

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กนกวรรณ จิตต์ตรงาม. แนวคิดพื้นฐานในการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.

กรรณิการ์ จิตต์บรรเทา. ความสัมพันธ์ระหว่างการรับรู้ความสามารถของตนเองและความคาดหวังในผลการเรียนภาษาอังกฤษ กับความสามารถในการอ่านเพื่อความเข้าใจภาษาอังกฤษของนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 5 กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

กรวิกา พรหมจวง. ความสัมพันธ์ระหว่างแบบของผู้นำ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ขนาดขององค์การกับบรรยากาศองค์การของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

กองการพยาบาล, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1 กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

กองการพยาบาล, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. มาตรฐานการพยาบาลในโรงพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ท่าพระจันทร์, 2542.

กองโรงพยาบาลภูมิภาค, สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รายงานประจำปี. นนทบุรี: (มปท), 2542.

กอบกุล พันธุ์เจริญวรกุล. แนวคิดจากการประชุมสตรีโลกที่ปักกิ่ง กลยุทธ์ในการพัฒนาสุขภาพสตรี: การเสริมสร้างพลังอำนาจ. วารสารพยาบาลศาสตร์ 14 (มกราคม-มีนาคม 2539): 9-18.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปิ่นเกล้าการพิมพ์, 2539.

- ขนิษฐา กุลกฤษฎา. ความสัมพันธ์ระหว่างบรรยากาศองค์การกับความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- ขนิษฐา กั้วศรีนนท์. การศึกษาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิต วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ไชแสง โพธิโกสม สัตตา ชูศิลป์ทอง และธนพร สายวารี. พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้า หอผู้ป่วยตามการรับรู้และความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลสงขลา นครินทร์ 18 ฉบับที่ 1-4 (มกราคม-ธันวาคม 2541): 1-13.
- จรรยา สุภาพ. หลักรัฐศาสตร์ฉบับพิสดาร: แนวทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2523.
- จันทร์เพ็ญ พาพงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2538.
- จารุวรรณ ปีทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจ ด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- จินตนา จันทร์โคตร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับความสามารถในการตัดสินใจ ของพยาบาลหัวหน้าตึก ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2530.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. ทฤษฎีการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย 8 ฉบับที่ 1-3 (มกราคม-ธันวาคม 2539): 10-17.

- ฉลวย เหลือบบรรจง. ความสัมพันธ์ระหว่างแรงจูงใจ การเตรียมอาจารย์ใหม่ การสอนงาน และความสัมพันธ์กับอาจารย์พี่เลี้ยง กับการปฏิบัติภาระงานหลัก ของอาจารย์ใหม่วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ชัยอนันต์ สมุทวณิช. ประชาธิปไตย สังคมนิยมคอมมิวนิสต์กับการเมืองไทย. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2523.
- ชุติมา มาลัย. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพแวดล้อมในการทำงานกับการทำงานเป็นทีม ของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2538.
- ชุติมา เลิศกวีพร. การศึกษากิจกรรมการพัฒนาศักยภาพตนเองตามการรายงานของพยาบาล วิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- ชุติมา ศรีเอี่ยม. การเปรียบเทียบการจัดการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล ของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2533.
- ณัฐริกา กุลกาญจนาศีวิน. ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการ พยาบาลและเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ทวีศรี กรีทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร กับคุณภาพชีวิตการทำงานของ พยาบาลวิชาชีพในโรงเรียนสวนกุฎิมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย, 2530.
- ทิพวรรณ ตั้งวงศ์กิจ. การวิเคราะห์กิจกรรมการควบคุมการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยของ หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 5. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2530.
- ธนพร แยมสุตา. การศึกษาการเยี่ยมตรวจทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- นิตยา แพ้วานิษฐ์. การศึกษากิจกรรมการสื่อสารเพื่อการบริหารงานของพยาบาลหัวหน้าตึกโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพฯ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- บุญใจ ศรีสถิตย์นรากร. การเสริมสร้างอำนาจ: ยุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 8 ฉบับที่ 1-3 (มกราคม-ธันวาคม 2539): 1-9.
- บุญมาลี ตูห์ริฎมณี. การเปรียบเทียบค่านิยมประชาธิปไตยของนักเรียนในระดับชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายในโรงเรียนต่างสังกัด กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- บุญเลิศ ไพรินทร์. รูปแบบและกระบวนการพัฒนาบุคลากร. เอกสารประกอบการสัมมนาการบริหารการพยาบาลระดับหัวหน้างาน, หน้า 20-23. กรุงเทพมหานคร: กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข, 2532.
- บุญศรี ชัยชิตามร. สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคม และความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- ประคอง กรวรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร: บริษัทศูนย์หนังสือตรา. ศรีสง่า จำกัด, 2528.
- ประชิด ศรารพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างความพึงพอใจในงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร ตามการรับรู้ของตนเอง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- ปัทมา ใจเพชร. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะทางการพยาบาลและการรับรู้โครงสร้างองค์การพยาบาล กับทักษะด้านการคิดของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

- ปิยนุช ประทีปทัศน์. บัจฉัยนำ บัจฉัยเอื้ออำนวย และภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลดีเด่น โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- พวงพิศ ชนะมณี. การศึกษาการจัดการงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. การนิเทศและการสอนการพยาบาลในคลินิก กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2525.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. แนวทางการพัฒนาความเป็นผู้นำทางการพยาบาล. ในรายงานการประชุมวิชาการเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารทางการพยาบาล 17 สิงหาคม -11 กันยายน 2536 ณ อาคารวิทยพัฒนา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพฯ.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มุ่งคุณภาพการบริการ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5 (มกราคม-เมษายน 2540) 35-44.
- พัฒน์ นาคฤทธิ. การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- พิศมัย ฉายแสง. ความสัมพันธ์ระหว่างบัจฉัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- เพชรรัตน์ เจริมรอด. ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ฟ้าริดา อิบราฮิม. สารแห่งวิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสามเจริญพาณิชย์. จำกัด, 2535.

