

## รายการอ้างอิง

### ภาษาไทย

กรองแก้ว อยู่สุข. (2537). พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

กลั่นแก้ว ป. จินตกานนท์. (2529). รายงานการวิจัยสตรีไทยในระดับผู้บริหาร.

กรุงเทพมหานคร : คณะพัฒนาการเศรษฐกิจ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.

กุลยา ธรรมจินดา. (2537). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความต้องการของสตรีในการจะก้าวขึ้นสู่ระดับผู้บริหารของบัณฑิตสตรีจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2534 .

วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยาบัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จันทร์พา ทัดภูธร. (2543). การศึกษาอิทธิพลการสนับสนุนจากองค์กร และการแลกเปลี่ยนระหว่างหัวหน้า – ลูกน้อง ตามการรับรู้ของลูกจ้างที่มีต่อการตอบสนองของลูกจ้าง:กรณีศึกษาพยาบาลวิชาชีพระดับปฏิบัติการประจำโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาจิตวิทยาอุตสาหกรรมและองค์การ คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

จิตรภากร หล่อสุวรรณรัตน์. (2530). ปัจจัยเกื้อหนุนความก้าวหน้าของข้าราชการพลเรือนสตรีไทย . วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต รัฐประศาสนศาสตร์บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จิตรลดา ชัยรัตน์. (2538). ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะลาออกจากสถาบัน และวิชาชีพของพยาบาล โรงพยาบาลสรรพสิทธิประสงค์. สรรพสิทธิเวชสาร 16 ( เมษายน – มิถุนายน 2538 ) : 35 – 76.

จิราภรณ์ วาสนาสุริยพงศ์. (2539). การศึกษาการแสดงความชื่นชมต่อการปฏิบัติงานและต่อความสำเร็จในงานของพยาบาลประจำการ ตามรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความคาดหวังของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุขเขต 1 และ 2 .วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

จีระพร แดนเขตต์. (2542). ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและผลผลิตภาพในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชนเขต 10.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

ชาญชัย อาจิมสมาจาร ( 2536 ) เทคนิคการเป็นหัวหน้างาน. กรุงเทพมหานคร :

ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพ

ณัฐริมล โฉพันธ์ศรี. ( 2543 ). ผลของการปรับใช้แนวคิดการบริหารแบบยิวัดฤประสงค์

ในการปฏิบัติงานการพยาบาล ต่อความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ทัศนาศา นุญทอง.( 2533 ). พยาบาลกับการพัฒนาบุคลากร. เอกสารการสอนชุดวิชา

ประสบการณ์วิชาชีพพยาบาล หน่วยที่ 1 – 5. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิสิฐจันอักษร.

นภาทิพย์ ตั้งตรีจักร. ( 2544 ). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทาง

สังคมและความผาสุกทางจิตวิญญาณ กับเชาวน์อารมณ์ของหัวหน้าหอผู้ป่วย

โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

นวลฉวี ประเสริฐสุข. (2542). ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จในอาชีพของผู้บริหารสตรีใน

ธนาคารพาณิชย์ไทย.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล

ประยุกต์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

น้องนุช ภูมิสนธิ. ( 2539 ).ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ทัศนคติต่อวิชาชีพการ

พยาบาล ความพึงพอใจในงาน และความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กร กับความตั้งใจ

ที่จะลาออกจากงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

บวร ประพฤติดี ,ทิพาพร พิมพิสุทธิ์ , เฉลิมพล ศรีหงษ์. ( 2520 ). สตรีไทย บทบาทในการเป็น

ผู้นำทางการบริหาร. กรุงเทพมหานคร : คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. ( 2543 ).การพัฒนาดัชนีรวมของคุณภาพ การจัดการศึกษาสำหรับ

หลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต.วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล

สาขาการวิจัยและพัฒนาหลักสูตร มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒประสานมิตร.

ประคอง กรรณสูต. ( 2541 ). สถิติเพื่อการวิจัย คำนวณด้วยภาษา Basic. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ปรารค์ทิพย์ อุจะรัตน์. ( 2541 ). การบริหารทางการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร :

บุญศิริการพิมพ์ .

พวงเพ็ญ ชุณหปราณ. (2544) . บทบาทของผู้จัดการการพยาบาลยุคใหม่.

เอกสารประกอบการสอนคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. ( 2538 ). จริยธรรมในหลักสูตรพยาบาลศาสตร์ : กุศโลบายในการพัฒนาหลักสูตร. จดหมายเหตุพยาบาลศาสตร์1(2538 ) : 4 – 14.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์.( 2540 ). หลักการและแนวความคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มุ่งคุณภาพการบริการ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5 ( มกราคม – เมษายน 2540 ) : 35 – 44.
- ฟาริดา อิบราฮิม. ( 2541 ). นิเทศวิชาชีพและจริยศาสตร์ สำหรับพยาบาล.กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์สามเจริญพาณิชย์.
- มณี ลีศิริวัฒนกุล. (2540 ). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างอำนาจในงานและภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล กับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- เมทีณี จิตรอ่อนน้อม. ( 2542 ). ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. ( 2539 ). วิชาชีพการพยาบาล : ประเด็นและแนวโน้ม . เชียงใหม่ : โรงพิมพ์ธนบรรณการพิมพ์.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. ( 2542 ). ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. เชียงใหม่ : โรงพิมพ์นันทบุรีการพิมพ์.
- วรรดา ข่ายแก้ว. ( 2542 ). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การรับรู้ลักษณะงาน และการคิดอย่างมีวิจารณญาณ กับความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิเชียร ทวีลาภและคณะ.( 2527 ). นิเทศการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์รุ่งเรืองธรรม.
- วิไล พัวร์กษา. ( 2541 ). ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล และปัจจัยด้านการปฏิบัติงานกับความเหนียวแน่นของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

