



รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กมลทิพย์ ตั้งหลักมั่นคง. พฤติกรรมความเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- กรณิกา ตันติกนกพร. ความสัมพันธ์ระหว่างกลวิธีการใช้อำนาจกับภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของ หัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลรัฐ เขต กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กวี วงศ์พุด. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, 2539.
- กอบกุล พันธุ์เจริญภกุล. แนวคิดจากการประชุมสตรีโลกที่ปักกิ่ง กลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพสตรี: การเสริมพลังอำนาจ. วารสารพยาบาลศาสตร์ 14(มกราคม – มีนาคม 2539): 9-18.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลเน้นชุมชนสำหรับนักศึกษาพยาบาลศาสตร์ : วิธีการเชิงสมรรถนะ วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชา หลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- คณะอนุกรรมการการศึกษาและวิจัยทางการศึกษาพยาบาลและศูนย์ประสานงานการศึกษาพยาบาล. รายงานการวิจัยเรื่อง สมรรถภาพของพยาบาลวิชาชีพ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- จันทร์เพ็ญ พาหงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- จินตนา จันทร์โคตร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าตึก ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

- จินตนา ญาติบรรพต. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับระดับความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลด้านสุขภาพจิต ของประชาชนไทยภาคกลาง. รายงานการวิจัย แผนงานส่งเสริมการวิจัยพฤติกรรมสุขภาพ, 2534.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานวิชาชีพ. ในรายงานการประชุมวิชาการเรื่องภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ, หน้า 98-106. 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมวันนา รามาดา กรุงเทพฯ.
- เจียมจิตต์ จุฑานุตร. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศของคึกการ ความทนทาน แรงจูงใจ กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลจิตเวช. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ชื่นชม เจริญยุทธ. การอภิปรายเรื่อง วิสัยทัศน์การพยาบาลไทย ปี 2020. วารสารพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล 14 (ตุลาคม- ธันวาคม 2539) : 4-7.
- ชุติมา ศรีเอี่ยม. การเปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ชูศรี วงศ์รัตนะ. เทคนิคการใช้สถิติเพื่อการวิจัย พิมพ์ครั้งที่ 6. (ม. ป. ท.), 2537.
- ญาดา ดาวพลังพรหม. กรอบแนวคิดเกี่ยวกับนโยบายการพัฒนาข้าราชการพลเรือนในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 8. วารสารข้าราชการ 41 (พฤษภาคม-มิถุนายน 2539): 41-44.
- ณัฐริกา กุลกาญจนาศีวิน. ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาล และเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ดวงแข นาคะ. การศึกษากิจกรรมการนิเทศงานของพยาบาลหัวหน้าตึกในโรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2536.

ดาริณี สมศรี. พฤติกรรมการณ์เทศงานการพยาบาลตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร . วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

ดุษฐีวรรณ เรืองรุจิระ. ความสัมพันธ์ระหว่างความรู้ เจตคติ และการดูแลผู้ป่วยโรคเอดส์ ของ
พยาบาลวิชาชีพ ตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชา
พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ. การวิเคราะห์กิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย ของหัวหน้าหอ
ผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2533.

นิพนธ์ ไทยพานิช. เทคนิคการนิเทศเพื่อการเปลี่ยนแปลงพฤติกรรม. คณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

นิตยา แพ้ววานิชย์. การศึกษากิจกรรมการสื่อสารเพื่อการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าตึก
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

บุญใจ ศรีสถิตยน์ธนากร. การจัดการทางการพยาบาล. ชลบุรี : งานบริการคำสอนและตำรา
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน, 2533.

บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย เล่ม 2 พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น,
2538.

ประชิด ศราธพันธุ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง กับ
ความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้างานหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ
กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ปรียาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ,
2535.

พนิดา ดามาพงศ์. การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีด้วหน้าของสาธารณสุขอำเภอ.
วิทยานิพนธ์ดุฎฐบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.

- พินดา ดามาพงศ์. ผู้นำสตรีเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต. ในรายงานการประชุมวิชาการ เรื่อง
พยาบาลกับการเป็นผู้นำด้านสุขภาพอนามัย. หน้า 16-19. 19-21 สิงหาคม 2535
ณ ห้องประชุมตึกศีก์กรินทร์รภัคดี วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย กรุงเทพฯ.
- พินดา ดามาพงศ์. มาเสริมสร้างความสามารถแก่บุคลากรพยาบาลด้านหน้ากันเถิด. ในรายงานการ
ประชุมวิชาการเรื่องภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังวิชาชีพ, หน้า 1-4.
26-28 มิถุนายน 2539 ณ ห้องประชุมตวันนา รามาดา กรุงเทพฯ.
- พูลสุข หิงคานนท์. การส่งเสริมภาวะผู้นำในวิชาชีพการพยาบาล. วารสารวิทยาลัยพยาบาล
บรมราชชนนี กรุงเทพฯ 11 (กันยายน-ธันวาคม 2539): 16-18.
- พรทิพย์ ประยูรวงศ์. การวิเคราะห์ความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาล
ศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- พวงรัตน์ บุญญานุกรักษ์. แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำทางการพยาบาล. ในรายงานการประชุม
วิชาการเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาล
17 สิงหาคม-11 กันยายน 2536 ณ อาคารวิทย์พัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
กรุงเทพฯ.
- รัตนา ลือวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับ
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข
เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์,
2525.
- เรวดี ศิรินคร และคณะ, บรรณาธิการ. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการ
พยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2539.
- วนิกา ว่องวิจนะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง กับความ
สามารถในการทำงาน ตามการรับรู้ของตนเอง ในโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- วรรณวิไล จันทราภา และคณะ. การศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของ
พยาบาลในประเทศไทย. รายงานการวิจัย สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2523.
- วันทนา ถิ่นกาญจน์. การศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.

- วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม. การตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาพยาบาลศึกษามบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- วาสนี วิเศษฤทธิ์. ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความต้องการของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วิเชียร ทวีลาภ, สุกฤษณ์ มีชูทรัพย์ และจันทร์เพ็ญ การีเวท. หลักบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2523.
- วิภาดา คุณาวิฑูกร. ผู้นำทางการพยาบาลและโลกาภิวัตน์. ในรายงานการประชุมวิชาการ เรื่อง ภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. หน้า 46-49. 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรม ตวันนา รามาดา กรุงเทพฯ.
- วิภาดา อีระวัฒน์. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- ศิริพร จิระวัฒนกุล และคณะ. สมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพในการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. วารสารวิจัยทางการพยาบาล 1 (มกราคม - มิถุนายน 2540): 53-69
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2538): 1-7.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. การให้อำนาจการบริหารเพื่อพัฒนาวิชาชีพ. ในรายงานการประชุมวิชาการ เรื่อง ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังวิชาชีพ. หน้า 14-19. 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมตวันนา รามาดา กรุงเทพฯ.
- สกุลพร สังวรกาญจน์. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะความเป็นผู้นำกับความสามารถในการบริหารหอผู้ป่วยของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐบาล ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สายบัว วงศ์ไพโรจน์. ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลพระปกเกล้า. วารสารการศึกษาแพทยศาสตร์คลินิกโรงพยาบาลพระปกเกล้า 13(ตุลาคม- ธันวาคม 2539).
- สายหยุด นิยมวิภาต. บทบาทของพยาบาลในการเป็นผู้นำด้านสุขภาพอนามัย. ในรายงานการประชุมวิชาการเรื่องพยาบาลกับการเป็นผู้นำด้านสุขภาพอนามัย. หน้า 9-12. 19-21 สิงหาคม 2535 ณ โรงแรมตวันนา รามาดา กรุงเทพฯ.

- สุพิศ กิตติรัชดา. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลในโรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: กรุงเทพมหานครพิมพ์, 2534.
- เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. ฝ่ายวิชาการมหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก, 2521.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การประเมินผลการปฏิบัติงานและกลยุทธ์ความสำเร็จในงานอาชีพ. ใน อมรศักดิ์ บุญเรือง (บรรณาธิการ), องค์การและการจัดการ. หน้า 331-350. กรุงเทพมหานคร: วิสสิทธิ์พัฒนาจำกัด, 2539.
- สมชาย หิรัญกิตติ. การควบคุมทั้งหมดและการควบคุมเพื่อป้องกันในอนาคต. ใน อมรศักดิ์ บุญเรือง (บรรณาธิการ), องค์การและการจัดการ. หน้า 593-607, กรุงเทพมหานคร: วิสสิทธิ์พัฒนา จำกัด, 2539.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2521.
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ กรุงเทพฯ: บรรณกิจ, 2533.
- สมยศ นาวิการ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ: สามัคคีสาร (ดอกหญ้า) จำกัด, 2538.
- เสาวภา สีเหนียง. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- หฤทยา ปรีชาสุข. บทบาทและปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสาร ตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- อรุณ วัชรธรรม. การพัฒนาองค์การเพื่อการเปลี่ยนแปลง. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- อังคณา สุเมธสิทธิกุล. การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

อัมเรศน์ ชาวสวนกล้วย. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การ ความรู้สึกว่าเหนือ ความทนทาน กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาล สังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

อาภา โลจายะ. การจัดคนเข้าทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 7 (เมษายน 2538): 10-15.

