

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

- กนกวรรณ จิตต์ตรีงาม. แนวคิดพื้นฐานในการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.
- กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- กรีซ สืบสันต์. วัฒนธรรมและพฤติกรรมสื่อสารในองค์กร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- กวี วงศ์พัฒน์. ภาวะผู้นำ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมวิชาชีพบัญชี, 2536.
- กิตติพันธ์ รุจิรกุล. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2529.
- กุลวดี โรจน์ไพศาลกิจ. ผลของการเสริมแรงทางบวกในการสอน การคิดต่อความรู้และความสามารถของนักศึกษาพยาบาลในการแก้ปัญหาทางสุขภาพมารดาและทารกแรกเกิดในชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- จันทร์เพ็ญ พาหงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- จินตนา ญนิพันธ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. เอกสารการประชุมเรื่อง ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังวิชาชีพ. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วันที่ 26 - 28 มิถุนายน 2538.
- ฉวีวรรณ โพธิ์ศรี. ลักษณะผู้นำที่ดี : คุณมีหรือยัง. วารสารพยาบาลศาสตร์ 12 (ตุลาคม - ธันวาคม 2537) : 5 - 8.
- ณัฐริกา กุลกาญจนาชีวิน. ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลและเอกสิทธิ์ทางการพยาบาลตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- ดิเรก ศรีสุโข. Factor analysis. **เอกสารประกอบการเรียนวิชาสถิติการวิจัย 3. ภาควิชา**  
**วิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529. (อัดสำเนา)**  
**ทองขัตติย์ ศลโกสุม และ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. ความคิดเห็นของผู้บริหารการพยาบาล**  
**เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อรับตำแหน่งผู้บริหาร. วารสารพยาบาลศาสตร์**  
**12 (เมษายน - มิถุนายน 2537) : 35 - 44.**
- เทพนม เมืองแมน และ สวิง สุวรรณ. **พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์**  
**ไทยวัฒนาพานิช, 2529.**
- ธงชัย สันติวงษ์. **องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์**  
**ไทยวัฒนาพานิช, 2537.**
- ธงชัย สันติวงษ์ และ ชัยยศ สันติวงษ์. **พฤติกรรมบุคคลในองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 3.**  
**กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2535.**
- นภาพรณ์ หะวานนท์. **การศึกษาความคิดและทัศนคติของคนจากการจัดกลุ่มสนทนา.**  
**ข่าวสารวิจัยการศึกษา. สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ 4**  
**(เมษายน - พฤษภาคม 2535) : 15 - 20.**
- นันทนา น้ำฝน. **เอกลักษณ์ของพยาบาลวิชาชีพ. สงขลา: เทพการพิมพ์, 2538.**
- บุญเยี่ยม สาริมาน. **จริยธรรมของผู้นำหน่วย. สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัย**  
**การทัพบก, 2536.**
- บุญเยี่ยม สาริมาน. **ทหารอาชีพ. สถาบันวิชาการทหารบกชั้นสูง วิทยาลัยการทัพบก,**  
**2536.**
- ประคอง วรรณสูตร. **สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7.**  
**กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.**
- ปัญญา อยู่ประเสริฐ. **แนวคิดในการเสริมสร้างลักษณะผู้นำของนักเรียนแพทย์ทหาร**  
**วิทยาลัยแพทยศาสตร์พระมงกุฎเกล้า เพื่อความมั่นคงแห่งชาติ. วิทยาลัย**  
**ป้องกันราชอาณาจักร. 2528 - 2529.**
- ผ่องฉวี ชาลี. **แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล. วารสารวิชาการแพทย์เขต 11**  
**7 (มกราคม - เมษายน 2536) : 39 - 43.**
- พนิดา ดามาพงศ์. **การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของ**  
**สาธารณสุขอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาตรีบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหิดล,**  
**2534.**

- พนิดา ดามาพงศ์. ผู้นำบารมีในสังคมไทย. เอกสารการประชุมวิชาการเรื่อง ภาวะผู้นำ และการเสริมสร้างพลังวิชาชีพ. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วันที่ 26 - 28 มิถุนายน 2539.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 50 ปี ชีวิตและงาน. กรุงเทพมหานคร : มปป.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. สู่มิติใหม่ในการพยาบาลเพื่อความเป็นเลิศในการบริหารการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬา 5 (ธันวาคม 2536) : 12 - 18.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. การประกันคุณภาพการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1. ชลบุรี : โรงพิมพ์หวังใหม่บลูพรินต์, 2538.
- พิชชดา วิรัชพินทุ. ภาวะผู้นำ : บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วย. วารสารการพยาบาล 42 (ตุลาคม - ธันวาคม 2536) : 279 - 294.
- เพ็ญจันทร์ ส. โฉมไฉยพงศ์. ทักษะความเป็นผู้นำเพื่อเสริมสร้างการกระจายอำนาจวิชาชีพ เอกสารการประชุมวิชาการเรื่อง ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังวิชาชีพ. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 26 - 28 มิถุนายน 2539.
- ไพลิน ผ่องใส. การจัดการสมัยใหม่. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ไพศิลป์ แผล่งสนาม. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถาบันการศึกษาพยาบาล กับบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษาพยาบาล ศาสตร์ สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531.
- ฟารีดา อิบราฮิม. อำนาจในการบริหารการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์ 7 (ตุลาคม 2532) : 206 - 210.
- ฟารีดา อิบราฮิม. สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสามเจริญพานิช, 2537.
- ยุพดี ไสตติพันธ์. การจัดการองค์การทางการพยาบาลในโรงพยาบาล. คณะพยาบาล ศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, 2537.
- ยุวดี ภาษา และคณะ. วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : บริษัท วิคตอรีเพาเวอร์พอยท์จำกัด, 2532.