- ศิริวรรณ เสรีรัตน์ และคณะ . ( 2541 ). พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพมหานคร :  
โรงพิมพ์วีระฟิล์ม และไซเท็กซ์ จำกัด
- สมยศ นาวิกาน และผู้สดี รุมาคม. (2520). องค์การ : ทฤษฎีและพฤติกรรม.  
กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์พิมพ์เนศ.
- สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข กระทรวง. ( 2539 ). แผนพัฒนาสาธารณสุข ฉบับที่ 8  
( พ.ศ. 2540 – 2544 ) . กรุงเทพมหานคร : สำนักนโยบายและแผนสาธารณสุข  
กระทรวงสาธารณสุข.
- แสงทอง ปุระสุวรรณ. ( 2541 ). ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการคงอยู่ของพยาบาลวิชาชีพใน  
โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.
- อรอนงค์ ธีญาวิน. ( 2539 ) . การแนะแนวอาชีพของแพทย์สตรีในสังคมไทย.  
กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์.
- อารี จรรย์านุรักษ์กุล. (2528). สถานภาพและบทบาททางวิชาชีพของแพทย์สตรีในสังคม  
ไทยปัจจุบัน : ในทัศนะของแพทย์สตรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาสังคม  
ศาสตร์การแพทย์และสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ภาษาอังกฤษ
- Aryee, S., and Tan, K. (1992). Antecedents and outcomes of career commitment.  
Journal of Vocational Behavior 40 ( 4 ) : 288-305.
- Aryee, S.C. ,et al. (1994). An examination of the antecedents of subjective career  
success among a managerial sample in singapore. Human Relations  
47 ( 5 ) : 487-509.
- Bass,B.M.(1981). Stogdill's handbook of leadership. New York : The Free press.
- Bennis, W. ( 1989 ). On coming a leader . Kent : Hutehison Business Book .
- Blau, P.M. ( 1964 ). Exchange and power in social life. New York : John Wiley.
- Booyena, S.W. ( 1993 ).Dimensions of nursing mangement .Eppindust : Juta.
- Cannings, K. (1991). An interdisciplinary approach to analyzing the managerial  
gender gap. Human Relation 44 (7) , 679-695.
- Carrotton,E.T.( 1989 ). Factors influencing career success of nursing leaders in  
hospitals[CD-ROM]. Abstract From : ProQuest Dissertation.

- Chids, A., and Klimoski, R.J. ( 1986 ).Successfully predicting career success : An application of the biographical inventory. *Journal of Applied Psychology* 71(1) : 3 – 8.
- Cox,T.H. ,and Harquail, C. ( 1991 ).Career paths and career success in the early career stages of male and female MBAs. *Journal of Vocational Behavior* 39 (2) : 54– 75.
- Datta,D.K., and Guthrie, J.P. (1994 ).Executive success : Organizational antecedents of CEO characteristics. *Strategic Management Journal* 15(4) : 569 –577.
- Diane,T. (1994). Profiles of successful women managers. *Equal Opportunities International* 13(1) : 1-6.
- Dubin,A.J. (1994 ).Applying psychology individual and organizational effectiveness. New Jersey : Prentice Hall .
- Eisenberger,R.,Huntington,R.,Hutchison,S.,and Sowa, D.(1986).Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 71(3) : 500 – 507.
- Eisenberger,R., ,Fasolo, P.,and Davis-LaMastro, V. ( 1990 ).Perceived organizational support and employee diligence,commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology* 75 (1) : 51 – 59.
- Eisenberger,R. ,Fasolo, P.,and Davis-LaMastro, V. ( 1990 ).Perceived organizational support , discretionary treatment, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology* 82 (5) : 812 – 820.
- Eisenberger,R., Stephen,A.,Barbara,R.,Patrick,D.L.,and Linda,R. ( 2001 ). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 86 (1) : 42 – 51.
- Gattiker, U.E. , and Larwood, L. (1986). Subjective career success : A study of managers and support personnel. *Journal of Business and Psychology* 1(2) : 78-94.
- Gattiker, U.E., and Larwood, L.(1988 ). Predictors for manager's career mobility , success ,and satisfaction. *Human Relationship* 41 (8) : 569 –591.
- Gattiker, U.E., and Larwood, L.(1989 ). Career success , mobility and extrinsic satisfaction of corporate managers. *The Social Science Journal* 26 (1) : 75 – 92.