- มณี ลีศิริวัฒนกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน และภาวะผู้นำของ หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ พัทธการศึกษาร, 2537.
- รัชณี อยู่ศิริ. เปรียบเทียบการประเมินการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ ใน โรงพยาบาลมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการพยาบาล ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2523.
- รัตนา ลือวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการสร้างเสริมพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัด กระทรวงสาธารณสุข ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- เววดี ศิรินคร และคณะ. บรรณาธิการ. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล: ที่ปฏิบัติการพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2539.
- ละออ นุตางกูร. หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีว-จิต-สังคม. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต ศูนย์เทคโนโลยีทางการศึกษา, 2535.
- วนิภา ว่องวัจนะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับ ความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพใน โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- วรรณวิไล จันทราภา และคณะ. การศึกษาองค์ประกอบต่างๆ ที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของพยาบาลในประเทศไทย. รายงานการวิจัย สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2523.
- วราภา จันทริโชติ. ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมการสร้างพลังต่อการพัฒนาเจตคติ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อในความสามารถของตนเองในนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.

- วันทนา ถิ่นกาญจน์. การศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาล
ศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม. การตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน
โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชา
พยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- วิเชียร ทวีลาภ. นิเทศการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม, 2534.
- วิภาดา ชีระวัฒน์. ความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อคุณลักษณะที่พึงประสงค์ของพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลในสังกัดกองโรงพยาบาลภูมิภาค กระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาพยาบาลศึกษา บัณฑิต
วิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2527.
- วิไลพร มณีพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และสภาพแวดล้อมในการทำงาน
กับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2539.
- วีณา ศิริสุข. แนวคิดและทฤษฎีทางด้านจิตวิทยาที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมกำบังและส่งเสริม
สุขภาพ. ในคู่มือวิจัยพฤติกรรมสุขภาพ ชุดที่ 1 แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับ
พฤติกรรมสุขภาพ. หน้า 70-114. กรุงเทพมหานคร: โครงการข่างานวิจัยพฤติกรรม
สุขภาพศูนย์ประสานงานทางการแพทย์และการสาธารณสุข, 2534.
- ศรีเรือน แก้วกังวาล. รู้เขารู้เราจิตวิทยาบุคลิกภาพ. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์หมอชาวบ้าน,
2531.
- ศิริพร ดันติพูลวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล.
รามานิติเวชสาร. (มกราคม-เมษายน 2538): 79-86.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. เอกสารการอบรมของโครงการ Hospital Accreditation.
(มปท) (เอกสารจัดสำเนา), 2540.
- สมควร ทรัพย์บำรุง. ปัจจัยสิ่งแวดล้อมที่มีอิทธิพลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, 2534.

สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับ
ความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์บริการ
สาธารณสุข ในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

สมพงษ์ เกษมสิน. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2526.

สมโภช เอี่ยมสุภาวดี. ทฤษฎีและเทคนิคการปรับพฤติกรรม. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

สอาด วงศ์อนันต์นนท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน
ประสพการณ์ในการทำงาน บทบาททางวิชาชีพ กับความยึดมั่นผูกพันต่อ
องค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2538.

สุชาดา ภัทรศิริ. บทบาทที่คาดหวังและบทบาทที่เป็นจริงของหัวหน้าหอผู้ป่วยในการ
บริหารงานวิชาการสำหรับพยาบาลประจำการตามการรายงานของหัวหน้า
หอผู้ป่วยและพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สุพรรณิ วงศ์จันทร์. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังของบุคคล คุณลักษณะส่วนบุคคล และ
สภาพแวดล้อมในหน่วยงานกับสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล ตามการ
รับรู้ของตนเอง โรงพยาบาลชุมชน สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2541.

สุพิศ ประสพศิลป์. การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อบรรยากาศองค์การของสถาบันการศึกษา
พยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการศึกษาศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

สุมาลี จักรไพศาล. ศึกษาการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุคภาวะวิกฤต
เศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหาร
การพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา. มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ
พิษณุโลก, 2521.

เสาวภา สี่เหนียง. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความเป็นเลิศในเชิงบริหารของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

นฤทยา ปรีชาสุข. บทบาทและปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการตัดสินใจ การปฏิสัมพันธ์และการสื่อสารข้อมูล ตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย และพยาบาลประจำการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย. การเสริมสร้างพลังอำนาจกับการพยาบาลสุขภาพจิตและจิตเวช. วารสารการพยาบาลจิตเวชและสุขภาพจิต 12 (มกราคม-ธันวาคม 2541): 14-24.

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

อัมพร โอตระกุล, อวีวรรณ บุญสุยา และไดนา มีเดิล. การรับรู้ความสามารถตนเองของผู้ติดยาเสพติด ในการปฏิบัติตัวเพื่อป้องกันโรคเอดส์. วารสารสาธารณสุขศาสตร์ 25 ฉบับที่ 3 (กันยายน-ธันวาคม 2538): 7-15.

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

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. ผู้บริหารการพยาบาลยุคใหม่: ทักษะทางธุรกิจ. ในเอกสารประกอบการประชุมวิชาการ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา, หน้า 53-57. 28-30 พฤษภาคม 2539 ณ โรงแรมเวลคัม จอมเทียน จังหวัดชลบุรี.

อุทัย นิรัญโต. ประมุขศิลป์: ศิลปะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์, 2534.

อุ้นตา นพคุณ. การเรียนรู้การสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2527.

เอกชัย ก็สุขพันธ์. การบริหารทักษะและการปฏิบัติ. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์สุขภาพใจ, 2538.

ภาษาอังกฤษ

Bandura, A. *Social Learning Theory*. New jersey: Englewood Cliffs, 1977.

Bandura, A. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. New Jersey: Prentice-Hall, 1986.

