

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กนกวรรณ จิตต์ตรีงาม. แนวคิดพื้นฐานในการเตรียมตัวเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2537.
- กมลทิพย์ ตั้งหลักมันคง. พฤติกรรมการเป็นผู้นำของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลชุมชน เขต 6. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- กัญญา สุวรรณแสง. จิตวิทยาทั่วไป. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ ฯ : อักษรพิทยา, 2538.
- กฤณา แดงสุวรรณ. การสร้างแบบวัดคุณลักษณะของพยาบาลวิชาชีพ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- กุลยา ดันดีผลาชีวะ. การบริหารหอผู้ป่วย. กรุงเทพมหานคร : ปิ่นเกล้าการพิมพ์, 2539.
- กุลยา ดันดีผลาชีวะ. การพัฒนารูปแบบการฝึกภาคปฏิบัติการพยาบาลอนามัยชุมชนสำหรับนักศึกษาพยาบาล
ศาสตร์ : วิธีการเชิงสมรรถนะ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.
- จงกลณี ศรีจักรโคตร. พฤติกรรมเหมาะสมในการแสดงออกและพลังอำนาจในการปฏิบัติการพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2539.
- จันทร์ สันธิ์สุวรรณ. การศึกษาสมรรถนะของพยาบาลวิชาชีพในสถานอนามัย สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- จันทร์เพ็ญ พาหงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- จันทร์รัตน์ ไตรย์ปักษ์. การศึกษากิจจกรรมการวางแผนกลยุทธ์ของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ภาคกลาง. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- จูลิณี บันสังข์. การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทะเบียนและวัดผล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

จิรัฐม์ ศรีรัตนบัลล์. คุณภาพของการบริการทางการแพทย์กับแนวคิดทางการตลาด. จุฬาลงกรณ์เวชสาร 38 (เมษายน 2537) : 169 - 178.

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย. คู่มือการพิมพ์วิทยานิพนธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

จุฬาลักษณ์ ธีรัตน์พันธ์. การพัฒนาผู้นำทางการพยาบาล. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์.13(4) 2533 : 9 - 24.

จุฬาลักษณ์ ธีรัตน์พันธ์. การวางแผนกลยุทธ์. เอกสารประกอบคำบรรยายหลักสูตรเฉพาะทางการบริหารการพยาบาล. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น, 2536.

ชวาล แพรัตนกุล. เทคนิคการวัดผล. พิมพ์ครั้งที่ 5. พระนคร : โรงพิมพ์วัฒนาพานิช, 2516.

ชื่นชม เจริญยุทธ และคณะ. อัตรากำลังสูญเสีย ปัญหาในการปฏิบัติงาน และความจำเป็นในการปรับปรุงสภาพการทำงานของพยาบาลในโรงพยาบาลมหาวิทยาลัย : ทำเนียบผลการวิจัย. สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ. 4 (4) (2539) : 30.

ดาราวรรณ สร้อยอินทร์. การจัดการต่อการขาดแคลนบุคลากรพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

ดวงแข นาคะ. การศึกษากิจกรรมการนิเทศของพยาบาลหัวหน้าตึก โรงพยาบาลชุมชน จังหวัดบริเวณพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ดวงวดี สังข์โบล. หลักและกระบวนการบริหารการพยาบาล. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 9 - 15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532.

ทัศนา บุญทอง. พยาบาลกับการพัฒนาบุคลิกภาพ. เอกสารการสอนชุดวิชาประสบการณ์วิชาชีพการพยาบาล หน่วยที่ 9 - 15 มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, 2532.

ทองเกษตร์ยี่ สลโกสม และ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. ความคิดเห็นของผู้บริหารการพยาบาลเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อรับตำแหน่งผู้บริหาร. รายงานการวิจัยคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.

ธนพร แยมสุดา. การศึกษากายการเยี่ยมตรวจทางการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยใน โรงพยาบาลของรัฐเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.

ธงชัย สันติวงษ์ องค์การและการบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2537.

ธงชัย สันติวงษ์. พฤติกรรมมององค์กร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ไทยวัฒนาพานิช, 2525.

- นพพร การถัก. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรร การรับรู้บทบาทการปฏิบัติงานของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
โรงพยาบาลชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยมหิดล,
 2535.
- นภาพร สิ้นสวัสดิ์. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถภาพการเรียนรู้วิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ การศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- นวลอนงค์ ศรีธัญรัตน์. ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อความเหนื่อยหน่ายในการทำงานของพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์ สุภรณ์ ไชยชาติ ภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. ความพึงพอใจในงาน การคงอยู่ในวิชาชีพ
ของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐ สังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข .
 1(2) (กรกฎาคม - ธันวาคม) 2540 : 282 - 290.
- บุญเยี่ยม สาริมา. ทหารอาชีพ. สถาบันวิชาการทหารชั้นบกสูง. วิทยาลัยการทัพบก, 2536.
- ปิยนันท์ แสนสุข สมรรถนะที่พึงประสงค์ด้านประชาสัมพันธ์ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาล
ทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล
บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ประชุม โพธิกุล. การเจรจาต่อรองที่ประสบความสำเร็จ. กรุงเทพมหานคร : มิตรสยามการพิมพ์, 2536.
- ปรารงค์ทิพย์ อุจรัตน์, สลักชนัน มีชูทรัพย์ และไวไลศรี ศิริหงษ์ทอง. รายงานการวิจัย : การสำรวจพฤติกรรม
กล้าแสดงออกอย่างเหมาะสมของผู้บริหารการพยาบาล. 13(2) (เมษายน - มิถุนายน 2538) : 34 - 42.
- ปรีชา ทิวะหุด และ นิเวสณ์ บัวคอม. หลักการต่อรอง : ลีลาและลูกแก้ว. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร :
โรงพิมพ์ธรรมสาร, 2537.
- เปรมฤดี โภคประเสริฐ. พฤติกรรมกล้าแสดงออกของนักศึกษาวิทยาลัยพลศึกษาตามการรับรู้ของตนเอง.
วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2529.
- ผ่องฉวี ซาลี. แนวคิดในการพัฒนาบุคลากรพยาบาล. วารสารวิชาการแพทย์ เขต 11. 7(1) (มกราคม -
เมษายน 2536) : 37 - 43.
- พนิดา ดามาพงศ์. การตลาดบริการพยาบาล. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เรื่องกลยุทธ์การบริการ
พยาบาลเพื่อคุณภาพและความพึงพอใจในยุคแข่งขัน ณ อาคารสถาบัน 3 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันที่ 21 - 23 สิงหาคม 2538.
- พนิดา ดามาพงศ์. การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถึงหัวหน้าของสาธารณสุขอำเภอ. วิทยานิพนธ์
ปริญญาตรีบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- พนิดา ดามาพงศ์. การวางแผนกลยุทธ์. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ เรื่องกลยุทธ์ในการบริหารการ
พยาบาล : แนวคิดร่วมสมัย. ณ อาคารสถาบัน 3 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
วันที่ 8 - 10 สิงหาคม 2537.

พนารัตน์ วิศวเทพนิมิตร. สมรรถนะที่พึงประสงค์ของบัณฑิตทางพยาบาลศาสตร์ ใน พ.ศ. 2544 - 2549.

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : พรานนกการพิมพ์, 2534.

พรสุวรรณ จารุพันธ์. สมรรถนะของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนในคลินิกที่ส่งเสริมการเรียนรู้ด้วยตนเอง :

การศึกษาเฉพาะกรณี วิทยาลัยบรมราชชนนี ชัยนาท. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

พวงพิศ ชนะมณี. การศึกษาการจัดงานวิชาการในหอผู้ป่วยของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลของรัฐ

กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. สมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ

เรื่องนวัตกรรมทางการบริหารการพยาบาลครั้งที่ 2. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วันที่ 23 - 30 พฤษภาคม 2539.

พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. มิติใหม่ในการบริหารการพยาบาลเพื่อความเป็นเลิศในการบริการพยาบาล. วารสาร

พยาบาลศาสตร์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. 5 (ธันวาคม 2536) : 12 - 17.

พัชรินทร์ เพชรกาฬ. พฤติกรรมบริการของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการและ

แพทย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต. สาขาวิชา มหาวิทยาลัยมหิดล, 2524.

ไพฑูรย์ สีนลารัตน์. ปรัชญาการศึกษาและปรัชญาการศึกษาของไทย. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2523.

