ไม่แน่ใจ	เป็นจริงน้อย	เป็นจริงน้อยที่สุด	สำหรับ	
5	4	3	2	1	ผู้วิจัย	
30. เมื่อมีภาวะฉุกเฉินเกิดขึ้นบุคลากรพยาบาลทุกคนสามารถปฏิบัติงานได้ทันที					5 4 3 2 1	185
31. ผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลได้จัดให้มีงานบริการสังคมและชุมชนในด้านส่งเสริมและ ป้องกันโรค					5 4 3 2 1	187
32. ผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาลได้จัดให้มีหน่วยงานบริการการดูแลผู้ป่วยที่บ้าน					5 4 3 2 1	188

ชุดที่ 7 แบบสอบถามการรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม

คำชี้แจง ข้อความของแบบสอบถามเป็นการสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับประสิทธิผลโดยรวมของกลุ่มงานการพยาบาล โดยให้ท่านวงกลม ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงหนึ่งหมายเลขเท่านั้น ซึ่งในแต่ละข้อ กำหนดแบ่งเป็น 5 ระดับ ขึ้นกับข้อความ

โปรดวงกลม ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด

สำหรับ	
ผู้วิจัย	
1. บุคลากรพยาบาลในแผนกต่างๆของโรงพยาบาลแห่งนี้สามารถให้บริการรักษาพยาบาลเพียงพอต่อความต้องการของผู้รับบริการเพียงไร	189
1. ไม่เพียงพอ 2. ไม่ค่อยจะเพียงพอ 3. เพียงพอปานกลาง 4. เพียงพอมาก 5. เพียงพอมากที่สุด	
2. ที่ผ่านมากุณภาพของบริการพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้อยู่ในระดับใด	190
1. คุณภาพต่ำ 2. คุณภาพค่อนข้างต่ำ 3. คุณภาพปานกลาง 4. คุณภาพสูง 5. คุณภาพสูงที่สุด	
3. บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้สามารถใช้ทรัพยากร (งบประมาณ , บุคลากร , เครื่องมือ เป็นต้น) ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด มีประสิทธิภาพ (หรือคุ้มค่า) เพียงไร	191
1. ไม่มีประสิทธิภาพเลย 2. ไม่ค่อยมีประสิทธิภาพ 3. มีประสิทธิภาพปานกลาง 4. มีประสิทธิภาพสูง 5. มีประสิทธิภาพสูงที่สุด	

