

บรรณานุกรม

ภาษาไทยหนังสือ

- กาญจนา อุฬารักษ์. หลักสูตรการ พัฒนา. นครปฐม: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัย ศิลปกร, 2527.
- จางงศ์ สมประสงค์. หลักและแนวคิดของหัวหน้างานในการสร้างแรงงาน สัมพันธ์ภาพที่ดี. ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร: เพียรรุ่งโรจน์การพิมพ์, 2525
- ดวงฤดี สังข์มงคล; หลักและกระบวนการบริหารการพยาบาล. 4 เล่ม พิมพ์ ครั้งที่ 1. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 9 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- เทพนม เมืองแมน และสวิงสุวรรณ. พฤติกรรมองค์กรการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2529.
- ทัศนาศ บุญทอง. พยาบาลกับการพัฒนาบุคลากร. 4 เล่ม พิมพ์ครั้งที่ 1. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 5 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- นพพงษ์ บุญจิตราดุลย์. หลักการบริหารการศึกษา. ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร: อนงค์ศิลป์การพิมพ์, 2527.
- นฤมล กิตตะยานนท์. พฤติกรรมในองค์กรการ. เอกสารประกอบการบรรยายวิชา พฤติกรรมในองค์กรการ ภาควิชาการบริหารธุรกิจ คณะเศรษฐศาสตร์ และบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ครั้งที่ 1, 2527.
- บุญธรรม กิจปรีดาวิสุทธิ. ระเบียบวิธีการวิจัยทางสังคมศาสตร์. ครั้งที่ 4 กรุงเทพมหานคร: หจก. การพิมพ์พระนคร, 2527.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.
- พรชูลี อุณากร. การพัฒนาความคิดสร้างสรรค์: แนวทางของทวงมนุษยนิยม. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แสงรุ่งการพิมพ์, 2524.

- พวงรัตน์ บุญญาวิวัฒน์. การวางแผนการพยาบาล: การปฏิบัติการพยาบาลแนววิทยาศาสตร์. ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองพิมพ์, 2522.
- _____. "ทฤษฎีการพยาบาลของลีวีง". การประชุมวิชาการครั้งที่ 3 เรื่อง ทฤษฎีการพยาบาลกับการนำไปใช้. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์เรีคนแก้วการพิมพ์, 2528.
- พิศมัย วิบูลย์สวัสดิ์ และอื่น ๆ. จิตวิทยาสังคมร่วมสมัย. ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: สยามศึกษาจำกัด, 2528.
- ไพฑูริย์ สีนลาวิวัฒน์. ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาการศึกษาของไทย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิชย์, 2523.
- พาริตา อิบราฮิม. คู่มือปฏิบัติการพยาบาลชั้นวิชาชีพ. ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2525.
- ภาวณี กীরติบุตร. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์, 2529.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. องค์การและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2528.
- ละออ หุตางกูร. จรรยาสำหรับพยาบาล. ครั้งที่ 5. กรุงเทพมหานคร: อักษรไทย, 2528.
- วิเชียร ทวีลาภ, สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ และจันทร์เพ็ญ กาวีเวท. หลักบริหารการพยาบาล. ครั้งที่ 3, คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2523.
- วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล. ครั้งที่ 3, กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2527.
- สมปราณี จอมเทศ. การบริหารและการจัดการ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.
- สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. ครั้งที่ 8, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2528.
- สมภพ เจริญผล. การตัดสินใจทางการตลาด โดยอาศัยเทคนิคเชิงปริมาณ. ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- สมยศ นาวิการ และมุสดี รุมาคม. องค์การ: ทฤษฎีและพฤติกรรม. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดวงกมล, 2520.

- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร: สมหมายการพิมพ์, 2525.
- สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. การตัดสินใจทางการพยาบาล. 4 เล่ม พิมพ์ครั้งที่ 1 เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 6 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์ และลัดดาวัลย์ รอดมณี, เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: ห้างหุ้นส่วนจำกัดภาพพิมพ์, 2527.
- สุวดี ปภาทจน. "การตัดสินใจ" เอกสารประกอบการฝึกอบรมการตัดสินใจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.
- สุภาพ วาดเขียน. เครื่องมือวิจัยทางสังคมศาสตร์ ลักษณะที่ตีชนิด และวิธีหาคุณภาพ. ครั้งที่ 1, กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- อรุณ รักรธรรม. ทฤษฎีองค์การสมัยใหม่และการบริหารองค์การ. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2525.
- อิสระ สุวรรณผล. "พฤติกรรมกรรมการบริหาร: ทฤษฎีและการประยุกต์." เอกสารประกอบการศึกษาทางรัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2519.
- บทความ
- ทิสนา แคมมณี. "การสอนเพื่อเสริมสร้างอัตมโนทัศน์ตามแนวมนุษยนิยม: นวัตกรรมทางการศึกษาระดับประถมศึกษา." วารสารครูศาสตร์, ตุลาคม-ธันวาคม, 12-19, 2526.
- วสันต์ ศิลปสุวรรณ, พิมพ์พรรณ ศิลปสุวรรณ และชูเกียรติ วิวัฒน์วงศ์เกษม. "การคิดเป็นของนักศึกษามหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2528-2529". วารสารสุขศึกษา ปีที่ 9 ฉบับที่ 35 (2530): 44-55.
- วิวัฒน์ กาญจนกุล. "ข้อข้อยากทางทฤษฎีของแนวคิดเรื่องระบบและการตัดสินใจ". พัฒนบริหารศาสตร์ 10, 2 (เมษายน 2523): 226-242.

เอกสารอื่น ๆ

- เกษมศักดิ์ ภูมิศรีแก้ว และปองแก้ว ปุณยกนก "การทดลองใช้แบบทดสอบ MMPI ในการคัดเลือกนิสิตครูศาสตร์". รายงานผลการวิจัยทุนวิจัยรัชฎาภิเศก สาขาสังคมศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ประจำปี 2515.
- ภูมิ้อข้าราชการแผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช ฉบับปรับปรุง ปี 2528.
- คณะแพทยศาสตร์ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล, ธันวาคม 2527.
- ทวีศรี กรีทอง. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงาน ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวง สาธารณสุข". วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตร์มหาบัณฑิต ภาควิชา พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ถวัลย์ วรเทพพิทักษ์. "แนวความคิด กระบวนการและโครงสร้างการตัดสินใจ." เอกสารประกอบการฝึกอบรมการตัดสินใจ, สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2529.
- ธำรงศักดิ์ เจริญสุข. "บรรยากาศองค์การของโรงเรียนประถมศึกษาเขตการศึกษา 6." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- บุญสิทธิ์ บัวบาน. "ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของหัวหน้าภาควิชา กับบรรยากาศขององค์การของภาควิชามหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์." วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาอุดมศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- บัญญัติ ใบบรรจง. "ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์ ที่สนทนิตต่อวิชาชีพครู ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน และการรับรู้ผลการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ของนักศึกษาครู" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2526.
- ประภา เชื้อภักดี. "ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบทางบุคลิกภาพกับผลการ ปฏิบัติงานของพยาบาลศิริราช". วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขา จิตวิทยาคลินิก บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2526.
- ไพจิตร ผักเจริญผล. "อัตมโนทัศน์ของนักเรียน" วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.

- รุ่งนภา ทิมะ. "ความสัมพันธ์ระหว่างอัตมโนทัศน์ความเชื่ออำนาจภายใน
ภายนอก และสัมฤทธิ์ผลทางการเรียน." วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2521.
- เริงจิตร อีรติลก. "ภูมิหลังทางวิชาชีพของผู้บริหารการพยาบาล". วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2520.
- วรรณ บวรโชติ และธีระชัย บวรโชติ. "พฤติกรรมทางการบริหารมหาวิทยาลัย
และขวัญของอาจารย์มหาวิทยาลัย". รายงานผลการวิจัยทุนวิจัย
รัชดาภิเษกสมโภช จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2522.
- วิโรจน์ สารรัตนะ. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 6
พ.ศ. 2530-2534. กรุงเทพมหานคร: อักษรบัณฑิต, 2530.
- วาสนา นารักษ์. "การศึกษาพฤติกรรมผู้นำตามสถานการณของพยาบาลหัวหน้า
หอผู้ป่วยในหน่วยงานของสภากาชาดไทย". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต
ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- ศรีสุมาลัย รัตโน. "พฤติกรรมการบริหารของผู้บริหารแผนกพยาบาลในกรุงเทพ
มหานคร". วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2517.
- สมชัย ชินะตระกูล. "ความสัมพันธ์ระหว่างสิ่งกับเกี่ยวกับตนเอง ความเชื่อแบบ
ฝังใจและผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน" วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ, 2527.
- สุกัญญา แสงมุกข์. "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความพึงพอใจในการ
ทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวง
สาธารณสุข". วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชา
พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.

ภาษาต่างประเทศ

Books

- Aspinall, Mary Jo and Tanner, Christine A. Decision Making
for Patient Care Applying the Nursing Process.
New York: Prentice-Hall, 1981.

- Berliner, William M. Managerial and Supervisory Practice Cases and Principle, 7th ed. Illinois:Richard D. Irwin. Inc., 1979.
- Beyers, Marjorie; and Phillips, Carole, Nursing Management for Patient Care. Boston:Brown and Co., 1971.
- Butter, Pamela E., Self-Assertion for Women a Guide to Becoming Androgynous. London:Harper&Row, 1976.
- Casellam Cono. Training Exercises to Improve Interpersonal Relations in Health Care Organization. New York: Panel Publisher, 1979.
- Cebulk, R. Management Knowledge and Skill Perceived to be Utilized by Academic Nursing Administrators (Doctoral Dissertation, University of Pittsburgh, 1977). Dissertaton abstracts International, 1977, 38:5268.
- Claus, karen E., and Bailey, June T. Decision Making in Nursing Tools for Change. Saint Louis: The C.V. Mosby Co., 1975.
- Cooke, Steve and Slack, Nigel. Making Manaement Decisions. London: Prentice-Hall, 1984.
- Dahlstrom, Grant W.; Welsh, Schlager George; and Dahlstrom, Leona E. AN MMPI HANDBOOK Volume I: Clinical Interpretation. University of Minisota press Minneapolis, 1972.
- Dessler, Gary. Human Behavior Improving Performance at Work. Virginia: Reston Publishing Co., N.D.D.
- Dinkmeyer, Don C. Child Development, the Emerging Self. New Delhi: Prentic-Hall of India Privated Limited, 1965.