- รัตนา ลือวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- รวมพล นันท์ศุภวัฒน์. การสร้างวิสัยทัศน์สำหรับผู้นำทางการพยาบาล. **พยาบาลสาร** 1 (มกราคม - มีนาคม 2539) : 1 - 5.
- วิเชียร ทวีลาภ. **นิเทศการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2534.
- วิภาดา คุณาวิภคกุล. ผู้นำทางการพยาบาลและโลกาภิวัตน์. **พยาบาลสาร**. 1 (มกราคม - มีนาคม 2539) : 50 - 52.
- วัชรวิ ฐวธรรม. **ศิลปะการบริหารคน**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว, 2535.
- วีรชัย ตันติวีระตันตันค้นหาความเป็นเลิศ ประสบการณ์จากบริษัทอเมริกันชั้นนำของโลก. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอช. เอ็น. กรุ๊ป, 2537.
- วีรสิทธิ์ สิทธิไตรย์ และ โยธิน แสงวงดี. การสนทนากลุ่ม : เทคนิคการวิจัยเชิงคุณภาพจากการวิจัยเกี่ยวกับผู้สูงอายุและการเปลี่ยนแปลงในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. พิมพ์ครั้งที่ 2. สหาคมนิเทศศาสตร์แห่งประเทศไทย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล. **รามารับดีพยาบาลสาร** 1 (มกราคม - เมษายน 2539) : 79 - 87.
- ศรีนวล ศิริพันธ์. การปฐมนิเทศด้วยระบบพยาบาลพี่เลี้ยง. **ลำปางเวชสาร**. 2 (พฤษภาคม-สิงหาคม 2534) : 43 - 49.
- สมเด็จพระญาณสังวร (สุวฑฺฒโน). ทศพิศราชธรรมและพระราชกรณียกิจของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. **ยุทธโกษา** 1 (ตุลาคม 2530): 22 - 34.
- สมยศ นาวิการ. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2521.
- สายหยุด นิยมวิภาค. ผู้นำวิชาชีพการพยาบาลในอนาคต. **เอกสารการประชุมวิชาการเรื่อง ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังวิชาชีพ**. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, วันที่ 26 - 28 มิถุนายน 2539.

- สุโขทัยธรรมมาธิราช, มหาวิทยาลัย. เอกสารการสอนชุดวิชา **หลักรัฐศาสตร์และการบริหาร** หน่วยที่ 9 - 15. พิมพ์ครั้งที่ 2. นนทบุรี: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2532.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. **เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์**. พิมพ์ครั้งที่ 3. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. **การสร้างมาตรวัดในการวิจัยทางสังคมศาสตร์ และพฤติกรรมศาสตร์**. สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, 2537.
- สุพิศ กิตติรัชดา. **การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล โรงพยาบาลนครพิงค์**. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- สมล สิริสมบุญรัตน์. **สมรรถภาพสำคัญของครูวัดผลโรงเรียนมัธยมศึกษา ตามการรับรู้ของตนเอง ครู และผู้บริหารในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.
- สุรางค์ ไคว่ตระกูล. **จิตวิทยาการศึกษา**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. **การบริหารการพยาบาล**. กรุงเทพมหานคร : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2537.
- เสมอ พริ่งพวงแก้ว. **การสร้างอำนาจและบารมีโดยผู้นำผู้บริหาร**. บรรยายในการประชุมเรื่องการสร้างอำนาจและบารมีโดยผู้นำผู้บริหาร ณ ห้องประชุมสารนิเทศ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 18 มกราคม 2539.
- เสนาะ ดิเยาว์. **การบริหารแบบผู้นำ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2538.
- อรพรรณ ลีอนุญวัชชัย. **ผู้หญิงกับการพัฒนาลักษณะผู้นำ**. **วารสารพยาบาลศาสตร์** **จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย** (เมษายน 2536) : 11 - 19.
- อรุณ รักธรรม. **หลักมนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2527.

- อังคณา สุเมธสิทธิกุล. การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2534.
- อุทุมพร จามรรمان. แบบสอบถามการสร้างและการใช้. คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- อุทุมพร จามรรมาน. วิเคราะห์ตัวประกอบ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

### ภาษาอังกฤษ

- Barker, A.M. Transformational nursing leadership : A vision for the future. Baltimore : Williams & Wilkins, 1990.
- Barker, A.M. Transformational nursing leadership : The feminist connection in postmodern organizations. Holistic Nursing Practice. (October 1994): 16 - 25.
- Bass, B.M. Leadership and performance beyond expectation. New York: The Free Press, 1985.
- Bass, B.M. Stogdill's handbook of leadership. New York: The Free Press, 1981.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. Improving Organizational Effectiveness Through Transformation Leadership. Sage Publications, Inc., 1994.
- Brown, C. L. The experience of care patient perspectives. Topics in clinical nursing .8 ( July 1986 ) : 57-62 .
- Brown, J.C., and Kanter, R.M. Empowerment: Key to effectiveness. Hospital Forum. 3 (1982): 6 - 12.
- Burns, McGrager, James. Leadership. New York: Harper & Row Publisher, 1978.
- Cascio, W.F. Managing Human Resources. Third edition. Singapore : McGraw - Hill Book Co., 1992.

- Clifford, P.G. The myth of empowerment. **Nursing Administration Quarterly**. 16 (Spring 1992): 65 - 71.
- Dubrin, A.J. and Ireland, R.D. **Management and Organization**. Second edition. Ohio: South - Western Publishing Co., 1993.
- Dunham, J. and Klafehn, A.K. Transformational leadership and Nurse Executive. **Journal of Nursing Administration**. 20 (1990): 28 - 33.
- Felton, S.L. **Transactional and Transformational Leadership and Teacher Job Satisfaction**. Doctoral Dissertation, The University of Mississippi, 1995.
- Gibson, C.H. A concept analysis of empowerment. **Journal of Advanced Nursing**. 16 (March 1991): 354 - 361.
- Gunden, E. and Crissman, S. Leadership skills for empowerment. **Nursing Administration Quarterly**. 16 (3, 1992): 6 - 10.
- House, R. J. A 1976 theory of charismatic leadership in **Leadership: The Cutting Edge**. Edited by J.G. Hunt and L.L. Larson. Carbondale: Southern Illinois University Press, 1977: 189 - 207.
- Hoy, W.K. and Miskel, C.G. **Educational Administration**. Fourth edition. New York: McGraw - Hill Inc., 1991.
- Johns, G. **Organizational Behavior : Understanding Life at Work**. Third edition. New York: Harper Collins Publisher, Inc., 1993.
- Kanter, R.M. **Men and Women of the corporation**. First edition. New York: Basic Books, 1977.
- King, K.C. **Transformational leadership in school of Nursing deans : perceived effectiveness, Faculty satisfaction and Faculty willingness to put forth extra effort**. Doctoral Dissertation, Spalding university, 1994.
- Klakovich, D.M. Connective Leadership for the 21st Century: A Custorical perspective and future directions. **Advances In Nursing Science**. 16 (1994): 42 - 45.
- Lindeman, R.H. **Introduction to bivariate and Multivariate analysis**. New York: Scott, Foresman and Company, 1980.

