

รายการอ้างอิง



ภาษาไทย

กนกศิลป์ พุทธศิลป์รสกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในหน่วยงานที่
เอื้อต่อการเรียนรู้กับเชาว์อารมณ์ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ. กรุงเทพฯ
มหานคร: วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2543.

กมล สุกประเสริฐ และคณะ. รายงานการวิจัยเรื่อง การศึกษาสมรรถภาพของครูประถมศึกษาที่
ต้องการ. กรุงเทพฯ : จงเจริญการพิมพ์, 2526.

กรมสุขภาพจิต กระทรวงสาธารณสุข. ทำไมจึงให้ความสำคัญกับความฉลาดทางอารมณ์. เอกสาร
ประกอบการประชุมวิชาการประจำปี เรื่อง สุขภาพจิตดีด้วยอีคิว. วันที่ 6-8 กันยายน 2543
ณ โรงแรมเคเอ็มเมอร์ลด์ กรุงเทพมหานคร.

กรองแก้ว อยู่สุข. พฤติกรรมองค์กร. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

กองโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค,สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. รายงานประจำปี. นนทบุรี
:(มทป), 2542.

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

กุลยา ดันดีผลาชีวะ. การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลเน้นชุมชนสำหรับนักศึกษา
พยาบาลศาสตร์ : วิธีการเชิงสมรรถนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ
สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ไชแสง โปธิโกสุม และคณะ. พฤติกรรมการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้และ
ความคาดหวังของพยาบาลวิชาชีพ. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 18 ฉบับที่ 1-4
(มกราคม-ธันวาคม 2541) : 1-13.

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาสุขภาพกระทรวงสาธารณสุข. แผนพัฒนาสุขภาพกระทรวง
สาธารณสุข ตามแผนพัฒนาสุขภาพแห่งชาติในช่วงแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่ง
ชาติฉบับที่ 9 (2545 – 2549) (ร่างครั้งที่ 5) กระทรวงสาธารณสุข, 2544.

- จอม ชุ่มช่วย. *Emotional Intelligence*. วารสารสุขภาพจิต. 6(2) พฤษภาคม-สิงหาคม, 2539.
- จันทร์เพ็ญ พาหนษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารจิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538 .
- จารุวรรณ ปีทอง . ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล คุณลักษณะเฉพาะของบุคคลและการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารจิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- จิตกร อารมณฺ์. (Emotion) เรื่องที่ยังต้องเรียน. *ชีวจิต*. 1 (ตุลาคม,2542) : 38-4.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานวิชาชีพ. ในรายงานการประชุมวิชาการเรื่องภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ, หน้า 98- 106. 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมวันนา รามาดา กรุงเทพฯ.
- จุฬาลักษณ์ ธีรัตน์พันธุ์. ผู้นำกับการพัฒนา : แนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของผู้นำทางการพยาบาล. เอกสารประกอบการบรรยาย ณ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า, 2541.
- ณัฐจิภา กุลกาญจนาชรีน. ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลและเอกลักษณ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารจิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- คาริณี สมศรี. พฤติกรรมการนิเทศงานการพยาบาลตามการรายงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารจิต สาขาวิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- ทวีศรี กริทอง. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลส่วนภูมิภาค สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารจิต สาขาวิชาพยาบาลศึกษา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2530.
- ทศพร ประเสริฐสุด. ความเฉลียวฉลาดทางอารมณ์กับการศึกษา. *วารสารพฤติกรรมศาสตร์*.5(1) สิงหาคม, 2542.

ทัศนาศา บัญทอง. เอกสารการสอนชุดประกอบการณ์วิชาชีพการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาราช. 2532.

เทพพนม เมืองแมน และสวิง สุวรรณ. พฤติกรรมองค์การ. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2529.

เทอดศักดิ์ เคชคง. จากความฉลาดทางอารมณ์สู่สติและปัญญา. พิมพ์ครั้งที่ 2 กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์มติชน.

บุญใจ ศรีสถิตชัยนรากร. การเสริมสร้างอำนาจ : ยุทธวิธีการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล.

วารสารพยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 8 ฉบับที่ 1-3 (มกราคม-ธันวาคม 2539) : 1-9.

ประคอง กรรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทศูนย์หนังสือคร.ศรีสง่า จำกัด, 2528.

ประพิณ วัฒนกิจ. บริการสาธารณสุขเชิงรุก. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ทหารผ่านศึก, 2541.

ประกายเพ็ญ สุวรรณ. ทศนคติ : การวัดการเปลี่ยนแปลงและพฤติกรรมอนามัย. พิมพ์ครั้งที่ 2, กรุงเทพมหานคร : พีระพัธนา, 2536.

ปรีชาพร วงศ์อนุตรโรจน์. จิตวิทยาการบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ศูนย์ส่งเสริมกรุงเทพฯ, 2535.

พ่องพรรณ เกิดพิทักษ์. คุณลักษณะที่เกี่ยวข้องกับ EQ. วารสารพฤติกรรมศาสตร์.

5(สิงหาคม,2542) : 15-18 .

มณี ลีศรีวัฒนกุล. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและความทนทานของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานและภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงาน การพยาบาลกับสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.

พนิดา คามาพงษ์. มาเสริมสร้างความสามารถแก่บุคลากรพยาบาลด้านหน้ากันเถิด. ในรายงานการประชุมวิชาการเรื่องภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังวิชาชีพ, หน้า 1-4.

26-28 มิถุนายน 2539 ณ ห้องประชุมวันนา รามาดา กรุงเทพฯ.

พระราชวรมณี. อีคิวในแนวพุทธศาสนา. วารสารพฤติกรรมศาสตร์. 5 (สิงหาคม.2542) : 7-13.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. การพัฒนาผู้นำวิชาชีพทางการพยาบาล. กรุงเทพฯ, สมาคมพยาบาลแห่งประเทศไทย, 2532.

- พัฒน์ นาคฤกษ์. การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์และ
โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร
สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- เพชรรัตน์ เจิมรอด. ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าพยาบาลโรงพยาบาลชุมชนสังกัดกระทรวง
สาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2539.
- ภัศรา จารุสุทิน. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล สภาพแวดล้อมในการทำงานและการได้
รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับการรับรู้ความ
สามารถด้านการจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2542.
- ระวีง เนตรโพธิ์แก้ว. องค์การและการจัดการ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
สำนักพิมพ์พิทักษ์อักษร, 2537.
- รัชดา คันตีสารศาสน์. บทบาทหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการบริหารการพยาบาล. วารสารสงขลา
นครินทร์. ปีที่ 21 (1) : 57- 63. 2544.
- รัตนา ลือวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับ
ความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข
ภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหาร สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 2539.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2525. กรุงเทพมหานคร :
อักษรเจริญทัศน์ , 2530.
- รุจา ภูโพบูลย์. การพยาบาลครอบครัว : แนวคิดทฤษฎีและการนำไปใช้. ขอนแก่น : โรงพิมพ์
มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2534 .
- เรมवल นันท์สุภวัฒน์. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์กร. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่, 2542.
- เรวดี สิรินคร และคณะ. บทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของเจ้าหน้าที่ทางการพยาบาล : ที่ปฏิบัติ
การพยาบาลในโรงพยาบาล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ธรรมศาสตร์, 2539.