- Elleson, ANN. Human Relation, 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall, 1982.
- Ellis, Janice R. and Hartley, Celial. Nursing in Today's World: Challenges, Issues, and Trends, 2nd ed. Washington: Kari Berger, 1984.
- Felman, Daniel C. and Arnold, Hughj. Managing Individual and Group Behavior in Organizations. London: McGraw-Hill, 1983.
- Garett and Wood worth RS. Statistic in Psychology and Education. United State of America: David Mckey Co., 1964.
- Gillis, Dee ANN. Nursing. Management A System Approach. Philadelphia: W.B. Saunders Co., 1982.
- Griffiths, Daniel E. Administrative Theory. Teachers Colege Columbia University, D.B. Teraporevala Son and Co. PVT.LTD, Prentice-Hall, Inc, 1978.
- Hand, Lee. Nursing Supervision. Verginia: Reston Publishing Co., 1981.
- Hendler, Howard N. Basic Psychology. New York: Appleton Century-crofts, 1963.
- Jersild, Authur T. The Psychology of Adolescence, New York: McMillan Co., 1963.
- Keane, Claire B. Management Essentials in Nursing. Verginia: Prentice-Hall Co., 1981.
- Kerlinger, Fred N.; and Pedhazur, Elazar J. Multiple Regression in Behavioral Research. 1th ed. Chicago: Holt, Rinehart and Winston, inc., 1973.
- Kirk, Roey, Nursing Management Tools. Boston: Little, Brown and Co., 1981.

- Komorita, Nori I. "Self - Concept Measures as Related to Achievement in Nursing Education" Dissertation Abstracts 32 (June, 1972), :6809-A
- Lauer, Robert H. and Handel, Warren H. Social Psychology The Theory and Application of Symbolic Interactionism. New Jersey: Prentice-Hall 1983,
- Levey, Samuel and Loomba, Paul N. Health Care Administration. 2nd ed. Philadelphia: Lippincott, 1984.
- Likert, Rensis. New Patterns of Management. Tokyo: McGraw-Hill Kogakusha Ltd., 1961.
- Maslach, Christina. "Job Burnout: How People Cope." Burnout in the Profession: Coping Strategies, Causes and Casts. St. Louis: the C.V. Mosby Co., 1982.
- Maslow, A.H. Motivation and Personality. New York: Harper and Row, 1954.
- McCormick, Ernest J., and Ilgen, Daniel R. Industrial Psychology. 7th ed. London: George Allen Unwin, 1981.
- Nigro, Felix A. and Ingro, Lloyd E. Modern Public Administrative. New York: Harper and Row, 1984.
- Roger, Carl Ransom. On Becoming a Person. Bonton : Houghton Mifflin, 1961.
- Stell, Robert G.D. and Torris James H. Principle and Procedure of Statistic. New York: McGraw-Hill Book Co., 1960.
- Tosi, Henry L. Organizational Behavior and Management: A Contingency Approach, 3rd ed. New York : John Wiley, 1972.
- Wiggin and other. The Psychology of Personality. Addison - Wesley, 1971.

Articles

- Fralic, Maryann F. and O'Connor, Andrea. "A Management Progression System for Nurse Administrators Part 1." The Journal of Nursing Administration, March, 9-13, 1983.
- Genorich-Richard, Joam and Carissimi, Derek C. "Developing Nurses' Managerial Competence." Fostering Necessary Skills Begins in Sensibly Assessing just Where Staff Members Mre Coming from. Nursing Management Vol. 17, No. 3 March, 36-38, 1986.
- Glaser, Edward M. "Productivity Gains through Worklife Improvement." Personnel (January-February, 1980):72.
- Goor, Amos; and Sommerfeld, Roy E. "A Comparison of Problem-Solving Processes of Creative Students and Noncreative Students". Journal of Educational Psychology Vol 67, No. 4(1975): 495-505.
- Joseph, Dayle Hunt. "Sex-role Stereotype, Self Concept, Education and Experience: Do They In fluence Decision-Making?." International Journal of Nursing Studies. Vol 22, No.1. PP. 21-32, 1985.
- Kooker, Barbara Molina. "The Corporate Image of a Nurse Executives Making Significant Contributions to Corporate Success in One Thing Gaining Recognition for Them is Another." Nursing Management, Vol 17, No 2. (March), PP. 52-54, 1986.
- Minnigerode, Jones and Garcia. "Masculinity and Femininity in Nursing". Nursing Research Vol.27, No.5 (Sep - Oct, 1978): 200-302.

- Monica, Elaine La; and Finch, Frederic. Managerial Decision Making." Journal of Nursing Administration. (May-June, 1977): 20-28.
- Sargent, Alice G. "Notes from the Field Changing Male Female Relationships in Organizations." Nursing Management. Vol 17, No.5 (May, 1986): 56-57.
- Shiflett, Nola and McForland, Dalton E. "Power and the Nursing Administrator" The Journal of Nursing Administration. (March, 1978): 19-22.
- Taylor, Ann Gill. "Decision Making in Nursing : An Analytical Approach." The Journal of Nursing Administration. (November, 1978): 22-30, 1978.

การผนวกรวม

ภาคผนวก ก

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรการหาความเที่ยง (Reliability)

1. สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาช (Cronbach's Alpha Coefficient)

$$\alpha = \frac{n}{n-1} \left[1 - \frac{\sum S_1^2}{S_2^2} \right]$$

α	หมายถึง สัมประสิทธิ์ความเที่ยง
S_1^2	หมายถึง ความแปรปรวนของแบบสอบถามแต่ละข้อ
S_2^2	หมายถึง ความแปรปรวนของแบบสอบถามทั้งฉบับ
n	หมายถึง จำนวนข้อสอบของแบบสอบถาม

2. สูตรการหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างการสอบซ้ำ (Test-Retest)

$$r_{xy} = \frac{NE XY - (E X)(E Y)}{\sqrt{[NE X^2 - (E X)^2][NE Y^2 - (E Y)^2]}}$$

r_{xy}	หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของการสอบครั้งที่ 1 และ 2
X	หมายถึง คะแนนของการสอบครั้งที่ 1
Y	หมายถึง คะแนนของการสอบครั้งที่ 2
N	หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

การวิเคราะห์ข้อมูลใช้สถิติดังต่อไปนี้

1. หาค่าสถิติพื้นฐาน คือ ค่ามัชฌิมเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของ
ปัจจัยศัตรูและความสามารถในการตัดสินใจ
หาค่ามัชฌิมเลขคณิต (ประกอบ กรรณสูตร, 2524:94)

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

- เมื่อ \bar{X} หมายถึง ค่ามัชฌิมเลขคณิต
 $\sum X$ หมายถึง คือผลรวมของคะแนนทั้งหมด N จำนวน
 N หมายถึง จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

หาค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (ประกอบ กรรณสูตร, 2524:96)

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

- เมื่อ $S.D$ หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 $\sum X$ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว
 $\sum X^2$ หมายถึง ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 N หมายถึง จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบเพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างระหว่างมัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มตัวอย่าง 2 กลุ่ม นี้เป็นอิสระต่อกัน (t-test) โดยใช้สูตร

$$t = \frac{\bar{X}_1 - \bar{X}_2}{\sqrt{\left[\frac{(n_1 - 1)S_1^2 + (n_2 - 1)S_2^2}{n_1 + n_2 - 2} \right] \left(\frac{n_1 + n_2}{n_1 n_2} \right)}}$$

- เมื่อ \bar{X}_1 หมายถึง มัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มที่ 1
 \bar{X}_2 หมายถึง มัชฌิมเลขคณิตของกลุ่มที่ 2
 S_1^2 หมายถึง ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 1
 S_2^2 หมายถึง ค่าความแปรปรวนของคะแนนกลุ่มที่ 2
 n_1 หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มที่ 1
 n_2 หมายถึง จำนวนคนในกลุ่มที่ 2
 df หมายถึง ชั้นแห่งความเป็นอิสระ ($df = n_1 + n_2 - 2$)

3. การทดสอบความแตกต่างของมัชฌิมเลขตั้งแต่ 3 กลุ่มขึ้นไปโดยใช้ค่าเอฟใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร, 2524: 237)

แหล่งความแปรปรวน	df	SS	MS	F
		$(X-2)^2$	$=SS/df$	
ระหว่างกลุ่ม	$K-1$	SS_a	$MS_a = SS_a / K-1$	$F = \frac{MS_a}{MS_w}$
ภายในกลุ่ม	$(N-1) - (K-1)$ $= (N-K)$	$SS_w = SS_t - SS_a$	$MS_w = SS_w / N - K$	
รวม	$(N-1)$	SS_T		

เมื่อ	X_1	หมายถึง	ตัวแปรแทนข้อมูลที่ 1
	T	หมายถึง	ข้อมูลรวม
	N	หมายถึง	จำนวนคนทั้งหมด
	n	หมายถึง	จำนวนตัวอย่างแต่ละกลุ่ม
	K	หมายถึง	จำนวนกลุ่ม
	SS	หมายถึง	ผลบวกของกำลังสองของผลต่างระหว่างคะแนน ของมีชดิมเลขคณิต
	MS	หมายถึง	ความแปรปรวน
	a	หมายถึง	Subscription ระหว่างกลุ่ม
	W	หมายถึง	Subscription ภายในกลุ่ม
	T	หมายถึง	Subscription รวมทั้งกลุ่ม
	df	หมายถึง	ขั้นแห่งความอิสระ

4. การทดสอบความแตกต่างระหว่างค่ามีชดิมเลขคณิตแต่ละกลุ่มโดยวิธีของเซฟเฟ่
(Scheffe's Method)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (K-1)}$$

เมื่อ	M_1, M_2	หมายถึง	มีชดิมเลขคณิตของกลุ่ม 1 และกลุ่ม 2
	MS_w	หมายถึง	ความแปรปรวนของคะแนนภายในกลุ่ม
	n_1, n_2	หมายถึง	จำนวนคนในกลุ่ม 1 และกลุ่ม 2
	$K-1$	หมายถึง	ขั้นแห่งความเป็นอิสระระหว่างกลุ่ม

สูตรการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ

มีขั้นตอนการคำนวณดังนี้

1. คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สันระหว่างกันของตัวพยากรณ์ และระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ (ประคอง กรรณสูต, 2522:108)

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{[\sum X^2 - (\sum X)^2][\sum Y^2 - (\sum Y)^2]}$$

r_{xy} = หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของตัวแปรตัวที่ 1 และ 2

x = หมายถึง คะแนนของตัวแปรที่ 1

y = หมายถึง คะแนนของตัวแปรที่ 2

N = หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. การทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที่ (t-test)

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

t หมายถึง ค่าที่

r หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

N หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. การหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณระหว่างตัวพยากรณ์กับตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรดังนี้ (Kerlinger and Pedhazur, 1973:36)

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

- R หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 SSreg หมายถึง ความแปรปรวนของตัวแปรที่สามารอธิบายได้
 ด้วยตัวพยากรณ์
 SSt หมายถึง ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปร

4. ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ โดยใช้สูตร
 (Kerlinger and Pedhazur, 1973:63)

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

- F หมายถึง ค่าสถิติส่วนรวมเอฟ
 R² หมายถึง สัมประสิทธิ์การพยากรณ์
 N หมายถึง จำนวนกลุ่มตัวอย่าง
 K หมายถึง จำนวนตัวพยากรณ์

การทดสอบความแตกต่างของสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ (R²) เมื่อเพิ่ม
 ตัวพยากรณ์ทีละตัวกับค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์เดิมโดยการทดสอบ F ดังนี้
 (Kerlinger Pedhazur, 1973:70)

$$F = \frac{(R^2_{y.123} - R^2_{y.12}) \cdot (N - K_1 - 1)}{(1 - R^2_{y.123}) \cdot (K_1 - K_2)}$$

- เมื่อ F หมายถึง ค่าเอฟ
 R²_{y.123} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวทำนายมากกว่า
 R²_{y.12} หมายถึง สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณที่มีตัวทำนายน้อยกว่า
 K₁ หมายถึง จำนวนตัวทำนายที่มากกว่า
 K₂ หมายถึง จำนวนตัวทำนายที่น้อยกว่า
 N หมายถึง จำนวนตัวอย่าง

5. หาค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ ในรูปคะแนนดิบ (Kerlinger and Pedhazur, 1973:61)

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

- b_i หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์
 B_i หมายถึง Beta Weight ของตัวพยากรณ์ที่ i
 S_y หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวเกณฑ์
 S_i หมายถึง ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของตัวพยากรณ์

6. ทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์การถดถอยในรูปคะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัวที่เข้ามาในสมการถดถอยว่าแต่ละตัวส่งผลต่อตัวเกณฑ์หรือไม่ (Kerlinger and Pedhazur, 1973:167)

$$t = \frac{b_i}{SE_{b_i}}, df = N - K - 1$$

- t หมายถึง สถิติทดสอบที่ (t-test)
 b_i หมายถึง สัมประสิทธิ์การถดถอยหรือค่าน้ำหนักของตัวพยากรณ์
 SE_{b_i} หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของ b_i
 (Standard Error)

7. หาค่าคงที่ของสมการพยากรณ์ (Kerlinger and Pedhazur, 1973:30)

$$a = \bar{y} - (\sum_{i=1}^k b_i x_i)$$

- \bar{y} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์
 \bar{x} หมายถึง ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ตัวที่ i ถึง k
 b_i หมายถึง ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่ i ถึง k

8. หาความคลาดเคลื่อนของสัมประสิทธิ์ถดถอย (Kerlinger and Pedhazur, 1973:67)

$$SE_{bi} = \frac{\sqrt{SS_{res}/(N-K-1)}}{\sqrt{SS_{xi}(1-R^2_1)}}$$

- b_i หมายถึง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของสัมประสิทธิ์ถดถอย
 SS_{res} หมายถึง ค่าความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ
 SS_{xi} หมายถึง ค่าความแปรปรวนของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1
 N หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
 K หมายถึง จำนวนตัวพยากรณ์

9. หาค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์ (Kerlinger and Pedhazur, 1973: 66)

$$SE_{est} = \frac{\sqrt{SS_{res}}}{\sqrt{N-K-1}}$$

- SE_{est} หมายถึง ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานของการพยากรณ์
 SS_{res} หมายถึง ความแปรปรวนของส่วนที่เหลือ
 N หมายถึง จำนวนตัวอย่าง
 K หมายถึง จำนวนตัวพยากรณ์

10. สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรแฝดด้วยกลุ่มตัวพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนดิบ (Kerlinger and Pedhazur, 1973:30)

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

- Y' หมายถึง คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการพยากรณ์
 a หมายถึง ค่าคงที่

$b_1, b_2 \dots b_k$ หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์
แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ

$X_1, X_2 \dots X_k$ หมายถึง คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

11. สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

Z' หมายถึง คะแนนมาตรฐานของตัวแปรเกณฑ์

$B_1, B_2 \dots B_k$ หมายถึง สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวใน
รูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_1, Z_2 \dots Z_k$ หมายถึง คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ตารางที่ 30 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของคะแนนเฉลี่ยของ
ความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าตึกตามพฤติกรรมการ
ตัดสินใจด้านต่าง ๆ และรายชื่อ

ความสามารถในการตัดสินใจ	\bar{X}	S. D	ระดับ
1. ความเชื่อมั่น	3.97	4.71	สูง
1. ท่านสามารถให้เหตุผลต่อการตัดสินใจ ของท่านได้	4.25	0.63	สูง
2. การตัดสินใจของท่านนั้นได้แสดงถึง การรักษาสิทธิของพยาบาล	3.96	0.72	สูง
3. ท่านได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์ แก่ฝ่ายการพยาบาลและผู้ร่วมงานอื่น ๆ	3.88	0.66	สูง
4. ท่านมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาเสมอ	4.02	0.64	สูง
5. การตัดสินใจของท่านเป็นที่ยอมรับของ ผู้ร่วมงานและได้นำไปสู่การปฏิบัติเสมอ	3.95	0.62	สูง
6. ท่านได้เสนอแนวคิดใหม่ ๆ แก่ฝ่าย การพยาบาลและแก่ผู้ร่วมงาน	3.44	0.69	ปานกลาง
7. ท่านใช้แนวทางปฏิบัติทางบวกในการ แก้ปัญหา	3.91	0.60	สูง
8. ท่านคิดว่าท่านมีความสามารถเพียงพอ ต่อการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล	4.22	0.60	สูง
9. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพความร่วมมือ และสนับสนุนในการตัดสินใจของท่าน	4.14	0.53	สูง
10. ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมและถูกต้องในสถานการณ์ ฉุกเฉินได้	4.07	0.64	สูง

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความสามารถในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D	ระดับ
11. ท่านเชื่อว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาของท่านนั้น ได้ผลเป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานและฝ่ายการพยาบาล	3.83	0.63	สูง
2. <u>ความคิดสร้างสรรค์</u>	3.68	4.60	สูง
12. ท่านได้เสนอวิธีการปฏิบัติการพยาบาลใหม่แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.57	0.66	ปานกลาง
13. ท่านได้เสนอแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมอย่างมีหลักการและเหตุผล	3.48	0.72	ปานกลาง
14. ท่านได้ปรับแผนการพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของผู้รับบริการ	3.82	0.66	สูง
15. ท่านเป็นผู้ที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ	3.91	0.66	สูง
16. ท่านเป็นผู้ที่กระตุ้นให้มีความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นในผู้ร่วมงาน	3.73	0.69	สูง
17. ในการแก้ปัญหาท่านจะหาทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกเพื่อแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ เสมอ	3.80	0.73	สูง
18. ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้รับบริการและ/หรือผู้บริหารอื่น ๆ	3.82	0.68	สูง
19. ท่านได้นำเอาผลการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการพยาบาลมาปรับปรุง วิธีการปฏิบัติงาน	3.39	0.78	ปานกลาง

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความสามารถในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D	ระดับ
20. ท่านปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อมภายใน ของผู้ป่วยเพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยี และความรู้ใหม่	3.67	0.72	สูง
3. ความยืดหยุ่น	3.96	4.45	สูง
21. ท่านทบทวนความคิดเห็นและปรับเปลี่ยน การตัดสินใจใหม่ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยน ไป	3.72	0.71	สูง
22. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนพฤติกรรมให้ สอดคล้องกับพฤติกรรมของผู้บังคับ บัญชาได้เสมอโดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของท่านลดลง	3.69	0.72	สูง
23. ท่านเปิดใจกว้างเสมอที่จะรับฟังความ คิดเห็นและข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงาน	4.38	0.56	สูง
24. ท่านยินดีที่จะรับผิดชอบและสามารถ ทำงานมากขึ้นได้เมื่อมีภาวะฉุกเฉิน หรือมีงานเร่งด่วน	4.33	0.64	สูง
25. ท่านยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่าง กันของผู้ร่วมงานโดยคงไว้ซึ่งหลัก การที่ถูกต้อง	4.05	0.68	สูง
26. ท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือต่อผู้ บังคับบัญชาเมื่อได้รับการขอร้องให้ ช่วยเหลือ	4.42	0.63	สูง

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความสามารถในการตัดสินใจ	\bar{X}	S.D	ระดับ
27. ท่านมีความลำบากที่ต้องปรับตัวเอง ให้เข้ากับควมรับผิดชอบของหน่วย งาน เมื่อต้องเปลี่ยนตำแหน่งใหม่	3.12	1.01	ปานกลาง
28. ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ รับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุงการ บริการให้เหมาะสม	4.01	0.75	สูง
29. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลาทำงาน ของท่านเมื่อมีสถานการณ์ที่ไม่คาดคิด เกิดขึ้น	3.95	0.86	สูง
30. ท่านสามารถปรับเปลี่ยนแผนงานเมื่อ สถานการณ์เปลี่ยนไปได้	3.90	0.77	สูง
4. ความมีวิจาร์ณภาพ	4.01	3.84	สูง
31. ในการมอบหมายงาน ท่านได้ประเมิน ความต้องการของผู้รับบริการและผู้ ร่วมงานก่อนเสมอ	3.91	0.77	สูง
32. ในการจัดห้องหรือเตียงให้ผู้รับบริการ ท่านคำนึงถึงความต้องการของผู้รับ บริการเป็นหลัก	3.75	0.89	สูง
33. ในการจัดตารางปฏิบัติงาน ท่านได้ คำนึงถึงควมรับผิดชอบและความ สามารถ และโดยความยุติธรรม	4.41	0.65	สูง
34. ท่านประเมินความสามารถของผู้ ปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรงโดยยึด เหตุผลและหลักการ	4.44	0.58	สูง

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความสามารถในการตัดสินใจ	X	S.D	ระดับ
35. ท่านปรับเปลี่ยนแผนและวิธีปฏิบัติ การพยาบาลให้เหมาะสมหลังจาก ได้ประเมิน และวิเคราะห์ความ ต้องการของผู้รับบริการ	3.82	0.69	สูง
36. ท่านสามารถที่จะแยกแยะข้อมูล สำคัญที่จะนำมาใช้ในการแก้ปัญหา หนึ่ง ๆ ได้	3.79	0.63	สูง
37. ท่านสามารถแยกปัญหาธรรมดา ประจำวันกับปัญหาสำคัญ ๆ ออก จากกันได้	3.95	0.67	สูง
38. ท่านให้การสนับสนุน และส่งเสริม ผู้ร่วมงานตามความสามารถได้ อย่างถูกต้องและเหมาะสม	4.11	0.63	สูง
5. <u>ความมีเหตุผล</u>	3.93	5.21	สูง
39. ท่านสามารถอธิบายจุดมุ่งหมายใน การปฏิบัติงานแต่ละอย่างเสมอ	4.07	0.68	สูง
40. ท่านสามารถจัดกิจการให้บรรลุตาม จุดมุ่งหมายที่ได้กำหนดไว้เสมอ	3.75	0.63	สูง
41. ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาของผู้ ร่วมงานได้ตรงตามสถานการณ์ หนึ่ง ๆ ได้	3.72	0.67	สูง
42. ท่านเป็นผู้ที่ใช้กระบวนการพยาบาล ในการปฏิบัติพยาบาล	3.80	0.77	สูง