- George, J.M., and Brief, A.P. ( 1992 ). Feeling good-doing good : A conceptual analysis of the mood at work-organizational spontaneity relationship. *Psychological Bulletin* 11(2) : 310 – 329.
- Greenhaus, J.H. ( 2000 ). *Career management*. New York : Harcourt.
- Hall, T.D. (1986). *Career development in organizations*. California : Jossey-Bass.
- Hall, D.T., and Schneider, B. ( 1972 ). Correlates of organizational identification as a function of career pattern and organizational type. *Administrative Science Quarterly* 17(9) : 340 – 350.
- Herzberg, F., Mausner, B., and Barbara, B. ( 1990 ). *The motivation to work*. New York : John Wiley.
- Ivancevich, J.M. ( 1990 ). *Organizational behavior and management*. Boston : Richard D. Irwin.
- Judge, T.A., et al. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology* 48 (3) : 485-519.
- Keller, T., and Dansereau, F. ( 1995 ). Leadership and empowerment : A social exchange perspective. *Human Relations* 48 ( 3 ) : 127 – 174.
- Keown, C.F., and Keown, L.A. (1982 ). Success factors for corporate woman executives. *Group & Organization Studies* 7(4) : 445 – 456.
- Kotter, J.P. ( 1982 ). *The general managers*. New York : The Free Press.
- Korman, A.K. ( 1980 ). *Career success personal failure*. Englewood cliffs, NJ : Prentice-hall.
- Kouzes, J. M., and Posner, B. Z. ( 1995 ). *The leadership challenge*. ( 2<sup>nd</sup> ed ). San Francisco : Jossey – Bass.
- Marriner – Tomey, A. ( 1992 ). *Guide to nursing management*. St. Louis : Mosby – Year .
- Marriner – Tomey, A. ( 1993 ). *Transformational leadership in nursing*. St. Louis : Mosby – Year .
- McGinnis, S.K., and Morrow, P.C. ( 1990 ). Job attitudes among full-and part-time employees. *Journal of Vocational Behavior* 36 : 82 – 96.
- McNeese – Smith, D. ( 1993 ). Leadership behavior and employee effectiveness. *Nursing Management* 24 (5) : 38 – 39.

- McNeese – Smith, D. ( 1995 ). Job satisfaction, productivity, and oranzizational commitment : The result of leadership. *Journal of Nursing Administration* 25 (9) :17 – 26.
- McNeese – Smith, D. ( 1997 ). The influence of manager behavior on nurse job satisfaction, prductivity, and commitment. *Journal of Nursing Administration* 27 (9) : 47 – 55.
- Melamed, T. ( 1995 ). Career success : The moderating effect of gender. *Journal of Vocational* 47 : 35 – 60.
- Mowday,R.t.,Steer,R.M.,and Porter,L.W.(1979). *Employee organization linkage : The psychology of commiment,absenteeism and turnover*. New york : Academic Press.
- Peluchette,J.V.E.(1993 ). Subjective career success : The influence of individual difference ,family ,and organizational variables. *Journal of Vocational Behavior* 43 : 198 –208.
- Pfeffer ,J. ( 1977 ). Effects of an MBA and socioeconomic origins on business school graduates ' salaries. *Journal of Applied Psychology* 62 ( 2 ) : 39 –54.
- Ray,E.B.,and Miller,K.I.( 1994 ). Social support,home/work stress and burout : Who can help ?. *Journal of Applied Behavioral Science* 30(3) : 357 – 373.
- Rosenbaum, J.E.( 1984 ). *Career mobility in a corporate hierarchy*. San diego : Academic Press.
- Shore, L.M.And Tetrick,L.E. ( 1991 ). A construct validity study of the survey of perceived organizational support .*Journal of Applied Psychology* 76 (5) : 637 – 643.
- Shore,L.M.,and Wayne,S.J. ( 1993 ). Coomitment and employee behavior : Comparision Of affective commitment and continuance commitment with perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology* 78 (5) : 774 – 780.
- Steers,R.M., and Porter,L.W.( 1991 ). *Motivation and work behavior*,\_( 5 th ed ). New York : Me Graw – hill.
- Thomson,R., and Mabey,C.( 1994 ). *Developing human resourees*. Oxford : Butterworth-Heinemann.

- Wayne ,S.,et al. ( 1997 ). Perceived organizational support and leader – member exchange : A social exchange perspective. *Academy of Management Journal* 40 (1) : 82 – 111.
- Wayne,J.S., and Green,A.S.( 1993 ). The effects of leader-member exchange on employee citizenship and impression management behavior. *Human Relations* 46 :1431 – 1440.
- Watson,D., Clark,L.A., and Tellegen, A. ( 1988 ). Development and validation of the brief measures of positive and negative affect : The PANAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology* 54 :1063 – 1070.
- Yukl, G. ( 1994 ). *Leadership in organization*. New York : Prentice Hall.



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

## ภาคผนวก ก.

## รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุภัฏญา ประจุศิลป์ รองคณบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา  
คณะพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
2. พันตำรวจเอกหญิง ดร. เรืองจิตร กลั่นทปฺระ รองผู้บังคับการวิทยาลัยพยาบาลตำรวจ
3. ดร. นันทพันธุ์ ชินล้ำประเสริฐ รองคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์  
มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
4. พันตำรวจโทหญิง สมรัก สิมะโรจน์ พยาบาล (สบ 3) งานพยาบาล
5. นางจันทร์ศมภ์ ไตรปักษ์ หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเสนา
6. พันตรีหญิง สมพิศ เกิดศิริ อาจารย์พยาบาล ภาควิชาอายุรศาสตร์  
ศัลยศาสตร์ วิทยาลัยพระมงกุฎเกล้า
7. นางเรียบ เรืองพานิช หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล  
โรงพยาบาลกรุงเทพคริสเตียน

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย  
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬาฯ64  
ถนนพญาไท เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

20 กุมภาพันธ์ 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน ท่านผู้ตอบแบบสอบถาม (หัวหน้าหอผู้ป่วย )

สิ่งที่ส่งแนบมาด้วย แบบสอบถาม 1 ชุด

เนื่องด้วย ดิฉันนางสาวเพ็ญจันทร์ เมตุลา นิสิตชั้นปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กร กับความสำเร็จ ในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร ” โดยมี รองศาสตราจารย์ พ.ต.ต.หญิง ดร. พวงเพ็ญ ชูณหะพาน เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ซึ่งการทำวิทยานิพนธ์ดังกล่าว จำเป็นต้องได้รับข้อมูลจากท่าน ตามรายละเอียดในแบบสอบถามนี้

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม โดยขอให้ท่านตอบตามที่ เห็นว่าเป็นจริง ดิฉันขอรับรองว่าจะเก็บรักษาข้อมูลไว้เป็นความลับ และผลการวิจัยจะนำเสนอใน ลักษณะภาพรวม จึงไม่เกิดผลกระทบต่อการทำงานของท่านแต่ประการใด

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือจากท่านเป็นอย่างดี และขอขอบคุณ เป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ  
นางสาวเพ็ญจันทร์ เมตุลา  
นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

## แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์กรกับ  
ความสำเร็จในวิชาชีพ ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรัฐ กรุงเทพมหานคร

คำแนะนำในการตอบแบบสอบถาม

1. โปรดอ่านคำจำกัดความในการวิจัยและคำแนะนำแต่ละส่วนก่อนตอบแบบสอบถาม
2. โปรดตอบแบบสอบถามทุกส่วนและทุกข้อตามความเป็นจริงเพื่อให้ข้อมูลที่ได้รับเป็นประโยชน์ต่อการวิจัยมากที่สุด
3. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ส่วน คือ
  - ส่วนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล จำนวน 6 ข้อ
  - ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
จำนวน 21 ข้อ
  - ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 39 ข้อ
  - ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กรตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย  
จำนวน 28 ข้อ
4. ข้อมูลทั้งหมดจะถูกเก็บเป็นความลับ และนำไปใช้ในการวิจัยและเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยภาพรวมเท่านั้น

ส่วนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือ ทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน [ ] หน้าข้อความที่เป็นคำตอบของท่าน

1. ท่านมีอายุ..... ปี
2. สถานภาพสมรส  
 โสด                       คู่
3. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด  
 อนุปริญญา  
 ปริญญาตรี หรือประกาศนียบัตรเทียบเท่าปริญญาตรี  
 ปริญญาโท  
 ปริญญาเอก
4. ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลแห่งนี้.....ปี
5. รายได้ที่ท่านได้รับในปัจจุบัน ( เงินเดือน, ค่าเวร, ค่าปฏิบัติงานนอกราชการ, ค่าวิชาชีพ )  
 7,000 – 10,000 บาท                       16,001 – 19,000 บาท  
 10,001 – 13,000 บาท                       มากกว่า 19,000 บาท  
 13,001 – 16,000 บาท
6. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานสังกัดหน่วยงานใด  
 กระทรวงสาธารณสุข                       กระทรวงกลาโหม  
 สำนักงานตำรวจแห่งชาติ                       กระทรวงมหาดไทย  
 ทบวงมหาวิทยาลัย

## ส่วนที่ 2 แบบสอบถามความสำเร็จในวิชาชีพ

ความสำเร็จในวิชาชีพ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ปวยได้รับการสนับสนุนที่ส่งผลทางบวกด้านจิตใจตลอดจนผลลัพธ์ที่บุคคลสามารถรับรู้ได้จาก ความก้าวหน้า หรือการเลื่อนตำแหน่งในงานที่สูงขึ้น เลื่อนระดับชั้น รวมถึงการขึ้นเงินเดือน และการได้รับรางวัล รู้สึกมีความมั่นคงในงานมากขึ้น มีการพัฒนาวิชาชีพ ทำให้เกิดความพึงพอใจในงานและได้รับการยอมรับจากผู้บริหารและเพื่อนร่วมงาน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพตามข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพตามข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพตามข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพตามข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านรับรู้ถึงความสำเร็จในวิชาชีพตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

| ข้อความ                   | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|---------------------------|------------|---|---|---|---|
|                           | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0. ท่านได้ทำงานที่ท่านชอบ |            | ✓ |   |   |   |