โปรดวงกลม ○ ล้อมรอบตัวเลขที่ตรงกับความคิดเห็นของท่านมากที่สุด	สำหรับผู้วิจัย						
<p>4. บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้มีขีดความสามารถเพียงไรในการคาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นในอนาคตและป้องกันปัญหาให้เกิดผลกระทบต่องานน้อยที่สุด</p> <table border="0"> <tr> <td>1. มีขีดความสามารถต่ำ</td> <td>4. มีขีดความสามารถสูงมาก</td> </tr> <tr> <td>2. มีขีดความสามารถปานกลาง</td> <td>5. มีขีดความสามารถเป็นเลิศ</td> </tr> <tr> <td>3. มีขีดความสามารถสูง</td> <td></td> </tr> </table>	1. มีขีดความสามารถต่ำ	4. มีขีดความสามารถสูงมาก	2. มีขีดความสามารถปานกลาง	5. มีขีดความสามารถเป็นเลิศ	3. มีขีดความสามารถสูง		192
1. มีขีดความสามารถต่ำ	4. มีขีดความสามารถสูงมาก						
2. มีขีดความสามารถปานกลาง	5. มีขีดความสามารถเป็นเลิศ						
3. มีขีดความสามารถสูง							
<p>5. มีการแจ้งข้อมูลข่าวสารแก่บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้เกี่ยวกับนวัตกรรมที่ส่งผลถึงวิธีการปฏิบัติงานหรือไม่</p> <table border="0"> <tr> <td>1. ไม่เคยมีการแจ้งเลย</td> <td>4. มีการแจ้งแทบทุกครั้ง</td> </tr> <tr> <td>2. มีการแจ้งบ้างนานๆครั้ง</td> <td>5. มีการแจ้งทุกครั้ง</td> </tr> <tr> <td>3. มีการแจ้งเป็นบางครั้ง</td> <td></td> </tr> </table>	1. ไม่เคยมีการแจ้งเลย	4. มีการแจ้งแทบทุกครั้ง	2. มีการแจ้งบ้างนานๆครั้ง	5. มีการแจ้งทุกครั้ง	3. มีการแจ้งเป็นบางครั้ง		193
1. ไม่เคยมีการแจ้งเลย	4. มีการแจ้งแทบทุกครั้ง						
2. มีการแจ้งบ้างนานๆครั้ง	5. มีการแจ้งทุกครั้ง						
3. มีการแจ้งเป็นบางครั้ง							
<p>6. เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงวิธีการปฏิบัติงาน หรือ เปลี่ยนแปลงอุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้ยอมรับหรือปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วเพียงไร</p> <table border="0"> <tr> <td>1. ยอมรับและปรับตัวได้ช้ามาก</td> <td>4. ยอมรับและปรับตัวได้รวดเร็ว</td> </tr> <tr> <td>2. ยอมรับและปรับตัวได้ค่อนข้างช้า</td> <td>5. ยอมรับและปรับตัวได้ทันที</td> </tr> <tr> <td>3. ยอมรับและปรับตัวได้ค่อนข้างรวดเร็ว</td> <td></td> </tr> </table>	1. ยอมรับและปรับตัวได้ช้ามาก	4. ยอมรับและปรับตัวได้รวดเร็ว	2. ยอมรับและปรับตัวได้ค่อนข้างช้า	5. ยอมรับและปรับตัวได้ทันที	3. ยอมรับและปรับตัวได้ค่อนข้างรวดเร็ว		194
1. ยอมรับและปรับตัวได้ช้ามาก	4. ยอมรับและปรับตัวได้รวดเร็ว						
2. ยอมรับและปรับตัวได้ค่อนข้างช้า	5. ยอมรับและปรับตัวได้ทันที						
3. ยอมรับและปรับตัวได้ค่อนข้างรวดเร็ว							
<p>7. ในโรงพยาบาลแห่งนี้มีบุคลากรพยาบาลจำนวนมากน้อยเพียงไรที่พร้อมจะยอมรับการเปลี่ยนแปลงและปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงนั้น</p> <table border="0"> <tr> <td>1. ประมาณร้อยละ 25 พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว</td> </tr> <tr> <td>2. ประมาณร้อยละ 45 พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว</td> </tr> <tr> <td>3. จำนวนมากกว่ากึ่งหนึ่งพร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว</td> </tr> <tr> <td>4. ส่วนใหญ่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว</td> </tr> <tr> <td>5. แทบทุกคนพร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว</td> </tr> </table>	1. ประมาณร้อยละ 25 พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว	2. ประมาณร้อยละ 45 พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว	3. จำนวนมากกว่ากึ่งหนึ่งพร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว	4. ส่วนใหญ่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว	5. แทบทุกคนพร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว	196	
1. ประมาณร้อยละ 25 พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว							
2. ประมาณร้อยละ 45 พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว							
3. จำนวนมากกว่ากึ่งหนึ่งพร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว							
4. ส่วนใหญ่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว							
5. แทบทุกคนพร้อมจะเปลี่ยนแปลงและปรับตัว							
<p>8. บุคลากรพยาบาลในโรงพยาบาลแห่งนี้มีความสามารถในการแก้ปัญหาได้มากน้อยเพียงไรเมื่อต้องเผชิญกับภาวะฉุกเฉินหรือความขัดแย้ง</p> <table border="0"> <tr> <td>1. ไม่มีความสามารถ</td> <td>4. มีความสามารถมาก</td> </tr> <tr> <td>2. มีความสามารถพอสมควร</td> <td>5. มีความสามารถเป็นเลิศ</td> </tr> <tr> <td>3. มีความสามารถเพียงพอ</td> <td></td> </tr> </table>	1. ไม่มีความสามารถ	4. มีความสามารถมาก	2. มีความสามารถพอสมควร	5. มีความสามารถเป็นเลิศ	3. มีความสามารถเพียงพอ		196
1. ไม่มีความสามารถ	4. มีความสามารถมาก						
2. มีความสามารถพอสมควร	5. มีความสามารถเป็นเลิศ						
3. มีความสามารถเพียงพอ							

ภาคผนวก ค

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรที่ใช้ในการหาความเที่ยงของเครื่องมือ

ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (cronbach ' s alpha coefficient)
(ประคอง กรรณสูต , 2538 : 47)

$$\alpha = \frac{K}{K - 1} \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_x^2} \right]$$

เมื่อ	α	=	สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง
	K	=	จำนวนข้อสอบ
	S_i^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
	S_x^2	=	ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด หรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน ของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต , 2538 : 72)

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

เมื่อ	\bar{X}	=	ค่าเฉลี่ยหรือมัธยฐานเลขคณิต
	$\sum X$	=	ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน (ของกลุ่มตัวอย่าง)
	N	=	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต , 2538 : 74)

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

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

การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis) มีลำดับขั้นตอนในการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

1. คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรพยากรณ์ กับตัวแปรพยากรณ์และตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

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

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

2. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที่ (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. หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุดโดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ แบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้น ๆ โดยใช้สูตร ดังนี้

3.1 ทหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวแปรพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตร ดังนี้ (Kedingler and Pedhazur , 1973)