- Bandura, A. **Self Efficacy: The Exercise of Control.** New York: W.H. Freeman, 1997.
- Barrett, J. **The Head Nurse.** New York: Meredith Corporation, 1968.
- Brown, C. L. **Caring in Nursing Administration: Healing Through Empowering.** Gaut, D.A. and Leininger, M.M. (eds). **Caring: The Compassionate Healer.** New York: National League for Nursing Press, 1991.
- Buchmann, W. F. **Adherence: A Matter of Self-Efficacy and Power.** *Journal of Advanced Nursing* 26 (1997): 132-137.
- Chally, P. S. **Empowerment Through Teaching.** *Journal of Nursing Education* 31 (March 1992): 117-120.
- Chandler, G. E. **Creating an Environment to Empower Nurse.** *Nursing Management* 22 (August 1991): 20-23.
- Chandler, G. E. **The Source and Process of Empowerment.** *Nursing administration Quarterly* 16 (1992): 65-71.
- Chase, L. **Nurse Manager Competencies.** *JONA* 24 (April 1994): 56-64.
- Duffield, C. **Nursing Unit Managers: Defining a Role.** *Nursing Management* 25 (4) (April 1994): 63-67.
- Duffield, C. **Role Competencies of First-Line Managers.** *Nursing Management* 23 (June, 1992): 49-52.
- Ellis-Stoll, C. C., and Popkess-Vawter, S. **A Concept Analysis on the Process of Empowerment.** *Advance in Nursing Science* 21 (2) (December 1998): 62-68.
- Evans, J. A. **A Study of the Relationship Among Perceptions of the Immediate Supervisor's Leadership Style, Work Environment and Self Efficacy as Report by Head Nurse.** Columbia University Teachers College, *Dissertation Abstracts International* (1992).
- Everson-Bates, S. **Frist-Line Nurse Managers in the Expanded Role.** *JONA* 22 (3) (March 1992): 32-37.
- Gibson, C. H. **A Concept Analysis of Empowerment.** *Journal of Advanced Nursing* 16 (1991): 354-361.
- Gurvis, J. P. **The Anatomy of a Competency.** *Journal of Nursing Staff Development* 11 (September/October 1995): 247-252.

- Jones, N. K., and Jones, J. W. *The Head Nurses: A Managerial Definition of Activity Role Set. Nursing Administration Quarterly* 2 (Winter 1979): 45-57.
- Kanter, R. M. *Men and Woman of the corporation*. New York: Basic books, 1977.
- Kinlaw, D. C. *The Practice of Empowerment: Making the Most of Human Competence*. Hampshire: Gower, 1995.
- Kramer, M., and Schmalenberg, C. *Learning From Success: Autonomy and Empowerment. Nursing Management* 24 (5) (1993): 58-64.
- Laschinger, H. K., and Havens, D. S. *Staff Nurse Work Empowerment and Perceived Control Over Nursing Practice: Conditions for Work Effectiveness. Journal of Nursing Administration* 26 (September 1996): 27-35.
- Laschinger, H., and Shamian, J. *Staff Nurses' and Nurse Managers' Perceptions of Job-Related Empowerment and Managerial Self-Efficacy. JONA* 24(10) (October 1994): 38-47.
- Manthey, M. *Empowerment: Change=Change: Empowerment. Nursing Management* 20 (June 1989): 17.
- ✓McCormick, J. E., and Ligen, D. *Industrial and Organization Psychology*. 3th ed. Englewood Prentice-Hall, 1985.
- Mintzberg, H. *The Nature of Managerial Work*. New Jersey: Prentice-Hall International, 1973.
- Mintzberg, H., Quinn, J. B., and Voyer, J. *The Strategy Process: Collegiate Edition*. New Jersey: Prentice-Hall International, 1995.
- Nigro, F. A., and Nigro, L. E. *Modern Public Administration*. New York: Harper and Row, 1984.
- Oroviogicoechea, C. *The Clinical Nurse Manager: A Literature Review. Journal of Advanced Nursing* 24 (1996): 1273-1280.
- Quinn, R. E. *Beyond Rational Management: Mastering the Paradoxes of Competing Demands of High Performance*. San Francisco: Jossey Bass, 1988.
- Quinn, R. E., et al. *Becoming A Master Manager: A Competency Framework*. New York: John Wiley and Sons, 1996.
- Raiff, N. R., and Shore, B. K. *Advanced Case Management*. New York: Sage Publications, 1993.

- Ross, A. O. **The Sense of Self: Research and Theory**. New York: Springer, 1992.
- Sabiston, J. A., and Laschinger, H. K. S. Staff Nurse Work Empowerment and Perceived Autonomy. *Journal of Nursing Administration* 25 (September 1995): 42-50.
- Sara, J. The Relationship Between Continuing Learning Behavior of Nurse to their Perceptions of the Work Environment, Perception of their Characteristics as Self-Directed Continuing Learners, and Specific Demographic Characteristics. *Dissertation Abstracts International* 55-05 (1993): 1807.
- Smith, J. **Empowerment People: How to Bring Out the Best in Your Workforce**. London: Kogan Page, 1996.
- ✓Stevens, B. J. The Head Nurse as Manager. *JONA* 4 (1) (January-February 1974): 36-40.
- Stevens, B. J. **The Nurse as Executive**. New York: Nursing Resources, 1980.
- Tebbitt, B. V. Demystifying Organizational Empowerment. *Journal of Nursing Administration* 23 (1993): 18-23.
- Watson, J. B., et al. **Social Psychology Science and Application**. Glenview: Scott, Foremen, 1984.
- Wilson, B., and Laschinger, H. K. Staff Nurse Perception of Job Empowerment and Organization Commitment: A Test of Kanter's Theory of Structural Power in Organization. *Journal of Nursing Administration* 24 (April 1994): 39-47.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก.