ตารางที่ 30 (ต่อ)

ความสามารถในการตัดสินใจ	X	S.D	ระดับ
43. ท่านสามารถประเมินความต้องการ และวางแผนการใช้วัสดุ-อุปกรณ์ ในการปฏิบัติกาพยาบาลได้อย่าง เหมาะสม	3.96	0.63	สูง
44. ท่านเป็นผู้เข้าใจและปฏิบัติตามระเบียบ ที่หน่วยงานกำหนดไว้	4.32	0.65	สูง
45. ท่านสามารถประเมินและวางแผนอัตรา กำลังพยาบาลในหน่วยงานของท่านได้ อย่างเหมาะสม	4.07	0.73	สูง
46. ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญของ ปัญหาและแก้ไขปัญหาย่างมีเหตุผล	4.04	0.64	สูง
47. ท่านปฏิบัติตามนโยบายอย่างมีหลักการ และเหตุผล	4.19	0.62	สูง
48. ท่านเป็นผู้คิดอย่างมีระบบระเบียบ ก่อนทำและพูดเสมอ	3.90	0.71	สูง
49. ท่านสามารถชี้แจงและอธิบายถึงความ ต้องการที่ต้องปฏิบัติกาพยาบาลหนึ่ง ๆ ต่อผู้ร่วมงานและผู้รับบริการได้	4.22	0.57	สูง
50. ท่านจะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ ท่านเคยปฏิบัติมาก่อนแล้วเท่านั้น	3.16	0.86	สูง

ตารางที่ 31 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนเฉลี่ย
ของความสามารถในการบริหาร จำแนกเป็นรายข้อ

ความสามารถในการบริหาร	X	S. D	ระดับ
1. ในการปฏิบัติงานทุกอย่างในหน่วยงานของท่าน ท่านได้วางมาตรฐานและ/หรือวิธีการปฏิบัติเอาไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร	3.85	0.73	สูง
2. ท่านเป็นผู้ที่เน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาเสมอ	3.88	0.65	สูง
3. ท่านเป็นผู้ที่นำเอาความคิดและวิทยาการใหม่ ๆ ไปปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานเสมอ	3.62	0.70	สูง
4. ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติงานและให้การพยาบาลโดยมีการวางแผนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร	3.60	0.82	สูง
5. ท่านมุ่งเน้นการจัดงานออกเป็นหมวดหมู่ และมีการมอบหมายหน้าที่ตามทักษะงานที่ได้กำหนดเอาไว้	3.40	0.67	สูง
6. ท่านส่งเสริมให้ใช้ระเบียบปฏิบัติงานอย่างเดียวกันในหน่วยงานของท่าน	4.19	0.69	สูง
7. ท่านได้ย้าให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตัวเองท่านเองในหน่วยงาน	3.24	1.11	ปานกลาง
8. ท่านพอใจที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎ และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่วางไว้	4.42	6.30	สูง
9. ท่านสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล	4.16	0.62	สูง
10. ท่านจัดให้มีการติดต่อประสานงานทุกรูปแบบในหน่วยงานของท่านเพื่อความสำเร็จของงาน	4.15	0.65	สูง

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ความสามารถในการบริหาร	\bar{X}	S. D	ระดับ
11. ท่านเป็นผู้ที่ตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้เด็ดขาดด้วยตนเอง	3.69	0.77	สูง
12. ท่านจะประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้ผู้ร่วมงานได้ทราบเสมอ	3.80	0.74	สูง
13. ท่านชี้แจงหรืออธิบายถึงปัญหาที่ผู้ร่วมงานสงสัยให้เข้าใจอย่างกระจ่างแจ้ง	4.17	0.62	สูง
14. ท่านได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกระดับไว้อย่างชัดเจน	4.13	0.69	สูง
15. ท่านพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ร่วมงานโดยใช้ความเห็นของท่านเองเป็นสำคัญ	3.19	0.88	ปานกลาง
16. ท่านได้แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงเป้าหมายของหน่วยงานอย่างชัดเจน	4.03	0.71	สูง
17. ท่านได้จัดหาข้อมูลต่าง ๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ	3.96	0.63	สูง
18. ในการที่จะดำเนินการใด ๆ ท่านจะขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานก่อนเสมอ	3.92	0.68	สูง
19. ท่านเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ	4.13	0.63	สูง
20. ท่านคบหาสมาคมและให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับเท่านั้น	3.38	1.10	สูง
21. ท่านเป็นผู้ที่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่นและรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน	3.84	0.68	สูง
22. ท่านเป็นผู้ที่เปิดเผยมองเข้าใจง่ายและให้ความเป็นกันเอง	4.07	0.65	สูง

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ความสามารถในการบริหาร	X	S. D	ระดับ
23. ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาหา ความรู้เพิ่มเติม	4.40	0.57	สูง
24. ท่านปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุการณ์การ ปฏิบัติงานของท่านเมื่อถูกร้องขอ	3.97	1.67	สูง
25. เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจในเรื่องใด เรื่องหนึ่ง ท่านมักจะตัดสินใจด้วย ตัวท่านเองเสมอ	2.61	0.85	ปานกลาง
26. ท่านส่งเสริมให้มีความสามัคคีกันดี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่ม ผู้ร่วมงาน	4.41	0.61	สูง
27. ท่านแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการ ปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน่วยงานให้ดีขึ้น	4.49	0.61	สูง
28. ท่านพิจารณาให้การสนับสนุนเป็นพิเศษ เฉพาะผู้ร่วมงานบางคนตามความคิดเห็น ของท่าน	3.81	1.07	สูง
29. ท่านยกย่องให้เกียรติ ชมเชยผู้ร่วมงาน และปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างสุจริตธรรม ในฐานะที่มีเกียรติเท่าเทียมกัน	4.29	0.66	สูง
30. ท่านจะตักเตือนผู้ร่วมงานที่กระทำผิดทันที ที่พบว่ามีอาการกระทำผิดเกิดขึ้นเพื่อป้องกัน ไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำอีก	1.90	0.77	ต่ำ
31. ท่านจัดเวลาเพื่อให้โอกาสได้รับฟังความ คิดเห็นจากผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ	3.85	0.76	สูง
32. ท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และเป็นตัวของตัวเอง	4.12	0.69	สูง

ตารางที่ 31 (ต่อ)

ความสามารถในการบริหาร	\bar{X}	S.D	ระดับ
33. ท่านจะให้รางวัลและชมเชยแก่ผู้ร่วมงาน ทุกคนอย่างเท่ากันเสมอ	2.24	0.96	ต่ำ
34. เมื่อมีกรณีขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านจะพิจารณาข้อขัดแย้งเหล่านั้นด้วย เหตุผลที่สำคัญต่อหน่วยงานเสมอ	4.19	0.64	สูง

ตารางที่ 32 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับของคะแนนเฉลี่ยของ
บรรยากาศองค์การ จำแนกเป็นรายชื่อ

ข้อความ	X	S. D	ระดับ
1. ความเชื่อมั่นในตัวหัวหน้าหน่วยงาน	2.978	0.524	มีค่อนข้างมาก
2. ความรู้สึกอิสระที่จะพูดกับหัวหน้า- หน่วยงาน	3.112	0.648	มีค่อนข้างมาก
3. หัวหน้าหน่วยงานให้ความไว้วางใจ และมีความเชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงาน	2.940	0.497	มีค่อนข้างมาก
4. หัวหน้าหน่วยงานรับฟังความคิดเห็น ของผู้ร่วมงาน	3.211	0.959	ค่อนข้างน้อย
5. หัวหน้าหน่วยงานนำความคิดเห็นที่ มีคุณค่าของผู้ร่วมงาน	3.147	0.641	นำไปใช้บ้าง
6. หัวหน้าหน่วยงานมีการกระตุ้นให้ ผู้ร่วมงานปฏิบัติงาน	3.108	1.011	ให้รางวัลและ ลงโทษบ้าง
7. หัวหน้าหน่วยงานมีการสื่อความหมาย ให้เข้าใจเป้าหมายของหน่วยงาน	2.922	0.692	ค่อนข้างมาก
8. ลักษณะทิศทางของการสื่อความหมาย ในหน่วยงาน	3.328	0.938	บนลงล่างและ ล่างสู่บน
9. ความรู้สึกไว้วางใจของผู้ร่วมงาน เมื่อมีการสื่อความหมายจากหัวหน้า หน่วยงาน	3.181	0.560	ไว้วางใจแต่มี ความระมัดระวัง
10. การสื่อความหมายจากหัวหน้าหน่วย- งานสู่ผู้ร่วมงานมีการให้ข้อมูลถูกต้อง	3.483	0.596	ให้ข้อมูลถูกต้อง แต่ไม่ครบถ้วน
11. หัวหน้าหน่วยงานของท่านเข้าใจ ปัญหาของผู้ร่วมงาน	2.655	0.672	เข้าใจดี

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อความ	X	S. D	ระดับ
12. การตัดสินใจในการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นอย่างไร	3.134	0.829	อยู่กับหัวหน้าในส่วนเกี่ยวกับนโยบายมีการมอบหมายงานมากขึ้น
13. หัวหน้างานให้ท่านเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงานที่เกี่ยวข้องกับท่านมากน้อยเพียงใด	3.026	0.877	ปรึกษาเสมอ
14. กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงานของหน่วยงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานอย่างไร	3.125	0.669	มีส่วนเสริมบ้าง
15. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหน่วยงาน ดำเนินการเป็นอย่างไร	2.776	0.859	ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นต่อการตัดสินใจอยู่ที่หัวหน้า
16. ในการทำงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดไว้มีการต่อต้านใด ๆ เกิดขึ้นหรือไม่	3.022	0.729	มีน้อย
17. ลักษณะการควบคุมในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร	3.052	0.443	มีความควบคุมบ้างและให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบ
18. การดำเนินงานของหัวหน้าหน่วยงานถูกต่อต้านจากกลุ่มภายในหน่วยงานเพียงใด	3.332	0.579	เป็นครั้งคราว
19. หน่วยงานใช้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย ผลผลิตและข้อมูลอื่นเพื่ออะไร	3.599	0.726	พัฒนาตนเองและเสริมสร้างประสิทธิภาพของงาน