อุทัย หิรัญโต. ประมุขศิลป์: ศิลปะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์, 2534.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล พิมพ์ครั้งที่ 2. (ม.ป.ท.), 2534.

อวยพร ต้นมุขยกุล. พลังอำนาจกับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานในวิชาชีพการพยาบาล. พยาบาลสาร 24 (มกราคม-มีนาคม 2540): 1-9.

ภาษาอังกฤษ

Barker, A. M. Transformation Nursing Leadership: A vision for the Future. New York: National League for Nursing Press, 1992.

Bass, B. M. Leadership and Performance Beyond Expectations. New York: The Free Press, 1985.

Bass, M. B. From Transactional to Transformational Leadership: Learning to Share the Vision. Organization Dynamics 18 (Winter 1990): 19-31.

Benner, P. From Novice to Expert : Excellence and Power in Clinical Nursing Practice. California: Addison-Wasley, 1984.

Best, J. W. Research in Education. New Jersey: Prentice-Hall, 1970.

Boam, R., and Sparrow, P. Designing and Achieving Competency: A Competency-Based Approach to Developing People and Organizations. London: McGraw-Hill Book Company, 1992.

Chally, P. S. Empowerment Through Teaching. Journal of Nursing Education. 31 (March 1992) 117-120.

Chandler, G. E. Creating an Environment to Empower Nurses. Nursing Management 22 (August 1991): 20-23.

- Chandler, G. E. The source and process of empowerment. Nursing Administration Quarterly 16 (1992): 65-71.
- Clutterbuck, D., and Kernaghan, S. The Power of Empowerment. London: Clays Ltd., 1994.
- Curtin, L. Nursing into the 21st Century. Pennsylvania: Springhouse Corporation, 1996.
- Davidhizar, R. Leading with charisma. Journal of Advance Nursing 18 (1993): 675-679.
- Dillard, N. L. Development of Hardiness. In A. Marriner-Tomey (ed), Transformational Leadership in Nursing. pp 125-135. St.Louis: Mosby-Year Book, 1993.
- Duffield, C. Role Competencies of First-Line Managers. Nursing Management 23 (June 1992): 49-52.
- Duffield, C. Nursing Unit Managers : Defining a Role. Nursing Management 25 (April 1994): 63-67.
- Dunbam-Taylor, J. Identifying the Best in Nurse Executive Leadership : Part 2, Interview Results. Journal of Nursing Administration 25 (July/August 1995): 24-31.
- Dunham, J. ; and Klafehn, K. A. Transformation Leadership and the Nurse Executive. Journal of Nursing Administration 20 (April 1990): 28-34.
- Edwards, P. A.; and Roemer, L. Are Nurse Managers Ready for the Current Challenges of Healthcare ? Journal of Nursing Administration 26 (september 1996): 11-17.
- Eraut, M. Developing professional Knowledge and Competence. 2nd ed. Washington, D.C. : The Falmer press, 1996.
- Fisher, D. , and others. Human Resource Management. Boston: Houghton Mifflin, 1993.
- Flarey, D. L. Redesigning Management roles: The Executive Challenge. Journal of Nursing Administration 21 (February 1991): 40-45.
- Florian, V.; Mikulincer, M.; and Taubman, O. Does Hardiness Contribute to Mental Health During a Stressful Real-life Situation ? The Roles of Appraisal and Coping. Journal of Personality and Social Psychology 68 (April 1995): 687-695.
- Garland, G. A. Self Report of Competence: A Tool for the Staff Development Specialist. Journal of Nursing Staff Development 12 (1996): 191-197.
- Gibson, C. H. A concept analysis of empowerment. Journal of Advanced Nursing 16 (1991): 354-361.

- Hall, G. E., and Jones, H. L. Competency-Based Education: a process for the improvement of education. New Jersey: Prentice-Hall, 1976.
- Hardt, M.; Yanko, J. R.; and Bradstock, J. Broadening the Educator's Role: the Use of Support Staff in Implementing Staff Empowerment. Journal of Nursing Staff Development 12 (November-December 1996): 300-305.
- Hardt, P. Eight Success Factors for First-line Leaders in High Involvement Organizations and How to Develop Them. Performance Improvement 36 (April 1997): 36-39
- Kinlaw, D.C. The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence. Hampshire: Gower Publishing Limit, 1995.
- Klakovich, M. D. Registered Nurse Empowerment: Model Testing and Implications for Nurse Administrators. Journal of Nursing Administration 26(May 1996): 29-35.
- Kobasa, S. C. Stressful Life Events, Personality, and Health: An Inquiry Into Hardiness. Personality and Social Psychology. 37 (January 1979): 1-11.
- Kobasa, S. C. The Hardy Personality: toward a Social Psychology of Stress and Health. In G. S. Sanders, and J. Suls (eds.) Social Psychology of Health an Illness. London: Lawrence Erlbaum Associates, 1982
- Kramer, M.; and Schmalenberg, C. Learning From Success: Autonomy and Empowerment. Nursing Management 24 (May 1993): 58-64.
- Laschinger, H. K.; and Havens, D. S. Staff Nurse Work Empowerment and Perceived Control Over Nursing Practice: Conditions for Work Effectiveness. Journal of Nursing Administration 26 (September 1996): 27-35.
- Laschinger, H. K.; and Shamian, J. Staff Nurses' and Nurse Managers' Perceptions of Job-Related Empowerment and Managerial Self-Efficacy. Journal of Nursing Administration 24 (October 1994): 38-47.
- Maddi, S. R. Personality Theories: A Comparative Analysis. 6th ed. California:Brooks/Cole Publishing Company,1996.
- Manfredi, C. M. A Descriptive Study of Nurse Managers and Leadership. Western Journal of Nursing Research 18 (1996): 314-329.
- Manthey, M. Empowerment : change = change : Empowerment. Nursing Management 20 (June 1989): 17.

- Marriner-Tomey, A. Transformational Leadership in Nursing. St. Louis: Mosby-Year Book, 1993.
- Maynard, C. A. Relationship of Critical Thinking Ability to Professional Nursing Competence. Journal of Nursing Education 35 (January 1996): 12-18.
- McClure, M. L. The Nurse Executive Role: a Leadership Opportunity. Nursing Administration Quarterly 13 (1989): 1-8.
- McCormick, J. E., and Ligen, D. Industrial and Organization Psychology. 3th ed. Englewood Prentice-Hall, 1985.
- McDaniel, C.; and Wolf, G. A. Transformational Leadership in Nursing Service : A test of Theory. Journal of Nursing Administration 22 (February 1992): 60-65.
- Medley, F.; and Larochelle, D. R. Transformational Leadership and Job Satisfaction. Nursing Management 26 (September 1995): 64JJ-64NN.
- Morrison, R. S.; Jones, L.; and Fuller, B. The Relation Between Leadership Style and Empowerment on Job Satisfaction of Nurse. Journal of Nursing Administration 27 (May 1997): 27-34.
- National Institute of Adult Continuing Education. Understanding Competence : A Development Paper. Northants: Development of Adult Continuing Education, 1989.
- Nigro, F. A., and Nigro, L. E. Modern Public Administrative. New York: Harper and Row, 1984.
- Pednazur, E. J. Multiple Regression in Behavioral Research Explanation and Prediction. 2nd ed. New York: Holt, Rinehart and Winston, 1982.
- Princeton, J. C.; and Gaspar, T. M. First-Line Nurse Administrators in Academe : How are They Prepared, What do they do, and Will They Stay in Their Jobs? Journal of Professional Nursing 7 (March-April 1991): 79-87.
- Quinn, R. E., and others. Becoming A Master Manager: A Competence Framework. New York: John Wiley & Sons, 1990.
- Raiff, N. R., and Shore, B. K. Advanced Case Management. California: Sage Publications, 1993.

- Rodwell, C. M. An analysis of the Concept of Empowerment. Journal of Advanced Nursing 23 (1996): 305-313.
- Roemer, L. Hospital Middle Managers' Perceptions of their Work and Competence. Hospital and Health Services Administration 41 (Summer 1996): 210-224.
- Shackleton, V. Business Leadership. London: Routledge, 1995.
- Shaver, K. G. Principles of Social Psychology. Massachusetts: Winthrop Publisher., 1981.
- Sheridan, C. L., and Radmacher, S. A. Health Psychology: Challenging the Biomedical Model. Singapore: John Wiley & Son, 1992.
- Sinclair, J., ed. Collins Cobuild : English Language Dictionary. Glasgow: William Collins Sons, 1987.
- Smith, J. Empowering People : How to bring out the best in your workforce. London: Kogan Page Limited, 1996.
- Taylor, S. E. Health Psychology. 3 th ed. Singapore: McGraw-Hill, 1995.
- Tebbitt, B. V. Demystifying Organizational Empowerment. Journal of Nursing Administration 23 (1993): 18-23.
- Tierney, M. J.; and Lavelle, M. An Investigation Into Modification of Personality Hardiness in Staff Nurses. Journal of Nursing Staff Development 13 (July/August 1997): 212-217.
- Tracy, D. 10 Steps to Empowerment : a common sense guide to managing people. New York: William Morrow and Company, 1990.
- Trofino, J. Transformational Leadership in Health Care. Nursing Management 26 (August 1995): 42-49.
- 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.
- Wolf, G. A. Promoting Executive Hardiness. Journal of Nursing Administration 20(January 1990):10-11.