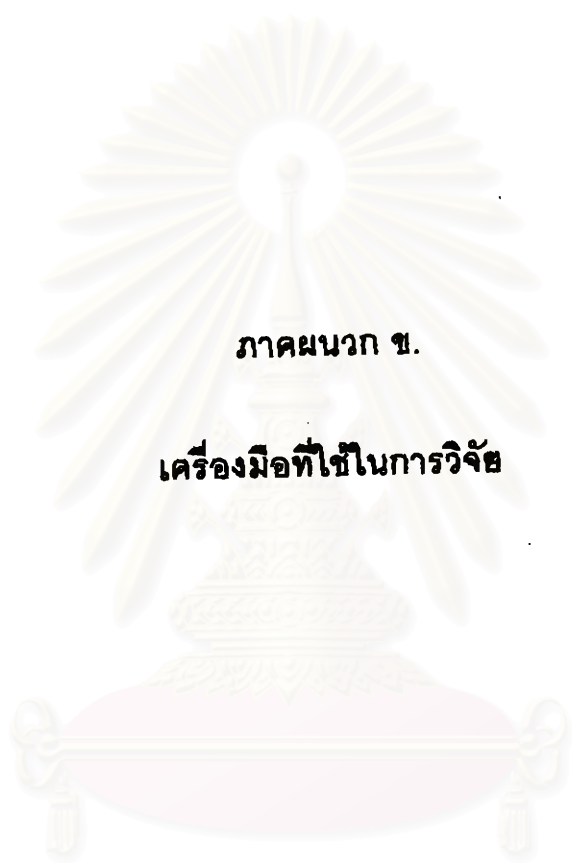
ราชนามผู้ทรงคุณวุฒิ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ. เพ็ญจันทร์ ส.โมโนยพงศ์ อาจารย์ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ คณะแพทยศาสตร์
โรงพยาบาลวชิรเมธี มหาวิทยาลัยมหิดล
2. น.ท.หญิง ดร. สุพิศ ประสพศิลป์ อาจารย์แผนกวิชาการพยาบาลผู้ใหญ่ วิทยาลัย
พยาบาลทหารอากาศ
3. อาจารย์ ดร. จิราพร เกศพิชญวัฒนา อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. พ.อ.หญิง เทียมใจ ศิริวัฒนกุล อาจารย์หัวหน้าแผนกวิชาการพยาบาล โรงเรียนเสนาธิการ
กรมแพทย์ทหารบก
5. นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน ผู้ตรวจการฝ่ายวิชาการ แผนกการพยาบาล โรงพยาบาล
จุฬาลงกรณ์
6. นางสุนันทา นีรัญญูปกรณ์ พยาบาลวิชาชีพ 8 ผู้ชำนาญการพยาบาลอายุรกรรม
โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี
7. นางอัปสร รังสิปราการ พยาบาลวิชาชีพ 6 หัวหน้าแผนกผู้ป่วยนอก โรงพยาบาล
ธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ
8. พ.ต.หญิง วราภรณ์ อิทธีรส รองหัวหน้าหอผู้ป่วย อุบัติเหตุ ชั้น 4 โรงพยาบาล
พระมงกุฎเกล้า

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ข.

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข

ข้อแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

ในการตอบแบบสอบถาม ท่านไม่ต้องลงนามของท่าน คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับ และใช้ประโยชน์สำหรับการวิจัยในครั้งนี้เท่านั้น

1. แบบสอบถามมีทั้งหมด 4 ชุดดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

ชุดที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อ เพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง

ขอได้โปรดวงกลมรอบตัวเลขที่อยู่ในข้อนี้หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุปี.....เดือน
2. การศึกษาสูงสุดของท่าน
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท
 4. ปริญญาเอก
3. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย.....ปี.....เดือน
4. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน
 1. สูติกรรม
 2. นรีเวชกรรม
 3. ศัลยกรรม
 4. ศัลยกรรมกระดูก
 5. อายุรกรรม
 6. กุมารเวชกรรม
 7. ผู้ป่วยหนัก
 8. ผู้ป่วยพิเศษ
 9. ตา หู คอ จมูก
 10. อื่นๆ
5. ท่านเคยได้รับการอบรมหรือศึกษาเพิ่มเติมเกี่ยวกับการบริหารจัดการหรือไม่ (ซึ่งมีระยะเวลาตั้งแต่ 1 สัปดาห์ถึง 6 เดือน)
 1. ไม่เคย
 2. เคย โปรดระบุ -ชื่อหน่วยงานที่จัดอบรม.....
 หลักสูตรที่อบรม.....
 ระยะเวลาที่อบรม.....
 -ชื่อหน่วยงานที่จัดอบรม.....
 หลักสูตรที่อบรม.....
 ระยะเวลาที่อบรม.....
 -ชื่อหน่วยงานที่จัดอบรม.....
 หลักสูตรที่อบรม.....
 ระยะเวลาที่อบรม.....

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงาน คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นถ้อยคำเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมในการทำงานของท่านแบ่งเป็น
2 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สภาพแวดล้อมทางสังคม

ตอนที่ 2 สภาพแวดล้อมทางจิตใจ

ขอได้โปรดวงกลมรอบตัวเลขที่อยู่ในข้อนี้เพียงข้อเดียว ที่ตรงกับประสบการณ์และความ
คิดเห็นของท่านมากที่สุด สำหรับข้อคำถามในแบบสอบถามนี้ไม่มีข้อใดถูกหรือผิด แต่ขึ้นอยู่กับ
ทัศนะของแต่ละบุคคลเป็นสำคัญ ตัวเลขหน้าข้อมีความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงมาก
- 3 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงกับสภาพความเป็นจริงน้อย
- 1 หมายถึง ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงกับสภาพความเป็นจริงเลย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5	4	3	2	1
เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
1. สภาพแวดล้อมทางสังคม				
1. เมื่อบุคลากรในหอผู้ป่วยพบปะกันจะยิ้มทักทายกัน.....				5 4 3 2 1
2. บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมมือในการทำงานอย่างเต็มความสามารถ.....				5 4 3 2 1
3. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีการช่วยเหลือซึ่งกันและกันเมื่อเผชิญกับการปฏิบัติ การพยาบาลที่ยุ่งยากซับซ้อน.....				5 4 3 2 1
4. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีการรับฟังปัญหาและปรึกษาหารือเกี่ยวกับปัญหา การทำงาน				5 4 3 2 1
5. บุคลากรในหอผู้ป่วยมีการแลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกัน.....				5 4 3 2 1
6. ในหอผู้ป่วยจะทำงานร่วมกันเป็นทีม.....				5 4 3 2 1
7. เมื่อบุคลากรในหอผู้ป่วยได้รับการยกย่อง ชมเชย ผู้ร่วมงานจะแสดง ความยินดีต่อกัน.....				5 4 3 2 1
8. เมื่อข้าพเจ้าได้รับความเดือดร้อนไม่สบายใจก็จะได้รับกำลังใจจาก ผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
9. เมื่อมีกรณีขัดแย้งจะมีการพบปะพูดคุยกันถึงปัญหาความขัดแย้งนั้น อย่างเปิดเผย... ..				5 4 3 2 1
2. สภาพแวดล้อมทางจิตใจ				
2.1 ด้านความมีอิสระในการทำงาน				
10. ข้าพเจ้ามีอิสระที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายตามหลักวิชาการที่ ถูกต้อง.....				5 4 3 2 1
11. ข้าพเจ้ามีอิสระในการตัดสินใจแก้ปัญหาด้านการพยาบาล.....				5 4 3 2 1
12. ข้าพเจ้ามีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงาน.....				5 4 3 2 1
13. ข้าพเจ้ามีอิสระในการแสวงหาวิธีการปฏิบัติงานใหม่ๆ เพื่อพัฒนา คุณภาพงาน.....				5 4 3 2 1
14. ข้าพเจ้ามีอิสระในการเสนอข้อคิดเห็นเกี่ยวกับเครื่องมือเครื่องใช้ภายใน หอผู้ป่วยเพื่อการรักษาพยาบาลผู้ป่วยเฉพาะราย.....				5 4 3 2 1
15. ข้าพเจ้าสามารถปรับเปลี่ยนลักษณะการทำงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย...				5 4 3 2 1