- ลออ หุดางกูร. หลักพื้นฐานเพื่อการพยาบาลชีวิต – สังคม. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรังสิต ศูนย์เทคโนโลยีการศึกษา, 2543.
- ลักขณา แพทยานันท์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การสนับสนุนทางสังคมและความผาสุกทางจิตวิญญาณกับเข่าอารมณ์ของนักศึกษาพยาบาลวิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- วนิภา ว่องวังนะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- วรภา จันทรโชติ. ประสิทธิภาพของการฝึกอบรมการสร้างพลังต่อการพัฒนาเจตคติ การเห็นคุณค่าในตนเอง และความเชื่อในความสามารถของตนเองในนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาเอกพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2540.
- วันทนา ถิ่นกาญจน์. การศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม. การตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาพยาบาลศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- วิไลพร มณีพันธ์. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงานกับความพร้อมในการเรียนรู้ด้วยตนเองของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- วิสาสลักษณ์ ชวัลลสี. การพัฒนาสติปัญญาทางอารมณ์เพื่อความสำเร็จในการทำงาน วารสารพฤกษศาสตร์. (5 สิงหาคม 2542) : 37-52.
- วีรวัฒน์ ปันนิตามัย. เข่าอารมณ์. กรุงเทพมหานคร : บริษัทเอ็กซ์เปอร์เน็ทจำกัด, 2542.

- ศิริพร จิรวัดนกุล และคณะ. สมรรถนะที่จำเป็นของพยาบาลวิชาชีพในการพยาบาลสุขภาพจิต และจิตเวช. วารสารวิจัยทางการพยาบาล 1 (มกราคม-มิถุนายน2540) : 53-69.
- ศิริพร ดันติพิบูลวินัย. การให้อำนาจการบริหารเพื่อพัฒนาวิชาชีพ. ในรายงานการประชุมวิชาการ เรื่อง ภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังวิชาชีพ, หน้า14-19.26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมวันนารามาตา กรุงเทพฯ .
- สมคิด อิศระวัฒน์. กลวิธีการพัฒนาจริยธรรมสำหรับวิชาชีพการพยาบาล. สารสภากาการพยาบาล (มีนาคม,2537) : 41-46 .
- สมยศ นาวิการ. การบริหารเพื่อความเป็นเลิศ กรุงเทพฯ: บรรณกิจ,2533.
- สมยศ นาวิการ. การบริหาร. กรุงเทพมหานคร:นวสาส์น.2538.
- สมสุข ศิลกสกุลชัย. การเปรียบเทียบเจตคติต่อวิชาชีพการพยาบาล และความพึงพอใจในงานของ พยาบาลโรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์ ที่มีอายุ ตำแหน่งและระดับการศึกษาแตกต่างกัน. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาจิตวิทยา จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย , 2539.
- สายบัว วงศ์ไพโรจน์. ปัจจัยที่มีผลต่อความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลพระปกเกล้า. วารสารการศึกษาแพทยศาสตร์คลินิกโรงพยาบาลพระปกเกล้า 13 (ตุลาคม-ธันวาคม 2539)
- สายหยุด นิยมวิภาต.ทางเลือกใหม่ในการบริหารการพยาบาล. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ ผลิตโดยการบริการการพยาบาลสู่ศตวรรษที่ 21. 28-30 พฤษภาคม ณ โรงแรมเวทคัมจอมเทียน จังหวัดชลบุรี, 2539.
- สุนีย์ มหาพรหม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา จากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- สุพัตรา สุดาพ. สังคมวิทยา. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช , 2527.
- สุพิศ กิตติรัชดา. การเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาล ในโรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.
- สุรพงษ์ อัมพันวงษ์. รักสุขภาพรักครอบครัว. เคลื่อนิวส์ (22 พฤศจิกายน 2541) : 8.
- สุนีย์ มหาพรหม. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อระยะเวลาการทำงานของพยาบาลวิชาชีพที่สำเร็จการศึกษา จากวิทยาลัยพยาบาลลำปาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.

เสาวภา สีเหนียง. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลังกับความเป็นเลิศในเชิงบริหารกับหัวหน้าฝ่าย
การพยาบาลตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลเอกชน. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

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

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

อากา โลจาอะ. การจัดคนเข้าทำงาน. วารสารพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 7 เมษายน 2538.

อำพล จิตวิวัฒน์และคณะ. ระบบบริการสุขภาพที่พึงประสงค์ที่เอื้อต่อการส่งเสริมสุขภาพ.

เอกสารประกอบการประชุมวิชาการสถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข ครั้งที่ 2 พฤษภาคม 2541.

อุ้นดา นพคุณ. การเรียนการสอนผู้ใหญ่เพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร :

กรุงสยามการพิมพ์, 2527.

อุทัย หิรัญโค. ประมุขศิลป์ : ศิลปะของการเป็นผู้นำ. กรุงเทพฯ: โอเคียนสโตร์, 2534.

ภาษาอังกฤษ

Alexander C. C. The nurse executive in the 21 st century:How do we prepare?.Nursing
Administration Quarterly 22,1998.

Bar-On.Bar On emotional quotient of inventory : A measure emotional intelligence.
Toronto :Multi-Health System,1997.

Benner, P . From novice to expert : Excellence and power in clinical nursing practice.
California : Addison – Wasley,1984 .

Brown, C.L. Caring in nursing administration : Healing through empowering. New
York : National League for Nursing Press, 1991 .

Buchmann, W.F. 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 (1992) : 117-120 .
- Cooper,R.K and Sawaf,A.A **executive EQ: Intelligence in leadership and organization.**
New York Grosse/putam,1997.
- Ellis- Stoll,C.C. and Popkess-vawter, S. A concept analysis on the process of
empowerment. **Advance in Nursing science** 21 (1996) : 62-68.
- Eraut, M.**Developing professional knowledge and competence.** 2 nd ed.Washington,D.C.
The Falmer Press, 1996 .
- Gibbs, N. The EQ factor. **Time**, 9(1995) : 24-31.
- Gibson,C.H. A concept analysis of empowerment . **Journal of Advanced Nursing** 16
(1991) : 354-361 .
- Goleman,D.**Working with emotional intelligence.**New York: Bantam Books,1998.
- Hall, G.E., and Jones, H.L. **Competency-based education : A process for the improvement
of education.** New Jersey : Prentice-hall , 1976 .
- Kanter , R.M. **Men and woman of the corportion .** New york : Basic books, 1977.
- Kinlaw , D.C. **The practice of empowerment : Making the most of human competence.**
Hampshire : Gower, 1995.
- Lam,L.T.**Emotional intelligence :Implications for individual performance.**Thesis (Ph.D)
Texas Tech University,1998.
- Laschinger, H. and Shamian, J. Staff nurses and nurse managers perceptions of job related
empowerment and managerial self- efficacy. **JONA** 24 (1994) : 38-47
- Luckmann and Sorenen.**Basic nursing: A psychological approach.**Philadelphia: W.B.
Sauners Co,1985.
- Mayer,J.D. and Salovey,P. **Emotional development and emotional intelligence :**
Educational implication. New York : Basic Book,1997.
- McCormick, J.E.and Ligen,D. **Industrial and organization psychology .** 3 th ed.
Englewood prentice – Hall , 1985 .