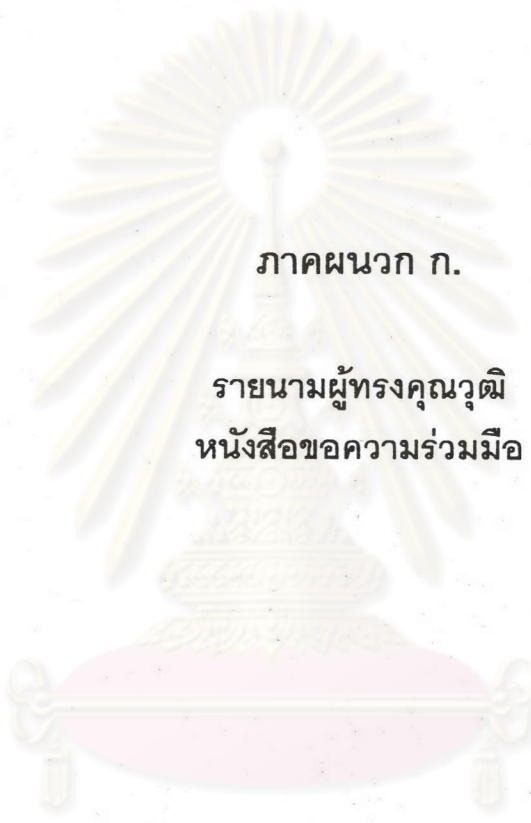
- Manion, J. Chaos or Transformation ? Managing Innovation. **Journal of Nursing Administration.** 23 (May 1993): 41 - 48.
- Marriner - Tomey, A. **Transformational Leadership in Nursing.** Missouri: Mosby - Year Book, Inc., 1993.
- Medley, Faye. **Head Nurse Leadership Style and Staff Nurse Job Satisfaction.** Doctoral dissertation. The University of Florida College of Nursing, 1987.
- McDanial, R.W. and Bach, C.A. Focus Groups: A Data - Gathering Strategy for Nursing Research. **Nursing Science Quarterly.** (Spring 1995): 4 - 5.
- Rost, I.C. Leadership : A new conception. **Holistic Nursing Practice.** (October 1994): 1 - 8.
- Spitzer Lehmann, R. **Nursing management desk conference: concepts, skill & Strategies.** Philadelphia: W.B. Saunders Company, 1994.
- Stogdill, R.M. **Handbook of Leadership : A survey of theory and research.** New York : The Free Press, 1984.
- Swansburg, R.C. **Nursing Staff Development.** Boston: Jones and Bartlett Publishers, 1995.
- Swansburg, R.C. **Management and leadership for nurse managers.** Boston: Jones and Bartlett Publishers, 1990.
- Tappen, R.M. **Nursing Leadership and Management Concept and Practice.** Third edition. Philadelphia: F.A. dawis Company, 1995.
- Trofino, J. Transformational leadership: The catalyst for successful change. **International Nursing Review.** 40 (June 1993): 179 - 187.
- Trofino, J. Transformational Leadership in Health Care. **Nursing Management.** 26 (August 1995): 42 - 47.
- Vroom, V.H. **Work and Motivation.** New York: John, Willy and Sons, 1964.
- Wolf, G.A. and others. A Transformational Model for the Practice of Professional Nursing. **Journal of Nursing Administration.** 24 (April 1994): 51 - 57.
- Yukl, G.A. **Leadership in organization.** Third edition. New Jersey: Prentice Hall, Inc., 1994.





ภาคผนวก

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ  
หนังสือขอความร่วมมือ

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## รายนามพยาบาลที่ทำการสัมภาษณ์

### ระดับหัวหน้าหอผู้ป่วย

1. พ.อ.หญิง อรทัย วิไลเกษม
2. พ.ท.หญิง อัญชลี ฤกษ์งาม
3. นาวาตรีหญิง สายชล กองอ่อน
4. พ.ต.หญิง อังคณา สุขเมธสิทธิกุล
5. ร.อ.หญิง สมพิศ เกิดศิริ

### ระดับพยาบาลประจำการ

1. ร.อ.หญิง จีรวัดณ์ บุปผามาศ
2. ร.อ.หญิง พัชรี สวัสดิผล
3. ร.อ.หญิง ศิริจิต สิริภูบาล
4. ร.อ.หญิง อัจฉรา สุขมาก
5. ร.อ.หญิง อูบล อรรถาวีร์
6. ร.อ.หญิง พัชรภรณ์ อุ่นเตจ๊ะ
7. ร.อ.หญิง นิชนันท์ กำเนิด
8. ร.อ.หญิง เบญจพร เรืองจันทร์
9. ร.อ.หญิง สุรพิทย์ จันทร์สมบุญ
10. ร.อ.หญิง วิไลวรรณ ปานจีน
11. ร.ท.หญิง มัลลิกา อิมวงศ์
12. ร.ท.หญิง ศันสนีย์ คำพูล
13. ร.ท.หญิง ดลใจ กรานคำ
14. ร.ท.หญิง ณิชสุพร ศิริธัญรัตน์
15. ร.ท.หญิง สุพัตต์ บุญกระพือ

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมกลุ่มสนทนา (Focus group)

รายนาม	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. พันเอก (พิเศษ) หญิง สาลี เกลี้ยงเกลา	ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. นาวาอากาศเอก (พิเศษ) หญิง วาสนา พันดาวงษ์	ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพล
3. นาวาเอก หญิง มาลี ผลเนื่องมา	หัวหน้ากองการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
4. นาวาอากาศตรี หญิง เพ็ญประภา เจือทอง	หัวหน้าหอผู้ป่วย 7/4 แผนกนรีเวช โรงพยาบาลภูมิพล
5. นาวาตรี หญิง สายชล กองอ่อน	หัวหน้าหอผู้ป่วย ตึก 100 ปี ชั้น 6 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
6. ร้อยเอก หญิง รุ่งทิศา พิมพ์ศักดิ์	รองหัวหน้าหอผู้ป่วย ตึกอายุรกรรมธนระพี โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
7. ร้อยเอก หญิง พัชรภรณ์ อุ่นเตจ๊ะ	พยาบาลประจำการ หอผู้ป่วยอาการหนัก โรคหัวใจ (C.C.U.) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
8. เรืออากาศเอก หญิง จรัสศรี จินดารัตนวงศ์	พยาบาลประจำการ แผนกศัลยกรรม โรงพยาบาลภูมิพล
9. เรืออากาศเอก หญิง บุษกร อินทวิชัย	พยาบาลประจำการ แผนกพิเศษ โรงพยาบาลภูมิพล
10. เรือเอก หญิง ศศิธร ลุ่มพิกานนท์	พยาบาลประจำการ ตึก 100 ปี ชั้น 6 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
11. เรือเอก หญิง พรรณราย ไทยกล้า	พยาบาลประจำการ ตึกพิเศษ 4 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