มธุรี วรณิษฐา. การศึกษากิจกรรมการวางแผนการบริหารของผู้บริหารทางการพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

รัชณี ขวัญบุญจัน. สมรรถภาพที่พึงประสงค์ของครูพลศึกษาระดับมัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต

ภาควิชาพลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

ยุวดี เกตุสัมพันธ์. ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล. การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช

ครั้งที่ 8 เรื่อง วิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทศวรรษหน้า : ทิศทางและรูปแบบ วันที่ 12 - 14 มกราคม 2537. ณ ดึกสยามมินทร์ ชั้น 7 โรงพยาบาลศิริราช.

เยาวดี วิบูลย์ศรี. หลักการวัดและการสร้างข้อสอบ. ภาควิชาวิจัยการศึกษา คณะครุศาสตร์ จุฬาลงกรณ์

มหาวิทยาลัย, 2539.

เยาวลักษณ์ โปธิดารา. ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการแสดงออกที่เหมาะสม พฤติกรรมการเจรจาต่อรอง

การได้รับการอบรมทางการบริหาร ประสบการณ์ในการบริหาร และความพึงพอใจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชา

การบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.

- วาทน์ วิริยะเจริญกิจ. ปัจจัยคัดสรรที่มีความสัมพันธ์กับการรับรู้บทบาทและการปฏิบัติจริงของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลโรงพยาบาลชุมชน เขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- ราชบัณฑิตยสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน 2525. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์อักษรเจริญทัศน์, 2530.
- รัตนา ทองสวัสดิ์. วิชาชีพการพยาบาล ประเด็นและแนวโน้ม. พิมพ์ครั้งที่ 3. เชียงใหม่ : ธนบรรณการพิมพ์, 2537.
- วัชรภรณ์ เปาโรหิตย์. ศึกษากิจกรรมการประเมินผลภาคปฏิบัติของนักศึกษาพยาบาล วิทยาลัยพยาบาล สังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2537.
- วนิภา ว่องวัญนะ. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงานความเครียดในงาน ภูมิหลังกับความสามารถในการทำงานตามการรับรู้ของตนเอง ของพยาบาลวิชาชีพในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- วรรณช เนตรพิศาลวนิช. การศึกษาวัยพัฒนธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- วันทนา ถิ่นกาญจน์. การศึกษาสมรรถนะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของบัณฑิตสาขาพยาบาลศาสตร์. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- วันเพ็ญ เลิศมงคลนาม. การตัดสินใจสั่งการในการปฏิบัติงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- วารุณี มีเจริญ. สมรรถภาพการสอนในคลินิกของอาจารย์พยาบาลในวิทยาลัยพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต. พยาบาลผู้ใหญ่ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2539.
- วิมลมาศ บันยารชุน และประไพ ดำนประดิษฐ์. ความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออกจากงานพยาบาลของพยาบาลวิชาชีพ สังกัดสำนักการแพทย์กรุงเทพมหานคร. วารสารการพยาบาล. 45(1) (มกราคม - มีนาคม 2539) : 32 - 39.
- วิริยา สุขน้อย. การวิเคราะห์ระบบการประเมินผลการทำงานของพยาบาลประจำการ. โรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.

- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. กลยุทธ์การบริหารการพยาบาลเพื่อความเป็นเลิศ. เอกสารการประชุมวิชาการ เรื่องกลยุทธ์ในการบริหารการพยาบาล : แนวคิดร่วมสมัย. ณ อาคารสถาบัน 3 คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 8 - 10 สิงหาคม 2537.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. การพัฒนาศักยภาพการบริหารการพยาบาลเพื่อคุณภาพการพยาบาล. วารสารพยาบาลศาสตร์รวมศิลป์. (มกราคม - เมษายน 2538) : 79 - 87.
- ศิริพร ตันติพิบูลวินัย. การให้อำนาจการบริหารเพื่อการพัฒนาวิชาชีพ. เอกสารการประชุมวิชาการ เรื่องภาวะผู้นำเพื่อเสริมสร้างพลังอำนาจวิชาชีพ. ณ โรงแรมสวนนารามาดา คณะพยาบาลศาสตร์ร่วมกับชมรมพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 26 - 28 มิถุนายน 2539.
- ศิริพร สุริยะ. การประยุกต์แนวคิดด้านการตลาดของผู้บริหารการพยาบาลในหน่วยงานบริการพยาบาลของโรงพยาบาลในจังหวัดเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2536.
- ศิริลักษณ์ สิบวงศ์แพทย์. ปัจจัยด้านเศรษฐกิจสังคมบางประการและปัจจัยด้านผู้นำที่มีอิทธิพลต่อการวางแผนครอบครัว ในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาการพยาบาล สาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2531.
- ศรีสกุล เจียบแหลม. การศึกษาสมรรถนะเกี่ยวกับมนุษย์ของนักศึกษาพยาบาล. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- สัญญาลักษณ์ แยมวิบูล. การศึกษาการวางแผนการบริหารงานศูนย์บริการสาธารณสุขของหัวหน้าพยาบาลกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สมคิด รัชชาติย์. การพัฒนางานทางการพยาบาล : แนวคิดและบทบาทของหัวหน้างาน. วารสารกองการพยาบาล. 17 (พฤษภาคม - สิงหาคม 2534) : 4 - 14.
- สมจิตต์ แก้วเกรียงไกร. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยด้านบุคคล ปัจจัยด้านแรงจูงใจ กับความเครียดในงานของผู้บริหารการพยาบาล โรงพยาบาลและศูนย์สาธารณสุขในสังกัดกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สมยศ นาวิกการ. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : นวสาส์น, 2538.
- สมยศ นาวิกการ. การพัฒนาองค์กรและการจูงใจ. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : ดวงกลม, 2521.
- สมพร อธิติเดชพงศ์. ปัจจัยบางประการที่มีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการโรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์สาขาการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย ปริญญาโทบัณฑิต. มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.

- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. หลักการและวิธีการประเมิน : รายงานการสัมมนาการเพิ่มศักยภาพและการประเมินคุณภาพบุคลากรของมหาวิทยาลัย. สมาคมนายแพทย์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย วันที่ 8 - 10 กันยายน 2538.
- สาธารณสุข, กระทรวง. คู่มือการบริหารงานฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป. กรุงเทพมหานคร : สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข, 2528.
- สุคนธ์ ไช้แก้ว. จะผดุงพยาบาลให้อยู่ในวิชาชีพได้อย่างไร. วารสารพยาบาลศาสตร์. 14(1) (มกราคม - มีนาคม 2539) : 96 - 98.
- สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ สุภารัตน์ ไชชีตา สมจิต หนูเจริญกุล. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามารัตน์ดี. รามารัตน์ดีสาร. 2538 : (1) 11 - 24.
- สุชาติ ประเสริฐรัฐสินธุ์. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2537.
- สุนิสา วัลยะเพชร. ปัจจัยคัดสรรที่สัมพันธ์กับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐ ในเขตกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.
- สุนิสา ชินวุฒิ. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลและปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมกับบทบาทการวิจัยของอาจารย์พยาบาล วิทยาลัยพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาล ศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุภารัตน์ ไชชีตา. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของเจ้าหน้าที่พยาบาลในโรงพยาบาลรามารัตน์ดี. การประชุมวิชาการรามารัตน์ดีประจำปี 2536. กรุงเทพมหานคร : สุพรการพิมพ์, 2536.
- สุภาวดี คูหาทอง. บทบาทที่คาดหวังและการปฏิบัติงานของผู้ชำนาญการพิเศษด้านการสาธารณสุขตามการรับรู้ของตนเองผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานในสำนักงานสาธารณสุขจังหวัด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2532.
- สุมาลี อุดมผล. ผลของการฝึกพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมตามโปรแกรมของเดลลีต่อพฤติกรรมการแสดงออกอย่างเหมาะสมของนักศึกษาพยาบาลชั้นปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการพยาบาลศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- สุรศักดิ์ นานานุกูล และคณะ. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : ภูมิบัณฑิต, 2530.
- สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. การบริหารการพยาบาล. กรุงเทพฯ : กรุงเทพมหานครการพิมพ์, 2539.
- เสริมศักดิ์ วิศาลภรณ์. พฤติกรรมผู้นำทางการศึกษา.โครงการตำรามหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒน์ พิษณุโลก, 2521.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. การคาดประมาณประชากรของประเทศไทย.

สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2535

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. เอกสารประกอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม

แห่งชาติ ฉบับที่ 8 พ.ศ. 2540 - 2544. สำนักงานพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2539.

(เอกสารอัดสำเนา)

อรุณรัตน์ ศรีจันทร์นิตย์. การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าผู้ป่วยในโรงพยาบาลของรัฐ

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

อัจฉริยา วัชรวิวัฒน์. การศึกษาพฤติกรรมกล้าแสดงออกของผู้บริหารการพยาบาลตามการรับรู้ของตนเอง

โรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2536.