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	สถานที่ทำงาน
1. รศ. เพ็ญจันทร์ ส. โมโนยพงศ์	คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี มหาวิทยาลัยมหิดล
2. รศ. สุกฤษณ์ มีชูทรัพย์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผศ. ปรางทิพย์ อุจะรัตน์	คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
4. ผศ. ดร. กุลยา ตันติผลาชีวะ	มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร
5. ดร. ไพลิน นุกุลกิจ	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลกรุงเทพ
6. อาจารย์วิพรรณ วัฒนชัย	รองผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข
7. พ.ต.อ. สกมลพร สัจจระกาญจน์	พยาบาลเอก งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ
8. คุณเพ็ญจันทร์ แสนประसार	พยาบาลอาวุโส ฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
9. คุณสุทธิดา ชินอุดมพงศ์	รักษาการหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี
10. คุณอิชยา สุวรรณกุล	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลระยอง

ที่ ทม 0309/12289



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท ปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

19 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการสถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์

2. แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวมณี ลีศิริวัฒนกุล นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ อาจารย์วิพรรณ วัฒนศัพท์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีรายนามดังกล่าว เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/13125

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

26 ธันวาคม 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลเลิดสิน

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. แบบสอบถาม
2. ที่อยู่ของนิสิตที่สามารถติดต่อได้

เนื่องด้วย นางสาวมณี ลีศิริวัฒนกุล นิสิตชั้นปริญญาโท บัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูล โดยการนำเครื่องมือวิจัยมาทดลองใช้กับโรงพยาบาลเลิดสิน ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวมณี ลีศิริวัฒนกุล ได้ทำการทดลองใช้เครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้
ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ที่ สธ 0211/07/ว 64

กองโรงพยาบาลภูมิภาค
สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข
ถนนติวานนท์ จังหวัดนนทบุรี 11000

3 กุมภาพันธ์ 2541

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทำวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลศูนย์ทุกแห่ง

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม จำนวน 1 ชุด

ด้วยนางสาวมณี ลีศิริวัฒนกุล นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาจิตวิทยา คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างส่วนบุคคลและความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" นั้น

ในการนี้ นิสิตบุคคลดังกล่าว ขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลกับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการของโรงพยาบาลศูนย์ทุกแห่ง สังกัดสำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข ตามสิ่งที่ส่งมาด้วย และรายนามของกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุมัติให้ นางสาวมณี ลีศิริวัฒนกุล ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อประโยชน์ทางวิชาการด้วย จะเป็นพระคุณ

ขอแสดงความนับถือ

(นายแพทย์) (ผู้อำนวยการ)

นายแพทย์ (ผู้อำนวยการ)

รักษาการแทน ผู้อำนวยการกองโรงพยาบาลภูมิภาค

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 5901802-4

ภาคผนวก ข.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบสอบถามสำหรับพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่านเกี่ยวกับลักษณะความทนทานของท่าน การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล และพฤติกรรมภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 3 ชุด

ชุดที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไป และลักษณะความทนทานของผู้ตอบแบบสอบถาม

ชุดที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

ชุดที่ 3 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

3. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามแต่ละชุดโดยละเอียดและกรุณาตอบทุกข้อคำถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ได้จริง

ชุดที่ 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง [] หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

สำหรับผู้วิจัย

เลขที่แบบสอบถาม

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

1-5

- | | | |
|--|-----|----|
| <p>1. ปัจจุบันท่านอายุ</p> <p><input type="checkbox"/> 1. 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 2. 26-30 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 3. 31-35 ปี <input type="checkbox"/> 4. 36-40 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 5. 40 ปีขึ้นไป</p> | [] | 6 |
| <p>2. การศึกษาสูงสุดของท่าน</p> <p><input type="checkbox"/> 1. ประกาศนียบัตร/อนุปริญญา <input type="checkbox"/> 2. ปริญญาตรีเทียบเท่าปริญญาตรี</p> <p><input type="checkbox"/> 3. ปริญญาโท <input type="checkbox"/> 4. ปริญญาเอก</p> | [] | 7 |
| <p>3. ระยะเวลาการทำงานในวิชาชีพพยาบาลของท่าน</p> <p><input type="checkbox"/> 1. 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 6-10 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16-20 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 5. 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 6. 25 ปีขึ้นไป</p> | [] | 8 |
| <p>4. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย</p> <p><input type="checkbox"/> 1. 1-5 ปี <input type="checkbox"/> 2. 6-10 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 3. 11-15 ปี <input type="checkbox"/> 4. 16-20 ปี</p> <p><input type="checkbox"/> 5. 21-25 ปี <input type="checkbox"/> 6. 25 ปีขึ้นไป</p> | [] | 9 |
| <p>5. แผนกที่ท่านกำลังปฏิบัติงานอยู่</p> <p><input type="checkbox"/> 1. หอผู้ป่วยแผนกอายุรกรรม <input type="checkbox"/> 2. หอผู้ป่วยแผนกศัลยกรรม</p> <p><input type="checkbox"/> 3. หอผู้ป่วยแผนกกุมารเวชกรรม <input type="checkbox"/> 4. หอผู้ป่วยแผนกสูติ-นรีเวชกรรม</p> <p><input type="checkbox"/> 5. หอผู้ป่วยแผนกศัลยกรรมกระดูก <input type="checkbox"/> 6. หอผู้ป่วยวิกฤต</p> <p><input type="checkbox"/> 7. งานอุบัติเหตุและฉุกเฉิน <input type="checkbox"/> 8. งานผู้ป่วยนอก</p> <p><input type="checkbox"/> 9. อื่นๆ โปรดระบุ.....</p> | [] | 10 |

6. ท่านเคยได้รับการอบรมทางด้านการบริหาร (ซึ่งมีระยะเวลาตั้งแต่ 1 สัปดาห์ ถึง 6 เดือน)

1. ไม่เคย

2. เคย โปรดระบุ ชื่อหลักสูตร.....

[] 11

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะความทนทาน

คำชี้แจง

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายลักษณะความทนทานของท่าน ขอได้โปรดพิจารณาว่า ท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ แล้ววงกลมรอบตัวเลขที่อยู่หน้าข้อนั้นเพียงข้อเดียว

ตัวเลขหน้าข้อมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย

1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2. โปรดอ่านความหมายของคำต่อไปนี้ก่อนตอบแบบสอบถาม

ความทนทาน หมายถึง ลักษณะบุคลิกภาพของท่าน ซึ่งเป็นลักษณะเฉพาะทางจิตวิทยาของบุคคล ช่วยให้สามารถปรับตัวได้เมื่อเผชิญกับเหตุการณ์ในชีวิตที่ก่อให้เกิดความเครียด

ตัวอย่าง (0) ท่านเป็นบุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี 5 (4) 3 2 1
(00) ท่านเป็นบุคคลที่มีสุขภาพแข็งแรง (5) 4 3 2 1

ท่านเป็นบุคคลที่มีลักษณะ หรือพฤติกรรม ดังนี้

	5	4	3	2	1	สำหรับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	ผู้วิจัย
1. ข้าพเจ้าตื่นนอนด้วยความกระตือรือร้น เพื่อที่จะทำงานที่ค้างไว้จากวันก่อน					5 4 3 2 1	12
2. เมื่อข้าพเจ้านึกถึงงานที่ทำอยู่ ข้าพเจ้ารู้สึกว่ามันน่าเบื่อหน่าย					5 4 3 2 1	13
3. ข้าพเจ้าคิดว่า ไม่ว่าจะข้าพเจ้าจะทำงานหนักเพียงใด ข้าพเจ้าก็ไม่สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้					5 4 3 2 1	14
4. ข้าพเจ้าคิดว่าไม่มีประโยชน์ใดๆ ที่เราจะต้องทำงานหนัก เพราะผู้ที่จะได้รับประโยชน์แต่เพียงผู้เดียว คือ หัวหน้างาน					5 4 3 2 1	15
5. ข้าพเจ้ามีความอยากทำงานมาก					5 4 3 2 1	16
6. ข้าพเจ้าคิดว่า การเรียนรู้บางสิ่งเกี่ยวกับความสามารถของตัวเองเป็นสิ่งที่น่าตื่นเต้น					5 4 3 2 1	17
7. ข้าพเจ้ารู้สึกว่า ไม่ต้องทำงานให้ดีที่สุด เพราะผลที่ได้ก็จะไม่แตกต่างไปจากเดิม					5 4 3 2 1	18
8. ชีวิตส่วนใหญ่ของข้าพเจ้า ทำแต่สิ่งไม่มีประโยชน์ และไม่มีจุดหมาย					5 4 3 2 1	19
9. ข้าพเจ้าคิดว่า ช่วงเวลาที่ผ่านไป ข้าพเจ้ายังไม่รู้จักใจของข้าพเจ้าดีพอ					5 4 3 2 1	20
10. ข้าพเจ้าคิดว่า งานที่ทำประจำในแต่ละวันเป็นสิ่งที่น่าเบื่อ ไม่คุ้มค่าที่จะลงมือทำ					5 4 3 2 1	21
11. ข้าพเจ้าไม่อยากเชื่อ ถ้าใครจะพูดว่างานที่เขาทำ เป็นประโยชน์ต่อสังคม					5 4 3 2 1	22
12. ข้าพเจ้าคิดว่า คนที่พูดว่าเชื่อในความแตกต่างระหว่างบุคคล เป็นเพียงการ พูดเพื่อทำให้บุคคลอื่นประทับใจ					5 4 3 2 1	23
13. ข้าพเจ้าชอบงานของข้าพเจ้าตรงที่เป็นงานที่มีความหลากหลาย					5 4 3 2 1	24
14. ข้าพเจ้าไม่ชอบสนทนากับบุคคลที่ไม่รู้ว่าตนเองต้องการจะพูดอะไร					5 4 3 2 1	25
15. ข้าพเจ้าจะไม่ตอบคำถามของใคร นอกจากข้าพเจ้าจะเข้าใจคำถามนั้นให้ชัดเจนก่อน					5 4 3 2 1	26