รายนาม	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. พันเอก (พิเศษ) หญิง สาลี เกลี้ยงเกล้า	ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า
2. นาวาอากาศเอก (พิเศษ) หญิง วาสนา พันดาวงษ์	ผู้อำนวยการกองการพยาบาล โรงพยาบาลภูมิพล
3. นาวาเอก หญิง มาลี ผลเนื่องมา	หัวหน้ากองการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
4. พันโท ดร. บุญชู ใจชื้อกุล	หัวหน้าแผนกสถิติ วิจัย และประเมินผล วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
5. พันโท หญิง อัญชลี ฤกษ์งาม	กองวิทยาการ กรมแพทย์ทหารบก
6. นาวาตรี หญิง สายชล กองอ่อน	กองการพยาบาล โรงพยาบาลสมเด็จพระนางเจ้าสิริกิติ์
7. รองศาสตราจารย์สุลักษณ์ มีชูทรัพย์	แผนกวิชาการพยาบาลรากฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
8. รองศาสตราจารย์เพ็ญจันทร์ ส. โมไนยพงศ์	ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
9. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชุลีพร เชาวน์เมธากิจ	วิทยาลัยพยาบาลสภากาชาดไทย
10. ดร. ยวดี เกตุสัมพันธ์	พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศิริราช

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ที่ ทม 0309/2533

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

19 มีนาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง วาสิณี วิเศษฤทธิ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความต้องการของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา คามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตขอเรียนเชิญผู้มีนามข้างท้ายนี้เป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมกลุ่มสนทนา (Focus Group) เพื่อทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างรายการสำคัญภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่นิสิตสร้างขึ้น

1. พ.อ.หญิง สาลี เกลียงเกลา
2. ร.อ.หญิง รุ่งทิวา พิมพ์สักกะ
3. ร.อ.หญิง พัทธราภรณ์ อุ่นเดชะ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีนามดังกล่าวข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเข้าร่วมกลุ่มสนทนาดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ศูนย์วิทยุขอแสดงความนับถือ  
D-31-  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ กุญสุวรรณ)

คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ที่ ทม 0309/๘2/๒



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

3/ กรกฎาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

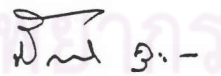
เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลทหารผ่านศึก

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบฟอร์มกรอกรายชื่อนามพยาบาลประจำการ จำนวน 1 ชุด

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง วาสนี วิเศษฤทธิ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามความต้องการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิตา คามาหงส์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขออนุญาตสำรวจรายชื่อพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลทหารผ่านศึก

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ ร.อ.หญิง วาสนี วิเศษฤทธิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ดร.สันติ กงสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/๘๖๕/

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10๕๒๐

13 สิงหาคม 2539

เรื่อง ขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกาชาดไทย

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง วาสนี วิเศษฤทธิ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามความต้องการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิตาคามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ขอเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ชลสิทธิ์ เข้าวเมธากิจ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ผู้มีนามดังกล่าวข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ กงสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ท กน 0309/๘๗๔๕



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

/3 สิงหาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการโรงพยาบาลตำรวจ

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบวัด จำนวน 30 ชุด

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง วาสนี วิเศษฤทธิ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามความต้องการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิศา คามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลโดยขอคำแนะนำเรื่องมีอุปสรรคไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการในโรงพยาบาลตำรวจ

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ ร.อ.หญิง วาสนี วิเศษฤทธิ ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. สันติ กงสุวรรณ)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ศูนย์วิทยบริการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ที่ ทม 0309/104๕4



บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

17 ตุลาคม 2539

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลค่ายประจักษ์ศิลปาคม

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย ร.อ.หญิง วาสิณี วิเศษฤทธิ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลัง  
ดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความ  
ต้องการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พินิตา  
ตามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องขอการแจกแบบสอบ  
ถามแก่พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ ร.อ.หญิง วาสิณี วิเศษฤทธิ์  
ได้เก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร.ประจักษ์ สุกนทะลักษณ์)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

รักษาราชการแทนผู้รักษาราชการแทนคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ภาคผนวก ข.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถามภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

ตามความต้องการของพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ทั้งนี้ให้ท่านพิจารณาว่า ท่านมีความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีภาวะผู้นำในแต่ละรายข้อ ในระดับใด โดยทำเครื่องหมาย  
○ ล้อมรอบเลขหน้าข้อความแต่ละข้อ

- 4 หมายถึง ท่านมีความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกถึง  
คุณสมบัติและพฤติกรรมในข้อนั้นมากที่สุด
- 3 หมายถึง ท่านมีความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกถึง  
คุณสมบัติและพฤติกรรมในข้อนั้นเกือบทุกครั้ง
- 2 หมายถึง ท่านมีความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกถึง  
คุณสมบัติและพฤติกรรมในข้อนั้นเป็นบางครั้ง
- 1 หมายถึง ท่านมีความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกถึง  
คุณสมบัติและพฤติกรรมในข้อนั้นนาน ๆ ครั้ง
- 0 หมายถึง ท่านไม่ต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยมีการแสดงออกถึง  
คุณสมบัติและพฤติกรรมในข้อนั้นเลย

#### ตัวอย่างการตอบแบบสอบถามความต้องการ

0					1					2					3					4					สำหรับ ผู้วิจัย
ไม่ต้องการเลย					ต้องการนาน ๆ ครั้ง					ต้องการเป็นบางครั้ง					ต้องการเกือบทุกครั้ง					ต้องการมากที่สุด					
0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	0	1	2	3	4	
				○																					
1. มีน้ำใจ เป็นผู้ให้																									

จากตัวอย่าง หมายความว่า ท่านมีความต้องการให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยได้แสดงออก  
ว่ามีน้ำใจเป็นผู้ให้ ต่อผู้ใต้บังคับบัญชามากที่สุด (ซึ่งปัจจุบันพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยอาจจะไม่มีหรือไม่  
มีก็ได้)