อังคณา สุขเมธสิทธิกุล. การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

อัญชลี วิสิทธิ์วณิช. การศึกษาพัฒนาธรรมองค์การของฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงสาธารณสุข

วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

อารีย์ พฤกษราช และคณะ. การศึกษาความพึงพอใจในวิชาชีพและความคิดเห็นเกี่ยวกับความต้องการลาออก

จากงานของพยาบาลประจำการ. วารสารพยาบาล. 40 (มกราคม - มีนาคม 2534) ซ 41 - 50.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. การบริหารเพื่อเพิ่มผลผลิต. พยาบาลสาร. 24 (3) (กรกฎาคม - กันยายน 2540) : 1 - 3.

อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม. ผู้บริหารการพยาบาลยุคใหม่ : ทักษะทางธุรกิจ. เอกสารประกอบการประชุมวิชาการ

เรื่อง นวัตกรรมทางการบริหารการพยาบาลครั้งที่ 2. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วันที่ 13 - 30 พฤษภาคม 2539.

อุทุมพร จามรมาน. วิธีวิเคราะห์ตัวประกอบ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย,

2532.

อุทุมพร สิงห์อุตสาหะ. ภาวะผู้นำและพฤติกรรมกรรมการบริหารของหัวหน้าฝ่ายสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดใน

ภาคกลางของประเทศไทย. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาการพยาบาลสาธารณสุข บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2530.

อุทัย เดชตานนท์. พื้นฐานการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : ไทยวัฒนาพานิช, 2522.

อุทัย บุญประเสริฐ. หลักและเทคนิคการวางแผนระดับภาควิชาในสถาบันอุดมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : เอดิชั่น

เพรส โพรดักส์ จำกัด 2535.

พทย์ ณ ถลาง. การศึกษา. กรุงเทพฯ : ไทยวัฒนาพานิช, 2514.

92) :

าอังกฤษ

ration.

American Organization of Nurse Executives. The Role and Function of The Hospital Nurse Manager. Nursing Management 23 (September 1992) : 36 - 38.

Nurse

ch, Dale. S. Personal : The Management of people at work. 4th Ed. New York :

ration.

Macmillan Company, 1980.

ck, Musham, Hainer, Greber, and Holmes, Enveronmental Health Competencies : A Survey of U. S. Nurse Practitioner Program. Nursing Educational. 35(4) (Febuary 1996) : 74 - 81.

ents'

8 -

man, R. Changing Perspective in Preparing Nurse Administrators. Nursing Administration Quarterly 3(4) (Summer 1979) : 73 - 83.

ng

, E. M. Nursing and Administration : A Synthesis Model. Nursing Administration Quarterly. 13(2) (1989) : 1 - 10.

or the

, P. M. The Organization of Academic Work. New York : A Wiley - Inter - Science, 1973.

rn, F. G. Principles of Educational and Psychological Testing. 2nd ed. New York : Holt, Rinehart and Winston, 1976.

ersity,

no, D. J. Preparation of Nurse Managers. International Nursing Review. 36 (July/August 1989) : 117 - 120.

(May

e, J. M. Introduction to working Condition and Environment. Geneva : International Labour Office, 1985.

n of

dhizar, R. The Best Approach Is Doing "Nothing". Nursing Management. 21 (March 1990) : 42 - 44.

1993)

ler, G. Personal Management. Reston Virginia : A Printice Hall, 1985.

tris, B. and Nancy, P. Varibles Affecting Organizational Committment. Journal of Managerial Psychology. 7(1992) : 3 - 10.

Book,

ncenti, M. Administrating Nursing Service. 2nd Ed. Boston : Little Brown, 1972.

nicki, C. and Sloan, S. Excellence in Nursing Manangement : Competency - Base Selection and Development. JONA. 21(June 1991) : 40 - 45.

- Hill

- Duffield, C. Role Competencies of first - line Managers. Nursing Management. 23 (june 1992) : 49 - 52.
- Erickson, E. H. The Nursing Service Director 1880 - 1980. Journal of Nursing Administration. 10 (April 1980) : 6 - 12.
- Farley, S. Leadership. In Swanburg, C. R. (Ed), Management and Leadership for Nurse Managers. Boston : Jones and Bartlett, 1990 ; 350 - 354.
- Fralic, M. F. Patterns of Preparation : The Nurse Executive. Journal of Nursing Administration. 17 (July / August 1987) : 35 - 38.
- Goldenberg, d. and Iwasin, C. L. Criteria Used for Patient Selection for Nursing Students' Hospital Clinical Experience. Journal of Nursing Education. 27 (June 1988) : 258 - 265.
- Good, C. V. Dictionary of Education. 3rd Ed. New York : McGraw - Hill, 1973.
- Gronlund, N. E. Measurement and Evaluation in Teaching. New York : Macmillan Publishing Company, Inc., 1976.
- Hall, Gene. E.and Jones, Howard. L. Competency - Based Education : A Process for the Improvement of Education. New Jersey : Prentice - Hall Inc., 1976.
- Hansen, M. C. Perceptions of Chief Nurse Executive Competencies. IOWA State University, 1993.
- Hay, P. M. Team building : Bringing Rn_s and Na_s Together. Nursing Management. 25 (May 1994) : 52 - 54.
- Kaiser, and Rudolph,. In Search of Meaning : Identify Competencies Relevant to Evaluation of the Community Health Nurse Generatist. Nursing Education. 35(4) (April 1996) : 157 - 169.
- Kilkus, S. P. Assertiveness Among Professional Nurses. Journal of Advanced Nursing. 18 (1993) : 324 - 1330.
- Kirk, R. Nursing Management. Boston : Little Brown and Co, 1981.
- Koch, M. W., and Fairly, T. M. Intregrated Quality Management. St. Louis : Mosby Year Book, 1993.
- Koontz, H., and Weihrich, H. Essentials of Management. 6th Ed. Singapore : McGraw - Hill Book, 1994.

- Mackenzie, J. L., and Keen, P. G. W. How Managers' Mind Work. Harvard Business Reviews (1996) : 79. 1
- Maslach, C. Burnout : The Cost of Caring. 2nd Ed. New Jersey : Prentice : Hall Inc, 1986.
- McAshan, H. H. Competency - Based Education and Behavioral Objectives. New Jersey : Educational Technology Publishing, 1979.
- Montana, P. J., and Charnov, B. H. Management. New York : Barron's Educational Series, Inc., 1993.
- Nigro, F. A. and Nigro, L. E. Modern Public Administrative. New York : Harper and Row, 1984.
- Noll, V., Scannel, D. and Noll, R. Introduction to Educational Measurement. 3rd Ed. New York : Hongton Mifflin Company, 1972.
- Parasuraman, A., Zeithamal, V. A., and Berry, L. L. A Conceptual Model of Service Quality and Its Implication for Future Research. The Journal of Marketing. 49 (Fall 1985) : 41 - 50.
- Polit, F.D., and Hunger, P.B. Nursing Research. Principle and methods. 5th ed. Philadelphia : J.B. Lippincott, 1985
- Roussel, L. A. Organization Culture and leadership styles in a private psychiatric Hospital. University of Alabama at Birmingham, 1990.
- Schein, E. The Role of the Founder in Creating Organizational Culture. Organizational Dynamics. Summer (1983) : 13 - 28.
- Smith, T. C. Management Skills for Director of Nursing. JONA. 23 (1993) : 38 - 48.
- Singhal, S. Percievers Sex, Institution and Educational Level as Factors in Leadership Effectiveness Ratings. Management Psychology. 5(1981) : 45 - 61.
- Stevens, B. J. Improving Nurses' Managerial Skills. Nursing Times. 76 (November 1980) : 2022 - 2025.
- Taylor, A. G. " Decision Making In Nursing : An Analytical Approach." The Journal of Nursing Administration. (November, 1978) : 22 - 30.
- Ward, M. J., and Price, S. A. Issue in Nursing Administration Select Reading. St. Louis : Mosby Year Book, 1991.
- Waxley, K. N., Snell, S. A. Managerial Power : A Neglected Aspect of The Performance Appraisal Interviews. Journal of Business Research. 15 (February 1987) : 45 - 54.
- Yukl, G. A. Leadership in Organization. New Jersey : Prentice Hall, 1989.

ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ

ภาคผนวก ก.