5	4	3	2	1
เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
2.2 ด้านความต้องการการพัฒนาตนเอง				
16. ข้าพเจ้าต้องการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมอยู่เสมอ.....				5 4 3 2 1
17. ข้าพเจ้าอ่านหนังสือ วารสาร ตำรา บทความวิชาการโดยการศึกษา ค้นคว้าด้วยตนเอง.....				5 4 3 2 1
18. การประชุมปรึกษาทางการพยาบาลในหอผู้ป่วย ทำให้ข้าพเจ้าได้พัฒนา ทักษะการทำงาน				5 4 3 2 1
19. ข้าพเจ้าต้องการลาศึกษาต่อ.....				5 4 3 2 1
20. ข้าพเจ้าติดตามความเคลื่อนไหวเกี่ยวกับความเจริญก้าวหน้าทาง เทคโนโลยีต่างๆ.....				5 4 3 2 1
21. ข้าพเจ้านำวิทยาการใหม่ๆ ทางการพยาบาลมาประยุกต์ใช้ในการ ปฏิบัติงาน.....				5 4 3 2 1
22. ข้าพเจ้ารับฟังคำวิจารณ์และการประเมินผลจากผู้ร่วมงานเพื่อนำมา ปรับปรุงแก้ไข.....				5 4 3 2 1
2.3 ด้านบรรยากาศแบบประชาธิปไตย				
23. ข้าพเจ้ารับฟังและสนับสนุนความคิดเห็นที่มีเหตุผลของผู้ร่วมงานใน หอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
24. เมื่อเกิดปัญหาในหอผู้ป่วยจะพิจารณาตามหลักการและเหตุผลและ ใช้เสียงข้างมากในการตัดสินใจ.....				5 4 3 2 1
25. ในหอผู้ป่วยบุคลากรมีอิสระในการแสดงความคิดเห็น.....				5 4 3 2 1
26. ในการประชุมปรึกษาหารือ บุคลากรทุกคนมีเสรีภาพในการแสดง ความคิดเห็น.....				5 4 3 2 1
27. หอผู้ป่วยมีการส่งเสริมให้ทุกคนมีความก้าวหน้าอย่างเท่าเทียมกัน.....				5 4 3 2 1
28. ในหอผู้ป่วยมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่เป็น มาตรฐาน.....				5 4 3 2 1

ชุดที่ 3 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้า
กลุ่มงานการพยาบาลคนปัจจุบันของท่าน แบ่งออกเป็น 2 ตอนคือ

ตอนที่ 1 การได้รับอำนาจ

ตอนที่ 2 การได้รับโอกาส

ขอได้โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ แล้ววงกลมรอบตัวเลขที่
อยู่ในข้อนั้นเพียงข้อเดียว ตัวเลขหน้าข้อมีความหมายดังนี้

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

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5	4	3	2	1
เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
การได้รับอำนาจ				
1. การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน				
1. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของข้าพเจ้าให้เป็นไปตามเป้าหมาย.....				5 4 3 2 1
2. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้ข้าพเจ้าตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อ การปฏิบัติงานภายในหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
3. เมื่อข้าพเจ้าต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาลจะช่วยเหลือในการแก้ปัญหา.....				5 4 3 2 1
4. ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการประชุม ระดับผู้บริหารการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาล.....				5 4 3 2 1
5. เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานผิดพลาด หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจะชี้แจง การแก้ไขหรือแนวทางปฏิบัติให้ข้าพเจ้าทราบ				5 4 3 2 1
6. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ.....				5 4 3 2 1
7. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลส่งเสริมให้ข้าพเจ้าได้พัฒนาตนเองเพื่อ ความก้าวหน้าในอนาคต				5 4 3 2 1
8. หากข้าพเจ้าต้องการทดลองปฏิบัติการพยาบาลใหม่ๆ หัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาลจะให้การสนับสนุน.....				5 4 3 2 1
2. การได้รับข้อมูลข่าวสาร				
9. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสาร อย่างสม่ำเสมอ.....				5 4 3 2 1
10. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีแหล่งค้นคว้าข้อมูลข่าวสารที่ สามารถสืบค้นหรือสอบถามเรื่องที่ต้องการได้โดยง่าย				5 4 3 2 1
11. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการในกลุ่มงาน การพยาบาล.....				5 4 3 2 1
12. กลุ่มงานการพยาบาลแจ้งข่าวหลักสูตรการศึกษา การอบรมจาก สถาบันต่างๆ ให้ข้าพเจ้าทราบอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์				5 4 3 2 1

5	4	3	2	1
เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
13. ข้าพเจ้าได้รับทราบผลการดำเนินงานทั้งระยะสั้นและระยะยาวของ หอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
3. การได้รับทรัพยากร				
14. ในหอผู้ป่วยข้าพเจ้ามีอุปกรณ์การรักษาพยาบาลและเครื่องมือเครื่องใช้ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน				5 4 3 2 1
15. ในหอผู้ป่วยข้าพเจ้ามีบุคลากรทางการพยาบาลเพียงพอในการปฏิบัติงาน				5 4 3 2 1
16. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงาน ในหอผู้ป่วยอย่างเพียงพอ เช่น เสนียนประจำตึก				5 4 3 2 1
การได้รับโอกาส				
1. การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน				
17. ก่อนที่ข้าพเจ้าจะเข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย ข้าพเจ้าได้มีโอกาส ฝึกอบรม เพื่อเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่ง.....				5 4 3 2 1
18. ข้าพเจ้ามีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีด้วยตนเอง				5 4 3 2 1
19. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้ข้าพเจ้าได้รับการเลื่อน ตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามวาระ.....				5 4 3 2 1
20. ข้าพเจ้าได้รับเลือกให้เข้าร่วมเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการ ปฏิบัติการพยาบาลต่างๆ ของกลุ่มงานการพยาบาล				5 4 3 2 1
2. การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ				
21. ข้าพเจ้ามี โอกาสรับผิดชอบงานที่ ชับซ้อนและท้าทายความ สามารถ.....				5 4 3 2 1
22. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลส่งเสริมให้ข้าพเจ้าเข้าร่วมประชุมวิชาการ การอบรมการสัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล.....				5 4 3 2 1
23. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้ข้าพเจ้ามีโอกาสได้ศึกษา ต่อเนื่องในหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว.....				5 4 3 2 1
24. หัวหน้ากลุ่มงานจัดให้มีกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และ การฝึกปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนหรือเทคโนโลยีใหม่ๆ แก่หัวหน้าหอผู้ป่วย อย่างสม่ำเสมอ.....				5 4 3 2 1