	5	4	3	2	1		สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย		
16. ข้าพเจ้านั้นเต็มใจที่จะอยู่กับบุคคลที่ข้าพเจ้ารู้ว่า เขากำลังจะทำอะไรต่อไป					5 4 3 2 1	27	
17. ไม่ว่าข้าพเจ้าจะใช้ความพยายามมากมายเพียงไร แต่ก็ดูเหมือนว่าความพยายามนั้นไม่ส่งผลดีต่อข้าพเจ้า					5 4 3 2 1	28	
18. โดยทั่วไปข้าพเจ้าเชื่อว่าไม่ควรทำงานหนัก เพราะถึงอย่างไรก็ไม่คุ้มค่าอยู่ดี					5 4 3 2 1	29	
19. ข้าพเจ้าคิดว่า คนที่ทำงานเพื่อการยังชีพส่วนใหญ่จะถูกควบคุมโดยนายจ้าง					5 4 3 2 1	30	
20. ข้าพเจ้าคิดว่านักการเมืองเป็นผู้มีอิทธิพลต่อชีวิตของพวกเราทุกคน					5 4 3 2 1	31	
21. ข้าพเจ้าต้องการให้มีใครสักคนดูแล เมื่อยามข้าพเจ้าอยู่ในวัยสูงอายุ					5 4 3 2 1	32	
22. ส่วนใหญ่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จะฟังความเห็นจากข้าพเจ้าในเรื่องต่างๆ					5 4 3 2 1	33	
23. ข้าพเจ้าคิดว่า การวางแผนล่วงหน้าจะช่วยให้ลดปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต					5 4 3 2 1	34	
24. โดยทั่วไปข้าพเจ้ารู้สึกที่ข้าพเจ้าสามารถเปลี่ยนแปลงสิ่งที่อาจเกิดขึ้นในวันพรุ่งนี้ได้ ด้วยการกระทำของข้าพเจ้าเองในวันนี้					5 4 3 2 1	35	
25. ข้าพเจ้ารู้สึกที่ การเปลี่ยนความคิดของคู่ชีวิตหรือบุคคลใกล้ชิดเป็นเรื่องที่ยากมาก					5 4 3 2 1	36	
26. ข้าพเจ้าคิดว่า ถ้าแต่งงานและมีลูก อิศระภาพของข้าพเจ้าจะหายไปทันที					5 4 3 2 1	37	
27. ข้าพเจ้าเชื่อว่า เหตุการณ์ในชีวิตส่วนมาก หากจะเกิดก็ต้องเกิดไปห้ามไม่ได้					5 4 3 2 1	38	
28. เมื่อข้าพเจ้าวางแผนแล้ว ข้าพเจ้ามีความมั่นใจว่าต้องปฏิบัติได้					5 4 3 2 1	39	
29. เมื่อข้าพเจ้าต้องทำงานที่ยาก ข้าพเจ้ารู้ว่า เมื่อใดข้าพเจ้าต้องขอความช่วยเหลือจากผู้อื่น					5 4 3 2 1	40	

	5	4	3	2	1		สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย		
30. ข้าพเจ้าพบว่า เป็นสิ่งที่ยากที่จะเปลี่ยนแปลงจิตใจของเพื่อนใน ในบางเรื่อง					5 4 3 2 1		41
31. ถ้าข้าพเจ้าทำความผิด มักจะมีหนทางเพียงน้อยนิดที่ข้าพเจ้า จะทำความดีลบล้างได้					5 4 3 2 1		42
32. ข้าพเจ้าเชื่อว่า นักกรีฑาส่วนใหญ่เกิดมาเพื่อการกีฬา					5 4 3 2 1		43
33. ข้าพเจ้าพบว่าคนที่โกรธข้าพเจ้า มักโกรธในเรื่องที่ไม่สมเหตุสมผล					5 4 3 2 1		44
34. ข้าพเจ้าคิดว่า ถ้ามีใครพยายามจะทำร้ายข้าพเจ้า มักจะไม่มี ทางใดที่ข้าพเจ้าจะหยุดยั้งไม่ให้เขาทำร้ายข้าพเจ้าได้					5 4 3 2 1		45
35. ข้าพเจ้าถูกตำหนิในเรื่องการทำงาน อย่างไม่ยุติธรรม					5 4 3 2 1		46
36. ข้าพเจ้าคิดว่า จินตนาการของข้าพเจ้าคือสิ่งที่จะทำให้ข้าพเจ้า ตื่นเต้นได้มากที่สุด					5 4 3 2 1		47
37. การคิดว่าตนเองมีเสรีภาพ ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกคับข้องใจและ ไม่มีความสุข					5 4 3 2 1		48
38. ข้าพเจ้าจะรู้สึกไม่สบายใจ ถ้าหากว่าข้าพเจ้าต้องเปลี่ยนแปลง กิจวัตรประจำวันไปจากปกติ					5 4 3 2 1		49
39.ไม่ว่าข้าพเจ้าจะทำอะไรก็ตาม การลองทำไปก่อนจะเป็นสิ่งที่ดีที่สุด					5 4 3 2 1		50
40. ข้าพเจ้าเชื่อว่า บุคคลที่เปลี่ยนใจยากเป็นคนที่มีการตัดสินใจที่ น่านับถือ					5 4 3 2 1		51
41. ถ้าจะต้องหยุดทำงานที่ทำอยู่ชั่วคราว เพราะถูกขอร้องให้ช่วย ทำงานอื่นข้าพเจ้าก็ไม่รู้สึกอึดอัดแต่อย่างไร					5 4 3 2 1		52
42. ข้าพเจ้ารู้สึกหงุดหงิดรำคาญ เมื่อมีสิ่งที่ไม่คาดฝันมาขัดขวาง การทำกิจวัตรประจำวันของข้าพเจ้า					5 4 3 2 1		53
43. ข้าพเจ้ายอมรับกฎระเบียบ เพราะกฎระเบียบช่วยชี้แนวทางให้ ข้าพเจ้าได้					5 4 3 2 1		54
44.ข้าพเจ้าไม่ชอบสิ่งที่ไม่มีความแน่นอน หรือคาดการณ์ล่วงหน้า ไม่ได้					5 4 3 2 1		55
45. ข้าพเจ้าคิดว่า บุคคลที่ทำงานอย่างเต็มความสามารถ สมควร จะได้รับการสนับสนุนด้านการเงินจากสังคมอย่างเต็มที่					5 4 3 2 1		56

	5	4	3	2	1	
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	สำหรับ ผู้วิจัย
46. ข้าพเจ้าไม่เห็นประโยชน์ของทฤษฎี แม้จะเห็นว่าใกล้เคียงกับ ความเป็นจริง					5 4 3 2 1	57
47. ชีวิตประจำวันส่วนใหญ่ของข้าพเจ้าไม่น่าตื่นเต้น					5 4 3 2 1	58
48. ข้าพเจ้าคิดว่า การไม่คิดถึงปัญหานั้น เป็นวิธีการที่ดีที่สุดในการ แก้ปัญหาส่วนใหญ่					5 4 3 2 1	59

ชุดที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

คำชี้แจง

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลคนปัจจุบันของท่าน ขอได้โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ แล้ววงกลมรอบตัวเลขที่อยู่หน้าข้อนั้นเพียงข้อเดียว

ตัวเลขหน้าข้อมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2. โปรดอ่านความหมายของคำต่อไปนี้ก่อนตอบแบบสอบถาม

การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การกระทำที่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกระทำต่อท่าน เพื่อให้ท่านมีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงตามเป้าหมายได้ด้วยตนเอง โดยการได้รับอำนาจและการได้รับโอกาส เพื่อสร้างความแข็งแกร่งและความเชื่อมั่นในการปฏิบัติงาน