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถาม

ผู้ทรงคุณวุฒิ	ตำแหน่งและสถานที่ทำงาน
1. อาจารย์ คีรีพร ตันติพูนวินัย	ดร. อธิการบดี วิทยาลัยมิชชั่น
2. อาจารย์ จินตนา ยูนิพันธ์	รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ พตต. ทหญิง พวงเพ็ญ ชุณหปราวณ	รองศาสตราจารย์ ดร. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
4. อาจารย์ เบ็ญจา เตากล้า	ดร. ผู้ช่วยผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์
5. อาจารย์ บุญชอบ บำเพ็ญนรกิจ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลจุฬาลงกรณ์
6. อาจารย์ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
7. อาจารย์ ฟารีดา อิบราฮิม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล
8. อาจารย์ สุวิณี วิวัฒน์วานิช	อาจารย์ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
9. อาจารย์ เรณู โรจนะสิริ	หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลเจ้าพระยา
10. อาจารย์ เพ็ญจันทร์ ส. ไม่นอยพงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ คณะแพทยศาสตร์รามธิบดี ภาควิชาพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล



ที่ ทล 0309/ 1347

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6 กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐา ก้าวศรีนนท์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ การประเมินสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการนำเครื่องมือวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ผู้ชำนาญการแผนกการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลกลาง โรงพยาบาลตากสิน โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ และวชิรพยาบาล ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวชนิษฐา ก้าวศรีนนท์ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/1346

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6

กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการกองโรงพยาบาลภูมิภาค สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข

สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสอบถาม

เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐา ก้าวศรีรินทร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง " การประเมินสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ " โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการนำเครื่องมือวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ผู้ชำนาญการแผนกการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวชนิษฐา ก้าวศรีรินทร์ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530



ที่ ทม 0309/ 13.53

บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
ถนนพญาไท กรุงเทพฯ 10330

6

กุมภาพันธ์ 2540

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน เจ้ากรมแพทยทหารบก

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1 แบบสอบถาม

2. รายชื่อโรงพยาบาลที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง

เนื่องด้วย นางสาวชนิษฐา ก้าวศรีรินทร์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์เรื่อง “ การประเมินสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ ” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา ในการนี้ นิสิตจำเป็นต้องเก็บรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง โดยการนำเครื่องมือวิจัยมาเก็บรวบรวมข้อมูลกับหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ผู้ช่วยหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ผู้อำนวยการแผนกการพยาบาล หัวหน้าหอผู้ป่วย ของโรงพยาบาลสังกัดกรมแพทยทหารบกดังรายชื่อที่ส่งมาด้วย ซึ่งเป็นกลุ่มตัวอย่าง

จึงเรียนมาเพื่อขอความอนุเคราะห์จากท่านได้โปรดพิจารณาอนุญาตให้ นางสาวชนิษฐา ก้าวศรีรินทร์ ได้ทำการเก็บรวบรวมข้อมูลดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการ และขอขอบคุณเป็นอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้ด้วย

ขอแสดงความนับถือ

(รองศาสตราจารย์ ดร. ประจักษ์ ศกุนตะลักษณ์)

รักษาราชการแทนรองคณบดีฝ่ายวิชาการ

งานมาตรฐานการศึกษา

โทร. 2183530

ภาคผนวก ข

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

เรื่อง

การศึกษาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ



1 - 4

การศึกษาสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ

คำชี้แจง การศึกษานี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและประเมินสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ ว่ามีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมที่แสดงถึงการมีสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพ บ่อยครั้งเพียงไร

1. คำจำกัดความที่ใช้ในการวิจัย

สมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล หมายถึง ความรู้ ความสามารถ ทักษะ ทักษะ ทักษะ ทักษะ คุณลักษณะที่หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลจำเป็นต้องมีและสามารถแสดงออกได้อย่างมีประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานในขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

2. แบบวัดนี้แบ่งออกเป็น 3 ตอน คือ

ตอนที่ 1 สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด รวมจำนวน 9 ข้อ

ตอนที่ 2 ความคิดเห็นเกี่ยวกับสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล แบ่งออกเป็น 8 สมรรถนะ รวมจำนวน 78 ข้อ ดังนี้

1. สมรรถนะด้านภาวะผู้นำ จำนวน 18 ข้อ
2. สมรรถนะด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน จำนวน 11 ข้อ
3. สมรรถนะด้านการตลาดบริการพยาบาลและการเปลี่ยนแปลง จำนวน 14 ข้อ
4. สมรรถนะด้านวิชาการ จำนวน 8 ข้อ
5. สมรรถนะด้านการอำนวยความสะดวก จำนวน 10 ข้อ
6. สมรรถนะด้านการควบคุม จำนวน 9 ข้อ
7. สมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์ จำนวน 4 ข้อ
8. สมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรทางการพยาบาล จำนวน 4 ข้อ

รวมทั้งสิ้นจำนวน 87 ข้อ

ตอนที่ 1

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบวัด

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย [✓] ถูก หน้าข้อความที่เป็นจริง และเติมข้อความลงในช่องว่าง ตามความเป็นจริง

1. ตำแหน่งของท่านในปัจจุบัน [] 6
 - [] 1. หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
 - [] 2. หัวหน้าฝ่ายการพยาบาล
 - [] 3. อื่น ๆ
2. ท่านปฏิบัติงานในตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมาเป็นเวลากี่ปี [] 7
 - [] 1. น้อยกว่า 1 ปี [] 2. 1 - 5 ปี
 - [] 3. 6 - 10 ปี [] 4. 11 ปีขึ้นไป
3. อายุของท่าน [] 8
 - [] 1. 26 - 30 ปี [] 2. 31 - 35 ปี [] 3. 36 - 40 ปี
 - [] 4. 41 - 50 ปี [] 5. 51 ปีขึ้นไป
4. วุฒิต่างการศึกษาระดับสูงสุดของท่าน (สาขาใดก็ได้) [] 9
 - [] 1. ประกาศนียบัตรหรืออนุปริญญา [] 2. ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 - [] 3. ปริญญาโท [] 4. อื่น ๆ โปรดระบุ.....
5. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานอยู่หน่วยงานสังกัดใด [] 10
 - [] 1. กระทรวงสาธารณสุข [] 2. กระทรวงกลาโหม [] 3. กระทรวงมหาดไทย
 - [] 4. ทบวงมหาวิทยาลัย [] 5. กรุงเทพมหานคร
6. ประสบการณ์ในการปฏิบัติงานของท่านจนถึงปัจจุบันนานเท่าใด [] 11
 - [] 1. ต่ำกว่า 10 ปี [] 2. 11 - 15 ปี [] 3. 16 - 20 ปี
 - [] 4. 21 - 25 ปี [] 5. 26 - 30 ปี [] 6. 31 ปีขึ้นไป
7. รายได้สุทธิของท่านต่อเดือน [] 12
 - [] 1. 5,000 - 10,000 บาท [] 2. 10,001 - 15,000 บาท [] 3. 15,001 - 20,000 บาท
 - [] 4. 20,001 - 25,000 บาท [] 5. 25,001 - 30,000 บาท [] 6. 30,001 บาท ขึ้นไป
8. ระดับซีของท่าน [] 13
 - [] 1. ซี 4 [] 2. ซี 5 [] 3. ซี 6
 - [] 4. ซี 7 [] 5. ซี 8 [] 6. ซี 9
9. สถานภาพสมรสของท่าน [] 14
 - [] 1. โสด [] 2. คู่
 - [] 3. หม้าย [] 4. หย่าหรือแยกกันอยู่

ตอนที่ 2

การประเมินสมรรถนะหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้ บรรยายสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ขอให้โปรดพิจารณาว่า หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลของท่าน ได้แสดงออกถึงสมรรถนะดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมายวงกลม [○] ล้อมรอบตัวเลขที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง **หากข้อใดท่านไม่ทราบหรือไม่แน่ใจให้เว้นว่างไว้**

ตัวเลขแต่ละตัวมีความหมาย ดังนี้

1. หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลไม่เคยแสดงสมรรถนะดังกล่าวเลย
2. หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงสมรรถนะดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง
3. หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงสมรรถนะดังกล่าวเป็นบางครั้ง
4. หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงสมรรถนะดังกล่าวบ่อย ๆ ครั้ง
5. หมายถึง หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลแสดงสมรรถนะดังกล่าวบ่อยครั้งมาก

ตัวอย่างการตอบแบบวัด

1 ไม่เคยเลย	2 นาน ๆ ครั้ง	3 เป็นบางครั้ง	4 บ่อย ๆ ครั้ง	5 บ่อยครั้งมาก	สำหรับ ผู้วิจัย
1 ② 3 4 5	1. มีมนุษยสัมพันธ์ดี				[] 15
1 2 ③ 4 5	2. มีความมั่นใจในตนเอง				[] 16