ตอนที่ 1 สถานภาพโดยทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่อง ( ) หน้าข้อความที่เป็นความจริงเกี่ยวกับตัวท่าน  
ในปัจจุบัน

ช่องนี้สำหรับผู้วิจัย

[ | | | | 1 - 4

1. อายุ

[ | 6

( ) 21 - 25 ปี

( ) 26 - 30 ปี

( ) 31 - 35 ปี

( ) 36 - 40 ปี

( ) 41 ปีขึ้นไป

2. สำเร็จการศึกษาสูงสุดในระดับใด

[ | 7

( ) ประกาศนียบัตร

( )ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า

( ) ปริญญาโทหรือเทียบเท่า

3. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในแผนกใด

[ | | | 8-9

( ) ศัลยกรรมทั่วไป

( ) กุมารเวชกรรม

( ) หู คอ จมูก ตา

( ) อายุรกรรม

( ) สูติ-นรีเวชกรรม

( ) ศัลยกรรมกระดูก

( ) ห้องผู้ป่วยอาการหนัก

( ) เวชศาสตร์ฟื้นฟู

( ) ห้องฉุกเฉิน

( ) จิตเวช

( ) วิสัญญี

( ) ห้องผ่าตัด

( ) อื่น ๆ (โปรดระบุ).....

4. ท่านปฏิบัติงานมานานเท่าใด

[ | 10

( ) 1 - 5 ปี

( ) 6 - 10 ปี

( ) 11 - 15 ปี

( ) 16 - 20 ปี

( ) 20 ปีขึ้นไป

แบบสอบถามความต้องการภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย  
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ข้าพเจ้าต้องการควรมีคุณลักษณะและ  
การแสดงออกดังต่อไปนี้

โปรด ( O ) รอบตัวเลขที่ท่านต้องการ

0	1	2	3	4	สำหรับ ผู้วิจัย
ไม่ต้องกรณเลย	ต้องการนาน ๆ ครั้ง	ต้องการเป็นบางครั้ง	ต้องการเกือบทุกครั้ง	ต้องการมากที่สุด	
0 1 2 3 4	1. มีน้ำใจ เป็นผู้ให้				11
0 1 2 3 4	2. ประพฤติแต่สิ่งดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีที่ข้าพเจ้าอยากเจริญรอยตาม				12
0 1 2 3 4	3. อุดทน อุดกลั่น ควบคุมอารมณ์ได้ มีจิตใจมั่นคง แน่วแน่				13
0 1 2 3 4	4. เสียสละประโยชน์สุขส่วนตน เพื่อประโยชน์สุขของประชาชนและลูกน้อง				14
0 1 2 3 4	5. สุจริต ซื่อตรง จริงใจ ไม่หลอกลวงลูกน้อง ไม่คิดร้ายต่อผู้ใด				15
0 1 2 3 4	6. เป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง เสมอต้นเสมอปลาย ทำให้ข้าพเจ้าอบอุ่นสบายใจ เมื่ออยู่ใกล้ท่าน				16
0 1 2 3 4	7. เพียรพยายามที่จะทำงานให้สำเร็จ ทำอย่างต่อเนื่องไม่ลดละ ไม่ย่อท้อต่อ อุปสรรคใด ๆ				17
0 1 2 3 4	8. ไม่แสดงความโกรธหรือความเกรี้ยวกราดให้ปรากฏแม้โกรธก็ข่มเสียได้				18
0 1 2 3 4	9. มีความเมตตากรุณา ปกครองลูกน้องดังบิดามารดาปกครองบุตร พี่ปกครอง น้อง				19
0 1 2 3 4	10. มีคุณธรรม จริยธรรม ยึดถือความเป็นธรรมในสังคม				20
0 1 2 3 4	11. ยึดถือประโยชน์สุขของประชาชนผู้รับบริการและลูกน้องเป็นที่ตั้ง				21
0 1 2 3 4	12. รักษาระเบียบวินัย ขนบธรรมเนียมประเพณีของทหาร				22
0 1 2 3 4	13. มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์				23
0 1 2 3 4	14. รู้บทบาทหน้าที่ของตนเองและผู้อื่น				24
0 1 2 3 4	15. มีความเชื่อมั่นในตนเอง กล้าคิด กล้าตัดสินใจ กล้าพูด กล้าแสดงออก อย่างเหมาะสม				25
0 1 2 3 4	16. กล้าเสี่ยง สามารถประเมินสถานการณ์ได้อย่างถูกต้องแม่นยำและยอมรับ ผลที่จะเกิดขึ้นด้วยความรับผิดชอบ				26
0 1 2 3 4	17. ใฝ่รู้ ใฝ่เรียน ก้าวทันสังคม ทันท่วงเหตุการณ์ ศึกษา ค้นคว้าอยู่เสมอ				27
0 1 2 3 4	18. รับฟังลูกน้อง รับฟังเสียงส่วนใหญ่				28
0 1 2 3 4	19. มีความรับผิดชอบ ตรงต่อเวลา ไม่ผลัดวันประกันพรุ่ง				29
0 1 2 3 4	20. สามารถเป็นผู้นำในการปฏิบัติ				30