- Nigro, F.A. and Nigro,L.E.**Modem public administrative**. New York : Harper and Row,1989.
- Quinn , R. E., et al. **Becoming a master manager : A competency framework** . New York : JohnWiley and Sons , 1990.
- Raiff , N.R. and Shore , B.K. **Advanced case management** . Califonia : Sage Publication , 1993.
- Robinson, S.M. Competency assesment asystematic apprach . **Nursing management** 26 (1995) : 40-44.
- Shortell , S. M. **High performing health care organization : Guidelines for the pursuit of excellence** . Hospital and Health services Administration , 1985.
- Stevens , B.J. The head nurse as manager . **JOHA** 4 (1974) :36-40
- Stevens , B.J.**The nurse as executive**. New York : Nursing Resources, 1980.
- Tebbitt, B.V. Demystifying organizational empowerment. **Journal of Nursing Administrstion** 23 (1993): 18-23.
- Whetten, D.A.and Cameron K.S. **Developing management skills glenview, ILL** : Scott, Foresman,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 (1994) : 39-47.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รศ. พรรณี ศรีอัยฎาพร อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลเด็ก คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
2. ผศ. ดร. รัชณี สุจิจันทร์รัตน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการพยาบาลพื้นฐาน คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
3. ผศ.ร.ต.อ.หญิง ดร. ชุพิน อังสุโรจน์ อาจารย์ประจำสาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. นางกนกพร แจ่มสมบุญ พยาบาลวิชาชีพ 8 หัวหน้าหอผู้ป่วยอาชุลยกรรมหลังผ่าตัดหัวใจ โรงพยาบาลโรคทรวงอก
5. น.ส. จิรภา หงษ์ตระกูล พยาบาลวิชาชีพ 8 หัวหน้าหอผู้ป่วย ICU โรงพยาบาลนพรัตนราชธานี
6. นางนงลักษณ์ อนันตवार พยาบาลวิชาชีพ 7 หัวหน้าหอผู้ป่วยพิเศษ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา

ภาคผนวก ข.
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถาม

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาว์อารมณ์และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์

คำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม

การตอบแบบสอบถาม ท่านไม่ต้องลงนามของท่าน คำตอบของท่านจะถูกเก็บไว้เป็นความลับและใช้ประโยชน์ในภาพรวมเชิงวิชาการเท่านั้น

1. เครื่องมือประกอบด้วย เครื่องมือ 4 ชุดดังนี้

ชุดที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล

ชุดที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ชุดที่ 4 แบบวัดระดับเชาว์อารมณ์

2. โปรดอ่านคำชี้แจงก่อนตอบแบบสอบถามในแต่ละตอน

3. โปรดตอบแบบสอบถามทุกข้อเพื่อที่จะสามารถนำข้อมูลไปใช้ในการวิจัยได้อย่างสมบูรณ์

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าผู้ปวย

คำชี้แจง โปรดวงกลมรอบตัวเลขที่อยู่ในข้อนี้หรือเติมข้อความลงในช่องว่างตามความเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี.....เดือน
2. การศึกษาสูงสุดของท่าน
 1. ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่าปริญญาตรี
 3. ปริญญาโท
 4. ปริญญาเอก
3. ระยะเวลาที่ท่านดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วย.....ปี.....เดือน
4. สถานภาพ
 1. โสด
 2. คู่
 3. หม้าย
 4. หย่า/แยกกันอยู่

ชุดที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานพยาบาล

คำชี้แจง แบบสอบถามเป็นข้อความที่ระบุเกี่ยวกับการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของท่าน ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับความเป็นจริงกับตัวท่านมากที่สุด และเขียนเครื่องหมาย \checkmark ลงในช่องคำตอบแต่ละข้อ โดยให้ความหมายดังนี้

5 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมากที่สุด

4 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวมาก

3 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวปานกลาง

2 หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อความดังกล่าวน้อย

1 หมายถึง ท่านไม่เห็นด้วยกับข้อความดังกล่าว

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
	1. การได้รับอำนาจ					
	1.1 การได้รับการช่วยเหลือสนับสนุน					
1	หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลมีนโยบายชัดเจนในการส่งเสริมการปฏิบัติงานของท่านให้เป็นไปตามเป้าหมายขององค์การ					
2	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้ท่านตัดสินใจในเรื่องที่มีผลกระทบต่อการทำงานภายในหอผู้ป่วย					
3	เมื่อท่านต้องแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วย หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจะช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหา					
4	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในการประชุมระดับผู้บริหารการพยาบาลของกลุ่มงานการพยาบาล					
5	เมื่อท่านปฏิบัติงานผิดพลาดหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจะชี้แจงการแก้ไขหรือแนวทางปฏิบัติให้ท่านทราบ					
6	หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลสนับสนุนให้มีความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ					
7	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลส่งเสริมให้ท่านได้พัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต					
8	หากท่านต้องการทดลองปฏิบัติการพยาบาลใหม่ ๆ หัวหน้ากลุ่มงานพยาบาลจะให้การสนับสนุน					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
	1.2 การได้รับข้อมูลข่าวสาร					
9	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีการประชุมเพื่อแจ้งข้อมูลข่าวสารอย่างสม่ำเสมอ					
10	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีแหล่งสืบค้นข้อมูลข่าวสารที่ต้องการได้โดยง่าย					
11	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีกิจกรรมทางวิชาการในกลุ่มงานพยาบาลเป็นระยะ ๆ					
12	กลุ่มงานการพยาบาลแจ้งข่าวหลักสูตรการศึกษาการอบรมจากสถาบันต่าง ๆ ให้ท่านทราบอย่างรวดเร็วทันเหตุการณ์					
13	ท่านได้ทราบผลการดำเนินงานตามแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาวของกลุ่มงานการพยาบาลและหอผู้ป่วย					
	1.3 การได้รับทรัพยากร					
14	ในหอผู้ป่วยของท่านมีอุปกรณ์การรักษาพยาบาล และเครื่องมือเครื่องใช้เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน					
15	ในหอผู้ป่วยของท่านมีบุคลากรทางพยาบาลเพียงพอในการปฏิบัติงาน					
16	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจัดให้มีบุคลากรสนับสนุนการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยอย่างเพียงพอ เช่น เสมียนประจำตึก					
	2. การได้รับโอกาส					
	2.1 การได้รับความก้าวหน้าในการทำงาน					
17	ก่อนที่ท่านจะเข้าดำรงตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยท่านได้มีโอกาสฝึกอบรมเพื่อเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่ง					
18	ท่านมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของตนเอง					
19	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้ท่านได้รับการเลื่อนตำแหน่งอย่างเหมาะสมตามวาระ					
20	ท่านได้รับเลือกให้เข้าร่วมการเป็นคณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการปฏิบัติการพยาบาลต่าง ๆ ของกลุ่มงานพยาบาล					
	2.2 การได้รับการเพิ่มพูนความสามารถและทักษะ					
21	ท่านมีโอกาสรับผิดชอบงานที่ซับซ้อนและท้าทายความสามารถ					
22	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลส่งเสริมให้ท่านเข้าร่วมประชุมวิชาการ/การอบรม การสัมมนาทั้งภายในและภายนอกโรงพยาบาล					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
23	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลสนับสนุนให้ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อเนื่อง ในหลักสูตรระยะสั้นหรือระยะยาว					
24	หัวหน้ากลุ่มงานจัดให้มีกิจกรรมการเพิ่มพูนความรู้ประสบการณ์และการ ฝึกปฏิบัติงานที่มีความซับซ้อนและเทคโนโลยีใหม่ ๆ แก่หัวหน้าผู้ป่วย อย่างสม่ำเสมอ					
25	2.3 การได้รับคำยกย่องชมเชยและรางวัลในการปฏิบัติงาน หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลประกาศเกียรติคุณหัวหน้าผู้ป่วยที่ได้รับ รางวัลผลงานดีเด่น					
26	ท่านได้รับคำชมเชยจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลเมื่อท่านปฏิบัติงาน ให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ					
27	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้การยอมรับในผลงานที่ท่านปฏิบัติ					
28	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลให้รางวัลในการปฏิบัติงานแก่หัวหน้าผู้ ป่วยทุกคนอย่างสม่ำเสมอภาคและจริงใจ					