จากตัวอย่างข้างบน

ข้อ 1. ผู้ตอบวงรอบเลข 2 แสดงว่า หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมด้านการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพียงนาน ๆ ครั้ง

ข้อ 2. ผู้ตอบวงรอบเลข 3 แสดงว่า หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลมีคุณสมบัติและแสดงพฤติกรรมด้านการมีความมั่นใจในตนเองเป็นบางครั้ง

คำชี้แจง ข้อความในหัวข้อต่อไปนี้ บรรยายถึงสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล ขอได้โปรดพิจารณาว่าท่านได้แสดงออกถึงสมรรถนะดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใด แล้วใส่เครื่องหมายวงกลม (O) ล้อมรอบตัวเลขที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

1					2					3					4					5					สำหรับ				
ไม่เคยเลย					นาน ๆ ครั้ง					เป็นบางครั้ง					บ่อย ๆ ครั้ง					บ่อยครั้งมาก					ผู้วิจัย				
																				ก) ตัวประกอบสมรรถนะด้านภาวะผู้นำ									
1	2	3	4	5	1. เมื่อลูกน้องท้อแท้หมดกำลังใจก็สามารถกระตุ้นให้ลูกน้องเกิดกำลังใจ กระตือรือร้น																				[15			
อยากทุ่มเทความพยายามและอุทิศตนทำงานให้มากกว่าที่คิดไว้ (เช่น พุดและทำให้																													
ลูกน้องเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง มองว่าลูกน้องเป็นคนเก่งเป็นคนดี ทำให้ลูกน้อง																													
เชื่อมั่นว่าเขาสามารถทำงานได้สำเร็จ)																													
1	2	3	4	5	2. ปฏิบัติตามนโยบายให้ลูกน้องยึดถือในการปฏิบัติงาน และปฏิบัติเป็นแบบอย่างแก่ลูกน้อง																				[16			
ในด้านความรักความสามัคคี ความซื่อสัตย์สุจริต ความรับผิดชอบ ความเสียสละ																													
อุทิศตน ความขยัน หมั่นเพียร ความเมตตา ฯลฯ																													
1	2	3	4	5	3. รับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ให้เกียรติ ยอมรับความสามารถของลูกน้อง และ																				[17			
เปิดโอกาสให้ลูกน้อง มีส่วนร่วมในการตัดสินใจ																													
1	2	3	4	5	4. มีสังคมนี มีกาลเทศะ ควบคุมอารมณ์ได้ หนักแน่น อดทน อดกลั้น																				[18			
1	2	3	4	5	5. กล้าหาญ กล้าเสี่ยง กล้าคิด กล้าพูด พุดจริงทำจริง กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง																				[19			
1	2	3	4	5	6. ใช้ทศพิธราชธรรมในการสร้างความรู้รักสามัคคี และความสงบร่มเย็นให้เกิดขึ้นใน																				[20			
หมู่ลูกน้อง (ได้แก่ 1. ทาน การให้ 2. ทิลา การประพฤติแต่สิ่งดีงาม 3. ขันติ																													
การรักษากายวาจาใจให้เรียบร้อย 4. บริจาค การเสียสละประโยชน์สุขส่วนตน																													
5. อาชวะ ซื่อตรงจริงใจ 6. มัทวะ อ่อนโยน 7. ตบะ ความเพียร 8. อักโกธะ																													
ความโกรธ 9. อวิหิงสา ไม่กดขี่เบียดเบียนลูกน้อง 10. อวิโรธนะ ไม่ทำผิด																													
จากทำนองครองธรรม)																													
1	2	3	4	5	7. มีน้ำใจ และเป็นผู้ให้																				[21			
1	2	3	4	5	8. เป็นมิตร ใจดี เป็นกันเอง โกลัซิดลูกน้อง ทำให้ลูกน้องอบอุ่นสบายใจเมื่อเข้าใกล้																				[22			
1	2	3	4	5	9. ยึดหยุ่น (แต่ไม่เสียหลักการ) ทำให้ลูกน้องเกิดความคล่องตัวในการทำงาน																				[23			
1	2	3	4	5	10. ว่ากล่าวตักเตือนเมื่อลูกน้องทำผิดพลาด ความผิดทางวินัยของลูกน้องจะกระทำด้วย																				[24			
เหตุผลและเมตตาธรรมเป็นหลัก																													
1	2	3	4	5	11. ให้การเสริมแรงเมื่อลูกน้องทำดี หรือพยายามทำดีแต่ไม่สำเร็จ (เช่น แสดงท่าทีว่า																				[25			
ยอมรับ ชมต่อหน้า ยกย่องในที่ประชุม ให้รางวัล หรือความดีความชอบอันควรแก่																													
ความพยายามของลูกน้อง)																													
1	2	3	4	5	12. กระตือรือร้น ใฝ่รู้ใฝ่เรียน พัฒนาตนเองให้ทันสมัยทันต่อเหตุการณ์ตลอดเวลา																				[26			

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม [O] ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

1 ไม่เคยเลย					2 นาน ๆ ครั้ง	3 เป็นบางครั้ง	4 บ่อย ๆ ครั้ง	5 บ่อยครั้งมาก	สำหรับ ผู้วิจัย
1	2	3	4	5	13. มีกลยุทธ์ในการดำเนินงานในภาวะขาดแคลนทรัพยากร เช่น การจัดอันดับความสำคัญของปัญหา การสร้างเครือข่ายเพื่อร่วมใช้ทรัพยากรกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งรัฐและเอกชน ใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด เป็นต้น				[] 27
1	2	3	4	5	14. พากเพียร อดทน เมื่อจะทำสิ่งใดก็ทำงานสำเร็จ ทำอย่างต่อเนื่อง ไม่ลดละ ไม่ยอมพ่ายแพ้ต่ออุปสรรคใด ๆ ในการทำงาน				[] 28
1	2	3	4	5	15. ริเริ่มในการเปลี่ยนแปลงความคิด ความเชื่อ ค่านิยม วิถีปฏิบัติ การแก้ปัญหา จากแบบดั้งเดิมไปสู่วัฒนธรรมที่เหมาะสมกับยุคใหม่ (เช่น เปลี่ยนความคิดเกี่ยวกับผู้รับบริการจากผู้ขอเป็นผู้อุปการะคุณเปลี่ยนกลยุทธ์จากการตั้งรับไปเป็นเชิงรุก เป็นต้น)				[] 29
1	2	3	4	5	16. ค้นหาระดับความต้องการของลูกน้องแต่ละคน ทำให้ลูกน้องอยากบรรลุความต้องการที่สูงกว่าเก่า แล้วเปิดโอกาสให้ลูกน้องได้บรรลุความต้องการนั้น ๆ (เช่น ทำให้ลูกน้องซึ่งแต่เดิมทำงานเพียงเพื่อเงินเดือนในการยังชีพเกิดความต้องการที่จะทำงานให้มั่งคั่งหรือเสียใจ มีความสำเร็จในระดับที่สูงขึ้น)				[] 30
1	2	3	4	5	17. พัฒนาลูกน้องให้มีทักษะและความสามารถที่จะดำเนินกลยุทธ์ใหม่ๆ (เช่น ฝึกอบรม เป็นที่เลี้ยงถ่ายทอดความรู้ ให้ข้อมูลข่าวสาร บอกปัญหา แนววิธีทำงาน ริเริ่มโครงการใหม่ๆ ให้ทำ ให้อิสระในการทำงาน เป็นต้น)				[] 31
1	2	3	4	5	18. ยึดถือความเป็นธรรม (เน้นการให้บริการแก่ผู้ยากไร้ ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มเสี่ยง) และความยุติธรรมในสังคม (การรับฟังความคิดเห็นของประชาชน การให้ประชาชนมีอำนาจในการตัดสินใจ) แล้วปลูกฝังจริยธรรมนี้ให้ลูกน้องยึดถือ เช่นเดียวกับตน				[] 32
ข) ตัวประกอบสมรรถนะด้านการวางแผนและการจัดระบบงาน									
1	2	3	4	5	19. มีนโยบายและจัดทำโครงสร้างการบริหารงาน จัดทำสายการบังคับบัญชา ภารกิจ กำหนดตำแหน่ง อำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบ และการติดต่อสื่อสารที่จะช่วยให้เกิดการประสานงานที่ชัดเจน				[] 33
1	2	3	4	5	20. จัดทำแผนงบประมาณและแผนอัตรากำลังของกลุ่มงานการพยาบาลที่เพียงพอและช่วยให้การปฏิบัติงานตามแผนงาน โครงการคล่องตัวและเป็นไปได้				[] 34
1	2	3	4	5	21. ดำเนินการวิเคราะห์งาน แบ่งหน่วยงานและจัดวางความสัมพันธ์ของระบบงานภายใน กลุ่มงานการพยาบาลที่ชัดเจนและปฏิบัติได้				[] 35
1	2	3	4	5	22. กำหนดความต้องการบุคลากร จัดอัตรากำลังบุคลากรพยาบาล และบริหารจัดการ ได้เหมาะสมเพียงพอสำหรับให้บริการในแต่ละหน่วยงาน				[] 36
1	2	3	4	5	23. ปรับปรุงแผนงานและกลยุทธ์ในการดำเนินงาน ให้เหมาะสมทันการอยู่เสมอ				[] 37