	5	4	3	2	1		สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย		
1. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้โอกาสข้าพเจ้าตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อการทำงานภายในหอผู้ป่วย					5 4 3 2 1	60	
2. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นภายในหอผู้ป่วย ข้าพเจ้าจะเป็นผู้แก้ปัญหา นั้นเองโดยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เป็นเพียงผู้ให้คำปรึกษา เท่านั้น					5 4 3 2 1	61	
3. ข้าพเจ้าสามารถตัดสินใจเลือกวิธีการจัดระบบงานในหอผู้ป่วยได้					5 4 3 2 1	62	
4. ในการประชุมระดับผู้บริหารการพยาบาล ข้าพเจ้าสามารถแสดง ความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในกลุ่มงานการพยาบาล ได้อย่างเปิดเผย					5 4 3 2 1	63	
5. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลรับฟังความคิดเห็นของข้าพเจ้า ที่ได้เสนอต่อที่ประชุมระดับผู้บริหารของกลุ่มงานการพยาบาล					5 4 3 2 1	64	
6. เมื่อข้าพเจ้าเกิดความผิดพลาดในการปฏิบัติงาน หัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาลจะชี้แจงให้ข้าพเจ้าทราบ เพื่อแก้ไขปรับปรุง แทนที่จะกล่าวโทษข้าพเจ้า					5 4 3 2 1	65	
7. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้การสนับสนุนและอำนวยความสะดวก ในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ					5 4 3 2 1	66	
8. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้การช่วยเหลือ และให้คำแนะนำ ในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้าเสมอ					5 4 3 2 1	67	
9. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนและส่งเสริมให้สร้าง เครือข่าย หรือแนวร่วมในการทำงาน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็น ทางการ					5 4 3 2 1	68	
10. กลุ่มงานการพยาบาล จัดให้มีกิจกรรมเสริมสร้างสัมพันธภาพ ระหว่างผู้ร่วมงานทุกปี					5 4 3 2 1	69	
11. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล แสดงความห่วงใยและเข้าใจ ในปัญหาของบุคลากร ทั้งเรื่องงานและเรื่องส่วนตัว					5 4 3 2 1	70	
12. ข้าพเจ้ามีโอกาสเป็นผู้ดำเนินการโครงการเพื่อพัฒนาคุณภาพ งานบริการด้วยตนเอง					5 4 3 2 1	71	

	5	4	3	2	1		สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย		
13. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินตนเอง เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน	5	4	3	2	1	72	
14. เมื่อข้าพเจ้าต้องการทดลองปฏิบัติการพยาบาลใหม่ๆ หัวหน้า กลุ่มงานการพยาบาลให้การสนับสนุนในด้านความคิดเห็น และกำลังใจ	5	4	3	2	1	73	
15. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้มีส่วนร่วม ในการเข้าประชุมวิชาการ ทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล	5	4	3	2	1	74	
16. ข้าพเจ้าได้รับการชี้แจงให้ทราบถึง นโยบายการบริหาร การ ดำเนินงาน เป้าหมายและระเบียบกฎเกณฑ์ต่างๆ ของ โรงพยาบาล และกลุ่มงานการพยาบาล อย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	75	
17. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งข้อมูล ข่าวสาร อย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	76	
18. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูลข่าวสาร ที่สามารถสืบค้นหรือสอบถาม เรื่องที่ต้องการได้โดยง่าย	5	4	3	2	1	77	
19. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการ ในกลุ่มงานการ พยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	78	
20. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้มีการจัดสร้างคู่มือ การปฏิบัติการพยาบาล	5	4	3	2	1	79	
21. กลุ่มงานการพยาบาลแจ้งข่าวหลักสูตรการศึกษา การอบรม จากสถาบัน ต่างๆ ให้ข้าพเจ้าทราบอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์	5	4	3	2	1	80	
22. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้การสนับสนุนในด้านทรัพยากร แก่ข้าพเจ้าเพื่อนำไปพัฒนาการปฏิบัติการพยาบาล	5	4	3	2	1	81	
23. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้โอกาสแก่ข้าพเจ้า ได้มีส่วนร่วม เสนอความคิดเห็นในการคิดสรรบุคคลากรใหม่ ที่จะมาปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วยของข้าพเจ้า	5	4	3	2	1	82	
24. หน่วยงานของข้าพเจ้าได้รับการจัดสรรงบประมาณในการจัดซื้อ อุปกรณ์การรักษาพยาบาล และเครื่องมือเครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1	83	

	5	4	3	2	1		สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย		
25. หน่วยงานของข้าพเจ้ามีอุปกรณ์การรักษาพยาบาล และเครื่องมือ เครื่องมือใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					5 4 3 2 1		84
26. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีบุคลากรสนับสนุนการ ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย (เช่น เสมียนประจำตึก, พนักงานธุรการ) ทำให้ข้าพเจ้ามีเวลาในการบริหารจัดการภายในหอผู้ป่วยของ ข้าพเจ้าอย่างเต็มที่					5 4 3 2 1		85
27. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้โอกาสแก่ข้าพเจ้าในการปรับปรุง การจัดอาคารสถานที่และออกแบบภายในหอผู้ป่วย เพื่อให้เกิด ความสะดวกสบาย และความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน					5 4 3 2 1		86
28. ก่อนที่ข้าพเจ้าจะเข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ข้าพเจ้าได้มี โอกาสทดลองงาน เพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งใหม่					5 4 3 2 1		87
29. ข้าพเจ้าสามารถพัฒนางานที่ข้าพเจ้าริเริ่มใหม่ได้ด้วยตนเอง					5 4 3 2 1		88
30. ข้าพเจ้าได้ทำงานในแผนกที่ข้าพเจ้าเลือก และมีความถนัด					5 4 3 2 1		89
31. ข้าพเจ้าได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรม ตามผลการปฏิบัติงาน					5 4 3 2 1		90
32. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้ข้าพเจ้าก้าวหน้าในอาชีพ					5 4 3 2 1		91
33. ข้าพเจ้าได้รับเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพ การปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ของกลุ่มงานการพยาบาล					5 4 3 2 1		92
34. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้ผู้บังคับบัญชาได้รับ การเลื่อนตำแหน่ง อย่างเหมาะสมตามวาระ					5 4 3 2 1		93
35. ข้าพเจ้ามีโอกาสเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรม สัมมนาทั้งใน และ/หรือ นอกโรงพยาบาลอย่างเหมาะสม					5 4 3 2 1		94
36. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ทุกคนมีโอกาสได้ศึกษาต่อเนื่องทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาว					5 4 3 2 1		95
37. ข้าพเจ้าได้มีโอกาสเป็นผู้รับผิดชอบงานที่ทำหาความสามารถ และเป็นงานที่มีความซับซ้อน					5 4 3 2 1		96
38. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้ และประสบการณ์ แก่หัวหน้าหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ					5 4 3 2 1		97

	5	4	3	2	1	
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	สำหรับ ผู้วิจัย
39. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลประกาศเกียรติคุณหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ได้รับรางวัลผลงานดีเด่น ทั้งในที่ประชุมของกลุ่มงานการพยาบาล อย่างเหมาะสมตามวาระโอกาส หรือเมื่อพบกันโดยบังเอิญ	5	4	3	2	1	98
40. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เมื่อ ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	99
41. ข้าพเจ้าได้รับการอ้างอิงจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ให้เป็นตัวอย่างที่ดีของหน่วยงาน	5	4	3	2	1	100
42. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล พุดให้กำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคนอย่างเสมอภาค และจริงใจ	5	4	3	2	1	101

ชุดที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

คำชี้แจง

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลคนปัจจุบันของท่าน ตามการรับรู้ของท่าน ขอได้โปรดพิจารณาว่าหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่านได้แสดงออกถึงภาวะผู้นำเพียงใด แล้ววงกลมรอบตัวเลขที่อยู่หน้าข้อนั้นเพียงข้อเดียว

ตัวเลขหน้าข้อมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2. โปรดอ่านความหมายของคำต่อไปนี้ก่อนตอบแบบสอบถาม

ภาวะผู้นำ หมายถึง พฤติกรรมที่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงออก เพื่อให้พยาบาลหัวหน้าหรือผู้ป่วยสามารถปฏิบัติงานที่รับผิดชอบให้ได้ผลดี ประกอบด้วย 2 ลักษณะ คือ ภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลง และภาวะผู้นำการแลกเปลี่ยน

หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของท่าน เป็นผู้ที่มีคุณลักษณะและพฤติกรรม ดังนี้

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	
1. ภายใต้การนำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทำให้ข้าพเจ้ามั่นใจว่า เราจะสามารถฝ่าฟันอุปสรรคต่าง ๆ ในการทำงานได้สำเร็จ	5	4	3	2	1	102
2. เป็นแบบอย่างที่ดีของข้าพเจ้าทั้งในเรื่องงานและส่วนตัว	5	4	3	2	1	103
3. พูดจริง ทำจริง	5	4	3	2	1	104
4. มีวิสัยทัศน์ที่กระตุ้นให้ข้าพเจ้าเกิดความกระตือรือร้น	5	4	3	2	1	105
5. เป็นผู้ที่ข้าพเจ้าเคารพนับถือ	5	4	3	2	1	106
6. ถ่ายทอดความรู้สึกว่า งานทุกอย่างสามารถกระทำให้สำเร็จได้ มายังผู้ใต้บังคับบัญชา	5	4	3	2	1	107