ชุดที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง แบบสอบถามนี้เป็นข้อความที่ระบุเกี่ยวกับความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย ขอให้ท่านอ่านข้อความต่อไปนี้แล้วพิจารณาว่าข้อความใดตรงกับพฤติกรรมปฏิบัติของท่านมากที่สุด โดยเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องคำตอบที่เลือกแต่ละข้อ โดยให้ความหมายดังนี้

- 5 หมายถึง ท่านปฏิบัติในข้อความดังกล่าวมากที่สุด ให้ 5 คะแนน
- 4 หมายถึง ท่านปฏิบัติในข้อความดังกล่าวมาก ให้ 4 คะแนน
- 3 หมายถึง ท่านปฏิบัติในข้อความดังกล่าวปานกลาง ให้ 3 คะแนน
- 2 หมายถึง ท่านปฏิบัติในข้อความดังกล่าวน้อย ให้ 2 คะแนน
- 1 หมายถึง ท่านไม่ปฏิบัติในข้อความดังกล่าวนั้นเลย ให้ 1 คะแนน

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
	1 สมรรถนะในบทบาทผู้สั่งการ					
	1.1 เป็นผู้นำในการเริ่มต้น					
1	มีการปรับปรุงแผนงานให้ทันสมัยได้อย่างสอดคล้องกับสถานการณ์					
2	เมื่อไม่มีความแน่ใจในบางเรื่องท่านจะค้นหาข้อมูลก่อนจึงตัดสินใจ					
3	ท่านสามารถสร้างเครือข่ายวิชาชีพทั้งภายในและภายนอกองค์กรได้					
	1.2 กำหนดเป้าหมาย , วัตถุประสงค์					
4	ท่านวิเคราะห์ระบบและคาดการณ์ปัญหาต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นได้					
5	ท่านนำนโยบายหลักประกันสุขภาพมาวางแผนกลยุทธ์ในหอผู้ป่วย					
6	ท่านกำหนดเป้าหมายและแนวทางการปฏิบัติงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชาดำเนินไปในทางทิศเดียวกัน					
	1.3 มอบหมายงานที่มีประสิทธิภาพ					
7	ท่านมอบหมายงานได้เหมาะสมกับบุคคล และสถานการณ์					
8	ท่านมอบหมายงานโดยจัดลำดับความสำคัญของงานเหมาะสมกับเวลา					
9	ท่านสนับสนุนทรัพยากรในการทำกิจกรรมต่าง ๆ					
	2 สมรรถนะในบทบาทผู้ผลิต					
	2.1 การจัดการเพื่อสร้างเสริมคุณภาพการบริการ					
10	พยาบาล ท่านสนับสนุนการปฏิบัติงานพยาบาล เน้นการป้องกันและส่งเสริมสุขภาพ					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
11	ท่านใช้มาตรฐานการพยาบาลควบคุมคุณภาพการบริการ พยาบาล					
12	ท่านปฏิบัติงานภายใต้กฎหมายวิชาชีพฯ และสิทธิผู้ป่วย					
13	2.2 การสร้างแรงจูงใจ ท่านส่งเสริมบรรยากาศและพัฒนาสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อ การปฏิบัติงาน					
14	ท่านกล่าวยกย่อง ชมเชย สนับสนุนผู้ปฏิบัติงานที่มีผลงาน ตามเป้าหมาย					
15	ท่านจัดสวัสดิการที่อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน เช่น อาหารว่าง น้ำดื่ม ฯลฯ					
16	2.3 การบริหารจัดการกับเวลา , ความเครียด ท่านวางแผนการใช้เวลาได้อย่างเหมาะสมและคุ้มค่า					
17	ท่านมีกิจกรรมในการลดความเครียดด้วยตนเอง เช่น ออก กำลังกาย ร้องเพลง ฯลฯ					
18	ท่านสามารถควบคุมอารมณ์ตนเองได้เมื่อต้องเผชิญกับปัญหา					
19	3 สมรรถนะในบทบาทผู้ประสานงาน 3.1 การวางแผนงาน ท่านสามารถวางแผนพัฒนางานบริการต่าง ๆ ในหอผู้ป่วย ร่วมกับผู้ร่วมงาน					
20	ท่านกำหนดแผนระยะสั้นและแผนปฏิบัติงานได้					
21	ท่านกำหนดแผนระยะยาว แผนแม่บทได้					
22	3.2 การจัดรูปงาน ท่านวิเคราะห์ความต้องการและจัดอัตรากำลังบุคลากรได้ อย่างเหมาะสม					
23	ท่านจัดทำแผนภูมิสายบังคับบัญชาที่แสดงถึงขอบเขตการ ควบคุมงานได้					
24	ท่านกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรพยาบาล ครอบคลุมด้านกาบริหาร ด้านการบริการและด้านวิชาการ					
25	3.3 การควบคุม ท่านใช้มาตรฐานการพยาบาลในการควบคุม ตรวจสอบ และประเมินผล เพื่อการปฏิบัติงาน					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
26	ท่านตรวจสอบการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งเสนอแนวทางแก้ไข ข้อบกพร่องต่าง ๆ					
27	ท่านตรวจสอบความถูกต้องสมบูรณ์ของเอกสารสำคัญที่ เกี่ยวข้องกับการให้การพยาบาล เช่น บันทึกการพยาบาล คำสั่งการรักษา					
28	ท่านควบคุมการใช้วัสดุครุภัณฑ์ ให้เป็นไปอย่างประหยัด ถูกต้องและเหมาะสมกับชนิดของการใช้งาน					
4 สมรรถนะในบทบาทผู้ตรวจสอบข้อมูล						
4.1 ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน						
29	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานประจำในหอผู้ป่วย					
30	ท่านประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรด้วยความยุติธรรม					
31	ท่านควบคุม กำกับงาน ติดตามผลงานให้สำเร็จตามเป้า หมายภายในระยะเวลาที่กำหนด					
4.2 การเก็บรวบรวมข้อมูลในการปฏิบัติงาน						
32	ท่านรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับความต้องการ การพัฒนาความ รู้และทักษะของผู้ได้บังคับบัญชา					
33	ท่านรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับการเบิก การจ่าย การควบคุม การบำรุงรักษา การจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์เพื่อนำมาวางแผน วัสดุอุปกรณ์					
34	ท่านรวบรวมข้อมูลความรู้และหลักปฏิบัติการพยาบาลที่ทันสมัย มาใช้ เช่น องค์การคุณภาพโดยรวม องค์การแห่งการเรียนรู้					
4.3 การบริหารจัดการปฏิบัติในองค์การ						
35	ท่านมีความตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผล สำเร็จทันตามกำหนดเวลา					