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม (O) ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

1 ไม่เคยเลย					2 นาน ๆ ครั้ง	3 เป็นบางครั้ง	4 บ่อย ๆ ครั้ง	5 บ่อยครั้งมาก	สำหรับ ผู้วิจัย
1	2	3	4	5	24.ปรับปรุงระบบการดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาลให้มีความเป็นอิสระคล่องตัว และสอดคล้องกับนโยบายของโรงพยาบาล				[] 38
1	2	3	4	5	25.กำหนดระเบียบและกฎเกณฑ์ในการบริหารบุคลากรพยาบาล การบรรจุแต่งตั้ง การเลื่อนขั้น การให้รางวัล การออกจากงานของบุคลากรพยาบาลที่ชัดเจน และเป็นที่ทราบทั่วกัน				[] 39
1	2	3	4	5	26.รวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและนำข้อมูลที่เป็นมาใช้ในการวางแผนดำเนินงานของกลุ่มงานการพยาบาล				[] 40
1	2	3	4	5	27.เป็นคณะกรรมการบริหารโรงพยาบาล ที่แสดงออกถึงการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายและกลยุทธ์ของโรงพยาบาล				[] 41
1	2	3	4	5	28.จัดทำแบบพรรณงาน เพื่อกำหนดคุณสมบัติและหน้าที่รับผิดชอบของบุคลากรพยาบาลทุกตำแหน่ง				[] 42
1	2	3	4	5	29.ชักจูงผู้ร่วมงานให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ เต็มใจปฏิบัติงานให้บรรลุจุดหมาย				[] 43
					ค) ตัวประกอบสมรรถนะด้านการตลาดบริการพยาบาลและการเปลี่ยนแปลง				
1	2	3	4	5	30.จัดบริการเสริมเพื่อเสนอทางเลือกให้แก่ผู้รับบริการ ในแผนกที่มีผู้รับบริการมากเกินไป (เช่น การนัดหมายล่วงหน้า แจกเครื่องดื่ม มีโทรทัศน์ มีวิดีโอให้ดู เป็นต้น)				[] 44
1	2	3	4	5	31.จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์การบริการพยาบาล เพื่อให้ประชาชนรู้จักและมาใช้บริการ (เช่น การบริการนอกสถานที่ การจัดนิทรรศการ การให้สุขศึกษาทางวิทยุท้องถิ่น หนังสือพิมพ์ การจัดทำโบรชัวร์)				[] 45
1	2	3	4	5	32.กำหนดกลยุทธ์เชิงรุกทางการตลาดบริการพยาบาล (เช่น การหากกลุ่มผู้รับบริการใหม่ การจัดบริการใหม่ ๆ การติดตามเยี่ยมบ้านผู้ป่วยหลังการจำหน่ายจากโรงพยาบาล ฯ				[] 46
1	2	3	4	5	33.มีส่วนร่วมในการกำหนดราคาค่าบริการที่ทำให้เกิดความเป็นธรรมและเสมอภาค				[] 47
1	2	3	4	5	34.นำเทคนิคการบริหารสมัยใหม่มาใช้ประกอบการตัดสินใจ ในการจัดบริการพยาบาล ให้มีประสิทธิภาพ (เช่น การคำนวณความต้องการบุคลากรและทรัพยากรให้มีเพียงพอ กับการจัดบริการ โดยพร้อมใช้และไม่เหลือตกค้าง เป็นต้น)				[] 48
1	2	3	4	5	35.มีความรู้และเข้าใจสภาพการแข่งขันในด้านอุตสาหกรรมการรักษายาพยาบาล และสามารถ กำหนดกลยุทธ์การแข่งขันเพื่อสร้างความประทับใจแก่ผู้รับบริการ (เช่น กลยุทธ์ การสร้างความแตกต่างด้านคุณภาพการบริการพยาบาลที่ประทับใจ ความเชี่ยวชาญ สถานที่และราคาไม่แพง เป็นต้น)				[] 49

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม [O] ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

1 ไม่เคยเลย					2 นาน ๆ ครั้ง	3 เป็นบางครั้ง	4 บ่อย ๆ ครั้ง	5 บ่อยครั้งมาก	สำหรับ ผู้วิจัย
1	2	3	4	5	36. ใช้คำขวัญ สัญลักษณ์ ภาพ เพลง ปลุกใจหรือ บทกลอนในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง เพื่อให้ลูกน้องทุกคนเข้าใจ ยอมรับ และยึดถือปฏิบัติร่วมกัน				[] 50
1	2	3	4	5	37. ใช้ความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการ มาเป็นเกณฑ์ในการพัฒนามาตรฐานการบริการพยาบาล (เช่น การมีอัธยาศัย ความเข้าใจและรู้จักผู้รับบริการ ความเต็มใจที่จะให้บริการ ความสะอาด ความรวดเร็ว เป็นต้น)				[] 51
1	2	3	4	5	38. พัฒนาและจัดบริการที่เน้นความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง(เช่นบริการที่มีพยาบาลผู้เชี่ยวชาญด้านโรคหัวใจ โรคเรื้อรัง อุบัติเหตุ ผู้ป่วยภาวะวิกฤต เป็นต้น)				[] 52
1	2	3	4	5	39. กำหนดกลุ่มเป้าหมายและปรับปรุงพัฒนาบริการใหม่ ๆ ให้ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการแต่ละกลุ่ม				[] 53
1	2	3	4	5	40. จัดสภาพแวดล้อมทางกายภาพที่ดึงดูดใจ สร้างความเชื่อถือแก่ผู้รับบริการ (เช่น อาคารสถานที่สะอาดสวยงาม เทคโนโลยีทันสมัย พยาบาลแต่งกายสะอาดสวยงามมีเจ้าหน้าที่เพียงพอให้บริการ เป็นต้น)				[] 54
1	2	3	4	5	41. ริเริ่มในการนำไปสู่การเปลี่ยนแปลง โดยการบอกสภาพที่ไม่พึงประสงค์ในปัจจุบันและสร้างวิสัยทัศน์ที่กลุ่มงานการพยาบาลควรเป็นในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ในยุคใหม่ที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง				[] 55
1	2	3	4	5	42. ใช้สุขภาพดีถ้วนหน้าในปี 2543/คุณภาพชีวิต เป็นจุดหมายในการทำงานของบุคลากรทุกคนในกลุ่มงานการพยาบาล				[] 56
1	2	3	4	5	43. กำหนดรางวัลหรือความดีความชอบ และเปิดโอกาสให้ลูกน้องเลือกรางวัลหรือความดีความชอบหากลูกน้องทำงานได้สำเร็จ แล้วชี้แนะวิธีที่จะทำงานให้สำเร็จ ขจัดอุปสรรคและอำนวยความสะดวกเพื่อให้ลูกน้องทำงานได้สำเร็จ				[] 57
ง) ตัวประกอบสมรรถนะด้านวิชาการ									
1	2	3	4	5	44. สามารถทำวิจัยได้				[] 58
1	2	3	4	5	45. สนใจและส่งเสริมการเขียนตำรา บทความทางวิชาการ และลงตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการ				[] 59
1	2	3	4	5	46. นำผลการวิจัยมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนางานด้านการบริหาร การบริการ และวิชาการ				[] 60
1	2	3	4	5	47. สามารถนำเสนอผลงานทางวิชาการได้				[] 61
1	2	3	4	5	48. ริเริ่ม ส่งเสริม สนับสนุน และให้ความร่วมมือในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางานบริการพยาบาล				[] 62

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม [O] ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