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	
7. อุทิศตนทำงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมมากกว่าจะคำนึงถึง ประโยชน์ส่วนตัว					5 4 3 2 1	108
8. เต็มใจถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์การปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้า ทุกครั้งเมื่อมีโอกาส หรือเมื่อข้าพเจ้าร้องขอ					5 4 3 2 1	109
9. นำกลวิธีที่หลากหลาย มาใช้ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงาน					5 4 3 2 1	110
10. พุดกระตุ้นและแนะแนวทางให้ข้าพเจ้าศึกษาหาความรู้ด้วยตนเอง อย่างต่อเนื่อง					5 4 3 2 1	111
11. พุดให้ข้าพเจ้าเกิดความเชื่ออย่างแรงกล้าว่า การทำให้ผู้รับบริการ ได้รับบริการที่ดี มีความสุขสบายเป็นสิ่งที่มีความสำคัญต่อการอุทิศตน					5 4 3 2 1	112
12. ข้าพเจ้ารู้สึกอบอุ่นสบายใจเมื่ออยู่ใกล้หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล					5 4 3 2 1	113
13. หมั่นให้ความรู้และข้อมูลข่าวสารใหม่ๆ ที่ข้าพเจ้าไม่เคยทราบ มาก่อน					5 4 3 2 1	114
14. ยอมรับความสามารถของข้าพเจ้าตามสภาพที่ข้าพเจ้าเป็นอยู่					5 4 3 2 1	115
15. ยอมรับความแตกต่างของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน					5 4 3 2 1	116
16. ค้นหาว่าข้าพเจ้าต้องการอะไร และพยายามช่วยให้ข้าพเจ้าได้รับ ในสิ่งที่ข้าพเจ้าต้องการ					5 4 3 2 1	117
17. ใช้วิธีจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาที่แตกต่างกัน ตามความเหมาะสมของ แต่ละบุคคล					5 4 3 2 1	118
18. ให้ความช่วยเหลืออย่างเต็มที่แก่ผู้เข้ามาปฏิบัติงานใหม่					5 4 3 2 1	119
19. มอบหมายงานโครงการพิเศษให้ข้าพเจ้าเป็นผู้รับผิดชอบโครงการ นั้น เพื่อแสดงความสามารถของข้าพเจ้า					5 4 3 2 1	120
20. แต่งตั้งบุคลากรพยาบาลได้เหมาะสมกับลักษณะงาน					5 4 3 2 1	121
21. หมั่นออกมานิเทศ ทำให้ได้พบปะพูดคุยกับข้าพเจ้าจนคุ้นเคย และรู้ปัญหาการทำงานของข้าพเจ้าดี					5 4 3 2 1	122
22. ให้ข้าพเจ้าร่วมวางแผนการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพการ บริการ					5 4 3 2 1	123
23. มีส่วนร่วมในการผลักดันให้ข้าพเจ้าได้คิดหรือเรียนรู้ในความคิดเดิม ที่ข้าพเจ้าไม่เคยสงสัยมาก่อน					5 4 3 2 1	124

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	
24. กระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาใช้ความคิดสติปัญญา ในการเอาชนะอุปสรรคต่าง ๆ					5 4 3 2 1	125
25. กระตุ้นให้ข้าพเจ้าตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาที่เกิดขึ้นในหน่วยงาน					5 4 3 2 1	126
26. ทำให้ข้าพเจ้ามองเห็นว่า การเกิดปัญหาเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้					5 4 3 2 1	127
27. สนับสนุนให้ข้าพเจ้าทดลองปฏิบัติ เพื่อค้นหาวิธีใหม่ๆ ในการแก้ปัญหาเดิม ๆ ของหน่วยงาน					5 4 3 2 1	128
28. แม้ว่าทุกอย่างดำเนินไปอย่างราบรื่น แต่หากข้าพเจ้าต้องการเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติท่านก็สนับสนุน					5 4 3 2 1	129
29. กล่าวถึงความคาดหวัง ที่จะให้ข้าพเจ้าปฏิบัติงานให้ได้ดี					5 4 3 2 1	130
30. กระตุ้นให้ข้าพเจ้าทำงานได้เต็มศักยภาพกว่าที่ข้าพเจ้าคิดว่า จะสามารถทำได้					5 4 3 2 1	131
31. ให้การสนับสนุนงานที่ข้าพเจ้าจะปฏิบัติ					5 4 3 2 1	132
32. ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่ งานที่ข้าพเจ้าทำอยู่เป็นสิ่งสำคัญที่น่าภาคภูมิใจ					5 4 3 2 1	133
33. แนวคิดของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีอิทธิพลทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่จำเป็นต้องเปลี่ยนแปลงวิธีปฏิบัติบางอย่างที่เคยทำมา					5 4 3 2 1	134
34. ทำให้ข้าพเจ้าแน่ใจว่ สิ่งที่ข้าพเจ้าจะได้รับมีค่าควรแก่ความพยายามที่ข้าพเจ้าได้ทุ่มเทลงไป					5 4 3 2 1	135
35. มีวิธีการปฏิบัติอย่างชัดเจนว่ ใช้ผลงานเป็นเกณฑ์ในการพิจารณาความดีความชอบของผู้ใต้บังคับบัญชา					5 4 3 2 1	136
36. แสดงออกด้วยท่าทางหรือว่จาวว่ ชื่นชมต่อผลงานหรือความสามารถในการปฏิบัติงานที่ดีของข้าพเจ้า					5 4 3 2 1	137
37. ทำให้ข้าพเจ้าทราบว่จะได้รับสิ่งที่ต้องการ หากข้าพเจ้าทำงานตามที่ได้ตกลงกันไว้					5 4 3 2 1	138
38. พุดกระตุ้นให้กำลังใจในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้า ทุกครั้งที่มีโอกาส					5 4 3 2 1	139

	5	4	3	2	1		สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย		
39. ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่ ทราบเท่าที่ข้าพเจ้าทำงานได้ผลเป็นที่ น่าพอใจ ข้าพเจ้าจะสามารถก้าวหน้าในวิชาชีพได้					5 4 3 2 1	140	
40. ยกย่องชมเชยผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปรากฏแก่ผู้อื่น เมื่อเขา สามารถทำงานได้ดี					5 4 3 2 1	141	
41. ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาเลือกว่าอยากได้รางวัลอะไร หากสามารถทำงานบรรลุเป้าหมาย					5 4 3 2 1	142	
42. แนะนำทางเลือกวิธีปฏิบัติงานแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้การ ปฏิบัติงานนั้นบรรลุผลสำเร็จ					5 4 3 2 1	143	
43. แสดงความเอื้ออาทรต่อความเหนื่อยยากของผู้ใต้บังคับบัญชา ในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมาย					5 4 3 2 1	144	
44. บอกให้ข้าพเจ้าทราบว่า การปฏิบัติงานของข้าพเจ้าเป็นอย่างไร และควรต้องปรับปรุงสิ่งใด					5 4 3 2 1	145	
45. มุ่งให้ความเอาใจใส่ในกรณีที่ไม่เป็นไปตามความคาดหวัง หรือมาตรฐาน					5 4 3 2 1	146	
46. ค้นหาสาเหตุที่ผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานล้มเหลว แล้วแก้ไขตาม ความเหมาะสมเป็นราย ๆ ไป					5 4 3 2 1	147	
47. ชี้ให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นจุดบกพร่องในการปฏิบัติงานที่ควร แก้ไข แล้วให้โอกาสเขาได้ปรับปรุงตนเอง					5 4 3 2 1	148	
48. แสดงให้ผู้ใต้บังคับบัญชาทราบว่าไม่พอใจ เมื่อการทำงานของ ผู้ใต้บังคับบัญชา บกพร่องอยู่เสมอ					5 4 3 2 1	149	
49. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาทำงานผิดพลาด หัวหน้ากลุ่มงานการ พยาบาลกล่าวหรือตำหนิต่อหน้าผู้อื่นในกรณีที่มีเหตุจำเป็น เท่านั้น					5 4 3 2 1	150	
50. มีเกณฑ์การลงโทษทางวินัยที่ยุติธรรม และถูกต้อง					5 4 3 2 1	151	
51. เมื่อตักเตือนหรือลงโทษผู้ใต้บังคับบัญชาแล้ว ไม่นำเหตุการณ์ นั้นไปตัดสินพฤติกรรมของเขาในสถานการณ์อื่นๆ อีก					5 4 3 2 1	152	

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

แบบสอบถามสำหรับพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อสำรวจความคิดเห็นของท่าน เกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นของท่าน
2. แบบสอบถามนี้แบ่งเป็น 2 ส่วน
 - ส่วนที่ 1 เป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม
 - ส่วนที่ 2 เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
3. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามโดยละเอียด และกรุณาตอบทุกข้อคำถาม เพื่อให้ได้แบบสอบถามที่สมบูรณ์ อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับการวิเคราะห์ที่ได้จริง

ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง

1. ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาระดับต้นคนปัจจุบันของท่าน ขอให้ท่านพิจารณาว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยท่านนั้นมีสมรรถนะดังกล่าวหรือไม่ แล้ววงกลมรอบตัวเลขที่อยู่หน้าข้อนั้นเพียงข้อเดียวตามความคิดเห็นของท่าน

ตัวเลขหน้าข้อมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย
- 1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

2. โปรดอ่านความหมายของคำต่อไปนี้ก่อนตอบแบบสอบถาม

สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย หมายถึง ความสามารถในการดำเนินงาน เกี่ยวกับการบริหารงานการพยาบาลในหอผู้ป่วยอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงบุคลิกลักษณะที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมี เป็นความสามารถที่ปรากฏออกมาชัดเจน สามารถสังเกตได้ ประกอบด้วยสมรรถนะ 7 ด้าน ได้แก่ ด้านภาวะผู้นำ ด้านการอำนวยความสะดวกและการจัดระบบงาน ด้านการวางแผน ด้านการควบคุม ด้านวิชาการ ด้านการตลาด และด้านการปฏิบัติการพยาบาล

ตัวอย่าง

- | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| (0) หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นบุคคลที่ใจเย็น | 5 | 4 | ③ | 2 | 1 |
| (00) หัวหน้าหอผู้ป่วยของท่านเป็นบุคคลที่มีความรู้ด้านกฎหมาย | 5 | 4 | 3 | ② | 1 |

หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาชั้นต้นของข้าพเจ้า ได้แสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรม ดังนี้