5	4	3	2	1
เห็นด้วยมากที่สุด	เห็นด้วยมาก	เห็นด้วยปานกลาง	เห็นด้วยน้อย	ไม่เห็นด้วย
3. การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน				
25. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลประกาศเกียรติคุณหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ได้รับรางวัลผลงานดีเด่น.....				5 4 3 2 1
26. ข้าพเจ้าได้รับคำชมเชยจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล เมื่อข้าพเจ้าปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....				5 4 3 2 1
27. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้การยอมรับในผลงานที่ข้าพเจ้าปฏิบัติ.....				5 4 3 2 1
28. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้รางวัลในการปฏิบัติงานแก่หัวหน้าหอผู้ป่วยทุกคนอย่างเสมอภาคและจริงใจ.....				5 4 3 2 1

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 4 แบบสอบถามเกี่ยวกับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย คำชี้แจง

ข้อความต่อไปนี้เป็นการบรรยายการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการตามบทบาทของ
หัวหน้าหอผู้ป่วย แบ่งออกเป็น 3 ตอนคือ

ตอนที่ 1 ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล

ตอนที่ 2 ด้านการข้อมูลข่าวสาร

ตอนที่ 3 ด้านการตัดสินใจ

ขอให้โปรดพิจารณาว่าท่านเห็นด้วยกับข้อความต่อไปนี้หรือไม่ แล้ววงกลมรอบตัวเลขที่
อยู่ในข้อนั้นเพียงข้อเดียว ตัวเลขหน้าข้อมีความหมายดังนี้

5 หมายถึง ท่านมั่นใจกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านมั่นใจกับข้อความดังกล่าวมาก

3 หมายถึง ท่านมั่นใจกับข้อความดังกล่าวปานกลาง

2 หมายถึง ท่านมั่นใจกับข้อความดังกล่าวน้อย

1 หมายถึง ท่านไม่มั่นใจด้วยกับข้อความดังกล่าวเลย



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

5	4	3	2	1
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจปานกลาง	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
ด้านการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคล				
1. บทบาทการเป็นหัวหน้าหรือตัวแทน				
1. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดปรัชญาและนโยบายของหอผู้ป่วยให้สอดคล้องกับโรงพยาบาล.....				5 4 3 2 1
2. ข้าพเจ้าสามารถวางแผนให้บุคลากรในหอผู้ป่วยได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง.....				5 4 3 2 1
3. ข้าพเจ้าสามารถปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ นักศึกษา และผู้มาทำงานในหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
4. ข้าพเจ้าสามารถมอบหมายงานให้บุคลากรในหอผู้ป่วยตามระดับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ได้อย่างเหมาะสม.....				5 4 3 2 1
5. ข้าพเจ้าสามารถเข้าร่วมประชุมหรือร่วมกิจกรรมในงานสังสรรค์กับบุคคลอื่นๆ ในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
6. ข้าพเจ้าสามารถนิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
2. บทบาทผู้นำ				
7. ข้าพเจ้าสามารถกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยให้ดำเนินไปในทิศทางเดียวกัน.....				5 4 3 2 1
8. ข้าพเจ้ามีวิสัยทัศน์กว้างไกล และสามารถชี้แจงไปสู่ผู้ร่วมงานในหอผู้ป่วยเพื่อนำมาซึ่งการปฏิบัติให้เป็นจริงได้.....				5 4 3 2 1
9. ข้าพเจ้าสามารถกระตุ้นให้บุคลากรในหอผู้ป่วยร่วมมือในการเปลี่ยนแปลง ทำให้งานมีประสิทธิภาพดีขึ้น.....				5 4 3 2 1
10. ข้าพเจ้าสามารถปรับวิธีการบริหารงานให้เหมาะสมตามสถานการณ์.....				5 4 3 2 1
11. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย..				5 4 3 2 1
12. ข้าพเจ้ามีความเชื่อมั่นในตนเอง กล่าวเผชิญปัญหา กล่าวทำในสิ่งที่ถูกต้อง				5 4 3 2 1
13. ข้าพเจ้ากล้ารับผิดชอบต่อผลการดำเนินงานหรือการกระทำของข้าพเจ้า				5 4 3 2 1
บทบาทผู้ติดต่อประสานงาน				
14. ข้าพเจ้าสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาลในหน่วยงานเป็นไปอย่างราบรื่น.....				5 4 3 2 1