1 ไม่เคยเลย					2 นาน ๆ ครั้ง	3 เป็นบางครั้ง	4 บ่อย ๆ ครั้ง	5 บ่อยครั้งมาก	สำหรับ ผู้วิจัย
1	2	3	4	5	49.ริเริ่ม ส่งเสริมให้มีการทำวิจัยทางการตลาด เช่น ศึกษาความต้องการความคาดหวังของผู้รับบริการ และค้นหาสาเหตุที่ทำให้บริการไม่เป็นไปตามที่คาดหวังของผู้รับบริการ ฯ				[] 63
1	2	3	4	5	50.มีความรู้ เชี่ยวชาญด้านการพยาบาลสาขาใดสาขาหนึ่งอย่างลึกซึ้ง				[] 64
1	2	3	4	5	51.เป็นครู ผู้ฝึก เป็นที่ปรึกษาในการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ ด้านการบริหาร การพยาบาลแก่พยาบาลผู้มีความรู้ที่จำเป็นเป็นผู้บริหารในอนาคต				[] 65
จ) ตัวประกอบสมรรถนะด้านการอำนวยความสะดวก									
1	2	3	4	5	52. ประสานงานกับฝ่ายต่าง ๆ ให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการปฏิบัติงาน				[] 66
1	2	3	4	5	53. จัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล กลุ่ม ในกลุ่มงานการพยาบาลและกลุ่มงานอื่น ๆ				[] 67
1	2	3	4	5	54. เฝ้าระวังเพื่อรักษาประโยชน์อันชอบธรรมของกลุ่มงานการพยาบาล				[] 68
1	2	3	4	5	55. เมื่อถูกกล่เมิตสิทธิ์ก็แสดงออกอย่างเหมาะสม ในการรักษาสีทึชของตนและของกลุ่มงาน การพยาบาล				[] 69
1	2	3	4	5	56. จัดสิ่งอำนวยความสะดวกให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของลูกน้อง				[] 70
1	2	3	4	5	57. จัดให้มีการติดต่อสื่อสารที่มีประสิทธิภาพแบบ 2 ทาง ระหว่างผู้บริหารในกลุ่มงาน การพยาบาลกับบุคลากรพยาบาล				[] 71
1	2	3	4	5	58. สร้างความร่วมมือในการทำงานเป็นทีม				[] 72
1	2	3	4	5	59. สามารถเป็นผู้นำการประชุมและควบคุมการประชุมได้				[] 73
1	2	3	4	5	60. มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบได้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ร่วมงาน แต่ละคน				[] 74
1	2	3	4	5	61. เป็นที่ปรึกษาแนะนำ ให้ความช่วยเหลือแก่ลูกน้องในการแก้ปัญหาต่างๆ ในการบริหารจัดการ				[] 75
ฉ) ตัวประกอบสมรรถนะด้านการควบคุม									
1	2	3	4	5	62. สนับสนุนและจัดทำมาตรฐานบริการพยาบาล ให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานวิชาชีพ (มาตรฐานโครงสร้าง มาตรฐานกระบวนการ และมาตรฐานผลลัพธ์)				[] 76
1	2	3	4	5	63. ตรวจสอบและประเมินผลการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งแนวทางแก้ไขข้อบกพร่องต่างๆ				[] 77
1	2	3	4	5	64. สนับสนุนและจัดทำรูปแบบการตรวจสอบระบบงานด้านต่าง ๆ ภายในกลุ่มงาน การพยาบาล				[] 78
1	2	3	4	5	65. สนับสนุนและจัดทำรูปแบบการประกันคุณภาพการพยาบาลในหน่วยงานอย่างครบวงจร				[] 79
1	2	3	4	5	66. กำหนดเกณฑ์และหาวิธีที่เหมาะสมในการพิจารณาความดีความชอบและการดำเนินการ ทางวินัย				[] 80

โปรดใส่เครื่องหมายวงกลม [○] ล้อมรอบตัวเลขหน้าข้อที่ท่านเห็นว่าเป็นจริง

1	2	3	4	5	สำหรับ
ไม่เคยเลย	นาน ๆ ครั้ง	เป็นบางครั้ง	บ่อย ๆ ครั้ง	บ่อยครั้งมาก	ผู้วิจัย
1 2 3 4 5					[] 81
1 2 3 4 5					[] 82
1 2 3 4 5					[] 83
1 2 3 4 5					[] 84
ข) ตัวประกอบสมรรถนะด้านการวางแผนกลยุทธ์					
1 2 3 4 5					[] 85
1 2 3 4 5					[] 86
1 2 3 4 5					[] 87
1 2 3 4 5					[] 88
ข) ตัวประกอบสมรรถนะด้านการพัฒนาบุคลากรพยาบาล					
1 2 3 4 5					[] 89
1 2 3 4 5					[] 90
1 2 3 4 5					[] 91
1 2 3 4 5					[] 92

เมื่อตอบแบบสอบถามนี้เสร็จเรียบร้อยแล้วโปรดพับใส่ซองปิดแสตมป์ ที่แนบมาพร้อมกับแบบสอบถามนี้แล้ว
โปรดส่งทางไปรษณีย์ถึงดิฉันโดยด่วนด้วย จะเป็นพระคุณอย่างยิ่ง

ขอขอบพระคุณอย่างสูง

(น.ส. ขนิษฐา ก้าวศรีรินทร์)

นิสิตคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ภาคผนวก ค

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. คำนวณค่าเฉลี่ย (Arithmetic mean) โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2534)

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

เมื่อ \bar{X} = มัชฌิมเลขคณิต
 $\sum f \bar{X}$ = ผลรวมของคะแนนทั้ง N จำนวน
 N = จำนวนคะแนนทั้งหมด

2. คำนวณค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Diviation) โดยใช้สูตร (ประคอง กรรณสูต, 2534)

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

เมื่อ S.D. = ค่าความเบี่ยงเบนมาตรฐาน
 X = คะแนน
 \bar{X} = มัชฌิมเลขคณิต
 f = ความถี่ของคะแนน
 N = จำนวนคะแนนทั้งหมด

3. การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One - way ANOVA) โดยใช้สูตร
(ประกอบ กรรณสูต, 2534)

แหล่ง	ชั้นแห่งความ เป็นอิสระ df	ผลบวกของ $(X-X)^2$ SS	ความแปรปรวน $MS = SS/df$	F
ระหว่างกลุ่ม	$k - 1$	SS_a	$MS_a = SS_a / k - 1$	
ภายในกลุ่มหรือ ความคลาดเคลื่อน	$(N-1)-(k-1)$ $= (N-k)$	$SS_w = SS_t - SS_a$	$MS_w = SS_w / N - k$	$F = \frac{MS_a}{MS_w}$
ทั้งหมด	$(N - 1)$	SS_t	xxx	

เมื่อ SS_t = ผลบวกกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนแต่ละฉบับ
จากคะแนนเฉลี่ย

SS_a = ผลบวกกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนของคะแนนเฉลี่ย
แต่ละกลุ่ม จากคะแนนเฉลี่ย

SS_w = ผลบวกกำลังสองของส่วนเบี่ยงเบนภายในกลุ่ม
เป็นส่วนที่เหลือหรือค่าความคลาดเคลื่อน

MS_a = ความแปรปรวนระหว่างกลุ่ม

MS_w = ความแปรปรวนภายในกลุ่ม

N = จำนวนคะแนนทั้งหมด

k = จำนวนกลุ่มทั้งหมด

4. การทดสอบค่าเฉลี่ยของคะแนนแต่ละกลุ่มเป็นรายคู่ (Multiple comparison of Mean) โดยใช้วิธีของเซฟเฟ (Scheffe' method) (ประกอบ กรรณสูต, 2534)

$$F = \frac{(M_1 - M_2)^2}{MS_w \left(\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2} \right) (k-1)}$$

เมื่อ M_1, M_2 = คะแนนเฉลี่ยของคะแนนแต่ละกลุ่ม
 n_1, n_2 = จำนวนตัวอย่างประชากร กลุ่ม 1 และกลุ่ม 2

5. การวิเคราะห์หาค่าความเที่ยงของเครื่องมือวิจัย โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) (ประกอบ กรรณสูต, 2534)

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

เมื่อ α = ความเที่ยงแบบสัมประสิทธิ์แอลฟา
 n = จำนวนแบบสอบถาม
 S_i^2 = ความแปรปรวนของคะแนนแต่ละข้อ
 S_x^2 = ความแปรปรวนของคะแนนรวมทุกข้อ

ภาคผนวก ง.