| ข้อความ  | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|--|------------|---|---|---|---|
|  | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| ความสำเร็จด้านการทำงาน   |            |   |   |   |   |
| 1. ผลงานของท่านได้รับการยอมรับจากผู้ร่วมงาน  |            |   |   |   |   |
| 2. ท่านมีโอกาสได้เรียนรู้ทักษะใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงาน                                     |            |   |   |   |   |
| 3. ท่านคิดว่าท่านมีความรับผิดชอบในงานของท่านอย่างเต็มที่                                 |            |   |   |   |   |
| 4. ท่านรู้สึกเป็นสุขในขณะที่ปฏิบัติงาน   |            |   |   |   |   |
| 5. ท่านสามารถบริหารงานได้อย่างเต็มความสามารถ   |            |   |   |   |   |
| 6. ท่านรักและเต็มใจในการปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบัน                                      |            |   |   |   |   |
| ความสำเร็จด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล   |            |   |   |   |   |
| 7. ผู้ร่วมงานให้การยอมรับและชื่นชมในตัวท่าน  |            |   |   |   |   |
| 8. ผู้บังคับบัญชาประเมินว่าท่านปฏิบัติงานได้ดี   |            |   |   |   |   |
| 9. ผู้บังคับบัญชาให้ความไว้วางใจท่านในการปฏิบัติงาน                                      |            |   |   |   |   |
| 10. ผู้ร่วมงานให้ความเคารพนับถือท่าน   |            |   |   |   |   |
| 11. ผู้บังคับบัญชาเต็มใจให้ความช่วยเหลือท่านอย่างจริงจัง                                 |            |   |   |   |   |
| 12. ท่านสามารถปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี                                     |            |   |   |   |   |
| ความสำเร็จด้านการเงิน  |            |   |   |   |   |
| 13. ท่านได้รับค่าตอบแทนอย่างเป็นธรรมเหมาะสมกับงานและตำแหน่ง                              |            |   |   |   |   |
| 14. ท่านได้รับสิทธิประโยชน์อย่างเหมาะสม  |            |   |   |   |   |
| 15. เมื่อเปรียบเทียบกับผู้ร่วมงานหรือผู้บริหารระดับเดียวกันท่านได้รับผลตอบแทนที่เป็นธรรม |            |   |   |   |   |
| 16. รายได้ของท่านไม่เพียงพอกับค่าใช้จ่าย   |            |   |   |   |   |
| ความสำเร็จด้านความก้าวหน้าในงาน  |            |   |   |   |   |
| 17. ท่านมีโอกาสในการเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น  |            |   |   |   |   |
| 18. ท่านพึงพอใจกับตำแหน่งที่ท่านปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน                                    |            |   |   |   |   |
| 19. ท่านปฏิบัติงานได้สำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้   |            |   |   |   |   |
| 20. ผู้บังคับบัญชานับสนุนท่านให้ก้าวสู่ตำแหน่งสูงขึ้น                                    |            |   |   |   |   |
| 21. ท่านถูกมองข้ามเมื่อมีตำแหน่งที่สูงกว่าว่างลง   |            |   |   |   |   |



### ส่วนที่ 3 แบบสอบถามภาวะผู้นำตามการรับรู้ของหัวหน้าหรือผู้ปวย

ภาวะผู้นำ หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ปวยแสดงถึงการกระทำหรือการปฏิบัติภาวะผู้นำ โดยใช้ศิลปะในการกระตุ้น ชักจูง โน้มน้าว ระดมความช่วยเหลือผู้ร่วมงาน ให้เกิดความต้องการปฏิบัติงานด้วยความพยายาม ท่วมเทในการปฏิบัติงานต่าง ๆ เพื่อให้ประสบความสำเร็จร่วมกัน

**คำชี้แจง** โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านได้แสดงภาวะผู้นำหรือปฏิบัติตามข้อความนั้นบ่อยมาก
- 4 หมายถึง ท่านได้แสดงภาวะผู้นำหรือปฏิบัติตามข้อความนั้นค่อนข้างบ่อย
- 3 หมายถึง ท่านได้แสดงภาวะผู้นำหรือปฏิบัติตามข้อความนั้นบางครั้ง
- 2 หมายถึง ท่านได้แสดงภาวะผู้นำหรือปฏิบัติตามข้อความนั้นค่อนข้างน้อย
- 1 หมายถึง ท่านได้แสดงภาวะผู้นำหรือปฏิบัติตามข้อความนั้นน้อยมาก

ตัวอย่าง

| ข้อความ                                   | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0. ท่านได้รับมอบให้เป็นประธานจัดงานต่าง ๆ | ✓          |   |   |   |   |

| ข้อความ  | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|--|------------|---|---|---|---|
|  | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การสร้างกระบวนการที่ทำทนาย   |            |   |   |   |   |
| 1. ท่านเต็มใจสนับสนุนผู้ร่วมงานที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์                   |            |   |   |   |   |
| 2. ท่านชอบปฏิบัติงานที่เสี่ยงอย่างกล้าได้กล้าเสีย                              |            |   |   |   |   |
| 3. ท่านเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงสิ่งต่าง ๆ ในหอผู้ป่วย                           |            |   |   |   |   |
| 4. ท่านวางแผนการทำงานอย่างรัดกุม   |            |   |   |   |   |
| 5. ท่านค้นหาแนวทางใหม่ ๆ ในการปฏิบัติงานที่ดีกว่าเดิม                          |            |   |   |   |   |
| 6. ท่านยึดถือระเบียบในงานอย่างเคร่งครัด  |            |   |   |   |   |
| 7. ท่านทดลองวิธีปฏิบัติการพยาบาลและวิธีบริหารงานแบบใหม่ ๆ                      |            |   |   |   |   |
| การสร้างแรงบันดาลใจให้เกิดวิสัยทัศน์ร่วม                                       |            |   |   |   |   |
| 8. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงาน                                       |            |   |   |   |   |
| 9. ท่านเชื่อมั่นในความสามารถของตนเอง   |            |   |   |   |   |
| 10. ท่านสามารถปฏิบัติงานที่ยากได้สำเร็จ  |            |   |   |   |   |
| 11. ท่านสามารถระบุพันธกิจขององค์กรได้ครบถ้วน                                   |            |   |   |   |   |
| 12. ท่านสามารถนำผู้ร่วมงานไปสู่เป้าหมายอนาคตที่องค์กรกำหนดได้                  |            |   |   |   |   |
| 13. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานเกิดแรงบันดาลใจในการปฏิบัติงาน                          |            |   |   |   |   |
| 14. ท่านใช้คำสั่งในการสื่อสารกับผู้ร่วมงาน                                     |            |   |   |   |   |
| 15. ท่านให้ข้อมูลย้อนกลับกับผู้ร่วมงาน   |            |   |   |   |   |
| 16. ท่านสามารถใช้คำพูดที่ไวใจเพื่อให้ผู้ร่วมงานเกิดความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน |            |   |   |   |   |
| การทำให้ผู้อื่นได้แสดงความสามารถ   |            |   |   |   |   |
| 17. ท่านให้การสนับสนุนและช่วยเหลือผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน                    |            |   |   |   |   |
| 18. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานรู้สึกเข้มแข็ง  |            |   |   |   |   |
| 19. ท่านเสริมสร้างพลังอำนาจให้ผู้ร่วมงาน                                       |            |   |   |   |   |
| 20. ท่านสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติงานเป็นทีม                                 |            |   |   |   |   |
| 21. ท่านชื่นชมและให้กำลังใจผู้ร่วมงานเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ                     |            |   |   |   |   |
| 22. ท่านให้โอกาสผู้ร่วมงานไปศึกษาต่อและฝึกอบรม                                 |            |   |   |   |   |
| 23. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานมีความยึดมั่นผูกพันในองค์กร                             |            |   |   |   |   |
| 24. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานทุ่มเทและอุทิศตนให้กับงาน                               |            |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| การทำงานเป็นแบบอย่าง                                      |  |  |  |  |  |
| 25. ท่านปฏิบัติตนให้เป็นแบบอย่างกับผู้ร่วมงาน             |  |  |  |  |  |
| 26. ท่านแสดงความยินดีมีผู้ผูกพันต่อองค์การให้ปรากฏ        |  |  |  |  |  |
| 27. ท่านมีบุคลิกภาพที่ดีเป็นแบบอย่างให้กับผู้ร่วมงาน      |  |  |  |  |  |
| 28. ท่านปฏิบัติงานโดยใช้หลักทางวิชาการ                    |  |  |  |  |  |
| 29. ท่านปฏิบัติตามสัญญาที่ให้ไว้                          |  |  |  |  |  |
| 30. ท่านแก้ไขเมื่อมีข้อผิดพลาดเกิดขึ้น                    |  |  |  |  |  |
| 31. ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของท่านโดยใช้ข้อมูลย้อนกลับ |  |  |  |  |  |
| การเสริมสร้างกำลังใจ                                      |  |  |  |  |  |
| 32. ท่านปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ                |  |  |  |  |  |
| 33. ท่านสนับสนุนและเสริมสร้างกำลังใจให้กับผู้ร่วมงาน      |  |  |  |  |  |
| 34. ท่านกระตุ้นผู้ร่วมงานให้รู้สึกมีคุณค่าในตนเอง         |  |  |  |  |  |
| 35. ท่านทำให้ผู้ร่วมงานมีความสุขในการปฏิบัติงาน           |  |  |  |  |  |
| 36. ท่านสร้างความมั่นใจให้แก่ผู้ร่วมงาน                   |  |  |  |  |  |
| 37. ท่านให้รางวัลแก่ผู้ร่วมงานที่ประสบความสำเร็จ          |  |  |  |  |  |
| 38. ท่านประกาศ ยกย่อง ชมเชยผู้ร่วมงานที่ปฏิบัติงานสำเร็จ  |  |  |  |  |  |
| 39. ท่านจัดให้มีการฉลองความสำเร็จของผู้ร่วมงาน            |  |  |  |  |  |

#### ส่วนที่ 4 แบบสอบถามการสนับสนุนจากองค์กร

การสนับสนุนจากองค์กร หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงานและผู้เกี่ยวข้องได้รับการยอมรับของบุคลากรผู้บริหาร ทำให้เกิดอารมณ์และความรู้สึกที่ดี มีความสำคัญต่อการคิด เป็นความชื่นชอบของผู้ร่วมงาน มีพฤติกรรมทำให้ความช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ขององค์กรและผู้ปฏิบัติผลงาน ปรากฏให้เห็นและรับรู้ได้ องค์กรให้การตอบแทนผลการปฏิบัติงานให้สวัสดิการ ที่เกี่ยวกับชีวิตและการมีสุขภาพดี ได้รับการจัดสรรทรัพยากรอย่างเป็นธรรมเป็นบรรทัดฐานขององค์กรที่นำไปสู่ค่านิยมในการปฏิบัติงาน มีความรู้สึกต่อหน้าที่ ๆ เป็นความรับผิดชอบที่สูงขึ้น และให้ความร่วมมือและใช้ความสามารถ ความพยายามปฏิบัติงานให้บรรลุ และสำเร็จตามเป้าหมายของตนเองและองค์กร

คำชี้แจง โปรดพิจารณาข้อความแต่ละข้อต่อไปนี้ว่าเป็นจริงสำหรับท่านหรือไม่ในระดับใด แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องว่างหลังข้อความที่ตรงกับระดับความคิดเห็นของท่านมากที่สุดเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ให้เลือกดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามข้อความนั้นมากที่สุด
- 4 หมายถึง ท่านรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามข้อความนั้นมาก
- 3 หมายถึง ท่านรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามข้อความนั้นปานกลาง
- 2 หมายถึง ท่านรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามข้อความนั้นน้อย
- 1 หมายถึง ท่านรับรู้การสนับสนุนจากองค์กรตามข้อความนั้นน้อยที่สุด

ตัวอย่าง

| ข้อความ                                  | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|--|------------|---|---|---|---|
|  | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| 0. ท่านได้รับอุปกรณ์การทำงานอย่างเพียงพอ | ✓          |   |   |   |   |

| ข้อความ   | ระดับคะแนน |   |   |   |   |
|---|------------|---|---|---|---|
|   | 5          | 4 | 3 | 2 | 1 |
| การสนับสนุนการปฏิบัติงาน  |            |   |   |   |   |
| 1. ท่านได้รับการสนับสนุนจากองค์การในการปฏิบัติงาน                       |            |   |   |   |   |
| 2. องค์การให้โอกาสแก้ไขความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในครั้งแรก                 |            |   |   |   |   |
| 3. ผู้บังคับบัญชาไม่เห็นถึงความพิเศษในการทำงานของท่าน                   |            |   |   |   |   |
| 4. ผู้บังคับบัญชาช่วยเหลือท่านในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน             |            |   |   |   |   |
| 5. ท่านพึงพอใจในองค์การที่ท่านปฏิบัติงาน                                |            |   |   |   |   |
| 6. ผู้บังคับบัญชาแสดงความเข้าใจเมื่อท่านลางานเนื่องจากการเจ็บป่วย       |            |   |   |   |   |
| 7. ผู้บังคับบัญชาให้โอกาสท่านปฏิบัติงานอย่างเต็มความสามารถ              |            |   |   |   |   |
| 8. ผู้บังคับบัญชารับทราบถึงความพยายามพิเศษในการปฏิบัติงานของท่าน        |            |   |   |   |   |
| 9. ผู้บังคับบัญชารับฟังความคิดของท่าน                                   |            |   |   |   |   |
| 10. ผู้บังคับบัญชาให้การสนับสนุนข้อเรียกร้องอย่างมีเหตุผลของท่าน        |            |   |   |   |   |
| 11. ผู้บังคับบัญชาไม่ให้ความช่วยเหลือเมื่อท่านต้องการความช่วยเหลือพิเศษ |            |   |   |   |   |
| โอกาสที่จะได้รับการพัฒนาจากองค์การ                                      |            |   |   |   |   |
| 12. ท่านได้รับโอกาสในการศึกษาต่อ  |            |   |   |   |   |
| 13. ท่านได้รับโอกาสในการฝึกอบรมเพิ่มเติม                                |            |   |   |   |   |
| 14. ท่านได้รับมอบหมายให้ปฏิบัติงานที่สำคัญ                              |            |   |   |   |   |
| 15. ท่านได้ปฏิบัติงานที่เหมาะสมกับความสามารถของท่าน                     |            |   |   |   |   |
| 16. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนการพัฒนางานของท่าน                            |            |   |   |   |   |
| การใส่ใจขององค์การเกี่ยวกับความเป็นอยู่ที่ดีของผู้ปฏิบัติงาน            |            |   |   |   |   |
| 17. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สะดวกสบาย          |            |   |   |   |   |
| 18. ผู้บังคับบัญชาให้ความสนใจใส่ใจความเป็นอยู่ของท่าน                   |            |   |   |   |   |
| 19. ผู้บังคับบัญชาเอาใจใส่ภาวะสุขภาพของท่าน                             |            |   |   |   |   |
| 20. ท่านรู้สึกว่าคุณค่าเปรียบจากองค์การ                                 |            |   |   |   |   |
| การเห็นคุณค่าของผลงาน   |            |   |   |   |   |
| 21. ท่านได้รับการยกย่องชมเชยจากผู้บังคับบัญชาเมื่อปฏิบัติงานสำเร็จ      |            |   |   |   |   |
| 22. ผู้บังคับบัญชาสนับสนุนให้ท่านสร้างเสริมองค์การให้รุ่งเรือง          |            |   |   |   |   |
| 23. ผู้บังคับบัญชาให้รางวัลท่านอย่างสมเหตุสมผล                          |            |   |   |   |   |
| 24. ผู้บังคับบัญชาให้อำนาจแก่ท่านในการปฏิบัติงาน                        |            |   |   |   |   |

|   |  |  |  |  |  |
|---|--|--|--|--|--|
| 25. ผู้บังคับบัญชายอมรับเป้าหมายและเห็นคุณค่าในการปฏิบัติงานของท่าน             |  |  |  |  |  |
| 26. ผู้บังคับบัญชาพร้อมที่จะจ้างบุคคลอื่นมาทำงานแทนท่าน                         |  |  |  |  |  |
| 27. หากท่านตัดสินใจลาออกผู้บังคับบัญชาพยายามหว่านล้อมให้ท่านอยู่ปฏิบัติงานต่อไป |  |  |  |  |  |
| 28. ผู้บังคับบัญชาแสดงความชื่นชมในตัวท่าน                                       |  |  |  |  |  |

ภาคผนวก ค

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

## สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. การหาความเที่ยง ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงเรียบร้อยแล้วไปทดลองใช้กับหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่มีลักษณะเดียวกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน แล้วนำมาหาค่าความเที่ยงของเครื่องมือในแต่ละชุดด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์ของความสอดคล้องภายใน (Coefficient of Internal Consistency) โดยวิธีสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach Alpha Coefficient) มีสูตรดังนี้

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

|       |              |     |                                 |
|-------|--------------|-----|---------------------------------|
| เมื่อ | $\alpha$     | คือ | สัมประสิทธิ์ครอนบาค             |
|       | $n$          | คือ | จำนวนข้อคำถามทั้งหมดในแบบสอบถาม |
|       | $\sum S_i^2$ | คือ | ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ     |
|       | $S_T^2$      | คือ | ความแปรปรวนของคะแนนทั้งหมด      |

2. คำนวณหาค่าร้อยละ (Percentage) ของข้อมูลส่วนบุคคล ได้แก่ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน รายได้ และสังกัดหน่วยงาน

$$P = \frac{f}{n} \times 100$$

|       |     |     |                                       |
|-------|-----|-----|---------------------------------------|
| เมื่อ | $P$ | คือ | ค่าร้อยละ                             |
|       | $f$ | คือ | แทนความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ |
|       | $n$ | คือ | จำนวนรวมทั้งหมด                       |



### 3. คำนวณหาค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ค่าเฉลี่ย ใช้สูตร

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

เมื่อ  $\bar{X}$  คือ ค่าเฉลี่ยหรือมัชฌิมเลขคณิต

$\sum X$  คือ ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน (ของตัวอย่างประชากร)

N คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

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

เมื่อ S.D คือ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$  คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนแต่ละตัว

$\sum X^2$  คือ ผลรวมทั้งหมดของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง

N คือ จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

4. หาค่าความสัมพันธ์โดยใช้วิธีของเพียร์สัน (Pearson's Product Moment Correlation Coefficient) สูตรที่ใช้ 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 | สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร x กับตัวแปร y    |
|       | $\sum x$   | คือ | ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร x       |
|       | $\sum y$   | คือ | ผลรวมของข้อมูลที่วัดได้จากตัวแปร y       |
|       | $\sum xy$  | คือ | ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าของตัวแปร x และ y |
|       | $\sum x^2$ | คือ | ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร x     |
|       | $\sum y^2$ | คือ | ผลรวมของกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร y     |
|       | n          | คือ | จำนวนข้อมูลหรือจำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง    |

5. หาตัวพยากรณ์ความสำเร็จในวิชาชีพของหัวหน้าหอผู้ป่วย โดยมีสถานภาพสมรส ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ภาวะผู้นำ การสนับสนุนจากองค์การเป็นตัวพยากรณ์

5.1 สร้างสมการพยากรณ์ตัวแปรเกณฑ์ ด้วยการพยากรณ์ที่มีนัยสำคัญทางสถิติในรูปคะแนนดิบและคะแนนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์ในการเลือกตัวพยากรณ์ คือ เลือกเอาตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ กับตัวแปรเกณฑ์ที่มีค่าสูงสุด เป็นตัวพยากรณ์ตัวแรกเข้าสมการก่อน และเอาตัวพยากรณ์ที่มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ที่มีค่ารองลงมาเข้าสมการ

สมการในรูปคะแนนดิบ

$$\hat{y} = a + b_1x_1 + b_2x_2 + \dots + b_kx_k$$

|       |                        |     |  |
|-------|------------------------|-----|--|
| เมื่อ | $\hat{y}$              | คือ | คะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการพยากรณ์                 |
|       | a                      | คือ | ค่าคงที่                                       |
|       | $b_1, b_2, \dots, b_k$ | คือ | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ |
|       | $x_1, x_2, \dots, x_k$ | คือ | คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว                  |

สมการในรูปคะแนนมาตรฐาน

$$\hat{Z}_y = \beta_1 Z_1 + \beta_2 Z_2 + \dots + \beta_k Z_k$$

|                                    |     |  |
|------------------------------------|-----|--|
| เมื่อ $\hat{Z}_y$                  | คือ | คะแนนมาตรฐานของตัวแปร                              |
| $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_k$ | คือ | ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน |
| $Z_1, Z_2, \dots, Z_k$             | คือ | คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว                  |

5.2 หาสัมประสิทธิ์การพยากรณ์ ( $R^2$ ) สูตรที่ใช้ ดังนี้

$$R^2 = \sqrt{\frac{SS_{reg}}{SS_1}}$$

|             |     |  |
|-------------|-----|--|
| เมื่อ $R^2$ | คือ | ค่าสัมประสิทธิ์การพยากรณ์                                    |
| $SS_{reg}$  | คือ | ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวแปรพยากรณ์ |
| $SS_1$      | คือ | ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์                             |

## ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวเพ็ญจันทร์ เมตุลา เกิดเมื่อวันที่ 25 เมษายน 2513 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ เมื่อปี พ.ศ. 2537 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อ พ.ศ. 2542 ปัจจุบันปฏิบัติงานในตำแหน่งพยาบาลประจำการ แผนกห้องผ่าตัด โรงพยาบาลคามิลเลียน