36	ท่านกระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานดำเนินงานไปตามแผน					
37	ท่านเป็นแบบอย่างให้ผู้ร่วมงานถือปฏิบัติ					
38	ท่านรับฟังข้อมูลและความคิดเห็นเกี่ยวกับงานบริการ พยาบาลจากผู้ปฏิบัติงานภายในหอผู้ป่วย					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
	5. สมรรถนะในบทบาทผู้สอนงาน					
	5.1 การนิเทศ					
39	ท่านจัดทำแผนงานนิเทศ พร้อมทั้งประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในหน่วยงานรับทราบ					
40	ท่านเยี่ยมตรวจผู้ป่วยขณะรับ-ส่งเวร ร่วมกับทีมพยาบาล					
41	ท่านตรวจผลงาน ที่ข้อบกพร่องพร้อมทั้งให้คำแนะนำแนวทางการแก้ไข และให้กำลังใจเพื่อการปรับปรุงงาน					
	5.2 การมีสัมพันธภาพระหว่างบุคคล					
42	ท่านใช้คำพูดที่ชัดเจน เข้าใจง่าย ในการชี้แจงหรือสั่งงานบุคลากร เพื่อคงไว้ซึ่งระบบสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ					
43	ท่านเป็นที่ปรึกษาแนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ปฏิบัติงานในการแก้ปัญหาต่าง ๆ					
44	ท่านเป็นมิตร เป็นกันเอง กับผู้ปฏิบัติงานทำให้เกิดความรู้สึกอบอุ่น สบายใจเมื่อเข้าใกล้					
	5.3 การพัฒนาผู้ได้บังคับบัญชา					
45	จัดให้มีบอร์ดทางวิชาการสำหรับเผยแพร่ข่าวคราวความรู้ทั่วไปและความรู้ทางการพยาบาล					
46	จัดให้บุคลากรในหอผู้ป่วยเข้าร่วมประชุม/สัมมนาทางวิชาการที่องค์การภายในและภายนอกจัดขึ้น					
47	จัดให้มีการประชุมสัมมนาที่เกี่ยวกับความรู้ที่มีประโยชน์ในการปฏิบัติงานในหน่วยงาน					
48	จัดให้มีการประชุมนิเทศบุคลากรทางการพยาบาลที่เข้าใหม่					
	6 สมรรถนะในบทบาทผู้อำนวยการความสะดว					
	6.1 การสร้างทีมงาน					
49	ท่านยอมรับฟังความคิดเห็นตามหลักเหตุผลในการทำงานร่วมกัน					
50	ท่านให้ความไว้วางใจความรับผิดชอบของผู้ร่วมงาน					
51	ท่านให้การสนับสนุนผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนในการปฏิบัติงานทุกด้าน					
	6.2 การมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ					
52	ท่านมอบหมายการตัดสินใจบางเรื่องให้ผู้ได้บังคับบัญชา					
53	จัดให้มีการปรึกษาหารือร่วมตัดสินใจที่มีเหตุผลเหมาะสมของบุคลากร					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
54	ท่านยอมรับและสนับสนุนการตัดสินใจที่มีเหตุผลเหมาะสมของบุคลากร					
55	6.3 การแก้ไขข้อขัดแย้งต่าง ๆ เมื่อมีความขัดแย้งเกิดขึ้นเกี่ยวกับการทำงานท่านชี้แจงและพยายามปรับความเข้าใจกับผู้ร่วมงาน					
56	เมื่อมีความขัดแย้งท่านค้นหาสาเหตุของปัญหา และชี้แจงความเป็นจริง					
57	เมื่อมีความขัดแย้งท่านเจรจาต่อรองให้แต่ละฝ่ายเกิดความพึงพอใจ					
58	7 สมรรถนะในบทบาทนักนวัตกรรม 7.1 การมีความกระตือรือร้นในการเรียนรู้สิ่งใหม่ ๆ ท่านเข้าใจนโยบายประกันสุขภาพและวางแผนให้สอดคล้องกับนโยบายได้					
59	ท่านนำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติการพยาบาล					
60	ท่านมีความรู้ความเข้าใจองค์การคุณภาพและการวางแผนการให้บริการให้สอดคล้องให้ได้					
61	7.2 การมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ท่านสามารถออกแบบระบบบริการทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานที่นำไปปฏิบัติได้					
62	ท่านนำรูปแบบ เทคโนโลยีและความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพยาบาล					
63	ท่านแสดงความคิดเห็นเพื่อการพัฒนาคุณภาพการบริการพยาบาล					
64	7.3 การแสวงหาแนวทางในการบริหารที่ทันสมัย ท่านสนใจ ศึกษาและติดตามความก้าวหน้าทางการพยาบาลและศาสตร์อื่น ๆ					
65	ท่านพยายามผสมผสานแนวคิดเชิงธุรกิจ การตลาดและการประชาสัมพันธ์ในการบริหารการพยาบาล					
66	ท่านประยุกต์ระบบข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการบริหารการพยาบาล					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
	8 สมรรถนะในบทบาทการเป็นตัวแทน					
	8.1 การพัฒนาและคงไว้ซึ่งอำนาจของหัวหน้าหอผู้ป่วย					
67	ท่านเข้าร่วมประชุมหรือร่วมกิจกรรมในงานสังสรรค์กับบุคคลอื่น ๆ ในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย					
68	ท่านรุมนิเทศบุคลากรใหม่ นักศึกษาและผู้มาดงานในหอผู้ป่วย					
69	ท่านเผยแพร่ผลงานวิชาการจากการปฏิบัติงานในหอผู้ป่วย เช่น เขียนบทความ จัดนิทรรศการ ฯลฯ					
	8.2 การเจรจาต่อรองในการแก้ปัญหา					
70	ท่านเจรจาท่องกับหน่วยงานอื่นเพื่อขอความร่วมมือเกี่ยวกับอุปกรณ์เครื่องใช้ในการรักษาพยาบาลผู้ป่วยได้					
71	ท่านสามารถไกล่เกลี่ยข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากร					
72	ท่านชี้แจงเพื่อแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้งระหว่างบุคลากรกับผู้รับบริการหรือผู้ที่เกี่ยวข้อง					
	8.3 การแสดงความคิดเห็นในการแก้ปัญหาได้					
73	ท่านแสดงความคิดเห็นแก้ไขสถานการณ์ที่เป็นปัญหาด้านการปฏิบัติงานของบุคลากรในหอผู้ป่วย					
74	ในการประชุมท่านได้ให้ข้อเสนอแนะ เหตุผล และประสบการณ์เสมอ					
75	ท่านให้ข้อคิดเห็นเมื่อมีปัญหาในกรณีฉุกเฉินที่เกิดขึ้นได้					

ชุดที่ 4 แบบวัดระดับเชาว์อารมณ์

คำชี้แจง แบบวัดนี้ประกอบด้วยข้อความที่อธิบายความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และการแสดงออก ขอได้โปรดอ่านแต่ละข้อแล้วตัดสินใจว่าเป็นความจริงกับตัวท่านมากน้อยเพียงใด แต่ละข้อเลือก 1 คำตอบที่ตรงกับตัวท่านมากที่สุด โดยเขียนเครื่องหมาย \surd ลงในช่องคำตอบที่เลือกแต่ละข้อมิให้เลือกคำตอบดังนี้

เป็นจริงที่สุดให้ 5 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และการแสดงออกของท่านทั้งหมด

ส่วนมากเป็นจริงให้ 4 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และการแสดงออกของท่านเป็นส่วนมาก

เป็นจริงและไม่เป็นจริงพอ ๆ กันให้ 3 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นตรงกับความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และการแสดงออกของท่านเท่า ๆ กัน

ส่วนมากไม่เป็นจริงให้ 2 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และการแสดงออกของท่านเป็นส่วนใหญ่

ไม่เป็นจริงเลยให้ 1 คะแนน หมายถึง ข้อความนั้นไม่ตรงกับความรู้สึกนึกคิด อารมณ์และการแสดงออกของท่านเลย

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
1	วิธีการแก้ปัญหาของท่านคือแก้ไขไปที่ละขั้น					
2	เป็นการยากที่ท่านจะเรียนรู้กับชีวิตของตน					
3	ท่านชอบงานที่มีคนคอยบอกว่าจะต้องทำอะไรบ้าง					
4	ท่านรู้วิธีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น					
5	ท่านชอบทุกคนที่ได้พบเห็น					
6	ท่านพยายามทำให้ชีวิตมีความหมายมากที่สุดเท่าที่จะทำได้					
7	ท่านอธิบายความรู้สึกต่าง ๆ ของท่านได้อย่างง่ายดาย					
8	ท่านมองสิ่งต่าง ๆ ตามความเป็นจริงไม่ต่อเติมและฝันเฟื่อง					
9	ท่านยึดติดกับอารมณ์ของตนเอง					
10	ท่านแสดงความรักไม่เป็น					
11	ท่านมั่นใจว่าคุณตนเองได้ในเกือบทุกสถานการณ์					
12	ท่านรู้สึกว่ามีความบกพร่องบางอย่างในใจตนเอง					
13	เวลาโกรธท่านคุมตนเองไม่ได้					
14	เป็นการยากที่ท่านจะเริ่มต้นทำสิ่งใหม่ ๆ ได้					
15	เมื่อเผชิญปัญหาที่ยุ้งยาก ท่านมักจะรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับปัญหานั้นให้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้					
16	ท่านชอบช่วยเหลือคนอื่น					
17	ท่านเป็นคนขี้มยาก					
18	ท่านมักไม่เข้าใจความรู้สึกของคนอื่น					
19	เมื่อรวมทำงานกับผู้อื่น ท่านมักจะยึดเอาความคิดของคนอื่นเป็นหลักมากกว่ายึดความคิดของตนเอง					
20	ท่านเชื่อว่าท่านเอาตัวรอดได้ในเวลาคับขัน					
21	ท่านไม่ทราบเลยว่าตนเองมีดีอะไรบ้าง					
22	ท่านขาดความเชื่อมั่นในตนเอง					
23	ท่านคิดว่าตนเองเสียสติไปแล้ว					
24	ท่านมองทุกอย่างที่ท่านทำในแง่ดี					
25	เมื่อท่านเริ่มคุยท่านมักจะหยุดไม่ได้					
26	ตามปกติท่านเป็นคนปรับตัวได้ยาก					
27	ท่านมักจะประเมินปัญหาก่อนที่จะลงมือแก้ไข					
28	ท่านมักไม่รื้อที่จะช่วยโอกาสโดยเฉพาะเมื่อมีโอกาสเปิดให้					
29	ท่านเป็นคนขี้มแยมแถมใส					
31	ท่านจัดการกับความเครียดได้โดยไม่อารมณ์เสียมากนัก					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
32	ท่านมีเจตนาดีกับทุกคน					
33	เป็นการยากที่ท่านจะเข้าใจความรู้สึกของตนเองได้					
34	ในช่วง 2-3 ปีที่ผ่านมาท่านทำอะไรเป็นชิ้นเป็นอันได้น้อยมาก					
35	เมื่อท่านโกรธใครท่านก็กล้าบอกให้เขารู้ตัว					
36	ท่านมีความรู้สึกแปลก ๆ ยากที่จะอธิบายได้					
37	ท่านเป็นมิตรกับคนอื่นได้ง่าย					
38	ท่านนับถือตนเองมากทีเดียว					
39	ท่านมักจะทำอะไรแผลง ๆ					
40	ความหุนหันพลันแล่นของท่านมักสร้างปัญหาให้ตนเอง					
41	ท่านเปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับสิ่งต่าง ๆ ได้ยาก					
42	ท่านเข้าใจความรู้สึกของคนอื่นได้ดี					
43	เมื่อเผชิญปัญหาสิ่งแรกที่ท่านทำคือหยุดนิ่งแล้วค่อย ๆ คิดไตร่ตรอง					
44	คนรอบข้างมักคิดว่าพึ่งพาท่านยาก					
45	ท่านมีความพอใจในชีวิตของตน					
46	เป็นการยากที่ท่านจะตัดสินใจในชีวิตของตน					
47	เมื่อมีความเครียดท่านระงับความคิดฟุ้งซ่านไม่ได้					
48	ในชีวิตท่านไม่เคยทำอะไรเลวร้าย					
49	ท่านไม่สนุกกับสิ่งที่ตัวเองทำ					
50	เป็นการยากที่ท่านจะอธิบายความรู้สึกลึก ๆ ของตนเองได้					
51	คนอื่นมักไม่เข้าใจวิธีคิดของท่าน					
52	โดยทั่วไปท่านหวังในสิ่งที่ดีที่สุด					
53	เพื่อน ๆ มักเล่าความรู้สึกส่วนตัวของเขาให้ท่านฟัง					
54	ท่านมีความรู้สึกที่ไม่ดีต่อตนเอง					
55	ท่านมองเห็นสิ่งแปลก ๆ ในขณะที่คนอื่นมองไม่เห็น					
56	คนอื่นมักเตือนให้ท่านลดเสียงลงในขณะที่เราปรึกษาหารือกัน					
57	ท่านสามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งใหม่ได้ง่ายๆ					
58	เมื่อแก้ปัญหาท่านมักมองหาทางออกทุกวิถีทางและเลือกวิถีทางที่ดีที่สุด					
59	ท่านจะช่วยเด็กที่กำลังร้องไห้เพราะกำลังพลัดหลงกับพ่อแม่ ช่วยจนเขาหายากันพบแม้ว่าในขณะนั้นท่านกำลังรีบไปธุระ					
60	ท่านเป็นคนสนุกสนาน					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
61	ท่านใส่ใจความรู้สึกของตนเอง					
62	ท่านรู้สึกว่าจะควบคุมความกังวลของตัวเองได้ยาก					
63	ไม่มีสิ่งใดที่จะรบกวนจิตใจท่านได้					
64	ท่านไม่รู้สึกตื่นเต้นกับบทบาทของตน					
65	เมื่อท่านไม่เห็นด้วยกับคนอื่นท่านมีวิธีที่บอกให้พวกเขาปรับทราบ					
66	ท่านมีแนวโน้มที่จะไม่ใส่ใจกับสิ่งที่เกิดขึ้นรอบข้าง					
67	ท่านเข้ากับคนอื่นได้ไม่ค่อยดีนัก					
68	ท่านยอมรับตนเองอย่างที่เป็นอยู่ไม่ค่อยได้					
69	ท่านรู้สึกว่ากายกับใจของท่านแยกกัน					
70	ท่านใส่ใจความเป็นไปของคนอื่น					
71	ท่านไม่ค่อยมีความอดกลั้น					
72	ท่านสามารถแก้นิสัยเดิมของตนเองได้					
73	เป็นการยากที่ท่านจะเลือกวิธีแก้ปัญหาที่ดีที่สุดได้เอง					
74	ถ้าท่านสามารถทำผิดกฎหมายได้ในบางเรื่องท่านก็จะทำ					
75	ท่านรู้สึกห่อเหี่ยวใจ					
76	ท่านสงบสติอารมณ์ได้ในเวลาคับขัน					
77	ในชีวิตท่านไม่เคยโกหก					
78	ท่านมีพลังใจที่จะทำงานต่อไปแม้จะมีอุปสรรค					
79	สิ่งไหนที่ท่านชอบทำท่านต้องทำต่อไปและพยายามทำให้ดีขึ้น					
80	ท่านปฏิเสธคนไม่เป็นแม้ว่าอยากปฏิเสธ					
81	ท่านมักบังคับใจตนไม่ให้ฝันเฟื่องหรือสร้างจินตนาการไม่ได้					
82	ความสัมพันธ์ที่มีความหมายมากมายสำหรับท่านและเพื่อน					
83	ท่านพอใจกับความเป็นตัวของตัวเอง					
84	ท่านระงับความหุนหันพลันแล่นไม่ได้					
85	ท่านเปลี่ยนแปลงกิจวัตรประจำวันได้ยาก					
86	แม้ว่าอารมณ์เสีย ท่านก็รู้ว่ามิอะไรบ้างเกิดขึ้นกับตนเอง					
87	ท่านพยายามคิดหาวิธีการต่างๆเท่าที่จะทำได้เพื่อควบคุมสถานการณ์ให้เป็นปกติ					
88	ท่านยอมรับนับถือคนอื่นได้					
89	ท่านไม่ร่ำรรมณ์กับชีวิตของตน					
90	ท่านเป็นผู้ตามมากกว่าผู้นำ					
91	เป็นการยากที่ท่านจะเผชิญกับสิ่งที่ไม่น่ารื่นรมย์ได้					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
92	ท่านไม่เคยทำผิดกฎหมาย					
93	ท่านสนุกกับสิ่งที่ท่านสนใจทำ					
94	ท่านเล่าความคิดของตนให้คนอื่นฟังได้ง่ายๆ					
95	ท่านมีแนวโน้มที่จะทำอะไรเกินความเป็นจริง					
96	ท่านไวต่อความรู้สึกของคนอื่น					
97	ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น					
98	ท่านพอใจในรูปร่างของตนเอง					
99	ท่านออกจะเป็นคนที่แปลกกว่าคนอื่นๆ					
100	ท่านเป็นคนหุนหันพลันแล่น					
101	เป็นการยากที่ท่านจะเปลี่ยนแปลงตนเองได้					
102	ท่านคิดว่ามีความสำคัญมากที่ประชาชนต้องทำตามกฎหมาย					
103	ท่านสนุกสนานในวันหยุดสุดสัปดาห์และวันหยุดเทศกาล					
104	ถึงแม้จะมีอุปสรรคในบางครั้งแต่ท่านก็คาดหวังว่าทุกอย่างจะเป็นไปได้ด้วยดี					
105	ท่านเป็นคนคิดเพื่อน					
106	ท่านเชื่อว่าตนเองสามารถแก้ปัญหาที่ยากได้					
107	ท่านไม่เคยละอายในสิ่งที่ตนเองทำ					
108	ท่านพยายามให้ได้ประโยชน์มากที่สุดจากสิ่งที่ท่านชอบทำ					
109	คนมักคิดว่าท่านไม่กล้าแสดงออก					
110	ท่านบังคับตนเองให้หยุดฝันเพื่อได้ทันทีแล้วเข้าสู่เหตุการณ์ที่เกิดขึ้นรอบข้างได้					
111	คนอื่นเห็นว่าท่านเป็นคนเข้าสังคมได้เก่ง					
112	ท่านพอใจกับบุคลิกของตน					
113	ท่านมีความคิดแปลกๆที่ไม่มีใครเข้าใจ					
114	เป็นการยากที่ท่านจะอธิบายความรู้สึกของตนเองได้					
115	ท่านเป็นคนอารมณ์เสียได้ง่าย					
116	ท่านมักคิดไม่ออกเมื่อต้องหาวิธีการต่างๆมาแก้ปัญหา					
117	ท่านทนเห็นคนอื่นทุกทรมานไม่ได้					
118	ท่านเป็นคนชอบสนุก					
119	ดูเหมือนว่าท่านต้องการเพื่อนมากกว่าเพื่อนต้องการท่าน					
120	ท่านมักวิตกกังวล					
121	ท่านคิดว่าตนเองไม่มีวันที่จะโชคร้าย					