ค่าสถิติจากการทดสอบ

ตารางที่ 13 เปรียบเทียบระดับสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล จำแนกโดยรวมและรายด้าน ตามการประเมินตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาประเมิน ด้วย t - test

ตัวประกอบสมรรถนะด้าน	การรับรู้สมรรถนะ				
	หัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล		ผู้ใต้บังคับบัญชา		t - test
	X	S.D.	X	S.D.	
ภาวะผู้นำ	4.06	0.44	3.23	0.72	11.83 **
การวางแผนและการจัดระบบงาน	3.97	0.54	3.29	0.69	9.18 **
การติดตามบริการพยาบาลและการเปลี่ยนแปลง	3.69	0.58	2.94	0.68	9.46 **
วิชาการ	3.42	0.70	2.73	0.60	7.30 **
การอำนวยความสะดวก	4.25	0.49	3.48	0.54	10.65 **
การควบคุม	3.85	0.63	3.23	0.55	7.44 **
การวางแผนกลยุทธ์	3.33	0.79	2.77	0.55	5.75 **
การพัฒนาบุคลากร	4.16	0.60	3.52	0.57	7.76 **
สมรรถนะโดยรวมทั้ง 8 ด้าน	3.91	0.46	3.16	0.49	10.44 **

** P < .01

จากตารางที่ 13 พบว่าสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐทั่วประเทศ โดยรวมและรายด้าน ตามการประเมินตนเองและผู้ใต้บังคับบัญชาประเมิน มีความแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญ ที่ระดับ .01 หมายความว่า สมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลทุกด้าน ตามการประเมินของตนเอง มีคะแนนเฉลี่ยสูงกว่าตามการประเมินของผู้ใต้บังคับบัญชาทุกสมรรถนะ

ตารางที่ 14 ค่าความเที่ยงของแบบสอบถามรายข้อ

แบบสอบถาม ข้อที่	ค่าความเที่ยง		แบบสอบถาม ข้อที่	ค่าความเที่ยง		แบบสอบถาม ข้อที่	ค่าความเที่ยง	
	หัวหน้า	ผู้ใต้บังคับ		หัวหน้า	ผู้ใต้บังคับ		หัวหน้า	ผู้ใต้บังคับ
1	.53	.80	27	.52	.89	53	.76	.83
2	.82	.81	28	.72	.85	54	.85	.94
3	.65	.78	29	.62	.90	55	.85	.94
4	.54	.70	30	.40	.77	56	.74	.91
5	.67	.87	31	.50	.86	57	.78	.93
6	.70	.84	32	.57	.75	58	.71	.88
7	.50	.85	33	.61	.88	59	.54	.85
8	.53	.77	34	.72	.90	60	.61	.91
9	.77	.83	35	.58	.93	61	.74	.92
10	.66	.72	36	.62	.87	62	.72	.88
11	.79	.88	37	.70	.78	63	.90	.91
12	.70	.81	38	.67	.87	64	.82	.93
13	.60	.83	39	.87	.94	65	.69	.87
14	.61	.80	40	.42	.82	66	.64	.88
15	.64	.85	41	.62	.87	67	.77	.90
16	.55	.87	42	.80	.87	68	.80	.93
17	.71	.90	43	.78	.80	69	.78	.88
18	.71	.83	44	.71	.72	70	.84	.92
19	.61	.68	45	.79	.92	71	.84	.81
20	.64	.83	46	.82	.91	72	.81	.88
21	.85	.85	47	.79	.87	73	.73	.93
22	.81	.90	48	.83	.84	74	.70	.85
23	.89	.91	49	.75	.75	75	.68	.94
24	.77	.84	50	.77	.86	76	.86	.94
25	.60	.89	51	.78	.85	77	.80	.92
26	.78	.89	52	.75	.86	78	.60	.87

ตารางที่ 15 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
จำแนกตามอายุ (n = 428)

สมรรถนะด้าน	อายุ (ปี)							
	31 - 35		36 - 40		41 - 50		≥ 51	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
ภาวะผู้นำ	3.82	.67	2.91	.56	3.61	.75	3.42	.82
การวางแผนและ								
การจัดระบบงาน	3.40	.49	2.86	.67	3.44	.79	3.50	.81
การตลาดบริการพยาบาล								
และการเปลี่ยนแปลง	2.96	.56	2.40	.81	3.11	.73	3.19	.84
วิชาการ	2.51	.59	2.48	.80	2.99	.88	2.92	.93
การอำนวยความสะดวก	3.87	.55	3.27	.60	3.79	.73	3.66	.86
การควบคุม	3.20	.44	2.73	.76	3.44	.82	3.42	.86
การวางแผนกลยุทธ์	2.36	.74	2.33	.86	2.86	.89	2.96	.89
การพัฒนาบุคลากร								
ทางการพยาบาล	3.58	.40	2.94	.77	3.71	.86	3.72	.85
สมรรถนะโดยรวม	3.32	.42	2.75	.68	3.42	.71	3.39	.76

ตารางที่ 16 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
จำแนกตามประสบการณ์ในตำแหน่ง (n = 428)

สมรรถนะด้าน	ประสบการณ์ในตำแหน่ง (ปี)					
	1 - 5		6 - 10		≥ 11	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
ภาวะผู้นำ	3.47	.79	3.66	.71	3.38	.84
การวางแผนและ การจัดระบบงาน	3.42	.83	3.63	.80	3.47	.76
การตลาดบริการพยาบาล และการเปลี่ยนแปลง	3.08	.86	3.24	.82	3.18	.78
วิชาการ	2.97	.92	3.10	.86	2.81	.90
การอำนวยความสะดวก	3.64	.84	3.84	.78	3.67	.83
การควบคุม	3.39	.85	3.49	.88	3.38	.84
การวางแผนกลยุทธ์	2.89	.91	2.99	.82	2.91	.84
การพัฒนาบุคลากร ทางการพยาบาล	3.62	.89	3.89	.85	3.71	.80
สมรรถนะโดยรวม	3.37	.76	3.53	.64	3.34	.75

ตารางที่ 17 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
จำแนกตามสังกัดของโรงพยาบาล (n = 428)

สมรรถนะด้าน	สังกัดของโรงพยาบาล							
	กสส.		กท.		ทบวง		มท. + กทม.	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
ภาวะผู้นำ	3.42	.81	3.65	.68	3.60	.82	3.17	.83
การวางแผนและ การจัดระบบงาน	3.50	.79	3.44	.71	3.45	.69	3.17	.89
การตลาดบริการพยาบาล และการเปลี่ยนแปลง	3.23	.80	3.03	.72	2.99	.69	2.46	.84
วิชาการ	2.92	.92	2.87	.79	3.27	.44	2.78	.86
การอำนวยความสะดวก	3.69	.84	3.76	.66	3.71	.94	3.25	.45
การควบคุม	3.43	.83	3.42	.76	3.39	.72	2.98	.66
การวางแผนกลยุทธ์	2.95	.87	2.84	.88	2.87	.89	2.66	.78
การพัฒนาบุคลากร ทางการพยาบาล	3.71	.85	3.69	.82	3.72	.97	3.57	.91
สมรรถนะโดยรวม	3.37	.76	3.41	.61	3.58	.94	3.12	.84

ตารางที่ 18 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล
จำแนกตามวุฒิ การศึกษา (n = 428)

สมรรถนะด้าน	ระดับการศึกษา					
	อนุปริญญาฯ		ปริญญาตรีฯ		ปริญญาโท	
	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD	\bar{x}	SD
ภาวะผู้นำ	3.25	.84	3.53	.78	3.42	.82
การวางแผนและ						
การจัดระบบงาน	3.33	.78	3.54	.79	3.42	.86
การตลาดบริการพยาบาล						
และการเปลี่ยนแปลง	3.05	.75	3.20	.85	3.08	.79
วิชาการ	2.63	.79	2.99	.94	3.13	.84
การอำนวยความสะดวก	3.48	.86	3.77	.81	3.61	.83
การควบคุม	3.24	.77	3.46	.88	3.45	.84
การวางแผนกลยุทธ์	2.72	.78	2.97	.93	3.06	.89
การพัฒนาบุคลากร						
ทางการพยาบาล	3.56	.79	3.76	.87	3.68	.85
สมรรถนะโดยรวม	3.18	.71	3.44	.74	3.41	.79

ประวัติผู้วิจัย

นางสาว ชนิษฐา ก้าวศรีนนท์ เกิดวันที่ 11 กันยายน พ.ศ. 2503 ที่จังหวัดสุพรรณบุรี สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรวิชาชีพพยาบาลอนามัยและผดุงครรภ์ เมื่อปีพุทธศักราช 2525 จากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิต (สุขศึกษา) เมื่อปีพุทธศักราช 2528 จากคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ (พลศึกษา) สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต (การพยาบาลตลยศาสตร์) เมื่อปีพุทธศักราช 2532 จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล เข้ารับการศึกษาพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต เมื่อปีพุทธศักราช 2538 ณ คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปัจจุบันทำงานอยู่ในตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ (6ว) แผนกห้องผู้ป่วยนอกและอุบัติเหตุ โรงพยาบาลหลวงพ่อบัณฑิต ชูตินโร อุทิศ สำนักงานแพทย์ กรุงเทพมหานคร