	5	4	3	2	1	สำหรับ
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	ผู้วิจัย
1. เป็นผู้มีน้ำใจ รู้จักการให้					5 4 3 2 1	9
2. มีคุณธรรม จริยธรรม และปลูกฝังให้ลูกน้องยึดถือ					5 4 3 2 1	10
3. รู้จักกาลเทศะ					5 4 3 2 1	11
4. สร้างความสามัคคี และความสงบเรียบร้อยในหน่วยงาน					5 4 3 2 1	12
5. มีความเสียสละ อุทิศตนเพื่อส่วนรวม					5 4 3 2 1	13
6. มีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่					5 4 3 2 1	14
7. มีความกระตือรือร้น พัฒนาตนเองอยู่เสมอ					5 4 3 2 1	15
8. มีความซื่อสัตย์สุจริตต่อนหน้าที่ เวลา ตนเอง และบุคลากร					5 4 3 2 1	16
9. มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพ องค์การ หน่วยงาน และบุคลากร					5 4 3 2 1	17
10. เข้าใจธรรมชาติและความแตกต่างระหว่างบุคคล					5 4 3 2 1	18
11. เป็นมิตรใจดี เป็นกันเอง ใกล้ชิดลูกน้อง					5 4 3 2 1	19
12. มีสุขภาพกาย และสุขภาพจิตดี					5 4 3 2 1	20
13. มีความยุติธรรม และเสมอต้นเสมอปลาย					5 4 3 2 1	21
14. รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความหนักแน่น อดทน อดกลั้น					5 4 3 2 1	22
15. เป็นคนกล้าหาญ กล้าคิด กล้าพูด กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้องและกล้าเผชิญปัญหาต่าง ๆ ด้วยความมั่นใจ					5 4 3 2 1	23
16. มีความประพฤติดี สามารถเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรได้					5 4 3 2 1	24
17. ยอมรับความคิดเห็นของผู้อื่น และรู้จักเลือกความคิดเห็นที่ดีและเหมาะสม					5 4 3 2 1	25
18. มีความยืดหยุ่นในการทำงาน					5 4 3 2 1	26
19. สามารถเสริมแรง และกระตุ้นแรงบันดาลใจได้					5 4 3 2 1	27
20. เป็นผู้มีความอดทนก้าวไกล และคาดการณ์ล่วงหน้าได้					5 4 3 2 1	28
21. มีทักษะในการเจรจา และการติดต่อสื่อสาร					5 4 3 2 1	29
22. มีไหวพริบในการตัดสินใจ เข้าใจปัญหาและสามารถแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี					5 4 3 2 1	30
23. ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และวิธีการทำให้วิสัยทัศน์นั้นเป็นจริงไปยังลูกน้อง					5 4 3 2 1	31

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	
24. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ สามารถคิดค้นวิธีการใหม่ ๆ					5 4 3 2	1 32
25. ปลุกฝังค่านิยม อุดมการณ์ให้ลูกน้องอยากอุทิศตนเพื่อผู้รับบริการ					5 4 3 2 1	33
26. เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง					5 4 3 2 1	34
27. สามารถสร้างเครือข่ายในวิชาชีพ					5 4 3 2 1	35
28. ใช้คำพูดที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ในการชี้แจงหรือสั่งงานแก่บุคลากร เพื่อรักษาไว้ซึ่งระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					5 4 3 2 1	36
29. เป็นที่ปรึกษา ให้คำแนะนำ ช่วยเหลือ และสนับสนุนบุคลากรใน หอผู้ป่วย					5 4 3 2 1	37
30. สามารถตัดสินใจ วินิจฉัยสั่งการได้อย่างเหมาะสมเพื่อแก้ปัญหา ที่เกิดขึ้น					5 4 3 2 1	38
31. สามารถกำหนดวิธีการทำงานในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสม และใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างคุ้มค่า และให้เกิดประโยชน์สูงสุด					5 4 3 2 1	39
32. มอบหมายงานได้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์และบุคคล					5 4 3 2 1	40
33. สามารถส่งเสริมและสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน					5 4 3 2 1	41
34. สามารถจัดลำดับความสำคัญของงานได้					5 4 3 2 1	42
35. สามารถส่งเสริมและรักษาบรรยากาศในหอผู้ป่วยให้เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน					5 4 3 2 1	43
36. สามารถพัฒนาหน่วยงาน และพัฒนาการทำงาน โดยเน้น การมีส่วนร่วมของบุคลากร					5 4 3 2 1	44
37. สามารถทำงานเพื่อการประสานกิจกรรมทั้งหมด เพื่อให้บรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ของบุคคลและของหน่วยงาน					5 4 3 2 1	45
38. สามารถส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรโดยยึดองค์การ เป็นหลัก					5 4 3 2 1	46
39. มีความรู้และเข้าใจภารกิจ และชอบทำงานในหอผู้ป่วยของตน					5 4 3 2 1	47
40. สามารถปฐมพยาบาล และฝึกหัดบุคลากรในหอผู้ป่วยได้					5 4 3 2 1	48
41. สามารถประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างเหมาะสม และยุติธรรม					5 4 3 2 1	49

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	
42. แจ้งให้บุคลากรทราบถึงนโยบาย เป้าหมาย วัตถุประสงค์ ระเบียบ การมาตรฐานการดูแล อัตรากำลัง และหน้าที่ความรับผิดชอบ	5	4	3	2	1	50
43. สามารถดำเนินการเพื่อสนับสนุน และพัฒนาความรู้ความสามารถ ของบุคลากร	5	4	3	2	1	51
44. สามารถจัดอัตรากำลังบุคลากรขึ้นทำงานได้อย่างเพียงพอ และ เหมาะสมกับความต้องการของผู้ป่วยในแต่ละเวร	5	4	3	2	1	52
45. สามารถติดตาม นิเทศ ควบคุม กำกับดูแลและปรับปรุง เพื่อให้ บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	5	4	3	2	1	53
46. สามารถตรวจสอบและจัดหาอุปกรณ์และเวชภัณฑ์เพื่อใช้ในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	54
47. ปรับปรุงระบบข้อมูลข่าวสาร ให้ข้อมูลที่ถูกต้องครบถ้วนและชัดเจน แก่บุคลากร	5	4	3	2	1	55
48. สามารถกำหนดบทบาทหน้าที่ และความรับผิดชอบของบุคลากรได้	5	4	3	2	1	56
49. สามารถประเมินผลงานประจำในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	57
50. ใช้มาตรฐานการพยาบาลในการควบคุมตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อคงไว้ซึ่งมาตรฐานวิชาชีพ	5	4	3	2	1	58
51. สามารถจัดและพัฒนาโครงสร้างการบริหารงานในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	59
52. พิจารณาความดีความชอบของบุคลากร โดยยึดหลักเกณฑ์ ที่กำหนดไว้	5	4	3	2	1	60
53. สามารถสนับสนุนกิจกรรมต่างๆ และสร้างงานที่ท้าทายความ สามารถของบุคลากร	5	4	3	2	1	61
54. มีความรู้และเข้าใจในเรื่องการวางแผนกลยุทธ์	5	4	3	2	1	62
55. สามารถเขียนแผนระยะสั้น ระยะยาว แผนแม่บท และ/หรือแผน การปฏิบัติงานได้	5	4	3	2	1	63
56. สามารถกำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และภาระกิจของแผน กลยุทธ์ได้	5	4	3	2	1	64
57. สามารถปรับปรุง พัฒนาแผนงานให้คงความทันสมัยได้อย่างเหมาะสม และสอดคล้องกับสถานการณ์	5	4	3	2	1	65

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	
58. สามารถนำนโยบายหลักมาวางแผนกลยุทธ์ในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	66
59. สามารถวิเคราะห์ระบบและคาดการณ์ปัญหาต่างๆ ที่จะเกิดขึ้นได้	5	4	3	2	1	67
60. สามารถวางแผนพัฒนาบุคลากร	5	4	3	2	1	68
61. สามารถสร้างวิสัยทัศน์ (vision) ว่าหอผู้ป่วยในอนาคตควรเป็น อย่างไรและมีกลยุทธ์ที่จะก้าวไปให้ถึงจุดนั้น	5	4	3	2	1	69
62. มีความรู้และเข้าใจนโยบายหลักและเป้าหมายของโรงพยาบาล	5	4	3	2	1	70
63. สามารถวางแผนพัฒนางานบริการต่าง ๆ ในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	71
64. สามารถวางแผนการใช้เวลาได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า	5	4	3	2	1	72
65. สามารถวางแผนการประเมินผล และสร้างรูปแบบการประเมินร่วมกับ หัวหน้าหอผู้ป่วยอื่น ๆ ได้	5	4	3	2	1	73
66. สามารถวางแผนการจัดทำงบประมาณในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	74
67. สามารถวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังบุคลากรของหอผู้ป่วยได้	5	4	3	2	1	75
68. สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลและสถิติต่าง ๆ	5	4	3	2	1	76
69. สามารถจัดทำบัญชีตรวจสอบ บำรุงรักษาและจำหน่ายวัสดุครุภัณฑ์	5	4	3	2	1	77
70. สามารถกำหนดปริมาณ และประเภทเวชภัณฑ์ที่จำเป็นต้องใช้ได้ อย่างเหมาะสม	5	4	3	2	1	78
71. สามารถประเมินค่ารักษาพยาบาลได้	5	4	3	2	1	79
72. สามารถประเมินการคงอยู่ และการออกจากงานของบุคลากร ในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	80
73. ควบคุมการใช้วัสดุครุภัณฑ์ให้เป็นไปอย่างประหยัด ถูกต้อง และเหมาะสมกับชนิดของการทำงาน	5	4	3	2	1	81
74. สามารถจัดทำงบประมาณได้	5	4	3	2	1	82
75. สามารถจัดทำแผนภูมิหน่วยงานเพื่อแสดงการบริหารงานในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	83
76. สามารถประเมินแบบฟอร์มและการบันทึกทางการพยาบาล	5	4	3	2	1	84
77. สามารถกระตุ้นและสนับสนุนให้ริเริ่มเขียนบทความทางวิชาการ	5	4	3	2	1	85
78. สามารถนำเสนอและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ	5	4	3	2	1	86
79. ส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยในหอผู้ป่วย และจัดให้บุคลากรใน หอผู้ป่วยร่วมทำวิจัย	5	4	3	2	1	87