ตารางที่ 32 (ต่อ)

ข้อความ	\bar{X}	S.D	ระดับ
20. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติ งานแบบทีมมากน้อยเพียงใด	3.440	0.635	มีมากพอสมควร

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

แบบสอบถามประกอบด้วย 3 ส่วน ได้แก่

- | | |
|-----------|--|
| ส่วนที่ 1 | แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล |
| ส่วนที่ 2 | แบบสอบถามวัดความสามารถในการตัดสินใจ |
| ส่วนที่ 3 | แบบสอบถามวัดตัวแปรพยากรณ์ มี 4 ชุด คือ |
| ชุดที่ 1 | แบบสอบถามวัดคุณลักษณะความเป็นหญิง-ชาย |
| ชุดที่ 2 | แบบสอบถามวัดความสามารถในการบริหาร |
| ชุดที่ 3 | แบบสอบถามวัดทัศนคติ |
| ชุดที่ 4 | แบบสอบถามวัดบรรยากาศในองค์การ |

แบบสอบถามส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดใส่เครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง และเติมขอความลงในช่องว่าง..
ตามความเป็นจริงเกี่ยวกับตัวท่าน

สำหรับผู้วิจัย

--	--	--	--

1. ในปีปัจจุบันท่านอายุ.....ปี
2. สถานะภาพสมรสของท่าน
 โสด หม้าย
 คู่ แยกกันอยู่
3. ท่านเคยดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการ ทั้งหมด....ปี
4. ท่านได้ดำรงตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าตึกมาแล้วทั้งหมด....ปี
5. ท่านเคยดำรงตำแหน่งอื่น ๆ เช่น อาจารย์ มาก่อนหรือไม่
 ไม่เคย (ถ้าไม่เคย ชำมไปตอบข้อ 7 เลย)
 เคย
6. ถ้าเคยอยู่ในตำแหน่ง 1).....เป็นเวลา.....ปี
 2).....เป็นเวลา.....ปี
7. ปัจจุบัน ท่านดำรงตำแหน่งพยาบาลหัวหน้าตึกแผนก.....

8. วุฒิการศึกษาทางการพยาบาลสูงสุดของท่านคือ.....
 เช่น ประกาศนียบัตรพยาบาลและผดุงครรภ์
9. วุฒิการศึกษาสูงสุดของท่านคือ.....
 เช่น นิติศาสตร์บัณฑิต (นบ.)
10. ท่านเคยได้รับการศึกษาอบรมหรือไม่ ไม่เคย เคย
 ถ้าเคย 10.1.....เป็นเวลา.....เดือน
 10.2.....เป็นเวลา.....เดือน

1 3 4

--	--

5 6

--

7

--	--

8 9

--	--

10 11

--

12

--

13

--

14

--

15

--

16

--

แบบสอบถามส่วนที่ 2 ความสามารถในการตัดสินใจ

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลง
ในช่องหลังข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง ข้อละหนึ่งเครื่องหมาย
เท่านั้น โดยถือเกณฑ์ดังนี้

เกิดขึ้นบ่อยที่สุด	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับ ท่าน <u>เกือบทุกครั้ง</u>
เกิดขึ้นบ่อย ๆ	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับ ท่าน <u>เป็นส่วนใหญ่</u>
เกิดขึ้นเป็นบางครั้ง	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับ ท่าน <u>เป็นเพียงบางส่วน</u>
เกิดขึ้นน้อย	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นเกิดขึ้นกับ ท่าน <u>เป็นส่วนน้อย</u>
ไม่เกิดขึ้นเลย	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้น <u>ไม่เกิดขึ้นกับ ท่านเลย</u>

ข้อ	ข้อความ	เกิดขึ้น บ่อย ที่สุด	เกิดขึ้น บ่อยๆ	เกิดขึ้น เป็น บางครั้ง	เกิดขึ้น น้อย	ไม่เกิด ขึ้นเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
1.	ท่านสามารถให้เหตุผลต่อการตัดสินใจของท่านได้						<input type="checkbox"/> 17
2.	การตัดสินใจของท่านนั้นได้แสดงถึงการรักษาสติของพยาบาล						<input type="checkbox"/> 18
3.	ท่านได้ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ฝ่ายการพยาบาลและผู้ร่วมงานอื่น ๆ						<input type="checkbox"/> 19
4.	ท่านมีความมั่นใจในการแก้ปัญหาเสมอ						<input type="checkbox"/> 20
5.	การตัดสินใจของท่านเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานและได้นำไปสู่การปฏิบัติเสมอ						<input type="checkbox"/> 21
6.	ท่านได้เสนอแนวคิดใหม่ ๆ แก่ฝ่ายการพยาบาลและแก่ผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 22
7.	ท่านใช้แนวทางปฏิบัติทางบวกในการแก้ปัญหา						<input type="checkbox"/> 23
8.	ท่านคิดว่าท่านมีความสามารถเพียงพอต่อการปฏิบัติวิชาชีพการพยาบาล						<input type="checkbox"/> 24
9.	ผู้ร่วมงานให้ความเคารพ ความร่วมมือ และสนับสนุนในการตัดสินใจของท่าน						<input type="checkbox"/> 25

ข้อ	ข้อความ	เกิดขึ้น บ่อย ที่สุด	เกิดขึ้น บ่อยๆ	เกิดขึ้น เป็น บางครั้ง	เกิดขึ้น น้อย	ไม่เกิด ขึ้นเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
10.	ท่านสามารถตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว เหมาะสมและถูกต้องในสถานการณ์ฉุกเฉินได้						<input type="checkbox"/> 26
11.	ท่านเชื่อว่าการตัดสินใจแก้ปัญหาของท่านนั้น ได้ผลเป็นที่พอใจของผู้ร่วมงานและฝ่ายการพยาบาล						<input type="checkbox"/> 27
12.	ท่านได้ เสนอวิธีการปฏิบัติการพยาบาลแบบใหม่แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 28
13.	ท่านได้ เสนอแนวทางใหม่ในการแก้ปัญหาการปฏิบัติงานต่อที่ประชุมอย่างมีหลักการและเหตุผล						<input type="checkbox"/> 29
14.	ท่านได้ปรับแผนการพยาบาลเพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของผู้รับบริการ						<input type="checkbox"/> 30
15.	ท่านเป็นผู้ที่สร้างขวัญและกำลังใจแก่ผู้ร่วมงานและผู้รับบริการ						<input type="checkbox"/> 31
16.	ท่านเป็นผู้ที่กระตุ้นให้มีความคิดใหม่ ๆ เกิดขึ้นในผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 32
17.	ในการแก้ปัญหา ท่านจะหาทางเลือกหลาย ๆ ทางเลือกเพื่อนแก้ปัญหาหนึ่ง ๆ เสมอ						<input type="checkbox"/> 33

ข้อ	ข้อความ	เกิดขึ้น บ่อย ที่สุด	เกิดขึ้น บ่อยๆ	เกิดขึ้น เป็น บางครั้ง	เกิดขึ้น น้อย	ไม่เกิด ขึ้นเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
18.	ท่านให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ ต่อการตัดสินใจของผู้รับบริการ และ/หรือผู้บริหารอื่น ๆ						<input type="checkbox"/> 34
19.	ท่านได้ปรับแผนการพยาบาล เพื่อให้สอดคล้องกับปัญหาของ ผู้รับบริการ						<input type="checkbox"/> 35
20.	ท่านปรับเปลี่ยนสภาพแวดล้อม ภายในหอผู้ป่วยเพื่อให้สอดคล้อง กับเทคโนโลยีและความรู้ใหม่						<input type="checkbox"/> 36
21.	ท่านทบทวนความคิดเห็นและ ปรับเปลี่ยนการตัดสินใจใหม่ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป						<input type="checkbox"/> 37
22.	ท่านสามารถปรับเปลี่ยน พฤติกรรมของผู้บังคับบัญชาได้ เสมอโดยไม่ทำให้ประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานของท่านลดลง						<input type="checkbox"/> 38
23.	ท่านเปิดใจกว้างเสมอที่จะรับฟัง ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะ จากผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 39
24.	ท่านยินดีที่จะรับผิดชอบและ สามารถทำงานมากขึ้นได้เมื่อมี ภาวะฉุกเฉิน หรือมีงานเร่งด่วน						<input type="checkbox"/> 40
25.	ท่านยอมรับวิธีการทำงานที่ แตกต่างกันของผู้ร่วมงาน โดย คงไว้ซึ่งหลักการที่ถูกต้อง						<input type="checkbox"/> 41

ข้อ	ข้อความ	เกิดขึ้น บ่อย ที่สุด	เกิดขึ้น บ่อยๆ	เกิดขึ้น เป็น บางครั้ง	เกิดขึ้น น้อย	ไม่เกิด ขึ้นเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
26.	ท่านยินดีที่จะให้ความช่วยเหลือ ต่อผู้บังคับบัญชาเมื่อได้รับการ ขอร้องให้ช่วยเหลือ						<input type="checkbox"/> 42
27.	ท่านมีความลำบากที่ต้องปรับ ตัวเองให้เข้ากับควมรับผิดชอบ ของหน่วยงาน เมื่อต้องเปลี่ยน ตำแหน่งใหม่						<input type="checkbox"/> 43
28.	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นของ ผู้รับบริการ เพื่อนำมาปรับปรุง การบริการให้เหมาะสม						<input type="checkbox"/> 44
29.	ท่านสามารถปรับเปลี่ยนเวลา ทำงานของท่านเมื่อมีสถานการณ์ ที่ไม่คาดคิดเกิดขึ้น						<input type="checkbox"/> 45
30.	ท่านสามารถปรับเปลี่ยน แผนงานเมื่อสถานการณ์เปลี่ยน ไปได้						<input type="checkbox"/> 46
31.	ในการมอบหมายงาน ท่านได้ ประเมินความต้องการของผู้รับ บริการและผู้ร่วมงานก่อนเสมอ						<input type="checkbox"/> 47
32.	ในการจัดห้องหรือเตียงให้ผู้รับ บริการ ท่านคำนึงถึงความ ต้องการของผู้รับบริการเป็นหลัก						<input type="checkbox"/> 48