5	4	3	2	1
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจปานกลาง	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
15. ข้าพเจ้าสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่น เพื่อให้การดำเนินการปฏิบัติงานด้านการรักษาพยาบาลในหน่วยงานเป็นไปอย่างต่อเนื่อง.....				5 4 3 2 1
16. ข้าพเจ้าสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานอื่นนอกเหนือจากงานการพยาบาลเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน.....				5 4 3 2 1
17. ข้าพเจ้าสามารถติดต่อประสานงานการส่งต่อผู้ป่วยกับหน่วยงานภายนอกโรงพยาบาลเพื่อรับการดูแลรักษาอย่างต่อเนื่อง.....				5 4 3 2 1
4. บทบาทผู้สอนงาน				
18. ข้าพเจ้าสามารถสอนวิธีการปฏิบัติการพยาบาลแก่บุคลากรในหอผู้ป่วยได้อย่างถูกต้องตามหลักการพยาบาล.....				5 4 3 2 1
19. ข้าพเจ้าสามารถจัดประชุมวิชาการและการฝึกอบรมเพื่อการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
20. ข้าพเจ้าสามารถชี้แจงหรือสั่งการแก่บุคลากรด้วยคำพูดที่ชัดเจนเข้าใจง่าย				5 4 3 2 1
21. ข้าพเจ้าสามารถติดตาม นิเทศ ควบคุม กำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ.....				5 4 3 2 1
22. ข้าพเจ้าสามารถให้คำแนะนำบุคลากรในหอผู้ป่วย เพื่อนำไปปรับปรุงการทำงาน.....				5 4 3 2 1
ด้านข้อมูลข่าวสาร				
1. บทบาทผู้รับและผู้ตรวจสอบข้อมูล				
23. ข้าพเจ้าสามารถรับนโยบายและคำสั่งโดยตรงจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล.....				5 4 3 2 1
24. ข้าพเจ้าสามารถตรวจสอบความถูกต้อง สมบูรณ์ของเอกสารสำคัญที่เกี่ยวข้องกับการให้การพยาบาล.....				5 4 3 2 1
25. ข้าพเจ้าสามารถรับฟังข้อมูล และความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริการพยาบาลจากผู้ที่เกี่ยวข้องภายในหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
2. บทบาทผู้เผยแพร่ข้อมูลภายในหอผู้ป่วย				
26. ข้าพเจ้าสามารถชี้แจง ฎระเบียบ พร้อมทั้งสื่อข้อมูลให้บุคลากรในหอผู้ป่วยรับทราบโดยทั่วกัน เช่น การส่งหนังสือเวียน หรือ ติดประกาศคำสั่ง				5 4 3 2 1

5	4	3	2	1
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจปานกลาง	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
27. ข้าพเจ้าสามารถจัดให้มีการเผยแพร่ และแลกเปลี่ยนความรู้ทางวิชาการแก่บุคลากรในหอผู้ป่วย เช่น การจัดประชุม ตัดประกาศประชาสัมพันธ์.....				5 4 3 2 1
28. ข้าพเจ้าสามารถจัดทำตำรา วารสาร และเอกสารงานวิจัยทางการแพทย์พยาบาลไว้ในหอผู้ป่วยเพื่อการศึกษาค้นคว้า.....				5 4 3 2 1
29. ข้าพเจ้าสามารถแจ้งข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพการพยาบาลให้บุคลากรในหอผู้ป่วยทราบ.....				5 4 3 2 1
3. บทบาทผู้ให้ข้อมูล				
30. ข้าพเจ้าสามารถให้ข้อมูลเกี่ยวกับแผนการรักษาพยาบาลแก่ผู้ป่วย และญาติภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบของวิชาชีพพยาบาล.....				5 4 3 2 1
31. ข้าพเจ้าสามารถรายงานความก้าวหน้าผลการปฏิบัติงานและปัญหาต่างๆ ให้บุคลากรในหอผู้ป่วยทราบอย่างสม่ำเสมอ.....				5 4 3 2 1
32. ข้าพเจ้าสามารถปรับปรุงระบบข้อมูล ข่าวสารให้เป็นข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนและชัดเจนแก่บุคลากร.....				5 4 3 2 1
ด้านการตัดสินใจ				
1. บทบาทของผู้ริเริ่มสร้างสรรค์				
33. ข้าพเจ้าสามารถแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล.....				5 4 3 2 1
34. ข้าพเจ้าสามารถนำรูปแบบ เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ๆ ที่เหมาะสมมาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพยาบาล.....				5 4 3 2 1
35. ข้าพเจ้าสามารถพัฒนาวิธีการมอบหมายและกรณีศึกษา เพื่อเพิ่มคุณภาพการพยาบาลในหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
2. บทบาทผู้จัดการเกี่ยวกับสถานการณ์ที่เป็นปัญหา				
36. ข้าพเจ้าสามารถแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
37. ข้าพเจ้าสามารถสั่งการ และมอบหมายงานแก่บุคลากรในหอผู้ป่วยในเหตุการณ์ฉุกเฉินได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ.....				5 4 3 2 1

5	4	3	2	1
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจปานกลาง	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
38. ข้าพเจ้าสามารถจัดหาและประยุกต์ใช้อุปกรณ์เครื่องมือที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์.....				5 4 3 2 1
39. ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์และจัดบุคลากรทดแทนในหอผู้ป่วยสำหรับกรณีที่มีความต้องการฉุกเฉิน.....				5 4 3 2 1
3. บทบาทผู้อำนวยการความสะดวกและผู้บริหารทรัพยากร				
40. ข้าพเจ้าสามารถจัดบุคลากรให้เหมาะสมกับปริมาณงานและความต้องการการพยาบาลของผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
41. ข้าพเจ้าสามารถเสนอความต้องการทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการรักษาพยาบาลของหอผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
42. ข้าพเจ้าสามารถจัดระบบการควบคุมการเบิก-จ่าย วัสดุอุปกรณ์ในการรักษาให้มีเพียงพอต่อการใช้งาน.....				5 4 3 2 1
43. ข้าพเจ้าสามารถควบคุม กำกับดูแล ตรวจสอบการบำรุงรักษาเครื่องมือเครื่องใช้ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้งานเสมอ.....				5 4 3 2 1
4. บทบาทผู้เจรจาต่อรอง				
44. ข้าพเจ้าสามารถวิเคราะห์ปัญหาข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรในหอผู้ป่วยได้อย่างสมเหตุสมผล.....				5 4 3 2 1
45. ข้าพเจ้าสามารถไกล่เกลี่ยชี้แจงข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากร.....				5 4 3 2 1
46. ข้าพเจ้าสามารถชี้แจงเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง.....				5 4 3 2 1
47. ข้าพเจ้าสามารถเจรจาต่อรองกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความร่วมมือเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วย.....				5 4 3 2 1
5. บทบาทผู้ให้บริการ				
48. ข้าพเจ้าสามารถปฏิบัติการพยาบาลได้อย่างถูกต้องเหมาะสมกับผู้ป่วย..				5 4 3 2 1
49. ข้าพเจ้าสามารถจัดให้มีบริการพยาบาลที่ได้มาตรฐาน ซึ่งสามารถตรวจสอบได้.....				5 4 3 2 1
50. ข้าพเจ้าสามารถปรับแผนการพยาบาลให้เหมาะสมกับความต้องการ และความแตกต่างของผู้ป่วยแต่ละราย.....				5 4 3 2 1

5	4	3	2	1
มั่นใจมากที่สุด	มั่นใจมาก	มั่นใจปานกลาง	มั่นใจน้อย	ไม่มั่นใจเลย
51. ข้าพเจ้าสามารถจัดให้มีบริการพยาบาลที่สร้างความพึงพอใจแก่ ผู้ใช้บริการ.....				5 4 3 2 1
52. ข้าพเจ้าสามารถควบคุมอารมณ์ มีความหนักแน่น อดทน อดกลั้น จัดการกับความเครียดที่เกิดขึ้นได้ในขณะทำงาน				5 4 3 2 1



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ค.