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	
80. สามารถนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล	5	4	3	2	1	88
81. สามารถทำวิจัยได้	5	4	3	2	1	89
82. ให้ข้อมูลการวิจัยที่ถูกต้อง และให้ความร่วมมือในการทำวิจัยเป็นอย่างดี	5	4	3	2	1	90
83. สามารถจัดการประชุม กำหนดวาระการประชุม นำการประชุม และสรุปรายงานการประชุมได้	5	4	3	2	1	91
84. ผลิตและจัดหาคู่มือการปฏิบัติการพยาบาล มาตรฐานการพยาบาล เอกสารทางวิชาการ และสื่อการสอนต่าง ๆ	5	4	3	2	1	92
85. สามารถจัดกิจกรรมทางวิชาการในหอผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	93
86. จัดให้มีป้ายนิเทศทางวิชาการสำหรับประกาศข่าวความรู้ทั่วไป และความรู้ทางการแพทย์และพยาบาล	5	4	3	2	1	94
87. ให้ความร่วมมือ ประสานงานกับฝ่ายการศึกษาในการฝึกปฏิบัติของบุคลากรทางการพยาบาล	5	4	3	2	1	95
88. จัดให้บุคลากรในหอผู้ป่วยเข้าร่วมประชุม / สัมมนาทางวิชาการ ที่โรงพยาบาลจัดขึ้น	5	4	3	2	1	96
89. สามารถวิจัยทางการตลาดเพื่อจัดบริการให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ	5	4	3	2	1	97
90. สามารถวิเคราะห์ต้นทุนและประสิทธิผลที่จะได้รับ	5	4	3	2	1	98
91. สามารถวิเคราะห์ความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการ และวางแผนจัดบริการให้สอดคล้องได้	5	4	3	2	1	99
92. สามารถนำนวัตกรรมมาใช้พัฒนาบริการเพื่อเป็นทางเลือกให้ผู้ใช้บริการตัดสินใจมารับบริการ	5	4	3	2	1	100
93. สามารถจัดหาทุนเพื่อมาใช้จ่ายในกิจกรรมของฝ่ายการพยาบาล	5	4	3	2	1	101
94. มีความรู้และเข้าใจแนวคิดการตลาดเพื่อสังคม (คือ มุ่งความสำคัญที่ความต้องการ ความพึงพอใจของผู้รับบริการ และความอยู่ดีกินดีของสังคม) และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	102
95. สามารถจูงใจเพื่อให้ผู้รับบริการเห็นคุณค่าของการมีสุขภาพดี และต้องการมาใช้บริการสุขภาพ	5	4	3	2	1	103

	5	4	3	2	1	สำหรับ ผู้วิจัย
	เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย	
96. สามารถสร้างจุดเด่นของบริการพยาบาลโดยเน้นคุณภาพบริการ	5	4	3	2	1	104
97. สามารถลงมือปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลได้ด้วยตนเอง	5	4	3	2	1	105
98. ตรวจเยี่ยมอาการผู้ป่วยอย่างสม่ำเสมอ	5	4	3	2	1	106
99. สามารถดูรายงานอาการเปลี่ยนแปลง ความต้องการและปัญหา ของผู้ป่วยต่อผู้ตรวจการ หรือผู้เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง	5	4	3	2	1	107
100. สามารถให้สุศึกษาแก่ผู้ป่วยและญาติเพื่อให้สามารถดูแลตนเองได้	5	4	3	2	1	108
101. สามารถสาธิตวิธีการพยาบาลแก่บุคลากรและนักศึกษาได้เป็น	5	4	3	2	1	109
102. สามารถให้การพยาบาลด้วยเทคนิคปลอดเชื้อและป้องกันการ แพร่กระจายของเชื้อโรค	5	4	3	2	1	110
103. มีความรู้และความชำนาญเฉพาะทาง ในด้านการปฏิบัติการ พยาบาล	5	4	3	2	1	111
104. สามารถพิทักษ์สิทธิและผลประโยชน์ของผู้รับบริการ	5	4	3	2	1	112
104. สามารถใช้หรือดัดแปลงเครื่องมือ เครื่องใช้ที่จำเป็นต่อการ พยาบาล	5	4	3	2	1	113
106. สามารถวางแผนให้การพยาบาลโดยใช้กระบวนการพยาบาล ทฤษฎีทางการพยาบาล โดยยึดหลักการพยาบาลแบบองค์รวม	5	4	3	2	1	114
107. สามารถนำวิชาการใหม่ ๆ มาใช้ปรับปรุงคุณภาพการพยาบาล ในหอผู้ป่วย	5	4	3	2	1	115

ภาคผนวก ค.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรที่ใช้ในการหาความเที่ยงของเครื่องมือ

ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของคอนนาค (Cronbach Alpha Coefficient) (บุญชม ศรีสะอาด, 2538: 174)

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

เมื่อ	α	คือ	สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง หรือค่าความเชื่อมั่น
	K	คือ	จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
	$\sum S_i^2$	คือ	ผลรวมของความแปรปรวน
	S_t^2	คือ	ความแปรปรวนของคะแนนรวม

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

- ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ประคอง กรวรรณสูตร, 2538)

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

เมื่อ	\bar{X}	คือ	ค่าเฉลี่ยหรือมัธยฐานเลขคณิต
	$\sum X$	คือ	ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน
	N	คือ	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ประคอง กรวรรณสูตร, 2538)

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

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

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

มีลำดับขั้นตอนในการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

3.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	r	คือ	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปร x และ y
	x	คือ	คะแนนของตัวแปรที่ 1
	y	คือ	คะแนนของตัวแปรที่ 2
	N	คือ	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ	t	=	ค่าคงที่
	r	=	ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	n	=	จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.3 หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน โดยใช้สูตรดังนี้

3.3.1 หาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) ระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Pedhazur, 1982)

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

- เมื่อ R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 SS_{reg} = ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัว
 พยากรณ์
 SS_t = ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.3.2 หาค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ (Pedhazur, 1982)

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

- เมื่อ \bar{Y} = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์
 \bar{X} = ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง k
 b_i = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่ i ถึง k

3.3.3 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

- เมื่อ Y คือ สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในรูปคะแนนดิบ
 $b_1 b_2 \dots b_k$ คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ
 $x_1 x_2 \dots x_k$ คือ คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว
 a คือ ค่าคงที่

3.3.4 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

- เมื่อ Z คือ คะแนนสมการพยากรณ์สมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
 $B_1 B_2 \dots B_k$ คือ สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน
 $Z_1 Z_2 \dots Z_k$ คือ คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ภาคผนวก ง.

คำสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

ตารางที่ 12 ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างกันของตัวพยากรณ์ และระหว่างตัวพยากรณ์กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตัวแปร	age	Edu	exp	time	cour	har	emp	Pow	opp	lead	Trf	trs	Compe
Age	1.0000												
Edu	-.3056***	1.0000											
Exp	.3255***	-.0677	1.0000										
Time	.6142***	-.2359***	.5913***	1.0000									
Cour	-.0372	.4424***	.2398***	.0507	1.0000								
Har	.0974	.1170	-.0163	-.0248	.1070	1.0000							
Emp	.0292	.0349	.0402	.0197	.0677	.2730***	1.0000						
Pow	-.0169	.0827	.0540	.0087	.1433	.2267***	.9308***	1.0000					
Opp	-.0329	.1275	.0614	-.0185	.1680**	.2525***	.8797***	.7640***	1.0000				
Lead	-.0491	.0681	.0584	-.0231	.0975	.2226***	.7983***	.7354***	.7486***	1.0000			
Trf	-.0557	.0392	.0353	-.0577	.0567	.1995***	.7884***	.7398***	.7472***	.9686***	1.0000		
Trs	-.0560	.1445	.1096	.0439	.1785**	.2174***	.7336***	.7012***	.7041***	.9349***	.8489***	1.0000	
Compe	-.0764	.1398	-.0323	-.1255	.2600***	.1863***	.0456	.0812	.0595	.1067	.0809	.1369	1.0000

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวมณี ลีศิริวัฒนกุล เกิดเมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม พ.ศ. 2505 ที่อำเภอมะขาม จังหวัด จันทบุรี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาล พระปกเกล้า จันทบุรี พ.ศ. 2527 สำเร็จการศึกษาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2537 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 เริ่มรับราชการในตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 3 โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2527 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลวิชาชีพ 7 ตึกคลอด โรงพยาบาลพระปกเกล้า จันทบุรี