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

เมื่อ	R	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
	SS _{reg}	=	ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์
	SS _t	=	ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ ที่คำนวณโดยใช้สูตร

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

เมื่อ	F	=	ค่าสถิติสัดส่วนเอฟ
	R ²	=	สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
	N	=	ตัวอย่างประชากร
	k	=	จำนวนตัวแปรพยากรณ์

3.3 ทดสอบค่า F เพื่อทดสอบว่าเมื่อเพิ่มตัวพยากรณ์แล้วจะทำให้ค่า R² เพิ่มขึ้น อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติหรือไม่ โดยใช้การทดสอบค่า F ดังนี้

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

เมื่อ	F	=	ค่าสถิติเอฟ
	R ² Y. 12=	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวพยากรณ์
	k1	=	จำนวนตัวทำนายที่มีค่ามากกว่า

3.4 หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

เมื่อ	b _i	=	ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์
	B _i	=	beta weight
	S _y	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์
	S _i	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวแปรพยากรณ์

หรือไม่

3.5 ทดสอบค่า t เพื่อทดสอบค่า b ของตัวพยากรณ์แต่ละตัวจะส่งผลต่อตัวแปรเกณฑ์

$$t = \frac{b_i}{\text{S.E. } b_i}, \quad df = N - k - 1$$

เมื่อ t = ค่าสถิติทดสอบที่
 b_i = สัมประสิทธิ์การถดถอย หรือค่าน้ำหนัก
 S.E. b_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 = คะแนนประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาลในรูปคะแนนดิบ
 $b_1 b_2 \dots b_k$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัวในรูป
 คะแนนดิบ
 $x_1 x_2 \dots x_k$ = คะแนนดิบของตัวแปรพยากรณ์แต่ละตัว
 a = ค่าคงที่

3.8 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

เมื่อ Z = คะแนนสมการพยากรณ์ประสิทธิภาพของกลุ่มงานการพยาบาล
 $B_i B_2 \dots B_k$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนน
 มาตรฐาน
 $Z_1 Z_2 \dots Z_k$ = คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

4. การทดสอบค่าที (t - test) เมื่อทดสอบนัยสำคัญของความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{S_p^2 \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right)}}$$

เมื่อ $X_1 - X_2$ = ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยของ 2 กลุ่มตัวอย่าง
 S_p^2 = ความแปรปรวนร่วม (Pooled Variance)
 n_1 = จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ 1
 n_2 = จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ 2

การหาความแปรปรวนของข้อมูล 2 กลุ่มตัวอย่าง

$$S_p^2 = \frac{(n_1 - 1) S_1^2 + (n_2 - 1) S_2^2}{(n_1 - 1) + (n_2 - 1)}$$

$$df = n_1 + n_2 - 2$$

S_1^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 1

S_2^2 = ความแปรปรวนของกลุ่มตัวอย่างที่ 2

n_1, n_2 = จำนวนตัวอย่างของกลุ่มที่ 1 และกลุ่มที่ 2 ตามลำดับ

df = ชั้นความเป็นอิสระ

ภาคผนวก ง

คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์
และระหว่างตัวพยากรณ์กับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล

ตารางที่ 12 แสดงค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาลด้านความพึงพอใจในงาน ความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร การติดต่อสื่อสาร การผลิตและบริการ การรับรู้ต่อประสิทธิผลโดยรวม

ตัวแปร	Cha	Intel	Insp	Indi	Emp	Posi	Neg	Jsat	Comt	Comu	Serv	Overl
Cha	1.0000											
Intel	.7199*	1.0000										
Insp	.7641*	.7467*	1.0000									
Indi	.6762*	.6557*	.7566*	1.0000								
Emp	.7730*	.7527*	.8000*	.7387*	1.0000							
Posi	.7033*	.7955*	.7266*	.6508*	.7686*	1.0000						
Neg	.6911*	.6189*	.6875*	.6251*	.6899*	.6317*	1.0000					
Jsat	.3059*	.2535*	.3184*	.3331*	.3150*	.2622*	.2248*	1.0000				
Comt	.2743*	.1575*	.2187*	.2154*	.1808*	.1608*	.2085*	.4572*	1.0000			
Comu	.3281*	.3514*	.3617*	.3215*	.3983*	.3550*	.3168*	.2295*	.2122*	1.0000		
Serv	.4453*	.4156*	.4540*	.4140*	.4688*	.3860*	.3859*	.3696*	.2826*	.4229*	1.0000	
Overl	.3068*	.2293*	.2931*	.2217*	.2651*	.2157*	.2168*	.2831*	.3581*	.3050*	.4559*	1.0000

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวอัญชลี มากบุญส่ง เกิดเมื่อวันที่ 19 เมษายน 2504 ที่อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา สำเร็จการศึกษาปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต (พยาบาลและผดุงครรภ์) จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ เมื่อปีการศึกษา 2526 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ งานผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลศิริราช สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