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรที่ใช้ในการหาความเที่ยงของเครื่องมือ

ใช้สูตรค่าสัมประสิทธิ์ของแอลฟาของคอนบาค (Cronbach's alpha coefficient) วัดความสอดคล้องภายใน (ประครอง กรรณสูต, 2538) มีสูตร ดังนี้

$$\alpha = \frac{k}{(k-1)} \left[1 - \frac{\sum s_i^2}{s_x^2} \right]$$

- เมื่อ α คือ สัมประสิทธิ์แห่งความเที่ยง หรือค่าความเชื่อมั่น
 k คือ จำนวนข้อของเครื่องมือวัด
 s_i^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 s_x^2 คือ ความแปรปรวนของคะแนนของผู้ตอบรับแบบสอบถามทั้งหมด

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ประครอง กรรณสูต, 2538)

$$\bar{X} = \frac{\sum x}{n}$$

- เมื่อ \bar{X} คือ ค่าเฉลี่ย หรือมัธยฐานเลขคณิต
 $\sum x$ คือ ผลรวมของคะแนนของตัวอย่างประชากร
 n คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard deviation) ใช้สูตร (ประครอง กรรณสูต, 2538)

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

เมื่อ	S.D.	คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum x$	คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว
	$\sum x^2$	คือ ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง
	n	คือ จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3. การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรต้นกับตัวแปรตาม โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson's product moment correlation coefficient) มีสูตร ดังนี้

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

เมื่อ	r_{xy}	คือ สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรที่ 1 กับตัวแปรที่ 2
	$\sum X$	คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 1
	$\sum Y$	คือ ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปรที่ 2
	$\sum XY$	คือ ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าของตัวแปรที่ 1 และตัวแปรที่ 2
	$\sum X^2$	คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปรที่ 1
	$\sum Y^2$	คือ ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปรที่ 2
	N	คือ จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

แล้วทดสอบความมีนัยสำคัญของสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่คำนวณได้ โดยการทดสอบค่าที (t-test)

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

เมื่อ	t	คือ ค่าที
	r	คือ ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
	N	คือ จำนวนตัวอย่าง

4. การคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์การจรรยา (Contingency coefficient) แล้วนำค่าที่คำนวณได้มาทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยสถิติทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยสถิติทดสอบความมีนัยสำคัญ โดยสถิติทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)

$$c = \sqrt{\frac{\chi^2}{N + \chi^2}}$$

เมื่อ c คือ ค่าสัมประสิทธิ์การจรรยา
 χ^2 คือ ค่าไคสแควร์

5. การทดสอบไคสแควร์ (Chi-square test)

$$\chi^2_{\alpha} = \sum \left[\frac{(O - E)^2}{E} \right]$$

เมื่อ χ^2 คือ สัญลักษณ์ของไคสแควร์
 df คือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
 \sum คือ ผลรวมตั้งแต่ช่วงแรกถึงช่วงสุดท้าย
 O คือ ความถี่ที่ได้จากการสังเกต (การปฏิบัติ)
 E คือ ความถี่ที่คาดหวังว่าจะเป็นจริง (ตามสมมติฐาน)

สถาบันวิทยบริการ
 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ง.

จดหมายขอเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและขอความร่วมมือในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0342/ 1175



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

23 ธันวาคม 2542

เรื่อง ขออนุมัติข้าราชการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

เนื่องด้วย นางสาวภัทรา จารุสุสินธ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี อาจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน ผู้ตรวจการฝ่ายวิชาการ แผนกการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามของเครื่องมือที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ร.ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

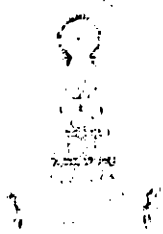
สำเนาเรียน

นางเพ็ญจันทร์ แสนประสาน

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 2189816 โทรสาร 218980

ที่ ทม 0342/176



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

23 ธันวาคม 2542

เรื่อง ขอความร่วมมือในการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลพระพุทธบาท

เนื่องด้วย นางสาวภัทรา จารุสุลินธ์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี อาจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน ชังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล จากหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 15 คน เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวภัทรา จารุสุลินธ์ ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย และเก็บรวบรวมข้อมูล ดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ

โทร. 2189816 โทรสาร 2189806

ที่ ทม 0342/ 135



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

1 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา

เนื่องด้วย นางสาวภัสรา จารุสุลินธ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" โดยมี อาจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้ใคร่ขอความร่วมมือให้นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ หัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลมหาราชนครราชสีมา จำนวน 17 คน

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ นางสาวภัสรา จารุสุลินธ์ เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

14 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบวัด

เรียน หัวหน้าหอผู้ป่วย

เนื่องด้วย นางสาวกสิรา จารุสุสินธ์ นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงาน และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความสามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดิฉัน จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบวัดในการวิจัยนี้ทุกข้อ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลของท่านไปวิเคราะห์โดยรวม จะไม่มีผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่าน และคาดว่าผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพพยาบาลได้ต่อไป

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบวัดในครั้งนี้ และขอขอบคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(นางสาวกสิรา จารุสุสินธ์)

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ประวัติผู้วิจัย

นางสาวภัทรา จารุสุสินธ์ เกิดวันที่ 15 กันยายน พ.ศ. 2508 ที่จังหวัดสระบุรี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และนวดกรรมวิธีชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีสระบุรี จังหวัดสระบุรี เมื่อปี พ.ศ. 2531 สำเร็จการศึกษาสาธารณสุขศาสตรบัณฑิต (บริหารสาธารณสุข) จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช พ.ศ. 2535 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2541 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 7 งาน ศัลยกรรมกระดูก โรงพยาบาลพระพุทธบาท จังหวัดสระบุรี



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย