

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

กองการพยาบาล สำนักงานปลัดกระทรวงสาธารณสุข. คู่มือการจัดการบริการพยาบาลจาก
หลักการสู่การปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2539.

ก่อ สวัสดิพานิช. ประชากรศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช, 2519.

กุลยา ตันติผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ปิ่นเกล้า
การพิมพ์, 2539.

เขมารดี มาสิงบุญ. ความสัมพันธ์ระหว่างลักษณะการสื่อสารข้อมูล ความสามารถในการ
ปฏิบัติงาน และความพึงพอใจในงาน ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต
สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

จงกลณี ศรีจักรโคตร. พฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออก และพลังอำนาจในการปฏิบัติ
การพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่, 2539.

จินตนา ยูนิพันธ์. การเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ เอกสารการประชุมวิชาการเรื่อง ภาวะ
ผู้นำกับการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย. วันที่ 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมวันนารามาตา
กรุงเทพมหานคร.

จิระจิตต์ ราคา. เอกสารการสอนชุดวิชาพฤติกรรมมนุษย์ในองค์การมหาวิทยาลัยสโขทัย
ธรรมมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

จุมพล พูลภัทรชีวิน. การแก้ปัญหาและการตัดสินใจ. วารสารวิจัยสังคมศาสตร์. 5 (เมษายน
2533).

ณัฐจิภา กุลกาญจนาชิวิน. ความสัมพันธ์ระหว่างการสร้างพลังอำนาจในการปฏิบัติการ
พยาบาลและเอกสิทธิ์ทางการพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ
โรงพยาบาลศูนย์สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2539.

- ธงชัย สันติวงษ์. องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 6. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์
ไทยวัฒนาพานิช, 2539.
- ประคอง วรรณสุด. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. กรุงเทพมหานคร. สำนักพิมพ์
บรรณกิจ, 2538.
- พรพรรณ สมินทร์ปัญญา. พฤติกรรมการตัดสินใจของหัวหน้าผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ เขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการพยาบาล
สาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- พวงแก้ว ปุณยกนก. แบบสอบถามดัชนีประยุกต์ (เอ็ม อี คิว) เพื่อใช้วัดทักษะการแก้ปัญหา.
รายงานผลการวิจัยทุนวิจัยรัชดาภิเษกสมโภช กรุงเทพฯ สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย, 2532.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มุ่งคุณภาพการบริการ
วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5 (มกราคม-เมษายน 2540).
35-44.
- พิศมัย เสรีขจรกิจเจริญ. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้า
สถานื่อนามัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2536
- เพชรน้อย สิงห์ช่างชัย ศิริชัย ชัมภลิจิต และทัศนีย์ นะแสง. วิจัยทางการพยาบาล : หลักการ
และกระบวนการ. สงขลา: อัสลาดีเพลส, 2535.
- เพ็ญศรี เตไชยา. ความคิดเห็นของผู้บังคับบัญชาและหัวหน้าหอผู้ป่วยต่อความสามารถ
ในการตัดสินใจสั่งการของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลรามาริบัติ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารสาธารณสุข คณะสาธารณสุขศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535
- เพ็ญศรี รักสละ. ความสัมพันธ์ระหว่างประสบการณ์การทำงาน อึดทนในทัศน สภาพ
แวดล้อมทางคลินิก สัมพันธภาพในทีมสุขภาพ ความร่วมมือรู้สึก กับความ
สามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหาทางการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ
แผนกผู้ป่วยใน โรงพยาบาลชุมชน เขตพัฒนาอุตสาหกรรมชายฝั่งทะเล
ตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539

- ฟารีดา อิบบราฮิม. สาระแห่งวิชาชีพการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสามเจริญการพิมพ์, 2534.
- รัตนา ลีอวานิช. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการในโรงพยาบาล สังกัดกระทรวงสาธารณสุข เขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539
- รุจิรา อินทรตุล. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการตัดสินใจ กับการใช้เหตุผลเชิงจริยธรรม ของผู้บริหารการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2531
- วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม. การตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต ภาควิชาพยาบาลศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529
- วุฒิชัย จำนงค์. พฤติกรรมการตัดสินใจ : การพิจารณาข้อบ่งชี้ของทฤษฎี. วารสารกฎหมายการปกครอง 1 (ธันวาคม 2525).
- ศรีประภา ปิยะศิริศิลป์. ความสัมพันธ์ระหว่างค่านิยมวิชาชีพ ผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน กับความสามารถในการตัดสินใจในปัญหาความขัดแย้งเชิงจริยธรรมในการปฏิบัติการพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539
- ศิริพร ดันติพูลวินัย. การให้อำนาจการบริการเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ. เอกสารการประชุมวิชาการเรื่อง ภาวะผู้นำกับการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. วันที่ 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมวันนารามาตา กรุงเทพมหานคร
- ศิริพร ดันติพูลวินัย. การพยาบาลในศตวรรษที่ 21. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 3 (กรกฎาคม - ธันวาคม 2539): 1-7.
- ศิริพร ดันติพูลวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล. รามาริบัติ เวชสาร 1 (มกราคม - เมษายน 2538): 79-86
- สนองศรี รุดติษฐ์. ความสัมพันธ์ระหว่างคุณธรรม พรหมวิหารสี่ กับความสามารถในการตัดสินใจ แบบประชาธิปไตยของนิสิตมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ ประสานมิตร, 2523.
- สมยศ นาวิการ. พฤติกรรมองค์การ. พระนคร: สำนักพิมพ์บรรณกิจ, 2534

สมยศ นาวิการ พฤติกรรมองค์การ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า,
2538

สุจิตรา เหลืองอมรเลิศ. การตัดสินใจทางการพยาบาล. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์
วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 6 สาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมา
ธิราช กรุงเทพมหานคร: รุ่งศิลป์การพิมพ์, 2529.

สุพิศ กิตติรัชดา การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความยืดหยุ่นพ้องต่อการของ
พยาบาลโรงพยาบาลนครพิงค์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต สาขาการบริหาร
การพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2538.

สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. หลักบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร. คณะพยาบาลศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหิดล, 2538

สุวัฒนา สุวรรณเขตนิยม. สัมพันธ์สหสัมพันธ์แบบของเพียร์สัน. เอกสารประกอบการสัมมนา
ปฏิบัติการเรื่องการออกแบบการวิจัยและเทคนิคทางสถิติที่เกี่ยวข้อง. ครั้งที่ 3
27 มีนาคม - 2 เมษายน 2536. (อัดสำเนา)

อัจฉราพร ณ สงขลา. กลยุทธ์ในการเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. เอกสารการประชุมวิชาการ
เรื่อง ภาวะผู้นำกับการเสริมสร้างอำนาจวิชาชีพ. คณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. วันที่ 26-28 มิถุนายน 2539 ณ โรงแรมตวันนารามาตา
กรุงเทพมหานคร

อาภรณ์ ชูดวง. การสร้างแบบสอบถาม เอ็ม อี คิว เพื่อวัดความสามารถในการแก้ปัญหาทาง
การพยาบาลของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารบัณฑิต ภาควิชา
ทางการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2534.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. กระบวนการบริหารการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 2. เชียงใหม่: ภาควิชา
บริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์, 2534.

ภาษาอังกฤษ

- Bacharach, S. B., Bamberger, P., and Mundell B. (1995). Strategic and tactical logics of decision justification : power and decision criteria in organizations (CD-ROM). Human Relations. 48(5): 467-88, Abstract from: CD-PLUS : CINAHL
- Barrette, J., and others. The head nurse: Her leadership role. 3rd ed. New York: Appleton-Century, 1975.
- Blanchfield, K. C., and Biordi, D. L. Polwer in Practice : A study of Nursing Authority and Autonomy. Nursing Administration Quarterly (spring 1996): 42-49.
- Brown, J. C., and Kanter, R. M. Empowerment : key to effectiveness. Hospital forum 3 (1982): 6-12.
- Catolico, O. Quality of Decision Making by Registered Nurse. Journal of Nursing Staff Development 12 (1996): 149-152.
- Chally, P. S. Empowerment through teaching. Journal of Nursing Education 31 (March 1992): 117-120.
- Chandler, G. E. The relationship of nursing work environment to empowerment and powerlessness. Doctoral Dissertation. The University of Utah, 1986.
- Chandler, G. E. Creating an environment to empower nurses. Nursing Management. 22 (August 1991): 20-23.
- Chandler, G. The source and process of Empowerment. Nursing Administration Quarterly 16 (spring 1992): 117-120.
- Chandler, G. E. The source and process of empowerment. Nursing Administration Quarterly 16 (Spring 1992): 65-71.
- Clifford, P. G. The myth of empowerment. Nursing Administration Quarterly 16 (Spring 1992): 1-5.
- Clutterbuck, D., and Kernaghan, S. The power of empowerment. London: Clays, 1995.
- Conger, J. A., and Kanungo, R.N. The empowerment process: Integrating theory and practice. Academy of Management Review 15 (1988): 471-478.
- Dessler, G. Human Behavior Improving Performance at work. Virginia: reston Publishing Co., (n.p.p.)

- Feletti, G. I., and Smith, E. K. "Modified Essay Question: Are They Worth the Effort." Medical education. 20 (1986): 126-132.
- Garfield, C. Peak Performers The New Heroes of American Business. New York: William Morrow and Company, 1986.
- Gibson, C. H. A Concept analysis of empowerment Journal of Advanced Nursing 16 (March 1991): 354-316
- Goor, A., and Sommerfeld, R.E. Acomparisson of Ploblem Solving Process of Creative Students and Noncreative Students Journal of Education Psychology 67 (1975): 495-505.
- Gordon, R. J. A Diagnostic Approach to Organization Behavior. 3rd ed. Boston college, 1991.
- Griffiths, D. E. Administrative Theory. New york : Appleton-Century Craft, 1959.
- Gunden, E., and Crissman, S. Leadership skills for empowerment. Nursing Administration Quarterly 16 (Spring 1992): 6-10.
- Halloran, J., and Benton, D. Applied Human relation an organization approach. 3rd ed. Colorado state University prentice-hall. New jerrsey: Inc. Engle Cliff, 1987
- Hawks, J. H. Empowerment in nursing education : Concept analysis and application to philosophy, learning and instruction. Journal of Advanced Nursing. 17 (may 1992): 609-618.
- Ivancevich, J. M., and Matterson, M. T. Organization behavior and management. 2nd ed. Boston: Richard, 1990
- Jones, R. A., and Beck, S. E. Decision Making in Nursing. Albang: An internationnal Thomson Publishing Co., 1996.
- Joseph, D. H. Sex-role stereotype, self Concept, education and experience : do they influence decision-making?. International Journal Nursing student 22 (1985): 21-32.
- Kanter, R. M. Men and women of the corporation. 2nd ed. New York: Basic Book, 1994
- Kanter, R. M. Men and women of the corporation. New York : Basic Books, 1977.
- Kanter, R. M. . Power failure in management Circuits. Harvard Business Review 57 (1979 a): 65-75

- Kietter, C. H. Citizen empowerment: A developmental perspective. Journal Prevention in Human Service 3 (1984): 9-36.
- Kirk, R. Nursing Management. Boston: Little Brown and Co, 1961.
- Kinlaw, D. C. The practice of empowerment. Hampshire: Gower, 1995.
- Knox, J. D. "How to use: Modified Essay Questions". Medical Teacher, 2 (1980): 20-24
- Kramer, M., and Schmalenberg, G. Learning from success: Autonomy and empowerment. Nursing management 24 (May 1993): 58-64.
- Laschinger, H. K. Empowerment and Staff Nurse Decision Involvement in Nursing Work Environments : Testing Kanter 13 Theory of Structural Power in Organizations Research in Nursing and Health 20 (1997): 341-35.
- Laschinger, and Shamian, J. Staff nurse' and nurse manager' perception of job-related empowerment and managerial self efficacy. JONA 24 (October 1994). 38-47
- Malone, T. W. Is Empowerment Just a Fad? Control, Decision Making, and IT. Sloan Management Review 38 (winter 1997): 23-34.
- Mason, D. J., Backer, B. A., and Georges, C. A. Toward a feminist model for the political empowerment of nurse. Image 23 (Summer): 72-77.
- Mason et al. Empowering nurses for political astutate change in the workplace. The journal of Continuing Education in nursing 22 (January - february 1991): 5-10.
- Nagaite, K. Understanding and Managing change in Health Care Organizations. Nursing Administration Quarterly 21 (Febuary 1997): 65-73.
- Neilson, E. Empower strategies : Balancing authority and responsibility. In S. Srivastara Executive power. San Francisco : Jossey Bass, 1986.
- Nigro, F. A., and Ingro, L. E. Modern public Administrative. New York: Harper and row, 1984
- Noorderhaven, N. G. Strategic Decision Making. Biddles of Guilford : The Riverside printing Co. (Reading) Ltd., 1995.
- Porter-O' Grady, T. Creative nursing administration : Paticipative management into the 21st century. Maryland : Aspen Publication, 1986.
- Rachich, J., and others. Managing health services organization. Philadelphia : W. B. Saunders Company, 1982.

- Rinehart, E. M. Management of nursing Care. New York : The Mc Millan Company, 1969
- Rodwell, C. M. Ananalysis of the concept of empowerment. Journal of Advanced Nursing
23 (1996): 305-313.
- Scott, C. D., and Jaffe, D. T. Empowerment. London : Kogan Page, 1994
- Shea, C. A. Managment in Nursing A vital link in the health care system. New York: Mc Graw
Hill Book company, 1979.
- Simon, H. A. Administrative Behavior. 3rd ed. New York: The free press, 1976
- Solomon, R. J. Clinical Practice Management. Maryland: An Aspan Publication, 1988.
- Steiner, F. Ecology of excellence. Corrales, N. Mex: Education Professionnal Service,
1986.
- Stewartz, R. H. Empowering People. London: Pitman Publishing, 1994
- Tebbitt, B. V. Demystifying organizational empowerment. Journal of Nursing Administration
23 (January 1993): 18-23.
- Webster, M. New collegiate dictionary. Spring field Mass: G&C merison, 1988
- Yura, H., and Walsh, M. B. The Nursing Process. 2nd ed. Connecticut: Appleton-Century-
Crofts, 1983.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ชุดที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดเติมคำลงในช่องว่าง หรือเขียนเครื่องหมาย ✓ หน้าข้อความ ที่ตรงกับความจริงของท่าน

1. โรงพยาบาลที่ท่านปฏิบัติงาน.....
2. ปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้าหอผู้ป่วยมาแล้วเป็นเวลา
 1. () 1 - 5 ปี
 2. () 6 - 10 ปี
 3. () 11 - 15 ปี
 4. () 16 ปีขึ้นไป
3. แผนกที่ท่านปฏิบัติงาน
 1. () สูติ-นรีเวชกรรม
 2. () ศัลยกรรม
 3. () อายุรกรรม
 4. () กุมารเวชกรรม
4. วุฒิการศึกษาสูงสุดทางการพยาบาล
 1. () ต่ำกว่าปริญญาตรี
 2. () ปริญญาตรี
 3. () ปริญญาโท สาขา.....
5. ท่านเคยได้รับการอบรมเพิ่มเติมทางการบริหารหรือไม่
(ตอบเฉพาะที่ใช้เวลาตั้งแต่ 1 เดือนขึ้นไป)
 1. () เคย

ถ้าเคยเรื่องที่อบรม

 - 1.1 เรื่อง.....ระยะเวลา.....
 - 1.2 เรื่อง.....ระยะเวลา.....
 - 1.3 เรื่อง.....ระยะเวลา.....
 2. () ไม่เคย

ชุดที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคลของหัวหน้าหอผู้ป่วย
คำชี้แจง โปรดอ่านและพิจารณาข้อความแต่ละข้อ แล้วเขียนเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องหลัง
ข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง ข้อละหนึ่งเครื่องหมายเท่านั้น

ข้อ	ข้อความ	เกิดขึ้น บ่อยที่ สุด	เกิดขึ้น บ่อย มาก	เกิดขึ้น เป็น บาง ครั้ง	เกิดขึ้น น้อย ครั้ง	ไม่ เกิดขึ้น เลย
	ด้านความมั่นใจ					
1.	ท่านเชื่อว่าท่านเป็นผู้ที่ทำงานได้สำเร็จ.....					
2.	ท่านคิดว่าการแก้ปัญหาของท่านเป็นที่พอใจของ ผู้ร่วมงาน.....					
3.	ท่านคิดว่าท่านมีความสามารถเพียงพอในการ ปฏิบัติงาน.....					
4.	ท่านกล้าที่จะเสนอแนวคิดใหม่ ๆ แก่ผู้บริหารและ ผู้ร่วมงาน.....					
5.	ท่านเป็นผู้ที่ได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานใน การปรึกษาเรื่องสำคัญ.....					
	ด้านความยืดหยุ่น					
6.	ท่านมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานตามสภาพ แวดล้อมและสังคม.....					
7.	ท่านรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจาก ผู้ร่วมงาน.....					
8.	ท่านยอมรับวิธีการทำงานที่แตกต่างกันของผู้ร่วม งานโดยคงไว้ซึ่งหลักการที่ถูกต้อง.....					
9.	ท่านยอมเปลี่ยนแปลงความคิดหรือการตัดสินใจ หากการปฏิบัตินั้นมีเหตุผลที่เพียงพอและได้ ประโยชน์มากกว่า.....					
10.	ท่านขยายเวลาให้ผู้ร่วมงานเมื่อยังปฏิบัติงานไม่ สำเร็จถ้าเรื่องนั้น ๆ ขยายได้.....					
	ด้านความมีเหตุผล					
11.	เมื่อผู้ร่วมงานเสนอแนะให้เปลี่ยนแปลงรูปแบบ การทำงานใด ๆ ท่านพร้อมที่จะรับข้อเสนอแนะ และแก้ไขทันที.....					

ข้อ	ข้อความ	เกิดขึ้น บ่อยที่ สุด	เกิดขึ้น บ่อย มาก	เกิดขึ้น เป็น บาง ครั้ง	เกิดขึ้น น้อย ครั้ง	ไม่ เกิดขึ้น เลย
12.	ท่านวิเคราะห์สาเหตุของสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในการปฏิบัติงาน.....					
13.	ท่านรับฟังข้อเสนอแนะของผู้บริหารและของผู้ร่วมงานเมื่อมีข้อมูลที่ดีพอ.....					
14.	ท่านชี้แจงและอธิบายถึงการปฏิบัติกิจกรรมใดกิจกรรมหนึ่งให้ผู้ร่วมงานหรือผู้รับบริการ.....					
15.	ท่านสามารถจัดลำดับความสำคัญในการปฏิบัติงานก่อนหลังโดยคำนึงถึงประสิทธิผลของงาน..... ด้านความตั้งใจเพียรพยายาม					
16.	ท่านเป็นบุคคลที่ปฏิบัติงานได้สำเร็จไม่ว่าจะต้องใช้เวลามากเพียงใด.....					
17.	ในการปฏิบัติงานท่านจะทำงานนั้นให้สำเร็จโดยไม่ทอดยต่ออุปสรรคใด ๆ.....					
18.	หากงานไม่ประสบความสำเร็จท่านจะกลับไปทำซ้ำใหม่อีกครั้ง.....					
19.	เมื่อผู้ร่วมงานประสบปัญหาในการปฏิบัติงานท่านได้พยายามศึกษาปัญหาและหาแนวทางแก้ไข.....					
20.	ท่านศึกษาถึงวิธีการปฏิบัติหลาย ๆ ด้าน เพื่อลดปัญหาของการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน.....					

ชุดที่ 3 แบบสอบถามวัดการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน

- คำชี้แจง 1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 5 ด้าน คือ
- การได้รับอำนาจ
 - การได้รับโอกาส
 - การได้รับความเคารพยกย่อง
 - การได้รับความไว้วางใจ
 - การได้รับอิสระ
2. โปรดอ่านข้อความแต่ละข้ออย่างรอบคอบ แล้วทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความแต่ละข้อ ซึ่งตรงกับความรู้สึกของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์ดังนี้
- | | | |
|-------------------|---------|---|
| เป็นจริงมากที่สุด | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงมากที่สุดในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน |
| เป็นจริงมาก | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงมากในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน |
| เป็นจริงปานกลาง | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงปานกลางในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน |
| เป็นจริงน้อย | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นตรงตามความเป็นจริงน้อยในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน |
| ไม่เป็นจริง | หมายถึง | ท่านเห็นว่าข้อความในประโยคนั้นไม่ตรงตามความเป็นจริงเลยในการปฏิบัติงานในหน่วยงานของท่าน |
3. โปรดอ่านความหมายของคำต่อไปนี้ก่อนตอบแบบสอบถาม
- การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน หมายถึง การที่หัวหน้าหรือผู้ปฎิบัติงานได้รับการพัฒนาและเพิ่มศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จลุล่วงอย่างมีประสิทธิภาพด้วยตนเอง รวมถึงการตัดสินใจ การควบคุมตนเองได้รับอำนาจ ความเชื่อมั่น ความไว้วางใจ และได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหาร

ข้อ	ข้อความ	เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เป็นจริง
	1. การได้รับอำนาจ					
	1.1 ด้านการได้รับข้อมูลข่าวสาร					
1.	ท่านได้ทราบถึงนโยบายการบริหารงานทุกเรื่อง.....					
2.	ท่านทราบขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานและบทบาทของท่าน.....					
3.	ท่านได้รับข่าวสารชนิดเดียวกันกับหัวหน้าหรือผู้ช่วยคนอื่น.....					
4.	ท่านได้รับข่าวสารเวลาเดียวกับหัวหน้าหรือผู้ช่วยคนอื่น.....					
5.	โรงพยาบาลของท่านมีแหล่งบริการความรู้ทางวิชาการที่ทันสมัย.....					
	1.2 ด้านการได้รับการส่งเสริมสนับสนุน					
6.	ผู้บริหารของท่านให้การสนับสนุนด้านอัตราค่าจ้างและทรัพยากร.....					
7.	ผู้บริหารของท่านให้การช่วยเหลือในการค้นหาปัญหาและ/หรือช่วยแก้ไขเมื่อมีปัญหากับหน่วยงานอื่น.....					
8.	ท่านได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารเมื่อท่านเสนอโครงการในการปรับปรุงพัฒนางาน.....					
9.	ผู้บริหารเห็นชอบด้วยในสิ่งที่ท่านปฏิบัติตามนโยบายที่กำหนด.....					
10.	ผู้บริหารของท่านมอบหมายให้ท่านรับผิดชอบแก้ไขปัญหาในโรงงานในหอผู้ป่วยของท่าน.....					
	1.3 ด้านการได้รับทรัพยากร					
11.	หอผู้ป่วยของท่านมีวัสดุเพียงพอต่อการปฏิบัติงานและพร้อมใช้.....					
12.	หอผู้ป่วยของท่านมีครุภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน.....					
13.	หน่วยงานของท่านมีเวชภัณฑ์เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน.....					
14.	ท่านมีส่วนในการจัดสรรงบประมาณ สำหรับวัสดุ อุปกรณ์ในหน่วยงาน.....					
15.	อุปกรณ์ต่าง ๆ ในหน่วยงานของท่านยังทันสมัย และสามารถใช้อย่างมีประสิทธิภาพ.....					

ข้อ	ข้อความ	เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เป็นจริง
	2. การได้รับโอกาส					
16.	ท่านได้มีโอกาสรับผิดชอบงานใหม่ ๆ.....					
17.	หน่วยงานของท่านให้โอกาสในการเสนอผลงานทางวิชาการหรือเสนอผลงานดีเด่นนอกสถาบัน.....					
18.	ท่านได้รับการมอบหมายให้เป็นคณะกรรมการในโรงพยาบาล.....					
19.	ท่านมีโอกาสศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นหากท่านต้องการ.....					
20.	ท่านได้รับการส่งเสริมจากผู้บริหารในการเลื่อนตำแหน่งหน้าที่การงาน.....					
	3. การได้รับความเคารพนับถือ					
21.	ผู้บริหารของท่านกล่าวชมเชยท่านในที่สาธารณชนและ/หรือในที่ประชุมเมื่อท่านสามารถปฏิบัติงานได้สำเร็จ.....					
22.	ผู้บริหารของท่านยอมรับในความรู้ความสามารถของท่าน.....					
23.	เมื่อท่านได้รับรางวัลหัวหน้าของท่านแสดงความยินดีต่อท่าน.....					
24.	ผู้บังคับบัญชายินดีรับฟังความคิดเห็นของท่าน.....					
25.	ท่านได้มีส่วนร่วมในกิจกรรมของหน่วยงานเท่าเทียมผู้อื่น.....					
	4. การได้รับความไว้วางใจ					
26.	ท่านได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบงานพิเศษนอกเหนือจากงานประจำ.....					
27.	ท่านได้รับมอบหมายและมีส่วนร่วมให้ทำงานที่มีความสำคัญต่อองค์กร.....					
28.	ผู้บริหารของท่านคอยติดตามกำกับกับการปฏิบัติงานของท่านทุกขั้นตอน.....					
29.	ผู้บริหารของท่านให้ความเชื่อมั่นว่าท่านสามารถปฏิบัติงานได้เป็นผลสำเร็จ.....					
30.	ผู้บริหารของท่านแสดงออกให้ท่านรู้ว่าท่านเป็นบุคคลหนึ่งที่มีความสำคัญต่อหน่วยงาน.....					

ข้อ	ข้อความ	เป็นจริง				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	ไม่เป็นจริง
	5. การได้รับอิสระ					
31.	ท่านมีอิสระในการปฏิบัติงานภายใต้ขอบเขตความรับผิดชอบในหน่วยงานของท่าน.....
32.	ท่านสามารถกำหนดวิธีการทำงานที่ทำให้เกิดประสิทธิภาพ.....
33.	ท่านสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการปฏิบัติงานในที่ประชุมอย่างเปิดเผยตรงไปตรงมา.....
34.	ท่านสามารถเปลี่ยนแปลงวิธีการทำงานในหน่วยงานโดยไม่ต้องขออนุญาตจากผู้บังคับบัญชา.....

<p>คำแนะนำ โปรดอ่านสถานการณ์ให้เข้าใจแล้วตอบคำถาม เมื่อท่านแน่ใจว่าทำเสร็จแล้วกรุณาทำหน้าถัดไปโดยใช้ข้อมูลจาก สถานการณ์นี้ด้วย และ โปรดอย่าย้อนกลับมาทำหน้านี้อีก</p>	<p>เวลาที่ใช้.....3..... นาที เวลาสะสม.....10..... นาที</p>
<p>ท่านเป็นหัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมชาย ขณะที่เดินดูความเรียบร้อยของหอผู้ป่วยผู้ ตรวจการพยาบาลประจำหอผู้ป่วยชั้นมานิเทศงานและได้แจ้งให้ท่านทราบว่าพบ น.ส. ลัดดาเอาน้ำ ให้นายบุญ ผู้ป่วยหลังผ่าตัดลำไส้อุดตันดื่มโดยยังมีป้าย “งดน้ำ-งดอาหาร” แขนงอยู่ น.ส. ลัดดา ได้นำยาไปฉีดให้นายบุญ นายบุญไม่ยอมให้ น.ส. ลัดดาฉีดยาให้และเรียกท่านไปถามว่า “หัวหน้า ครับให้พยาบาลคนอื่นฉีดยาให้ผมได้หรือเปล่าครับ” น.ส. ลัดดาเสียใจร้องไห้</p> <p>1.3 คำถาม หัวหน้าหอผู้ป่วยจะได้ข้อมูลเพิ่มเติมในเรื่องนี้จากแหล่งใดบ้าง?</p> <p>คำตอบ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

<p>คำแนะนำ โปรดอ่านสถานการณ์ให้เข้าใจแล้วตอบคำถาม เมื่อท่านแน่ใจว่าทำเสร็จแล้วกรุณาทำหน้าถัดไปโดยใช้ข้อมูลจาก สถานการณ์นี้ด้วย และ โปรดอย่าย้อนกลับมาทำหน้านี้อีก</p>	<p>เวลาที่ควรใช้.....4..... นาที เวลาสะสม.....14..... นาที</p>
<p>หลังจากที่ท่านเดินตรวจความเรียบร้อยของหอผู้ป่วย และพบว่าผู้ป่วยไม่ยอมให้ ส. ลัดดาฉีดยา ท่านได้ซักถามปัญหาที่เกิดขึ้นจากน.ส.ลัดดาจึงทราบว่าขณะที่ น.ส.ลัดดากำลังให้นายบุญเต็มน้ำอยู่นั้นผู้ตรวจการพยาบาลมาเห็นเข้าจึงตีมือ น.ส.ลัดดา และพูดด้วยเสียงดังมีสีหน้าบึ้งตึงว่า “ให้ผู้ป่วยดื่มน้ำได้อย่างไรยังมีป้าย งดน้ำ-อาหาร แขนงอยู่เลย” ส่วนผู้ตรวจการพยาบาลประจำตึกเล่าว่า ขณะที่เธอเดินดูความเรียบร้อยในหอผู้ป่วย เธอมองไปที่ปลายเตียงนายบุญ มีป้าย งดน้ำ-อาหาร และเห็น น.ส.ลัดดาให้ผู้ป่วยดื่มน้ำอยู่ ความที่เธอตกใจกลัวว่าผู้ป่วยดื่มน้ำแล้วจะเป็นอันตรายจึงตีมือและกล่าวต่อว่า น.ส.ลัดดาเลย ขณะเดียวกันเมื่อท่านสอบถาม น.ส.ลัดดาได้รับคำชี้แจงว่าแพทย์อนุญาตให้ผู้ป่วยดื่มน้ำได้แล้ว แต่เธอยังไม่ได้เก็บป้ายงดน้ำอาหาร ผู้ป่วยหิวน้ำเธอจึงเอาน้ำให้ผู้ป่วยดื่ม หลังจากที่ท่านคุยกับผู้ตรวจการและ น.ส.ลัดดาแล้ว จึงได้เปิดหน้าป้ายผู้ป่วยดู พบว่าแพทย์ได้อนุญาตให้ผู้ป่วยดื่มน้ำได้แล้วจริง</p> <p>2 คำถาม จากเหตุการณ์ทั้งหมดปัญหาเกิดจากอะไร?</p> <p>คำตอบ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

<p>คำแนะนำ โปรดอ่านสถานการณ์ให้เข้าใจแล้วตอบคำถาม เมื่อท่านแน่ใจว่าทำเสร็จแล้วกรุณาทำหน้าถัดไปโดยใช้ข้อมูลจาก สถานการณ์นี้ด้วย และ โปรดอย่าย้อนกลับมาทำหน้านี้อีก</p>	<p>เวลาที่ควรใช้.....4..... นาที เวลาสะสม.....18..... นาที</p>
<p>หลังจากที่ท่านเดินตรวจความเรียบร้อยของหอผู้ป่วย และพบว่าผู้ป่วยไม่ยอมให้น.ส. ลัดดาฉีดยา ท่านได้ซักถามปัญหาที่เกิดขึ้นจากน.ส.ลัดดาจึงทราบว่าขณะที่ น.ส.ลัดดากำลังให้นายบุญต็มน้ำอยู่นั้นผู้ตรวจการพยาบาลมาเห็นเข้าจึงตีมือ น.ส.ลัดดา และพูดด้วยเสียงดังมีสีหน้าบึ้งตึงว่า “ให้ผู้ป่วยต็มน้ำได้อย่างไรยังมีป้าย งดน้ำ-อาหาร แขนงอยู่เลย” ส่วนผู้ตรวจการพยาบาลประจำตึกแล้วว่า ขณะที่เธอเดินดูความเรียบร้อยในหอผู้ป่วย เธอมองไปที่ปลายเตียงนายบุญ มีป้าย งดน้ำ-อาหาร และเห็นน.ส.ลัดดาให้ผู้ป่วยต็มน้ำอยู่ ความที่เธอตกใจกลัวว่าผู้ป่วยต็มน้ำแล้วจะเป็นอันตรายจึงตีมือและกล่าวต่อว่าน.ส.ลัดดาเลย ขณะเดียวกันเมื่อท่านสอบถามน.ส.ลัดดาได้รับคำชี้แจงว่าแพทย์อนุญาตให้ผู้ป่วยต็มน้ำได้แล้ว แต่เธอยังไม่ได้เก็บป้ายงดน้ำ-อาหาร ผู้ป่วยหิวน้ำเธอจึงเอาน้ำให้ผู้ป่วยต็ม หลังจากที่คุณคุยกับผู้ตรวจการและน.ส.ลัดดาแล้ว จึงได้เปิดหน้าป้ายผู้ป่วยดู พบว่าแพทย์ได้อนุญาตให้ผู้ป่วยต็มน้ำได้แล้วจริง</p> <p>3 คำถาม แนวทางที่จะแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ตรวจการพยาบาลกับน.ส.ลัดดา ท่านในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วยจะมีวิธีการแก้ปัญหาอย่างไรบ้าง (ตอบได้มากกว่า 1 วิธี)</p> <p>คำตอบ</p> <p>วิธีที่ 1.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>วิธีที่ 2.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>วิธีที่ 3.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

<p>คำแนะนำ โปรดอ่านสถานการณ์ให้เข้าใจแล้วตอบคำถาม เมื่อท่านแน่ใจว่าทำเสร็จแล้วกรุณาทำหน้าถัดไปโดยใช้ข้อมูลจาก สถานการณ์นี้ด้วย และ โปรดอย่าย้อนกลับมาทำหน้านี้อีก</p>	<p>เวลาที่ควรใช้..... 3 นาที เวลาสะสม..... 21 นาที</p>
<p>จากการซักถามปัญหาที่เกิดขึ้น พบว่า ผู้ตรวจการพยาบาลตีมีอน ส.ลัดดาต่อหน้าผู้ ป่วย ขณะที่ ส.ลัดดานำน้ำให้ผู้ป่วยดื่มทั้ง ๆ ที่มีป้าย งดน้ำ-อาหาร แขนงอยู่ทำให้ผู้ป่วยไม่ยอม ให้ ส.ลัดดาฉีดยาให้ เมื่อได้ซักถามปัญหาที่เกิดขึ้นและฉีดยาให้ผู้ป่วยเรียบร้อยแล้ว ท่านได้หา แนวทางที่จะแก้ไขปัญหา โดยวิธีแรกจะทำความเข้าใจกับ ส.ลัดดาและผู้ตรวจการพยาบาลเพื่อ ชี้ให้ ส.ลัดดาและผู้ตรวจการพยาบาลยอมรับในความผิดพลาดและข้อบกพร่องของตนเอง โดย นัดให้ทั้งสองฝ่ายมาพบกันแล้วเล่าเหตุการณ์ที่เป็นจริงให้แต่ละฝ่ายทราบ วิธีที่สองจะขอร้องให้ผู้ ตรวจการพยาบาลช่วยเหลือเรื่องกรณีเหตุที่มีประสิทธิภาพ และวิธีสุดท้ายจะประสานผู้ตรวจการ พยาบาลและนาง ส.ลัดดาเข้าพบผู้ตรวจการพยาบาลเพื่อแก้ไขปัญหาพร้อมกัน</p> <p>4.1 คำถาม จากแนวทางการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างผู้ตรวจการพยาบาลกับ ส.ลัดดา ทั้ง หมดท่านคิดว่าวิธีไหนที่ท่านจะเลือกใช้ในการแก้ปัญหาครั้งนี้ (ตอบเพียง 1 วิธี)</p> <p>คำตอบ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>4.2 คำถาม เพราะอะไรวิธีที่ท่านเลือกใช้จึงดีกว่าวิธีอื่น</p> <p>คำตอบ</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p> <p>.....</p>	

ภาคผนวก ข
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

1. รายนาม ผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพแบบสอบถาม ปัจจัยส่วนบุคคล
คุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงาน
1. รองศาสตราจารย์ เพ็ญจันทร์ ส. โมไนยพงศ์ อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพิม ศุภคັນสนีย์ อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. พันตำรวจเอกหญิง สกุณพร สังวรกาญจน์ พยาบาลเอก งานพยาบาล
โรงพยาบาลตำรวจ
4. พันเอกหญิง ปราณีย์ วิเศษไชยศรี หัวหน้าภาควิชาสุขภาพจิตและการพยาบาล-
จิตเวชศาสตร์ วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
5. นางลดาวัลย์ รวมเมฆ โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
6. ดร.กาญจนา จันทรีไทย อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ
7. พันตำรวจโทหญิง นฤมล เพียรเจริญ ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยอาการหนัก อุบัติเหตุ
โรงพยาบาลตำรวจ
8. พันตำรวจโทหญิง ยุพาวดี วงศ์ประสิทธิ์ หัวหน้าหอผู้ป่วยอาการหนักอุบัติเหตุ
โรงพยาบาลตำรวจ
9. พันตรีหญิง วัลลภา บุญรอด อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
10. นางสาวสอาด วงศ์อนันต์นนท์ พยาบาลวิชาชีพชั้นสูง
โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์

2. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบคุณภาพแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

- | | |
|---|--|
| 1. รองศาสตราจารย์ เพ็ญจันทร์ ส. โมไนยพงศ์ | อาจารย์ประจำภาควิชาพยาบาลศาสตร์
คณะแพทยศาสตร์ โรงพยาบาลรามธิบดี |
| 2. รองศาสตราจารย์พวงแก้ว ปุณยกนก | อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพิม ศุภคັນสนีย์ | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 4. พันตำรวจเอกหญิง สกมลพร ตั้งวรกาญจน์ | โรงพยาบาลตำรวจ |
| 5. พันเอก(พิเศษ)หญิง เรณู ประทุมมณี | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 6. ดร.กาญจนา จันทร์ไทย | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี กรุงเทพฯ |
| 7. อาจารย์ภิญญา หนูภักดี | อาจารย์วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพฯ |
| 8. นาวาโทหญิง อภรณ์ ชูดวง | ผู้ช่วยผู้อำนวยการ
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ |
| 9. พันตำรวจโทหญิง นฤมล เพ็ชรเจริญ | ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยอาการหนัก
โรงพยาบาลตำรวจ |
| 10. พันตรีหญิง วัลลภา บุญรอด | อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |

3. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพิม ศุภคັນสนีย์ | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. พันเอก(พิเศษ)หญิง เรณู ประทุมมณี | รองผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 3. อาจารย์ภิญญา หนูภักดี | อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ |
| 4. ดร. กาญจนา จันทร์ไทย | อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ |
| 5. พันตำรวจเอกหญิง สกมลพร สังวรกาญจน์ | พยาบาลเอก งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ |
| 6. พันโทหญิง เอื้อจิตร ใสตถิสฺพร | หัวหน้าแผนกกุมารเวชกรรม
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า |
| 7. พันตำรวจโทหญิง นฤมล เพียรเจริญ | ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยอาการหนัก อุบัติเหตุ
โรงพยาบาลตำรวจ |
| 8. พันโทหญิง เบญจมาศ บุญรับพ่าย | อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 9. พันตรีหญิง ชลธิชา สงวนวงษ์ | พยาบาลประจำการ
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า |
| 10. พันตรีหญิง วัลลภา บุญรอด | อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 11. นางสาวเจียมจิตต์ จุดาบุตร | พยาบาลประจำการโรงพยาบาลทหารผ่านศึก |
| 12. เรือเอกหญิง วรณพร ทองแสงจันทร์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ |

4. รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่เข้าร่วมประชุมสร้างโมเดลคำตอบ กำหนดน้ำหนักคะแนนและกำหนดเวลาที่เหมาะสม ในการนำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

- | | |
|--|---|
| 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ประพิม ศุภคັນสนีย์ | อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย |
| 2. อาจารย์ภิญญา หนูภักดี | อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ |
| 3. ดร.กาญจนา จันทร์ไทย | อาจารย์ประจำวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี
กรุงเทพ |
| 4. พันตำรวจเอกหญิง สกมล สังวรกาญจน์ | พยาบาลเอก งานพยาบาล โรงพยาบาลตำรวจ |
| 5. พันตำรวจโทหญิง นฤมล เพ็ชรเจริญ | ผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยอาการหนัก อุบัติเหตุ
โรงพยาบาลตำรวจ |
| 6. พันโทหญิง เอื้อจิตร โสติดิสุพร | หัวหน้าแผนกกุมารเวชกรรม
โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า |
| 7. พันตรีหญิง วัลลภา บุญรอด | อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก |
| 8. นางสาวเจียมจิตต์ จุดาบุตร | พยาบาลประจำการโรงพยาบาลทหารผ่านศึก |
| 9. เรือเอกหญิง วรรณพร ทองแสงจันทร์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน
วิทยาลัยพยาบาลกองทัพเรือ |

ภาคผนวก ค
สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. สถิติที่ใช้ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ

1.1 การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของแบบสอบถามเกี่ยวกับคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล แบบสอบถามการได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหรือผู้ป้วย ใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ของครอนบาค (Cronbach)

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

α = ค่าความเที่ยง

k = จำนวนข้อสอบหรือข้อคำถาม

Si^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ

Sx^2 = ความแปรปรวนของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมดหรือกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ของคะแนนของผู้รับการทดสอบทั้งหมด

2. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

2.1 ค่าร้อยละ (Percentage) โดยใช้สูตร $P = \frac{f}{n} \times 100$

เมื่อ P = ค่าร้อยละ

f = แทนความถี่ที่ต้องการแปลงให้เป็นร้อยละ

n = จำนวนรวมทั้งหมด

2.2 ค่าเฉลี่ย (Mean) โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูตร, 2538: 72)

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

เมื่อ \bar{X} = มัชฌิมเลขคณิตหรือค่าเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน

N = จำนวนคะแนนทั้งหมด

2.3 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยใช้สูตร

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

เมื่อ $S.D.$ = ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของคะแนน
 $\sum x^2$ = ผลรวมของคะแนนแต่ละตัวยกกำลังสอง
 $(\sum x)^2$ = ผลรวมของคะแนนทั้งหมดยกกำลังสอง
 N = จำนวนคนในกลุ่มตัวอย่าง

2.4 วิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ วุฒิการศึกษา ระยะเวลาในการดำรงตำแหน่ง การอบรมเพิ่มเติมทางการบริหาร กับความสามารถในการตัดสินใจของหัวหน้าหรือผู้ช่วย โดยการทดสอบค่าไคสแควร์ (X^2) ซึ่งมีสูตรดังนี้ (ประคอง กรรณสูต, 2538: 132-133)

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

เมื่อ X^2 คือ สัญลักษณ์ของไคสแควร์
 df คือ ชั้นแห่งความเป็นอิสระ (degree of freedom)
 Σ คือ ผลรวมตั้งแต่ช่วงแรกถึงช่วงสุดท้าย
 O คือ ความถี่ที่ได้จากการสังเกต (การปฏิบัติ)
 E คือ ความถี่ที่คาดหวังว่าจะเป็นจริง
 (ตามสมมติฐาน)

2.5 ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะเฉพาะของบุคคล การได้รับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหรือผู้ช่วย โดยหาค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (สุวัฒนา สุวรรณเขตนियม, 2536: 36)

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

r_{xy} = ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X และ ตัวแปร Y

$$\begin{aligned} \sum x, \sum y &= \text{ผลรวมที่วัดได้จากตัวแปร X และ Y ตามลำดับ} \\ \sum xy &= \text{ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าของตัวแปร X และ Y} \\ \sum x^2, \sum y^2 &= \text{ผลรวมกำลังสองของข้อมูลจากตัวแปร X และ Y ตามลำดับ} \\ n &= \text{จำนวนตัวอย่าง} \end{aligned}$$

การแปลความหมายของค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ 1.00 (ประมาณ .70 ถึง .90) ถือว่า สหสัมพันธ์อยู่ในระดับสูง (ถ้าสูงกว่า .90 ถือว่าอยู่ในระดับสูงมาก)

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .5 (ประมาณ .30 ถึง .70) ถือว่าสหสัมพันธ์ อยู่ในระดับกลาง

เมื่อค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์เข้าใกล้ .00 (ประมาณ .30 และต่ำกว่า) ถือว่า สหสัมพันธ์อยู่ในระดับต่ำ

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยกำหนดระดับนัยสำคัญทางสถิติทางสถิติที่ใช้ในการทดสอบทั้งหมดที่ระดับ .05

ภาคผนวก ง

คู่มือสำหรับใช้แบบวัด
ความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

วัตถุประสงค์ในการใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน ได้จัดสร้างขึ้น เพื่อวัตถุประสงค์ดังนี้

เพื่อวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร

ความเป็นมาและความสำคัญของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

งานหลักของหัวหน้าหอผู้ป่วย ที่ต้องรับผิดชอบ ครอบคลุม ในเรื่องของงานทางเทคนิค การบริหารบุคลากร การจัดระบบงาน งานธุรการ รวมทั้งต้องดูแลสภาพแวดล้อมของหน่วยงานด้วย ซึ่งต้องเผชิญกับเหตุการณ์และปัญหาต่างๆ มีความจำเป็นต้องใช้การตัดสินใจ เพื่อนำไปปฏิบัติ และสามารถบอกเหตุผลของการตัดสินใจได้ จะเห็นได้ว่าการตัดสินใจเป็นจุดเริ่มต้นของความสำเร็จหรือล้มเหลวขององค์การ จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่หัวหน้าหอผู้ป่วย จะต้องมีความรู้และความสามารถในการตัดสินใจที่ดีเพื่อพัฒนาหน่วยงานให้มีคุณภาพบริการ การที่จะพัฒนาทักษะในเรื่องการตัดสินใจต้องทราบว่าหัวหน้าหอผู้ป่วยมีความสามารถในการตัดสินใจอย่างไร

ดังนั้น ผู้วิจัยจึงได้พยายามสร้างแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานนี้ ขึ้นมาเพื่อให้ได้ข้อมูลเบื้องต้นในการที่จะนำไปพัฒนาองค์การให้มีคุณภาพยิ่งขึ้น

แนวทางในการใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย ประกอบด้วย

- 1) สถานการณ์ 4 สถานการณ์ จำนวนแผ่น 16 แผ่น มีข้อความ 19 ข้อ ใช้เวลาในการแบบวัดทั้งหมด 1 ชั่วโมง 14 นาที
- 2) ผู้ตอบควรตอบคำถามแต่ละสถานการณ์ให้ครบทุกข้อโดยใช้ความรู้ ที่ได้เรียนมา และประสบการณ์ต่าง ๆ ในการปฏิบัติงาน คิดพิจารณาให้รอบคอบมากที่สุด เหมือนกันว่าอยู่ในเหตุการณ์นั้นจริง ๆ เพราะเป็นสถานการณ์ที่ผู้ตอบมีโอกาสเผชิญบ่อยในการปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย ผู้ตอบควรตอบให้ความสามารถที่แท้จริงของผู้ตอบ
- 3) แบบวัดแต่ละแผ่นจะแยกออกจากกัน แต่ละข้อ จะเว้นบรรทัดไว้ให้ โดยบรรทัดที่เว้นไว้ นั้น ไม่มีผลต่อการกำหนด ความยาวของเนื้อหาคำตอบ ผู้ตอบสามารถตอบได้มากกว่าหรือ

น้อยกว่า บรรทัดที่เว้นไว้ได้ ถ้าบรรทัดที่เว้นไว้ไม่เพียงพอสามารถเขียนเพิ่มในที่ว่างทำยี่ห้อ หรือด้านหลังแบบวัดแต่ละแผ่นได้

4) เพื่อป้องกันไม่ให้ผู้ตอบย้อนกลับมาทำข้อเดิมอีกโดยให้ผู้ตอบแบบวัดที่นำเสร็จในแต่ละแผ่นใส่กล่องที่จัดไว้ให้ แล้วจึงดึงข้อสอบแผ่นถัดไปออกจากซองมาทำ ทำเช่นนี้ทั้ง 16 แผ่น ซึ่งต้องใช้ข้อมูลจากสถานการณ์เดียวกันนั้นด้วย

5) เวลาที่ระบุไว้เป็นเวลาที่ควรใช้ในการทำแบบวัดแต่ละแผ่น และเวลาสะสมที่ควรใช้ ผู้ทำแบบวัดสามารถใช้เวลาน้อยกว่าหรือมากกว่าได้ หากผู้ตอบใช้เวลา ในข้อนั้นมากเกินไป จะทำให้ผู้ตอบมีเวลาในการทำข้ออื่นน้อยลง จึงควรพิจารณาให้เหมาะสมด้วย

ขั้นตอนในการใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

เพื่อให้การใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานมีประสิทธิภาพสูงสุด ผู้ใช้แบบวัดควรปฏิบัติตามขั้นตอนต่อไปนี้

เตรียมการ

- 1) ศึกษาคู่มือการใช้แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน
- 2) เตรียมแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน พร้อมกับอุปกรณ์ในการทำแบบวัด โดยใช้กล่องที่มีขนาด 9x11x1.5 นิ้ว และเจาะช่องด้านข้างของกล่องขนาด 0.3 x 10 นิ้ว

ก่อนทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงาน

- 3) แจกคู่มือสำหรับผู้ที่จะตอบแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ อ่านให้เข้าใจ
 - 4) แจกแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจให้ผู้ที่จะตอบแบบวัด
 - 5) แจกกล่องสำหรับใส่แบบวัดเมื่อทำเสร็จในแต่ละแผ่น
- ขณะทำแบบวัด**
- 6) ผู้ที่จะทำแบบวัดควรเตรียมอุปกรณ์การเขียน ปากกา ยางลบไว้ให้พร้อม
 - 7) ขณะทำแบบวัดไม่มีการถามหรือเปิดตำรา ให้ผู้ตอบทำแบบวัดตามที่เข้าใจ
 - 8) ขณะทำแบบวัดไม่ถึงแบบวัดที่อยู่ในซองแผ่นต่อไปออกมาดูเนื่องจากข้อมูลที่อยู่ในแผ่นต่อไป จะมีคำตอบของข้อที่ผู้ตอบทำไปแล้ว
 - 9) เมื่อทำแบบวัดเสร็จ 1 แผ่น ให้ผู้ตอบสอดแบบวัดใส่กล่องที่เตรียมไว้ให้ ทำเช่นนี้จนเสร็จ 16 แผ่น

หลังทำแบบวัด

- 10) ส่งกล่องที่บรรจุแบบวัดที่ตอบเสร็จแล้วให้ผู้วิจัยทั้งกล่อง
- 11) นำแบบวัดมาตรวจจากค่าเฉลยในรูปแบบคำตอบ

ตัวอย่างใบปิดหน้าของแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

ชุดที่ 4 แบบวัดความสามารถในการตัดสินใจด้านการบริหารงานของหัวหน้าหอผู้ป่วย

คำชี้แจง

1. โปรดอ่านคำชี้แจงให้เข้าใจก่อนทำแบบวัด เมื่อเข้าใจแล้วจึงดึงแบบวัดออกมาทำที่ละแผ่น
2. สถานการณ์ต่อไปนี้มี 4 สถานการณ์จำนวนทั้งหมด 16 แผ่น 19 ข้อ ใช้เวลาในการทำ 1 ชั่วโมง 14 นาที โปรดตอบคำถามแต่ละสถานการณ์ให้ครบทุกข้อ โดยใช้ความรู้ที่ท่านได้รับมาและประสบการณ์ต่างๆ ในการปฏิบัติงาน คิดพิจารณาให้รอบคอบมากที่สุด เสมือนกับที่ท่านอยู่ในเหตุการณ์นั้นจริงๆ เพราะเป็นสถานการณ์ที่ท่านมีโอกาสเผชิญบ่อยในการปฏิบัติงาน ในฐานะหัวหน้าหอผู้ป่วย กรุณาตอบให้ตรงประเด็นและละเอียดมากที่สุดเท่าที่จะทำได้ในเวลาที่กำหนดให้ เพื่อให้ผลที่ได้สามารถสะท้อนความสามารถที่แท้จริงของท่าน
3. แบบวัดแต่ละแผ่นจะแยกออกจากกัน แต่ละข้อจะเว้นบรรทัดไว้ให้ โดยบรรทัดที่เว้นนั้น ไม่มีผลต่อการกำหนดความยาวของเนื้อหาที่จะตอบ ท่านสามารถตอบได้มากกว่าหรือน้อยกว่าบรรทัดที่เว้นไว้ได้ ถ้าบรรทัดที่เว้นไว้ไม่เพียงพอสามารถเขียนเพิ่มในที่ว่างท้ายข้อหรือด้านหลังแบบวัดแต่ละแผ่นได้
4. เมื่อแน่ใจว่าทำแบบวัดในแผ่นนั้นเสร็จให้สอดใส่กล่องที่จัดไว้ให้ แล้วจึงดึงแบบวัดถัดไปออกจากช่องมาทำ จนกว่าจะทำเสร็จทั้ง 16 แผ่น ซึ่งต้องใช้ข้อมูลจากสถานการณ์เดียวกันนั้นด้วย และจะไม่อนุญาตให้ย้อนกลับมาทำอีก
5. เวลาที่ระบุไว้เป็นเวลาที่ควรใช้ในการทำแต่ละแผ่น และเวลาสะสมที่ควรใช้ ท่านสามารถใช้เวลาน้อยกว่าหรือมากกว่าได้ หากท่านใช้เวลาในข้อนั้นมากเกินไปจะทำให้ท่านมีเวลาในการทำข้ออื่นน้อยลง จึงควรพิจารณาให้เหมาะสมด้วย
6. เมื่อทำชุดที่ 4 เสร็จแล้วทำชุดที่ 1-3 ต่อไปจนเสร็จแล้วเก็บแบบสอบถามชุดที่ 1-3 ใส่ซองตามเดิม ส่วนแบบวัดที่ทำเสร็จแล้วจะอยู่ในกล่องให้ส่งคืนผู้วิจัยทั้งกล่อง
7. คำตอบของท่านจะเก็บไว้เป็นความลับและจะไม่มีผลในทางลบใดๆ ต่อท่าน

เวลาเฉลี่ยที่ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ในการทำแบบวัดความสามารถในการตัดสินใจ

สถานการณ์ที่	ข้อที่	เวลาเฉลี่ยที่ผู้ทรงคุณวุฒิใช้ (นาที)	เวลาที่ปรับแล้ว (นาที)
1	1.1	3.5	4
	1.2	2	3
	1.3	2.5	3
	2	3.2	4
	3	3.2	4
	4.1	1.7	2
	4.2	1	1
2	1	5	6
	2	2.5	3
	3	4.5	5
3	1	3.5	5
	2	4	5
	3	2	2
	4	2.5	3
	5	4	5
4	1	3.2	4
	2	3.5	4
	3	5	6
	4	4.2	5
รวม	19	61	76

ประวัติผู้วิจัย

ร้อยเอกหญิงจรรุวรรณ ปีทอง เกิดวันที่ 23 มีนาคม พ.ศ.2504 ที่จังหวัดนครนายก สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลผดุงครรภ์ และอนามัยจากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ปีการศึกษา 2525 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากมหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2530 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชา การบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2539 ปัจจุบันรับราชการที่ โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า กรุงเทพมหานคร