0	1	2	3	4	สำหรับ ผู้วิจัย	
ไม่ต้องการเลย	ต้องการนาน ๆ ครั้ง	ต้องการเป็นบางครั้ง	ต้องการเกือบทุกครั้ง	ต้องการมากที่สุด		
0	1	2	3	4	21. รู้จักใช้คนให้เหมาะสมกับงาน	31
0	1	2	3	4	22. รักศักดิ์ศรี รักสถาบัน รักงาน ศรัทธาในวิชาชีพ	32
0	1	2	3	4	23. ร่าเริงยิ้มแย้มแจ่มใส มีอารมณ์ขัน	33
0	1	2	3	4	24. แต่งกายเรียบร้อยเหมาะสม วางตัวดี เข้าสังคมได้ดี รักษาเกียรติ ได้รับการยอมรับยกย่องและเชื่อถือจากสังคม	34
0	1	2	3	4	25. สุขภาพแข็งแรงทั้งกายใจ	35
0	1	2	3	4	26. กระฉับกระเฉง แคล่วคล่องว่องไว กระตือรือร้น	36
0	1	2	3	4	27. นำเคารพ เป็นที่เกรงใจของลูกน้อง	37
0	1	2	3	4	28. เป็นผู้ประสานงานได้ดี	38
0	1	2	3	4	29. เป็นตัวแทนของหน่วยงานได้	39
0	1	2	3	4	30. สร้างวิสัยทัศน์ ที่น่าปรารถนาแล้วถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้ข้าพเจ้ายึดถือ เป็นจุดหมายร่วมกัน	40
0	1	2	3	4	31. คิดค้นกลยุทธ์ที่ทำให้เรามั่นใจว่าสามารถทำเพื่อให้วิสัยทัศน์เป็นจริงได้	41
0	1	2	3	4	32. ผนึกกำลังกับลูกน้อง เพื่อดำเนินการไปสู่วิสัยทัศน์เดียวกัน	42
0	1	2	3	4	33. กล่าวย้าการให้ประชาชนได้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน	43
0	1	2	3	4	34. ปลุกฝังสิ่งที่ดีงาม บอกว่าอะไรดี อะไรไม่ดี อะไรถูกและปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง	44
0	1	2	3	4	35. เปิดโอกาสให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการบริหารงาน	45
0	1	2	3	4	36. สนับสนุนส่งเสริมให้ลูกน้องแสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	46
0	1	2	3	4	37. ให้โอกาส ให้อิสระ แก่ลูกน้องในการทำงานต่าง ๆ ตามขอบเขตหน้าที่	47
0	1	2	3	4	38. มีความยืดหยุ่นเพื่อให้ลูกน้องปฏิบัติงานได้สะดวกขึ้น	48
0	1	2	3	4	39. ส่งเสริมลูกน้องให้พัฒนาและปรับปรุงงานที่ปฏิบัติให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น	49
0	1	2	3	4	40. เป็นพี่เลี้ยง เป็นครูผู้ฝึก ที่ปรึกษาในการปฏิบัติงานแก่ข้าพเจ้า	50

\*วิสัยทัศน์ หมายถึง ภาพฝันเกี่ยวกับหน่วยงานหรือประชาชนที่ผู้นำอยากให้เกิดขึ้นในอนาคต แล้วประกาศด้วยถ้อยคำที่เข้าใจได้ง่ายให้สมาชิกในองค์กรรับรู้ เช่น “สุขภาพดีถ้วนหน้า ในปี 2543” “จะแปลงสนามรบในอินโดจีนให้เป็นสนามทางการค้า”

0	1	2	3	4	สำหรับ ผู้วิจัย	
ไม่ต้องการเลย	ต้องการนาน ๆ ครั้ง	ต้องการเป็นบางครั้ง	ต้องการเกือบทุกครั้ง	ต้องการมากที่สุด		
0	1	2	3	4	41. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้องอย่างเพียงพอแก่ข้าพเจ้า โดยใช้วิธีการสื่อสารแบบสองทาง และสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการติดต่อสื่อสาร	51
0	1	2	3	4	42. แสดงความห่วงใย รับฟัง และเข้าใจในปัญหาทุกด้านของบุคลากร	52
0	1	2	3	4	43. จัดหาทรัพยากร จัดสิ่งแวดล้อม เครื่องอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน แก่ลูกน้องอย่างเพียงพอ	53
0	1	2	3	4	44. ส่งเสริมให้ลูกน้องก้าวหน้าในตำแหน่งที่สูงขึ้น	54
0	1	2	3	4	45. ให้โอกาสลูกน้องเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชื่นชอบ หรือมีความถนัด	55
0	1	2	3	4	46. ให้โอกาสลูกน้องเข้าร่วมประชุมวิชาการ อบรม ศึกษาสูงงาน หรืออนุญาตให้ลาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น	56
0	1	2	3	4	47. ให้ความช่วยเหลือในยามเกิดวิกฤติในงาน	57
0	1	2	3	4	48. ให้โอกาสได้ทำงานใกล้ชิดผู้บังคับบัญชาระดับสูง	58
0	1	2	3	4	49. ช่วยเป็นธุระเจรจา ติดต่อให้ผู้อื่นช่วยเหลือเมื่อลูกน้องต้องการ	59
0	1	2	3	4	50. ช่วยระบุปัญหา จัดอันดับความสำคัญของปัญหา	60
0	1	2	3	4	51. ช่วยชี้แนะแนวทางในการแก้ปัญหา	6
0	1	2	3	4	52. ให้คำยกย่อง ชมเชย เมื่อลูกน้องทำดี	7
0	1	2	3	4	53. แสดงออกด้วยท่าทาง วาจา ว่าชื่นชมต่อผลงาน หรือความสามารถของลูกน้องด้วยความจริงใจ	8
0	1	2	3	4	54. บอกลูกน้องว่าหากทำงานสำเร็จแล้วจะได้รับผลตอบแทนอะไรบ้าง.	9
0	1	2	3	4	55. ให้โอกาสลูกน้องเลือกสิ่งตอบแทน หากทำงานบรรลุเป้าหมาย	10
0	1	2	3	4	56. ชี้แนะวิธีปฏิบัติที่จะทำให้ลูกน้องได้รับรางวัลหรือนำเหน็จที่อยากจะได้	11
0	1	2	3	4	57. ชี้ให้ลูกน้องเห็นจุดบกพร่องที่ควรปรับปรุงแล้วให้โอกาสลูกน้องปรับปรุงตนเอง	12
0	1	2	3	4	58. กระตุ้นให้ลูกน้องทุ่มเทความพยายามทำงานอย่างเต็มที่	13
0	1	2	3	4	59. หาโอกาสให้ลูกน้องได้อาสาสมัครทำงานที่ต้องการ	14
0	1	2	3	4	60. พุดให้กำลังใจ ปลุกปลอบใจ แสดงความอาทรต่อความเหน็ดเหนื่อยของลูกน้อง	15