ข้อ	ข้อความ	เกิดขึ้น บ่อย ที่สุด	เกิดขึ้น บ่อยๆ	เกิดขึ้น เป็น บางครั้ง	เกิดขึ้น น้อย	ไม่เกิด ขึ้นเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
33.	ในการจัดการวางปฏิบัติงาน ท่าน ได้คำนึงถึงความรับผิดชอบและ ความสามารถ และโดยความ ยุติธรรม						<input type="checkbox"/> 49
34.	ท่านประเมินความสามารถของ ผู้ปฏิบัติงานอย่างเที่ยงตรง โดย ยึดเหตุผล และหลักการ						<input type="checkbox"/> 50
35.	ท่านปรับเปลี่ยนแผนและวิธีการ ปฏิบัติการพยาบาลให้เหมาะสม หลังจากได้ประเมิน และ วิเคราะห์ความต้องการของ ผู้รับบริการ						<input type="checkbox"/> 51
36.	ท่านสามารถที่จะแยกแยะข้อมูล ที่สำคัญที่จะนำมาใช้ในการแก้ ปัญหาหนึ่ง ๆ ได้						<input type="checkbox"/> 52
37.	ท่านสามารถแยกปัญหาธรรมดา ประจำวันกับปัญหาสำคัญ ๆ ออกจากกันได้						<input type="checkbox"/> 53
38.	ท่านให้การสนับสนุนและส่งเสริม ผู้ร่วมงาน ตามความสามารถ ได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 54
39.	ท่านสามารถอธิบายจุดมุ่งหมาย ในการปฏิบัติงานแต่ละอย่าง เสมอ						<input type="checkbox"/> 55

ข้อ	ข้อความ	เกิดขึ้น บ่อย ที่สุด	เกิดขึ้น บ่อยๆ	เกิดขึ้น เป็น บางครั้ง	เกิดขึ้น น้อย	ไม่เกิด ขึ้นเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
40.	ท่านสามารถจัดกิจกรรมให้ บรรลุตามจุดมุ่งหมายที่ได้กำหนด ไว้เสมอ						<input type="checkbox"/> 56
41.	ท่านสามารถวิเคราะห์ปัญหาของ ผู้ร่วมงานได้ตรงตามสถานการณ์ หนึ่ง ๆ ได้						<input type="checkbox"/> 57
42.	ท่านเป็นผู้ที่ให้การระบวงการ พยาบาลในการปฏิบัติการ พยาบาล						<input type="checkbox"/> 58
43.	ท่านสามารถประเมินความต้อง การ และวางแผนการใช้ วัสดุ อุปกรณ์ ในการปฏิบัติการพยาบาล ได้อย่างเหมาะสม						<input type="checkbox"/> 59
44.	ท่านเป็นผู้เข้าใจ และปฏิบัติ ตามระเบียบที่หน่วยงานกำหนด ไว้						<input type="checkbox"/> 60
45.	ท่านสามารถประเมิน และ วางแผนอัตราค่าส่งพยาบาลใน หน่วยงานของท่านได้อย่าง เหมาะสม						<input type="checkbox"/> 61
46.	ท่านสามารถจัดลำดับความ สำคัญของปัญหาและแก้ไขปัญหา อย่างมีเหตุผล						<input type="checkbox"/> 62

ข้อ	ข้อความ	เกิดขึ้น บ่อย ที่สุด	เกิดขึ้น บ่อยๆ	เกิดขึ้น เป็น บางครั้ง	เกิดขึ้น น้อย	ไม่เกิด ขึ้นเลย	สำหรับ ผู้วิจัย
47.	ท่านปฏิบัติตามนโยบายอย่าง มีหลักการและเหตุผล						<input type="checkbox"/> 63
48.	ท่านเป็นผู้ที่คิดอย่างมีระบบ ระบียบก่อนทำและพูดเสมอ						<input type="checkbox"/> 64
49.	ท่านสามารถชี้แจงและอธิบาย ถึงความต้องการที่ต้องปฏิบัติ การพยาบาลหนึ่ง ๆ ต่อผู้ร่วม งานและผู้รับบริการได้						<input type="checkbox"/> 65
50.	ท่านจะปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ตามที่ท่านเคยปฏิบัติมาก่อน แล้วเท่านั้น						<input type="checkbox"/> 66

แบบสอบถามส่วนที่ 3 ตัวแปรคัดสรร

ชุดที่ 1 คุณลักษณะความเป็นหญิงชาย

ข้อเสนอแนะในการตอบ

แบบทดสอบนี้ประกอบด้วยข้อความต่าง ๆ ซึ่งบางข้อความอาจจะตรงหรือเป็นจริงสำหรับท่าน และบางข้อความก็อาจจะไม่ตรงหรือไม่เป็นจริงสำหรับท่าน ขอให้ท่านอ่านและพิจารณาข้อความแล้ว ถ้าข้อความใดเป็นจริงสำหรับท่านหรือเป็นจริงบ่อยครั้งให้ท่านใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องใช่ แต่ถ้าข้อความใดไม่เป็นจริงสำหรับท่าน หรือส่วนมากไม่เป็นจริงสำหรับท่าน ให้ท่านใส่เครื่องหมายถูก (✓) ลงในช่องไม่ใช่

ข้อ	ข้อความ			สำหรับผู้วิจัย								
		ใช่	ไม่ใช่									
				<table border="1" style="margin: auto;"> <tr> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> <td style="width: 20px; height: 20px;"></td> </tr> <tr> <td colspan="4" style="text-align: center;">1-3 4</td> </tr> </table>					1-3 4			
1-3 4												
ข้อ 3	เมื่อข้าพเจ้าเข้าทำงานใหม่ ข้าพเจ้าอยากให้มีใครสักคนบอกว่า ควรจะสนทนากับใครที่จะเป็นประโยชน์แก่ข้าพเจ้า											
ข้อ 6	เมื่อมีใครมาทำไมตรีต่อข้าพเจ้า ข้าพเจ้าถือหลักว่า ข้าพเจ้าจะต้องหาทางแก้ ตอบแทน											
ข้อ 10	ข้าพเจ้าชอบอ่านเรื่องรัก ๆ ใจ ๆ											
ข้อ 42	ข้าพเจ้าชอบล่าสัตว์											
ข้อ 44	ข้าพเจ้าอยากเป็นสมาชิกของสโมสรหรือชมรมต่าง ๆ											
ข้อ 50	ถ้าข้าพเจ้าเป็นจิตรกร ข้าพเจ้าจะชอบวาดรูปดอกไม้											

ชุดที่ 2 ความสามารถในการบริหาร

คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมายถูก

(✓) ลงในช่องหลังข้อความ ซึ่งตรงกับความเป็นจริงของท่าน เพียง
ข้อละหนึ่งเครื่องหมายเท่านั้น

โดยถือเกณฑ์ดังนี้

เป็นจริงมากที่สุด	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้น <u>เป็นจริงมากที่สุด</u>
เป็นจริงมาก	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้น <u>เป็นจริงเป็นส่วนใหญ่</u>
เป็นจริงปานกลาง	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้น <u>เป็นจริงเป็นเพียงบางส่วน</u>
เป็นจริงน้อย	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้น <u>เป็นจริงเป็นส่วนน้อย</u>
ไม่เป็นจริงเลย	หมายถึง	เมื่อท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้น <u>ไม่เป็นความจริงเลย</u>

ข้อ	ข้อความ	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	สำหรับผู้วิจัย
1.	ในการปฏิบัติงานทุกอย่างในหน่วยงานของท่าน ท่านได้วางมาตรฐานและ/หรือวิธีการปฏิบัติเอาไว้อย่างชัดเจนและเป็นลายลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/> 6
2.	ท่านเป็นผู้ที่เน้นการปฏิบัติงานให้สำเร็จตามกำหนดเวลาเสมอ						<input type="checkbox"/> 7
3.	ท่านเป็นผู้ที่นำเอาความคิดและวิทยาการใหม่ ๆ ไปปรับเปลี่ยนวิธีปฏิบัติงานเสมอ						<input type="checkbox"/> 8
4.	ท่านเป็นผู้ที่ปฏิบัติงาน และให้การพยาบาลโดยมีการวางแผนไว้เป็นลายลักษณ์อักษร						<input type="checkbox"/> 9
5.	ท่านมุ่งเน้นการจัดงานออกเป็นหมวดหมู่ และมีการมอบหมายหน้าที่ตามลักษณะงานที่ได้กำหนดเอาไว้						<input type="checkbox"/> 10
6.	ท่านส่งเสริมให้ใช้ระเบียบปฏิบัติงานอย่างเดียวกันในหน่วยงานของท่าน						<input type="checkbox"/> 11
7.	ท่านได้ย้าให้ผู้ร่วมงานทราบถึงอำนาจหน้าที่ของตัวเองในหน่วยงาน						<input type="checkbox"/> 12

ข้อ	ข้อความ	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	สำหรับผู้วิจัย
8.	ท่านพอใจที่ผู้ร่วมงานปฏิบัติตามกฎ และระเบียบข้อบังคับของหน่วยงานที่วางไว้						<input type="checkbox"/> 13
9.	ท่านสอดคล้องดูแลให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเต็มกำลังความสามารถของแต่ละบุคคล						<input type="checkbox"/> 14
10.	ท่านจัดให้มีการติดต่อประสานงานทุกรูปแบบในหน่วยงานของท่านเพื่อความสำเร็จของท่าน						<input type="checkbox"/> 15
11.	ท่านเป็นผู้ที่ตัดสินใจเกี่ยวกับงานได้เด็ดขาดด้วยตนเอง						<input type="checkbox"/> 16
12.	ท่านจะประเมินผลการปฏิบัติงานและแจ้งผลให้ผู้ร่วมงานได้ทราบเสมอ						<input type="checkbox"/> 17
13.	ท่านชี้แจงหรืออธิบายถึงปัญหาที่ผู้ร่วมงานสงสัยให้เข้าใจอย่างกระจ่างแจ้ง						<input type="checkbox"/> 18
14.	ท่านได้กำหนดบทบาทและหน้าที่ของผู้ร่วมงานทุกระดับไว้อย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 19
15.	ท่านพิจารณาความดีความชอบแก่ผู้ร่วมงานโดยใช้ความเห็นชอบของท่านเองเป็นสำคัญ						<input type="checkbox"/> 20

ข้อ	ข้อความ	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	สำหรับผู้วิจัย
16	ท่านได้แจ้งให้ผู้ร่วมงานทราบถึงเป้าหมายของหน่วยงานอย่างชัดเจน						<input type="checkbox"/> 21
17	ท่านได้จัดหาข้อมูลต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานให้แก่ผู้ร่วมงานอยู่เสมอ						<input type="checkbox"/> 22
18	ในการที่จะดำเนินการใด ๆ ท่านจะขอความเห็นชอบจากผู้ร่วมงานก่อนเสมอ						<input type="checkbox"/> 23
19	ท่านเอาใจใส่เรื่องความปลอดภัยของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 24
20	ท่านคบหาสมาคม และให้ความสนิทสนมกับผู้ร่วมงานเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเท่านั้น						<input type="checkbox"/> 25
21	ท่านเป็นผู้ที่ทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกอบอุ่น และรู้สึกสะดวกสบายในการทำงาน						<input type="checkbox"/> 26
22	ท่านเป็นผู้ที่เปิดเผยมุมมองที่ง่าย และให้ความเป็นกันเอง						<input type="checkbox"/> 27
23	ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม						<input type="checkbox"/> 28
24	ท่านปฏิเสธที่จะอธิบายถึงเหตุผลการปฏิบัติงานของท่านเมื่อถูกร้องขอ						<input type="checkbox"/> 29

ข้อ	ข้อความ	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	สำหรับผู้วิจัย
25.	เมื่อจำเป็นต้องตัดสินใจในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง ท่านมักจะตัดสินใจด้วยตัวท่านเองเสมอ						<input type="checkbox"/> 30
26.	ท่านส่งเสริมให้มีความสามัคคีอันดี และช่วยเหลือซึ่งกันและกันในกลุ่มผู้ร่วมงาน						<input type="checkbox"/> 31
27.	ท่านแสดงความเต็มใจที่จะให้มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงหน่วยงานให้ดีขึ้น						<input type="checkbox"/> 32
28.	ท่านพิจารณาให้การสนับสนุนเป็นพิเศษเฉพาะผู้ร่วมงานบางคนตามความคิดเห็นของท่าน						<input type="checkbox"/> 33
29.	ท่านยกย่องให้เกียรติ ชมเชยผู้ร่วมงานและปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างยุติธรรมในฐานะที่มีเกียรติเท่าเทียมกัน						<input type="checkbox"/> 34
30.	ท่านจะตักเตือนผู้ร่วมงานที่กระทำผิดทันที ที่พบว่ามีการกระทำผิดเกิดขึ้นเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดการกระทำผิดซ้ำอีก						<input type="checkbox"/> 35
31.	ท่านจัดเวลาเพื่อให้โอกาสได้รับฟังความคิดเห็นจากผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ						<input type="checkbox"/> 36

ข้อ	ข้อความ	เป็นจริงมากที่สุด	เป็นจริงมาก	เป็นจริงปานกลาง	เป็นจริงน้อย	ไม่เป็นจริงเลย	สำหรับผู้วิจัย
32.	ท่านส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานมีความคิดริเริ่ม และเป็นตัวของตัวเอง						<input type="checkbox"/> 37
33.	ท่านจะให้รางวัลและชมเชยแก่ผู้ร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมเสมอ						<input type="checkbox"/> 38
34.	เมื่อมีกรณีขัดแย้งเกิดขึ้นในหน่วยงาน ท่านจะพิจารณาข้อขัดแย้งเหล่านั้นด้วยเหตุผลที่สำคัญต่อหน่วยงานเสมอ						<input type="checkbox"/> 39

ชุดที่ 3 อัครมโนทัศน์

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้ ต้องการสำรวจความรู้สึก และความคิดเห็นบางประการ ของท่านที่มีต่อตนเอง ไม่ใช่ความรู้สึกของผู้อื่นที่มีต่อตัวท่าน คำตอบ เหล่านี้ไม่มีคำตอบใดผิดหรือถูก คำตอบที่ดีที่สุดคือคำตอบที่ตรงกับความรู้สึกของท่าน ดังนั้นขอให้ท่านได้โปรดตอบคำถามที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง สำหรับท่าน

แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยคำคุณศัพท์ซึ่งจัดไว้เป็นคู่ ๆ แต่ละคู่มีความหมายตรงกันข้ามกัน ระหว่างคำคุณศัพท์แต่ละคู่มีช่องว่าง แบ่งออกเป็น 7 ช่อง เมื่อท่านอ่านคำคุณศัพท์แต่ละคู่โดยเร็ว แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ตามความรู้สึกพบแรกที่เกิดขึ้น ในช่องที่กำหนดให้แล้ว ไม่ต้องแก้ไขใหม่

ตัวอย่าง

แข็งแรง - - - - - อ่อนแอ

เมื่อท่านรู้สึกจริง ๆ ว่าท่านเป็นคนที่แข็งแรงมาก ให้ทำเครื่องหมายดังนี้

แข็งแรง - ✓ - - - - - อ่อนแอ

แต่ถ้าท่านรู้สึกว่าตนเองไม่จัดว่าแข็งแรง แต่ไม่อ่อนแอ ให้ทำเครื่องหมาย ดังนี้

แข็งแรง - - - ✓ - - - อ่อนแอ

เพียงข้อละ 1 เครื่องหมายเท่านั้น

สำหรับผู้วิจัย

1-3			4

	7	6	5	4	3	2	1		
1. แข็งแรง	-	-	-	-	-	-	-	อ่อนแอ	<input type="checkbox"/> 5
2. ร่าเริง	-	-	-	-	-	-	-	เศร้าโศก	<input type="checkbox"/> 6
3. เอาการเอางาน	-	-	-	-	-	-	-	เหลวไหล	<input type="checkbox"/> 7
4. เข้ากับคนอื่นได้ดี	-	-	-	-	-	-	-	เข้ากับคนอื่นไม่ได้	<input type="checkbox"/> 8
5. ขยัน	-	-	-	-	-	-	-	ขี้เกียจ	<input type="checkbox"/> 9
6. ไว้ใจได้	-	-	-	-	-	-	-	ไว้ใจไม่ได้	<input type="checkbox"/> 10
7. เรียนดี	-	-	-	-	-	-	-	เรียนไม่ดี	<input type="checkbox"/> 11
8. รับผิดชอบ	-	-	-	-	-	-	-	ไม่รับผิดชอบ	<input type="checkbox"/> 12

	7	6	5	4	3	2	1		
9. ความจำดี	-	-	-	-	-	-	-	ซีลีม	<input type="checkbox"/> 13
10. ให้ความร่วมมือ	-	-	-	-	-	-	-	ต่อต้าน	<input type="checkbox"/> 14
11. หน้าตาดี	-	-	-	-	-	-	-	ซีเทร	<input type="checkbox"/> 15
12. ชอบช่วยเหลือ	-	-	-	-	-	-	-	ไม่ชอบช่วยเหลือ	<input type="checkbox"/> 16
13. มีอารมณ์ขัน	-	-	-	-	-	-	-	เคร่งเครียด	<input type="checkbox"/> 17
14. เห็นแก่ส่วนรวม	-	-	-	-	-	-	-	เห็นแก่ส่วนตน	<input type="checkbox"/> 18
15. กระตือรือร้น	-	-	-	-	-	-	-	เรื่อย ๆ เื่อย ๆ	<input type="checkbox"/> 19
16. เชื่อมั่นในตนเอง	-	-	-	-	-	-	-	ไม่เชื่อมั่นในตนเอง	<input type="checkbox"/> 20
17. มีเหตุผล	-	-	-	-	-	-	-	เอาแต่อารมณ์	<input type="checkbox"/> 21
18. อคทน	-	-	-	-	-	-	-	ไม่อคทน	<input type="checkbox"/> 22
19. เจียบแหลม	-	-	-	-	-	-	-	หิม	<input type="checkbox"/> 23
20. เก่ง	-	-	-	-	-	-	-	ไม่เก่ง	<input type="checkbox"/> 24
21. มองคนในแง่ดี	-	-	-	-	-	-	-	มองคนในแง่ร้าย	<input type="checkbox"/> 25
22. น้าคบ	-	-	-	-	-	-	-	ไม่น้าคบ	<input type="checkbox"/> 26
23. บุคลิกดี	-	-	-	-	-	-	-	บุคลิกไม่ดี	<input type="checkbox"/> 27
24. รูปร่างสมส่วน	-	-	-	-	-	-	-	รูปร่างไม่สมส่วน	<input type="checkbox"/> 28
25. มีความสามารถ	-	-	-	-	-	-	-	ไม่มีความสามารถ	<input type="checkbox"/> 29

ชุดที่ 4 บรรยายกาสองคํการ

คำชี้แจง ขอให้ท่านพิจารณาข้อความต่อไปนี้ซึ่งเกี่ยวข้องกับบรรยาภาศใน
หน่วยงานของท่าน ซึ่งเป็นข้อความที่ไม่มีคำตอบที่ถูกต้องแน่นอน แต่ละ
ท่านย่อมมีความเห็นแตกต่างกันออกไป ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าท่านคง
กรุณาประเมินข้อความเหล่านี้ด้วยความเป็นจริงที่สุด โดยให้ท่านใส่
เครื่องหมาย ✓ หน้าหมายเลขที่มีข้อความตรงกับความคิดเห็นของท่าน
มากที่สุดเพียง 1 ข้อ
หัวหน้าหน่วยงานในแบบสอบถามนี้ หมายถึง หัวหน้าระดับต้น คือ
ผู้ตรวจการพยาบาล

สำหรับผู้วิจัย

1. ท่านมีความเชื่อมั่นในตัวหัวหน้าหน่วยงานเพียงไร
 - 1) ไม่มี
 - 2) ไม่ค่อยมี
 - 3) มีค่อนข้างมาก
 - 4) มีมากอย่างเต็มที่

30
2. ท่านมีความรู้สึกว่ามีอิสระในการที่จะพูดกับหัวหน้าหน่วยงาน
เกี่ยวกับงานเพียงไร
 - 1) ไม่มีอิสระเลย
 - 2) ไม่ค่อยมีอิสระ
 - 3) มีค่อนข้างมาก
 - 4) มีอิสระอย่างเต็มที่

31
3. หัวหน้าหน่วยงานของท่าน ได้ให้ความไว้วางใจและมีความ
เชื่อมั่นในตัวผู้ร่วมงานเพียงใด
 - 1) ไม่มี
 - 2) ไม่ค่อยมี
 - 3) มีค่อนข้างมาก
 - 4) มีอย่างเต็มที่

32

4. หัวหน้าหน่วยงานของท่าน รับฟังความคิดเห็นของผู้ร่วมงานเพียงใด
- 1) แทบไม่เคย
 - 2) บางครั้งบางครั้ง
 - 3) ค่อนข้างน้อย
 - 4) เป็นประจำ
- 33
5. หัวหน้าหน่วยงานของท่าน นำความคิดเห็นที่มีคุณค่าของผู้ร่วมงานไปใช้เพียงใด
- 1) นำไปใช้น้อยมาก
 - 2) นำไปใช้น้อย
 - 3) นำไปใช้บ้าง
 - 4) นำไปใช้ประจำ
- 34
6. หัวหน้าหน่วยงานของท่าน มีวิธีกระตุ้นให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานอย่างไร
- 1) ทำให้กลัว และใช้การลงโทษ
 - 2) บางครั้งทำให้กลัว บางครั้งลงโทษ และให้รางวัลบ้าง
 - 3) ให้รางวัลมาก และมีการลงโทษบ้าง
 - 4) ให้เข้ามีส่วนร่วม และให้รางวัลแก่ผู้มีส่วนร่วม
- 35
7. หน่วยงานของท่าน มีการสื่อความหมายให้เข้าใจเป้าหมายของหน่วยงานมากน้อยเพียงใด
- 1) น้อยมาก
 - 2) น้อย
 - 3) ค่อนข้างมาก
 - 4) มาก
- 36
8. ลักษณะทิศทางของการสื่อความหมายในหน่วยงานของท่านเป็นเช่นไร
- 1) จากเบื้องบนสู่เบื้องล่างอย่างเดียว
 - 2) จากเบื้องบนสู่เบื้องล่างเป็นส่วนใหญ่
 - 3) จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง และจากเบื้องล่างสู่เบื้องบน
 - 4) จากเบื้องบนสู่เบื้องล่าง และจากเบื้องล่างสู่เบื้องบนและระหว่างผู้ร่วมงาน
- 37

สำหรับผู้วิจัย

9. เมื่อมีการสื่อความหมายจากหัวหน้าหน่วยงาน ผู้ร่วมงานรับฟัง ด้วยความรู้สึกอย่างไร

- 1) เต็มไปด้วยความไม่ไว้วางใจ
- 2) ไม่ค่อยไว้วางใจ
- 3) ไว้วางใจแต่มีความระมัดระวัง
- 4) ไว้วางใจอย่างเต็มที่

38

10. การสื่อความหมายจากหัวหน้าหน่วยงานสู่ผู้ร่วมงานมีลักษณะอย่างไร

- 1) มีการอำพรางข้อมูล
- 2) มีการบิดเบือนข้อมูลบ้าง
- 3) ให้ข้อมูลถูกต้อง แต่ไม่ครบถ้วน
- 4) ให้ข้อมูลถูกต้อง ชัดเจนทุกประเด็น

39

11. หัวหน้าหน่วยงานของท่าน เข้าใจปัญหาของผู้ร่วมงานเพียงใด

- 1) เข้าใจน้อยมาก
- 2) พอเข้าใจบ้าง
- 3) เข้าใจดี
- 4) เข้าใจมาก

40

12. การตัดสินใจในการดำเนินงานของหน่วยงานเป็นอย่างไร

- 1) อยู่ที่หัวหน้าหน่วยงานแต่เพียงผู้เดียว
- 2) อยู่ที่หัวหน้าหน่วยงานเกือบทุกเรื่อง แต่มอบให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจบ้าง
- 3) อยู่ที่หัวหน้าหน่วยงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับนโยบายและมอบหมายให้ผู้ร่วมงานตัดสินใจมากขึ้น
- 4) มีการตัดสินใจร่วมกันระหว่างหัวหน้าหน่วยงานและผู้ร่วมงาน

41

13. หัวหน้าหน่วยงานให้ท่านเข้ามีส่วนร่วมในการตัดสินใจในงาน
ที่เกี่ยวข้องกับท่านมากน้อยเพียงใด
- 1) ไม่เลย
 - 2) ปรึกษาเป็นบางครั้ง
 - 3) ปรึกษาเสมอ
 - 4) ให้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ
- 42
14. กระบวนการตัดสินใจในหน่วยงาน ก่อให้เกิดแรงจูงใจใน
การทำงานอย่างไร
- 1) ไม่ก่อให้เกิดแรงจูงใจ
 - 2) มีน้อย
 - 3) มีส่วนเสริมบ้าง
 - 4) มีส่วนเสริมมาก
- 43
15. การกำหนดจุดมุ่งหมายของหน่วยงานดำเนินการเป็นอย่างไร
- 1) หัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้กำหนด
 - 2) หัวหน้าหน่วยงานกำหนดแล้วถามความคิดเห็น
 - 3) ให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นร่วมกันแล้วหัวหน้าหน่วยงาน
กำหนด
 - 4) ใช้กระบวนการกลุ่มในการกำหนด
- 44
16. ในการดำเนินงานตามจุดมุ่งหมายที่กำหนดเอาไว้มีการต่อต้าน
ใด ๆ หรือไม่
- 1) มีอย่างมาก
 - 2) มีปานกลาง
 - 3) มีน้อย
 - 4) มีน้อยมาก หรือไม่มีเลย
- 45
17. ลักษณะการควบคุมในหน่วยงานของท่านเป็นอย่างไร
- 1) มีการควบคุมอย่างเข้มงวดมาก
 - 2) มีการควบคุมค่อนข้างเข้มงวด
 - 3) มีการควบคุมบ้าง และให้ผู้ร่วมงานรับผิดชอบ
 - 4) ผู้ร่วมงานมีความรับผิดชอบในการดำเนินงานเอง
- 46

18. การดำเนินงานของหัวหน้าหน่วยงานถูกต่อต้านจากกลุ่มภายใน
หน่วยงานเพียงใด

- 1) เป็นประจำ
- 2) บ่อย ๆ
- 3) เป็นครั้งคราว
- 4) ไม่มีการต่อต้าน เพราะผู้ร่วมงานยึดวัตถุประสงค์ร่วมกัน

47

19. หน่วยงานใช้ข้อมูลเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย ผลผลิต และข้อมูลอื่น ๆ
เพื่ออะไร

- 1) ควบคุมและลงโทษ
- 2) ให้รางวัล ลงโทษ และพัฒนาตนเอง
- 3) ให้รางวัล และเป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง
- 4) เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเอง และเสริมสร้าง
ประสิทธิภาพของงาน

48

20. หน่วยงานของท่านมีการปฏิบัติงานแบบเห็นทีมงานมากน้อย
เพียงใด

- 1) ไม่มีเลย
- 2) มีน้อยมาก
- 3) มีมากพอประมาณ
- 4) มีมากเป็นประจำ

49

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างสูงในความร่วมมือตอบแบบสอบถามและขอ
ความกรุณาส่งแบบสอบถามชุดนี้ ให้ฝ่ายการพยาบาลของท่านเพื่อรวบรวมส่ง
คืนผู้วิจัย

ภาคผนวก ค

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รองศาสตราจารย์ ฟาริดา อิบราฮิม คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พรจันทร์ สุวรรณชาติ สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพ็ญศรี ชุนไชย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จุฬาลักษณ์ ณีรัตนพันธุ์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น
6. คุณจรรยาธรรม เสวกวรรณ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลราชวิถี
7. คุณเพิ่มสุข สังขมงคล พยาบาลหัวหน้าตึก โรงพยาบาลราชวิถี
8. คุณเรณู โรจนะสิริ รองหัวหน้าฝ่ายวิชาการแผนกการพยาบาล โรงพยาบาลศิริราช
9. คุณดวงจันทร์ ทิพย์ปรีชา ผู้ตรวจการพยาบาล แผนกการพยาบาล อายุรศาสตร์ โรงพยาบาลศิริราช
10. ร.ต.อ.หญิงสกุลพร สังวรกาญจน์ รองหัวหน้าพยาบาลฝ่ายวิชาการ โรงพยาบาลตำรวจ
11. คุณลัดดาวัลย์ จารุวนาวัฒน์ พยาบาลหัวหน้าตึก โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์สภากาชาดไทย

ที่ ทม 0309/1782



198

บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

17 กุมภาพันธ์ 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาล ศิริราช คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย นางสาว จินตนา จันทร์โคตร นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต
ภาควิชาพยาบาลศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง
"ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาล
หัวหน้าตึก ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" โดยมี รองศาสตราจารย์
ดร. พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บ
รวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง โดยการแจกแบบสอบถามแก่พยาบาลหัวหน้าตึก
ของโรงพยาบาลศิริราช

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้
นางสาว จินตนา จันทร์โคตร ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทาง
วิชาการด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ดattaraj วิชราชัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895-9

ที่ ทม 0309/1718



บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10500

17 กุมภาพันธ์ 2530

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน หัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลศิริราช

เนื่องด้วย นางสาว จินตนา จันทร์โคตร นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต
 ภาควิชาพยาบาลศึกษา กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง
 "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาล
 หัวหน้าตึก ในโรงพยาบาลสังกัดมหามหาวิทยาลัย" โดยมี รองศาสตราจารย์
 ดร. พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญ
 ผู้มีนามข้างท้ายนี้ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถามที่นิสิตสร้างขึ้น

1. คุณเรณู โรจนศิริ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดอนุญาตให้ผู้มีนาม
 ดังกล่าวข้างต้น เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจแบบสอบถาม เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ
 ด้วย จักเป็นพระคุณยิ่ง

ขอแสดงความนับถือ

(ศาสตราจารย์ ดร. ดาวร วิชราภัย)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

แผนกมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2150895-9

วันที่ 22 เมษายน 2530

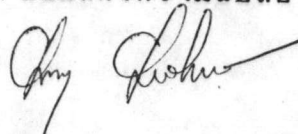
เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม
เรียน พยาบาลหัวหน้าตึกที่นับถือ

ดิฉัน นางสาวจินตนา จันทร์โคตร นิสิตปริญญาโทปีที่ 2 สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล ภาควิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ได้ทำการวิจัยเรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าตึก ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย" โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะศึกษาระดับความสามารถในการตัดสินใจและปัจจัยคัดสรรที่ส่งผลให้เกิดความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าตึก ผู้วิจัยหวังเป็นอย่างยิ่งว่าผลการวิจัยนี้ จะชี้ให้เห็นถึงที่มาของความสามารถในการตัดสินใจของพยาบาลหัวหน้าตึก อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรหน่วยงานและพัฒนาวิชาชีพการพยาบาลให้ก้าวหน้าต่อไป

ท่านเป็นผู้หนึ่งที่ได้รับเกียรติให้เป็นตัวแทนของพยาบาลหัวหน้าตึกในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์จากท่านในการตอบแบบสอบถาม คำตอบในแบบสอบถาม ผู้วิจัยจะไม่เปิดเผย การนำเสนอข้อมูล จะนำเสนอในลักษณะส่วนรวม จึงไม่เกิดผลเสียต่อท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ด้วยดี และขอขอบคุณเป็นอย่างยิ่งในความร่วมมืออันดีของท่านมา ณ โอกาสนี้ด้วย เมื่อตอบแบบสอบถามแล้ว กรุณาส่งแบบสอบถามคืนฝ่ายการพยาบาล ภายใน 1 อาทิตย์ หลังจากที่ท่านได้รับแบบสอบถามนี้

ขอแสดงความนับถือ



(นางสาวจินตนา จันทร์โคตร)

ประวัติผู้เขียน

นางสาวจินตนา จันทรโคตร เกิดวันที่ 25 มีนาคม 2496 ที่ จังหวัดหนองคาย สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี (พยาบาล) และประกาศนียบัตรผดุงครรภ์ จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เมื่อปีการศึกษา 2517 และได้เข้าศึกษาต่อระดับปริญญาโท สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2528 ปัจจุบันเป็น พยาบาลระดับ 5 ตำแหน่งพยาบาล หัวหน้างานห้องคลอด ฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศรีนครินทร์ คณะแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น.