ข้อ	ข้อความ	5	4	3	2	1
122	ท่านพยายามไม่ทำให้คนอื่นเสียความรู้สึก					
123	ท่านไม่รู้จะคิดอะไรดีกับชีวิต					
124	ท่านรู้สึกลำบากใจที่จะยืนหยัดต่อสู้เพื่อรักษาสีทิวของตน					
125	เป็นการยากที่ท่านจะคงแนวคิดที่ถูกต้องไว้ได้					
126	ท่านไม่ได้ติดต่อกับเพื่อนๆ					
127	เมื่อมองทั้งข้อดีและข้อเสียของตนเองแล้วท่านมีความรู้สึกที่ติดต่อกับตนเอง					
128	เมื่อท่านโกรธ ท่านมักจะระเบิดอารมณ์ได้ง่าย					
129	ถ้าท่านถูกบังคับให้ออกจากบ้านท่านคงปรับตัวได้ยากมาก					
130	ทุกครั้งที่จะเริ่มงานชิ้นใหม่ ท่านมักรู้สึกว่าตนเองทำไม่ได้					
131	ท่านตอบแบบสอบถามนี้ด้วยความเปิดเผยและจริงใจ					

ภาคผนวก ค.
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สูตรที่ใช้ในการหาความเที่ยงของเครื่องมือ

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

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

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

สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตร (ประคอง วรรณสูตร, 2538)

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

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

2. ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (ประคอง วรรณสูตร, 2538)

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

เมื่อ	S.D.	=	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน
	$\sum X$	=	ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน
	$\sum X^2$	=	ผลรวมของคะแนนทั้งหมดแต่ละตัวยกกำลังสอง
	N	=	จำนวนข้อมูลในกลุ่มตัวอย่าง

3. การวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณ (Multiple Regression Analysis)

มีลำดับขั้นตอนในการคำนวณโดยใช้สูตร ดังนี้

3.1 คำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวพยากรณ์ และตัวแปรเกณฑ์ โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน มีสูตรดังนี้

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

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

3.2 ทดสอบความมีนัยสำคัญของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ โดยการทดสอบค่าที (t-test) มีสูตรดังนี้

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

เมื่อ t = ค่าคงที่
 r = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์
 n = จำนวนกลุ่มตัวอย่าง

3.3 หากกลุ่มตัวพยากรณ์ที่สามารถพยากรณ์ได้ดีที่สุด โดยวิธีวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบเพิ่มตัวแปรเป็นขั้นตอน โดยใช้สูตรดังนี้

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

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

เมื่อ R = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ
 SS_{reg} = ความแปรปรวนของตัวแปรเกณฑ์ที่สามารถอธิบายได้ด้วยตัวพยากรณ์
 SS_t = ความแปรปรวนทั้งหมดของตัวแปรเกณฑ์

3.3.2 หาค่าคงที่ของสมการการพยากรณ์ (Pedhazur, 1982)

$$a = \bar{Y} - \left(\sum_{I=1}^k b_I \bar{X}_I \right)$$

เมื่อ \bar{Y} = ค่าเฉลี่ยของตัวแปรเกณฑ์

\bar{X} = ค่าเฉลี่ยของตัวพยากรณ์ตัวที่ 1 ถึง k

b_I = ค่าสัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบตัวที่ 1 ถึง k

3.3.3 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนดิบ

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

เมื่อ Y = สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วยในรูปคะแนนดิบ

$b_1 b_2 \dots b_k$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนดิบ

$x_1 x_2 \dots x_k$ = คะแนนดิบของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

a = ค่าคงที่

3.3.4 สร้างสมการพยากรณ์ในรูปคะแนนมาตรฐาน

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

เมื่อ Z = คะแนนสมการพยากรณ์สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย

$B_1 B_2 \dots B_k$ = สัมประสิทธิ์ถดถอยของตัวพยากรณ์แต่ละตัวในรูปคะแนนมาตรฐาน

$Z_1 Z_2 \dots Z_k$ = คะแนนมาตรฐานของตัวพยากรณ์แต่ละตัว

ภาคผนวก ง.
จดหมายขอความร่วมมือในการวิจัย

ที่ ทม.0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท

กรุงเทพฯ 10330

6 พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

เนื่องด้วย นางสุภาภรณ์ ทองใหญ่ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เขาวน้อารมณ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์” โดยมีรองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยโดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตอนที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 15 คน ของหัวหน้าหอผู้ป่วย และชุดที่ 2 เป็นแบบวัดเขาวน้อารมณ์ ทั้งนี้ นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลา ในการทดลองเครื่องมือการวิจัยต่อไป

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)

รองคณะบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระนั่งเกล้าฝ่ายจัดการศึกษา โทร.0-2218-9825 โทรสาร 0-2218-9806อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญธวัชชัย โทร.0-22189813ชื่อนิสิต นางสุภาภรณ์ ทองใหญ่ โทร 0-25801421

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

6 พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม

เรียน หัวหน้าหอผู้ป่วย

เนื่องด้วย นางสุภาภรณ์ ทองใหญ่ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เซวาน์อารมณ์ และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ดิฉันจึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือจากท่าน กรุณาตอบแบบสอบถามในการวิจัยนี้ทุกข้อ ผู้วิจัยจะนำข้อมูลของท่านไปวิเคราะห์โดยรวม จะไม่มีผลเสียต่อการปฏิบัติงานของท่าน และคาดว่าผลการวิจัยสามารถนำไปพัฒนาวิชาชีพพยาบาลได้ต่อไป

ดิฉันหวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามในครั้งนี้ และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ
นางสุภาภรณ์ ทองใหญ่

ที่ ทม.0342/

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ถนนพญาไท

กรุงเทพฯ 10330

6 พฤษภาคม 2545

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา

เนื่องด้วย นางสุภาภรณ์ ทองใหญ่ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “เรื่องความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล เชาว์นอร์มัล และการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล กับ สมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์” โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญรัชชัย เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย โดยใช้แบบสอบถามประกอบด้วยเครื่องมือ 2 ชุด คือ ชุดที่ 1 เป็นแบบสอบถามมีทั้งหมด 3 ตอน ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย ตอนที่ 2 แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานจากหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ตอนที่ 3 แบบสอบถามสมรรถนะในบทบาทด้านบริหารจัดการหัวหน้าหอผู้ป่วย และชุดที่ 2 เป็นแบบวัดเชาว์นอร์มัล จากหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 15 คน โดย นิสิตจะเป็นผู้ประสานงานเรื่อง วัน เวลา และสถานที่ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้นางสุภาภรณ์ ทองใหญ่ ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณ มา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายจัดการศึกษาและกิจการนิสิต

ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลพระนครศรีอยุธยา

ฝ่ายจัดการศึกษา โทร.0-2218-9825 โทรสาร 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา รองศาสตราจารย์ ดร.อรพรรณ ลือบุญรัชชัย โทร.0-22189813

ชื่อนิสิต นางสุภาภรณ์ ทองใหญ่ โทร 0-25801421



ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสุภาภรณ์ ทองใหญ่ เกิดวันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2596 ที่จังหวัดกระบี่ สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์และผดุงครรภ์ชั้นสูง จากวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี สงขลา จังหวัดสงขลา เมื่อปี พ.ศ.2517 สำเร็จการศึกษาศิลปศาสตรบัณฑิต(สาขาพยาบาล) จากมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2521 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปลายปีการศึกษา 2542 ปัจจุบันดำรงตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ 8 วช. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีเครือข่ายจังหวัดนนทบุรี สถาบันพระบรมราชชนก กระทรวงสาธารณสุข