0	1	2	3	4	สำหรับ ผู้วิจัย	
ไม่ต้องการเลย	ต้องการนาน ๆ ครั้ง	ต้องการเป็นบางครั้ง	ต้องการเกือบทุกครั้ง	ต้องการมากที่สุด		
0	1	2	3	4	61. ทำให้ข้าพเจ้าแน่ใจว่า รางวัลที่ข้าพเจ้าได้รับมีค่าควรแก่ความพยายามที่ข้าพเจ้าได้ทุ่มเทลงไป	16
0	1	2	3	4	62. กล้าตำหนิลูกน้อง เมื่อลูกน้องทำผิด	17
0	1	2	3	4	63. ลงโทษผู้กระทำผิดด้วยเหตุผล ไม่ใช่ด้วยความโกรธหรืออารมณ์ของเวร	18
0	1	2	3	4	64. เมื่อตักเตือนหรือลงโทษลูกน้องก็แล้วเลิกต่อกัน ไม่ถือเหตุการณ์นั้นไปตัดสินลูกน้องในสถานการณ์อื่น	19
0	1	2	3	4	65. ให้ข้อมูลย้อนกลับในเรื่องความผิดพลาดในการปฏิบัติงานต่อลูกน้องเป็นรายบุคคล	20
0	1	2	3	4	66. แสดงออกให้ลูกน้องเห็นว่าหัวหน้ารู้สึกผิดหวังเมื่อลูกน้องทำงานบกพร่องผิดพลาด	21
0	1	2	3	4	67. การพิจารณาความผิดทางวินัยของลูกน้องจะทำด้วยเหตุผลและเมตตาธรรมเป็นหลัก	22
0	1	2	3	4	68. ทำให้ข้าพเจ้าใช้เหตุผลในการแก้ปัญหา	23
0	1	2	3	4	69. เน้นการแก้ปัญหา ก่อนลงมือปฏิบัติ	24
0	1	2	3	4	70. เน้นการใช้สติปัญญาในการเอาชนะอุปสรรค	25
0	1	2	3	4	71. ให้วิธีการใหม่ ๆ ในการมองปัญหา	26
0	1	2	3	4	72. ทำให้ข้าพเจ้ามองปัญหาว่าเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้	27
0	1	2	3	4	73. แนวความคิดของท่านมีอิทธิพลทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าจะต้องเปลี่ยนแปลงวิธีการ ซึ่งแต่เดิมข้าพเจ้าไม่เคยคิดมาก่อน	28
0	1	2	3	4	74. ให้ข้าพเจ้าใช้เหตุผลในการแสดงความคิดเห็น	29
0	1	2	3	4	75. ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่ปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งที่ท้าทาย และเป็นโอกาสดีที่จะจัดการแก้ไขปัญหานั้น	30
0	1	2	3	4	76. กระตุ้นให้ข้าพเจ้าตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้น และชี้แนะวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา	31
0	1	2	3	4	77. สามารถชี้ว่าอะไรเป็นสิ่งสำคัญที่ข้าพเจ้าควรพิจารณา	32
0	1	2	3	4	78. พบปะพูดคุยกับลูกน้องอย่างกันเอง	33
0	1	2	3	4	79. ให้อิสระข้าพเจ้าในการทำงาน	34
0	1	2	3	4	80. เอาใจใส่เป็นพิเศษหากงานบกพร่อง ผิดพลาด	35

0	1	2	3	4	สำหรับ ผู้วิจัย	
ไม่ต้องการเลย	ต้องการนาน ๆ ครั้ง	ต้องการเป็นบางครั้ง	ต้องการเกือบทุกครั้ง	ต้องการมากที่สุด		
0	1	2	3	4	81. แสดงความกระตือรือร้นในสิ่งที่ข้าพเจ้าเสนอว่าอยากทำ	36
0	1	2	3	4	82. ยอมรับความสามารถของลูกน้องตามสภาพที่ลูกน้องเป็นอยู่	37
0	1	2	3	4	83. เอาใจใส่เป็นการส่วนตัวต่อผู้ที่มีปัญหา	38
0	1	2	3	4	84. ไม่ว่าข้าพเจ้าจะทำอะไรท่านก็เห็นชอบเสมอ	39
0	1	2	3	4	85. ปฏิบัติต่อลูกน้องตามความแตกต่างของแต่ละบุคคล	40
0	1	2	3	4	86. แสดงให้ข้าพเจ้าเห็นว่าท่านยอมรับความสามารถของข้าพเจ้า	41
0	1	2	3	4	87. เมื่อลูกน้องท้อแท้ หหมดกำลังใจ ก็สามารถกระตุ้นให้ลูกน้องเกิดกำลังใจ ขึ้นมาใหม่	42
0	1	2	3	4	88. มีทัศนคติที่ดีต่อลูกน้อง มองลูกน้องว่าเป็นคนดี มีความสามารถ	43
0	1	2	3	4	89. ทำให้ข้าพเจ้าเชื่อมั่นว่าข้าพเจ้าสามารถทำงานได้สำเร็จ	44
0	1	2	3	4	90. พุด และทำให้ลูกน้องเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง	45
0	1	2	3	4	91. ทำให้ลูกน้องอยากทุ่มเทความพยายาม และอุทิศตนทำงานให้มากกว่าที่ คิดไว้	46
0	1	2	3	4	92. ทำให้ลูกน้องรู้สึกว่างานที่ท่านทำอยู่เป็นสิ่งมีคุณค่า	47
0	1	2	3	4	93. ทำให้ข้าพเจ้ารู้สึกว่าตนเองเป็นสมาชิกในทีมงานที่ดีที่สุด	48
0	1	2	3	4	94. ริเริ่มโครงการใหม่ ๆ ที่ท้าทายความสามารถให้ข้าพเจ้าทำ	49
0	1	2	3	4	95. นำลูกน้องในภาวะวิกฤติ	50
0	1	2	3	4	96. ร่วมทำงานหนัก ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับลูกน้อง	51

ขอขอบพระคุณเป็นอย่างยิ่ง

ร.อ.หญิง วาสนี วิเศษฤทธิ์



ภาคผนวก ค.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สูตรที่ใช้หาความเที่ยงของแบบวัด ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) (อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2538)

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left[ 1 - \frac{\sum Si^2}{Sx^2} \right]$$

- เมื่อ  $\alpha$  คือ สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง  
 $k$  คือ จำนวนข้อของแบบสอบถาม  
 $\sum Si^2$  คือ ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ  
 $Sx^2$  คือ ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมดหรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนนทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล  
 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2538)

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

- เมื่อ  $\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยหรือมัธมิมเลขคณิต  
 $\sum X$  คือ ผลรวมของคะแนนทั้ง  $N$  จำนวน (ของตัวอย่างประชากร)  
 $N$  คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

- ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร  
 (อ้างใน ประคอง กรรณสูตร, 2538)

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

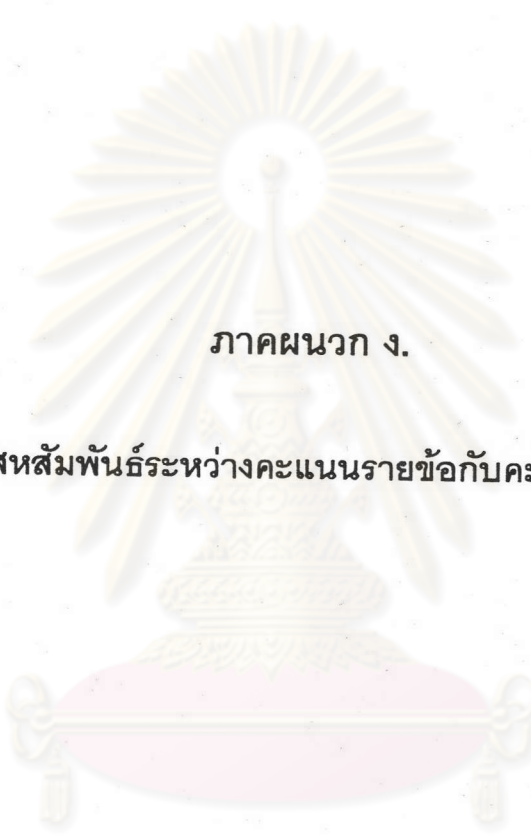
- เมื่อ S.D. คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน  
 $\Sigma X$  คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว  
 $\Sigma X^2$  คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง  
 $N$  คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีสูตรดังนี้

$$r = \frac{N \Sigma XY - \Sigma X \Sigma Y}{\sqrt{[N \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2] [N \Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2]}}$$

- เมื่อ  $r$  คือ สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนข้อ X กับ Y  
 $\Sigma X$  คือ ผลรวมคะแนน X  
 $\Sigma Y$  คือ ผลรวมคะแนน Y  
 $\Sigma XY$  คือ ผลรวมของผลคูณระหว่างคะแนนข้อ X กับ Y  
 $\Sigma X^2$  คือ ผลรวมกำลังสองของคะแนนข้อ X  
 $\Sigma Y^2$  คือ ผลรวมกำลังสองของคะแนนข้อ Y  
 $N$  คือ จำนวนคะแนนทั้งหมด

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง.

ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ตารางที่ 16 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม

แบบวัด	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวม ข้อมูล N = 30	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล N = 960
1. ภาวะผู้นำด้านการสร้างบารมี		
1	.2439	.3976
2	.4694	.5678
3	.5530	.5086
4	.5813	.5294
5	.5359	.4754
6	.4626	.4958
7	.7201	.6202
8	.4736	.4998
9	.3305	.5277
10	.5763	.5570
11	.5609	.5824
12	.4089	.5635
13	.7360	.6335
14	.6819	.5899
15	.5349	.5330
16	.5380	.5461
17	.6805	.6517
18	.5734	.4500
19	.6179	.6319
20	.4492	.6241
21	.5518	.5693
22	.5710	.6276
23	.4470	.5416
24	.5569	.6438

ตารางที่ 16 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (ต่อ)

แบบวัด	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล N = 30	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล N = 960
25	.5467	.6297
26	.5340	.6682
27	.4036	.6109
28	.3410	.5778
29	.2303	.5821
30	.1533	.6113
31	.6627	.6442
32	.7345	.6631
33	.3521	.5986
34	.5562	.6035
2. ภาวะผู้นำด้านการส่งเสริมความ		
สามารถผู้ใต้บังคับบัญชา		
35	.6947	.6158
36	.7040	.6400
37	.7001	.6042
38	.7273	.5577
39	.5897	.5490
40	.6275	.5846
41	.4146	.6292
42	.5466	.6288
43	.5476	.5850
44	.7163	.4919
45	.7402	.5437
46	.3166	.5203
47	.8092	.5727

ตารางที่ 16 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (ต่อ)

แบบวัด	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล N = 30	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล N = 960
48	.5296	.6097
49	.6236	.6294
50	.6697	.6942
51	.5704	.6274
3. ภาวะผู้นำด้านการเสริมแรงทางบวก อย่างเหมาะสม		
52	.5544	.6364
53	.5269	.6030
54	.4181	.7440
55	.5881	.7343
56	.6713	.7440
57	.4857	.5507
58	.4761	.6677
59	.5525	.6792
60	.3267	.6312
61	.6274	.5955
4. ภาวะผู้นำด้านการเสริมแรงทางลบ อย่างเหมาะสม		
62	.4935	.3145
63	.4908	.3747
64	.5324	.3894
65	.2556	.2998
66	.0436	.1744
67	.2959	.2855

ตารางที่ 16 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (ต่อ)

แบบวัด	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล N = 30	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล N = 960
5. ภาวะผู้นำด้านการกระตุ้นความคิดเกี่ยวกับปัญหา		
68	.5471	.6551
69	.6276	.6339
70	.6173	.6657
71	.6083	.7270
72	.6820	.7386
73	.6357	.6272
74	.5220	.6562
75	.6066	.7102
76	.7130	.7639
77	.6197	.7240
6. ภาวะผู้นำด้านการคำนึงถึงความเป็นเอกบุคคคล		
78	.3608	.4365
79	.2857	.3954
80	.5584	.4838
81	.5835	.6177
82	.3154	.4793
83	.5654	.5836
84	.5057	.5309
85	.3765	.4996
86	.6261	.5816

ตารางที่ 16 ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม (ต่อ)

แบบวัด	ค่าสหสัมพันธ์ระหว่างคะแนนรายข้อกับคะแนนรวม	
	ก่อนเก็บรวบรวมข้อมูล N = 30	หลังเก็บรวบรวมข้อมูล N = 960
7. ภาวะผู้นำด้านการสร้างแรงบันดาลใจ		
87	.6218	.5833
88	.2180	.6093
89	.8364	.7140
90	.6314	.7384
91	.7944	.7171
92	.7414	.7284
93	.8094	.6506
94	.5806	.6500
95	.7236	.5222
96	.6571	.4798

ศูนย์วิทยทรัพยากร  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## ประวัติผู้วิจัย

ร้อยเอกหญิง วาสนี วิเศษฤทธิ์ เกิดเมื่อวันที่ 27 มีนาคม พ.ศ. 2508 ที่ จ.ลพบุรี สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ปีการศึกษา 2530 เข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2537 ปัจจุบันรับราชการ ตำแหน่งพยาบาลประจำการ ห้องผู้ป่วยอาการหนักโรคหัวใจ (Coronary Care Unit) โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า จ. กรุงเทพมหานคร



ศูนย์วิทยพัชการ  
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย