

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- ขนิษฐา ก้าวศรีพนธ์. การศึกษาสมรรถนะของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาล โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2540.
- จตุรณี ปั่นสังข์. การพัฒนาแบบประเมินผลการปฏิบัติงานของครูทะเบียนและวัดผล ในโรงเรียนมัธยมศึกษา กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.
- จันทร์เพ็ญ พาหงษ์. ตัวประกอบสมรรถนะของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ และโรงพยาบาลทั่วไป. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- จรัสศรี ไกรนที. ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการยึดมั่นผูกพันต่อองค์กรของพยาบาลประจำการ ในโรงพยาบาลศูนย์และโรงพยาบาลทั่วไปเขตภาคใต้ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.
- ชวาล แพรัตกุล และคนอื่นๆ. รายงานความก้าวหน้าของโครงการสร้างแบบทดสอบมาตรฐานชั้นประถมศึกษาปีที่ 7 ฉบับที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา, 2513.
- ทองกษัตริย์ ศลโกสม และ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. ความคิดเห็นของผู้บริหารการพยาบาล เกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อรับตำแหน่งผู้บริหาร. รายงานการวิจัย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล, 2535.
- นภาพร สินสวัสดิ์. การพัฒนาแบบประเมินสมรรถภาพการเรียนวิทยาศาสตร์สำหรับนักเรียนมัธยมศึกษาปีที่ 3. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2535.
- นิคม ดังคะพิภพ. การพัฒนารูปแบบการประเมินการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู ภาคสนามของนิสิตครู สาขามัธยมศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาวิจัยการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2528.

- บุญชม ศรีสะอาด. วิธีการทางสถิติสำหรับการวิจัย. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: สุวีริยาสาส์น, 2538.
- ประคอง กรรณสูต. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 7. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2538.
- พนิดา ดามาพงศ์. การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำสุขภาพดีถ้วนหน้าของสาธารณสุขอำเภอ. วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล, 2534.
- พวงรัตน์ ทวีรัตน์. วิธีการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์และสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์เจริญผล, 2531.
- พวงรัตน์ บุญญาบุรุษ. สมรรถนะของผู้บริหารการพยาบาลในศตวรรษที่ 21. เอกสารประกอบการประชุม เรื่อง นวัตกรรมทางการบริหารการพยาบาลครั้งที่ 2. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา วันที่ 23-30 พฤษภาคม 2539.
- ภรณ์ มหานนท์. การประเมินประสิทธิผลขององค์การ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์ไอดีเอ็นเอสไตร์, 2529.
- ภัทรา นิคมานนท์. การประเมินผลและการสร้างแบบทดสอบ. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพฯ: ทิพย์วิสุทธิ์, 2537.
- เมทินี จิตรอ่อนน้อม. ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยและความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่. วิทยานิพนธ์ปริญญา-มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- เยาวดี วิบูลย์ศรี. แนวคิดการประเมินในยุคปัจจุบัน. วิธีวิทยาการวิจัย. 2 (กรกฎาคม-ธันวาคม 2539) : 12-16.
- ยุวดี ภาชา และคณะ. วิจัยทางการพยาบาล. พิมพ์ครั้งที่ 3 กรุงเทพฯ: จิตตอรีเพาเวอร์พอยท์, 2532.
- เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. ภาวะผู้นำทางการพยาบาลในองค์การ. เชียงใหม่: ภาควิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, 2542.
- รัตนา ศิรินาม. การสร้างแบบประเมินผลการฝึกสอนของนักศึกษาวิทยาลัยครู. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต ภาควิชาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2524.

ล้วน สายยศ และ อังคนา สายยศ. หลักการวิจัยทางการศึกษา. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ศึกษาพร, 2531.

วาสนี วิเศษฤทธิ์. ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยตามความต้องการของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์-ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

วิเชียร เกตุสิงห์. หลักการสร้างและวิเคราะห์เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช, 2530.

วิภาดา คุณาวิภคกุล. ผู้นำทางการพยาบาลและโลกาภิวัตน์. พยาบาลสาร. 1 (มกราคม-มีนาคม 2539) : 50-52.

ศิริชัย รัฐอนันต์พินิจ. การพัฒนารูปแบบประเมินคุณภาพโรงเรียนพณิชยการ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2533.

สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. วิธีวิทยาการประเมินทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

สร้อยตระกูล อรรถมานะ. พฤติกรรมองค์การ : ทฤษฎีและการประยุกต์. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2541.

สุจินต์ วิจิตรกาญจน์ ; สุภารัตน์ ไวยชีตา และ สมจิต หนูเจริญกุล. ความพึงพอใจในงาน ความตั้งใจที่จะย้ายออกจากสถาบัน และออกจากวิชาชีพของพยาบาลในโรงพยาบาลรามธิบดี. รามาธิบดีสาร. 1 (2538) : 11-24.

สุชาติ ประสิทธิ์รัฐสินธุ์. เทคนิคการวิเคราะห์ตัวแปรหลายตัวสำหรับการวิจัยทางสังคมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ภาพพิมพ์, 2537.

สุมาลี จักรไพศาล. ศึกษาการบริหารการพยาบาลของหัวหน้าหอผู้ป่วยในยุควาระวิกฤตเศรษฐกิจ โรงพยาบาลศูนย์. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2541.

อังคนา สุเมธสิทธิกุล. การวิเคราะห์ตัวประกอบสมรรถนะของหัวหน้าฝ่ายการพยาบาลในโรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2539.

- อุดมรัตน์ สงวนศิริธรรม และ เรมวอล นันท์ศุภวัฒน์. การพัฒนาภาวะผู้นำของอดีตผู้นำทางการพยาบาลในประเทศไทย. พยาบาลสาร. 26 (มกราคม-มีนาคม 2542) : 6-11.
- อุทุมพร จามรمان. การสร้างและพัฒนาเครื่องมือวัดลักษณะผู้เรียน. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: ฟีนีฟับบลิชซิ่ง, 2532.
- อุทุมพร จามรมาน. วิเคราะห์ตัวประกอบ. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, 2532.

ภาษาอังกฤษ

- Barker, A.M. Transformational nursing leadership : A vision for the future. New York: Mc Naughton and Gunn, 1992.
- Bass, B.M. Leadership and performance beyond expectation. New York: The Free Press, 1985.
- Bass, B.M. Stogdill ' handbook of leadership. New York: The Free Press, 1981.
- Bass, B.M. and Avolio, B.J. Improving organization effectiveness through transformational leadership. Thousand Oaks: Sage, 1990.
- Bernald, L.A. Leadership : The key to the professional of nursing. 3 rd ed. St. Louis: Mosby, 1995.
- Bernardin, H.J ; Russel, J.A. Human Resource Management. 2 nd ed. New York: McGraw-Hill, 1998.
- Brown, F.G. Principles of Education and Psychological Testing. New York: Holt, Rinehart and Winton, 1976.
- Brown, J.C. and Kanter, R.M. Empowerment : Key to effectiveness. Hospital Forum. 3 (1982) : 6-12.
- Burns, M.J. Leadership. New York: Harper & Row Publisher, 1978.
- Burns, N. and Grove, S.K. The Practice of Nursing Research. 2 nd ed. Philadelphia: W.B. Saunders, 1993.
- Clark, C.C.and Shea, C.A. Management in nursing a vital link in health care system. New York: Mc Graw-Hill, 1979.
- Davis, K. Human Relations at Work. New York: McGraw-Hill, 1967.

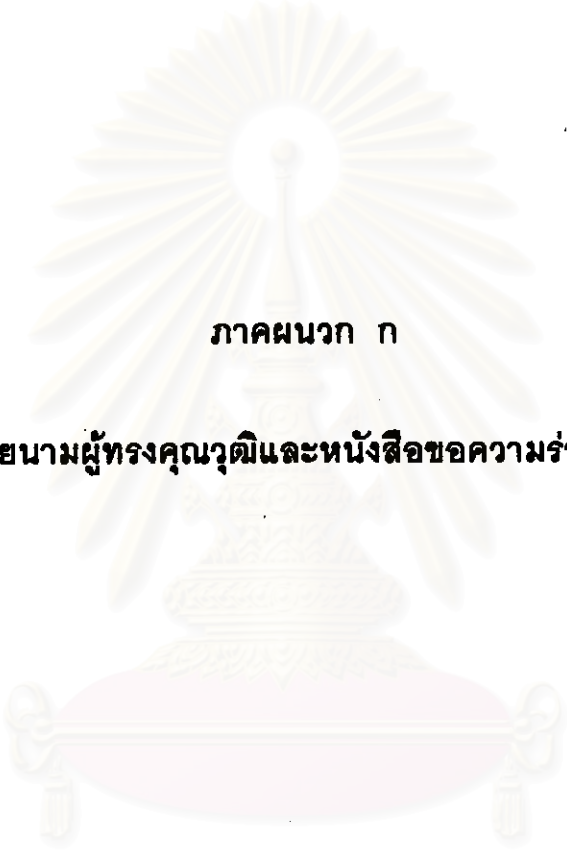
- Dubrin, A.J. **Leadership : Research Findings, Practice and Skill**. Boston: Houghton Mifflin, 1995.
- Dunham, J. and Klafehn, K.A. Transformational leadership and nurse executive. **JONA**. 20 (April 1990) : 28-34.
- Edward, A.L. **Techniques of Attitude Scale Construction**. New York: Appleton-Century, 1957.
- Fisher C.D. ; Schoenteldt, L.F. and Shaw, J.B. **Human Resource Management**. Boston: Houghton Mifflin, 1993.
- Garrett, H.E. **Statistics in Psychology and Education**. London: Longman Green & Co., 1958.
- Georgiades, N. and Macdonell, R. **Leadership for Competitive Advantage**. London: John Willey & Sons, 1998.
- Gibson, C.H. A concept analysis of empowerment. **Journal of Advance Nursing**. 16 (March 1991) : 354-361.
- Gillies, D.A. **Nursing Management : A System Approach**. 3 rd ed. Philadelphia: W.B. Saunders, 1994.
- Girvin, J. **Leadership and Nursing**. London: McMillan, 1998.
- Guldford, J.P. and Fruchter, B. **Fundamental Statistics in Psychology and Education**. Tokyo: McGraw-Hill Kagakusha, 1978.
- Haffer, A. Facilitating Change Choosing the Appropriate Strategy. **JONA**. 16 (April 1986) : 18-22.
- Kanter, R.M. **Men and Women of the corporation**. New York: Basic Book, 1977.
- Lindeman, R.H. **Introduction to bivariate and multivariate analysis**. New York: Scott, Foresman and Company, 1980.
- Mahaffy, T.L. ; Kaplan, T. and Triolo, P.K. A Nursing fellowship : Building leadership skills. **Nursing Management**. 29 (March 1998) : 30-32.
- Mamner - Tomey , A. **Transformational leadership in Nursing**. St. Louise: Mosby, 1993.
- McDanial, C. and Wolf, G.L. Transformational leadership in nursing service : A test of theory. **JONA**. 22 (February 1992) : 60-65.

- McNeese - Smith, D. Job satisfaction, productivity and organizational commitment :
The result of leadership. *JONA*. 25 (September 1995) : 17-26.
- McNeese - Smith, D. The influence of manager behavior on nurse ' job satisfaction,
productivity, and commitment. *JONA*. 27 (September 1997) : 47-55.
- Mondy, R.W. and Noe. R.M. *HRM : A systemic Approach*. Philadelphia: W.B. Saunders,
1982.
- O' Donovan, T.R. Leadership Dynamics. *JONA*. 5 (September 1975) : 32-35.
- Pertman, D. and Takacs, G.J. The 10 Stages of Change. *Nursing Management*.
21 (April 1990) : 33-38.
- Perra, B.M. The leader in You. *Nursing Management*. 30 (January 1999) : 35-39.
- Saub, W.W. The Job of Leadership. *Journal of Surgical Research*. 80 (January
1998) : 1-7.
- Stogdill, R.M. *Handbook of Leadership : A survey of theory and research*. New York:
The Free Press, 1984.
- Sullivan, E.J. and Decker, P.J. *Effective leadership and management in nursing*.
4 th ed. California: Addison-Wesley, 1997.
- Swansburg, R.C. *Nursing leadership and management : concepts and practice*.
Philadelphia: F.A. Davis, 1993.
- Tichy, N. M. and Devanna, M. A. *Transformational leader*. New York: John Wiley and
Sons, 1986.
- Trofino, J. Transformational leadership in Health Care. *Nursing Management*.
26 (August 1995) : 42-47.
- World Health organization h. *Report of the Technical Discussions on Leadership
Development for Health for All*. Geneva, 7 May 1988.
- Yulk, G. *Leadership in Organization*. 3 rd ed. New Jersey: Prentice Hall International,
1994.



ภาคผนวก

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย



ภาคผนวก ก

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิและหนังสือขอความร่วมมือ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิที่ตรวจสอบเครื่องมือวิจัย

ชื่อ - สกุล

ตำแหน่ง - สถานที่ทำงาน

รองศาสตราจารย์ ปรางค์ทิพย์ อูจะรัตน์	อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล
พ.อ.หญิง วิณา ชียงคนบุตร	หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
พ.ต.หญิง วัลลภา บุญรอด	อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลเบื้องต้น วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
พ.ต.หญิง ดร.วาสนา นัยพัฒน์	อาจารย์ประจำภาควิชาความรู้พื้นฐาน วิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก
น.ต.หญิง นฤมล ภูทอง	หัวหน้าหอผู้ป่วยตึกศัลยกรรม 5/2 โรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช
น.ท.หญิง รุจิพร พงษ์สวัสดิ์	รองหัวหน้าหอผู้ป่วย ตึก 100 ปี ชั้น 5 โรงพยาบาลสมเด็จพระปิ่นเกล้า
พ.ต.หญิง จารุวรรณ ปีทอง	พยาบาลประจำการ กองอุบัติเหตุและฉุกเฉิน โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ที่ ทม 0342/ 1193



คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทย์กิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

29 ธันวาคม 2542

เรื่อง ขออนุมัติข้าราชการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล

เนื่องด้วย พ.ต.หญิง สมพิศ เกิดศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงเรียนเชิญข้าราชการในหน่วยงานของท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของแบบสอบถามดังนี้

รองศาสตราจารย์ ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์ อาจารย์ประจำคณะพยาบาลศาสตร์

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้ รองศาสตราจารย์ ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิในการตรวจสอบเครื่องมือวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์ จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

๒๙.๑๒.๒๕๔๒

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน รองศาสตราจารย์ ปรารักษ์ทิพย์ อุจะรัตน์

ฝ่ายวิชาการ โทร. 2189800-1 โทรสาร 2189806

๒๕ มกราคม ๒๕๖๓

เรื่อง ขอกความร่วมมือให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัย

เรียน ผู้บังคับการโรงพยาบาลตำรวจ

เนื่องด้วย พ.ต.หญิง สมพิศ เกิดศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา คามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอกความร่วมมือให้นิสิตทดลองใช้เครื่องมือการวิจัยจากพยาบาลประจำการ จำนวน 30 คน โดยใช้แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

จึงเรียนมาเพื่อขอกความร่วมมือให้ พันตรีหญิง สมพิศ เกิดศิริ ทดลองเครื่องมือวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

ดร.ประนอม รอดคำดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)

รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ โทร. 2189800-1 โทรสาร 2189806

ที่ ทม 0342/206

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ถนนพญาไท
กรุงเทพฯ 10330

16 กุมภาพันธ์ 2543

เรื่อง ขอความร่วมมือในการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการโรงพยาบาลภูมิพลอดุลยเดช

เนื่องด้วย พันตรีหญิง สมพิศ เกิดศิริ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอวิทยานิพนธ์เรื่อง “การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พนิดา ดามาพงศ์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอความร่วมมือให้ นิสิตเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยจากพยาบาลประจำการ โดยใช้แบบสอบถามตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคล และตอนที่ 2 ภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย

จึงเรียนมาเพื่อขอความร่วมมือให้ พันตรีหญิง สมพิศ เกิดศิริ เก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างดังกล่าว เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ

Dr. Rom ๒๐๑๓๒

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ประนอม รอดคำดี)
รองคณบดีฝ่ายวิชาการและกิจการนิสิต
ปฏิบัติราชการแทนคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ฝ่ายวิชาการ โทร. 2189800-1 โทรสาร 2189806



ภาคผนวก ข

คู่มือการใช้แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

คู่มือการใช้แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ความหมายของภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม หมายถึง คุณสมบัติของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ที่แสดงออกอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงาน โดยใช้อำนาจอิทธิพลและลักษณะส่วนบุคคล ชักจูงและโน้มน้าวให้พยาบาลประจำการเกิดความนับถือ ศรัทธา จงรักภักดี เชื่อฟัง และร่วมมือกันปฏิบัติตามด้วยความเต็มใจ ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ

ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จะใช้กระบวนการภาวะผู้นำที่มีประสิทธิภาพในการบริหารงานจะต้องมีตัวประกอบดังต่อไปนี้คือ 1) บารมี 2) การสร้างแรงบันดาลใจ 3) การเสริมสร้างพลังอำนาจ 4) การจัดการโดยมีข้อยกเว้น 5) การกระตุ้นปัญญาและการปลูกฝังค่านิยม 6) การให้รางวัล 7) การนำสู่การเปลี่ยนแปลง 8) การสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ 9) การคำนึงถึงลูกน้องเป็นรายบุคคล ซึ่งแต่ละตัวประกอบมีความหมายดังนี้

1. บารมี หมายถึง คุณสมบัติส่วนบุคคลอันเป็นอำนาจภายในของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกอบอุ่นสบายใจ เกิดความรัก ศรัทธา และไว้วางใจ เช่น มีน้ำใจ มีความเป็นกันเอง รับฟังความคิดเห็นของพยาบาลประจำการ เป็นคนซื่อสัตย์ เสียสละ กล้าเสี่ยง กล้าตัดสินใจ กล้าทำในสิ่งที่ถูกต้อง ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกมั่นใจและภาคภูมิใจที่ได้เป็นลูกน้อง และอยากยึดพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยเป็นแบบอย่าง อยากทุ่มเทความพยายามในการทำงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

2. การสร้างแรงบันดาลใจ หมายถึง การพูดและการกระทำที่ปลุกปลอบใจ และกระตุ้นให้พยาบาลประจำการเกิดความกระตือรือร้นที่จะทุ่มเท และอุทิศตนในการทำงานให้มากกว่าที่คิดไว้ ควบคู่ไปกับการให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลประจำการมีความมั่นใจและภาคภูมิใจว่า ตนสามารถทำงานได้สำเร็จ

3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ หมายถึง การส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีความสามารถที่จะทำงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีอิสระในการตัดสินใจโดยให้อำนาจ ให้โอกาส และสนับสนุนเรื่องข้อมูลข่าวสาร ทรัพยากรต่างๆ รวมถึงการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทักษะ

4. การจัดการโดยมีข้อยกเว้น หมายถึง การป้อนข้อมูลทางลบในระดับที่ใช้อารมณ์น้อยที่สุด เมื่อพยาบาลประจำการปฏิบัติงานผิดพลาด ได้แก่ การว่ากล่าวตักเตือน การตำหนิ การไม่ยอมรับ

5. การกระตุ้นปัญญาและการปลูกฝังค่านิยม หมายถึง การกระตุ้นให้พยาบาลประจำการตระหนักถึงปัญหาที่เกิดขึ้นในหอผู้ป่วยและวิธีแก้ไข โดยใช้ความคิดและดุลยพินิจก่อนลงมือปฏิบัติ โดยให้แนวคิด ข้อมูลข่าวสาร และปลูกฝังค่านิยม เช่น ความซื่อสัตย์ เสียสละ ขยันหมั่นเพียร ควบคู่ไปกับการชี้แนะทางเลือกในการปฏิบัติที่พยาบาลประจำการสามารถเข้าใจและยอมรับ

6. การให้รางวัล หมายถึง การทำให้พยาบาลประจำการอยากทุ่มเท ความพยายามในการทำงาน โดยการอธิบายวิธีการที่จะทำให้พยาบาลประจำการทำงานได้สำเร็จ และสัญญาว่าจะให้รางวัลอะไรบ้างเมื่อทำงานสำเร็จ เช่น การยกย่องชมเชย การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง

7. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง หมายถึง การที่พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในหอผู้ป่วย สร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมให้พยาบาลประจำการยอมรับการเปลี่ยนแปลงเพื่อนำไปสู่การพัฒนา สามารถคาดการณ์ได้ถึงความเสี่ยง และชี้แนะแนวทางในการจัดการกับความเสี่ยงที่จะเกิดจากการเปลี่ยนแปลงให้แก่พยาบาลประจำการได้

8. การสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ หมายถึง การสร้างวิสัยทัศน์และวิธีที่จะทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง สามารถถ่ายทอดวิสัยทัศน์ให้พยาบาลประจำการได้เห็นจุดมุ่งหมายเดียวกัน เพื่อให้พยาบาลประจำการเห็นความสำคัญและร่วมมือกันปฏิบัติ

9. การคำนึงถึงลูกน้องเป็นรายบุคคล หมายถึง การสร้างสัมพันธภาพที่ดีกับพยาบาลประจำการตัวต่อตัว ให้ความรักและเอาใจใส่ มอบหมายงานให้ทำตามความรู้ความสามารถของแต่ละคน ทำให้พยาบาลประจำการรู้สึกว่าคุณได้รับการยอมรับนับถือ

โครงสร้างของแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม

แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวง
กลาโหม เป็นแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาล
ประจำการซึ่งเป็นผู้ได้บังคับบัญชาโดยตรงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย แบบประเมินนี้เป็น
มาตราประเมินค่า มีค่าคะแนนตั้งแต่ 1-5 คะแนน มีจำนวน 91 ข้อ ใช้ประเมินภาวะผู้นำของ
พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย จำนวน 9 ตัวประกอบ ดังนี้

1. แบบประเมินด้านบารมี ประเมินคุณสมบัติของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่ทำให้
พยาบาลประจำการเกิดการจงรักภักดี เชื่อฟัง ศรัทธาในความสามารถ เช่น มีน้ำใจ เป็นกันเอง
มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ ซื่อสัตย์ กล้าตัดสินใจ เป็นต้น เช่น

- (0) มีน้ำใจต่อลูกน้อง เป็นผู้ให้
- (00) ประพฤติแต่สิ่งที่ดีงาม เป็นแบบอย่างที่ดีต่อลูกน้อง

2. แบบประเมินด้านการสร้างแรงบันดาลใจ ประเมินคุณสมบัติของพยาบาลหัวหน้า
หอผู้ป่วยในด้านการกระทำที่ปลุกปลอบใจ กระตุ้นให้พยาบาลประจำการเกิดความกระตือรือร้นที่
จะทุ่มเท และอุทิศตนทำให้มากกว่าที่คิดไว้ ควบคู่ไปกับการให้คำปรึกษาและให้ความช่วยเหลือ
ในการปฏิบัติงาน ทำให้พยาบาลประจำการมั่นใจว่าตนสามารถทำงานได้สำเร็จ เช่น

- (0) ให้กำลังใจเมื่อลูกน้องรู้สึกท้อแท้ในการทำงาน
- (00) ทำให้ลูกน้องอยากทุ่มเทความพยายาม และอุทิศตนทำงานให้มากกว่าที่คิดไว้

3. แบบประเมินด้านการเสริมสร้างพลังอำนาจ ประเมินคุณสมบัติของพยาบาลหัวหน้า
หอผู้ป่วยในด้านการส่งเสริมสนับสนุนให้พยาบาลประจำการมีความสามารถที่จะปฏิบัติงาน
ให้บรรลุวัตถุประสงค์ มีอิสระในการตัดสินใจโดยให้อำนาจ ให้โอกาส และสนับสนุนเรื่องข้อมูล
ข่าวสาร ทรัพยากรต่างๆ เป็นต้น เช่น

- (0) ให้โอกาส ให้อิสระ แก่ลูกน้องในการทำงานต่างๆ ตามขอบเขตหน้าที่
- (00) สนับสนุนให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหอผู้ป่วย

4. แบบประเมินด้านการจัดการโดยมีข้อยกเว้น ประเมินคุณสมบัติของพยาบาล หัวหน้าหรือผู้ป่วยในด้านการปฏิบัติเมื่อพยาบาลประจำการทำงานผิดพลาด ได้แก่ การตกเตียง การลงโทษโดยใช้เหตุและผล เช่น

- (0) เมื่อตกเตียงหรือลงโทษลูกน้องแล้วก็เลิกแล้วต่อกัน ไม่ถือเอาเหตุการณ์นั้นไป ตัดสินลูกน้องในสถานการณ์อื่น
- (00) ลงโทษผู้กระทำผิดด้วยเหตุผล ไม่ใช่อารมณ์

5. แบบประเมินด้านการกระตุ้นปัญญาและการปลูกฝังค่านิยม ประเมินคุณสมบัติของพยาบาล หัวหน้าหรือผู้ป่วยในด้านการทำให้พยาบาลประจำการใช้ความคิดและดุลยพินิจใน กระบวนการแก้ปัญหา และปลูกฝังค่านิยม เช่น ความซื่อสัตย์ เสียสละ ควบคู่ไปกับการชี้แนะ ทางเลือกในการปฏิบัติ เป็นต้น เช่น

- (0) กระตุ้นให้ลูกน้องตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน
- (00) ส่งเสริมความสามารถในการแก้ปัญหาของลูกน้อง

6. แบบประเมินด้านการให้รางวัล ประเมินคุณสมบัติของพยาบาล หัวหน้าหรือผู้ป่วยใน ด้านการสร้างแรงจูงใจ เพื่อให้พยาบาลประจำการอยากทุ่มเทความพยายามและสัญญาว่าเมื่อ ทำงานสำเร็จจะได้รับผลตอบแทนที่คุ้มค่า เช่น

- (0) ช่วยเป็นธุระเจรจา ติดต่อให้ผู้อื่นช่วยเหลือเมื่อลูกน้องต้องการ
- (00) ชี้แนะแนวทางที่จะทำให้ลูกน้องทำงานได้สำเร็จ เพื่อให้ลูกน้องได้รับรางวัล ที่เกิดจากการทำงานได้สำเร็จ

7. แบบประเมินด้านการนำสู่การเปลี่ยนแปลง ประเมินคุณสมบัติของพยาบาล หัวหน้า หรือผู้ป่วยในด้านการก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในหอผู้ป่วย สร้างบรรยากาศสนับสนุนเปลี่ยนแปลงให้แก่พยาบาลประจำการ สามารถคาดการณ์ได้ถึงความเสี่ยงต่างๆ และให้ความรู้แก่ พยาบาลประจำการในการจัดการกับความเสี่ยงอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น

- (0) ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในหอผู้ป่วย
- (00) ชี้แนะแนวทางในการจัดการกับความเสี่ยงให้แก่ลูกน้องได้

8. แบบประเมินด้านการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ประเมินคุณสมบัติของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการทำให้พยาบาลประจำการเกิดภาพในอนาคต ของหอผู้ป่วยที่ปรารถนาและเกิดความต้องการที่จะปฏิบัติเพื่อให้ภาพนั้นเป็นจริง เช่น

- (0) มีกลยุทธ์ที่ทำให้ลูกน้องมั่นใจว่า สามารถทำให้วิสัยทัศน์เป็นจริง
- (00) กล่าวย้าเสมอว่า ควรปฏิบัติต่อผู้รับบริการทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

9. แบบประเมินด้านการคำนึงถึงลูกน้องเป็นรายบุคคล ประเมินคุณสมบัติของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยในด้านการปฏิบัติต่อพยาบาลประจำการตัวต่อตัว มอบหมายงานให้ทำตามความสามารถของแต่ละคน เช่น

- (0) ให้ความรักและเอาใจใส่ต่อลูกน้องทุกคน
- (00) ให้อิสระลูกน้องในการปฏิบัติงาน

กระบวนการพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

การพัฒนาแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ได้ดำเนินการทดสอบ ปรับปรุงและแก้ไขในระหว่างปี พ.ศ. 2542-2543 โดยได้ดำเนินการดังนี้

ขั้นที่ 1 การปรับปรุงคุณภาพขั้นต้นของแบบประเมิน โดยนำแบบสอบถามที่สร้างจากตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย ซึ่งเป็นผลจากการศึกษาของ วาสิณี วิเศษฤทธิ์ (2539) และที่สร้างขึ้นใหม่ไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบสำนวนและการใช้ภาษา ความครอบคลุมเนื้อหา และความถูกต้องของความตรงในแบบสอบถาม ปรับปรุงแบบสอบถามแล้วนำไปทดลองใช้กับพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลตำรวจ จำนวน 30 คน นำคำตอบมาหาความเที่ยงของเครื่องมือด้วยวิธีของครอนบาค ได้ค่าความเที่ยงเท่ากับ .95

ขั้นที่ 2 การวิเคราะห์ตัวประกอบ โดยนำแบบสอบถามภาวะผู้นำที่ผ่านการตรวจสอบความตรง และความเที่ยงแล้ว ส่งไปให้พยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ทั้ง 33 แห่ง จำนวน 970 คน ตอบแบบสอบถามภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พยาบาลประจำการคาตหัง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม แล้วนำมาวิเคราะห์ตัวประกอบ คัดเลือกข้อที่มีค่าน้ำหนักตัวประกอบมากกว่า .40 ขึ้นไป ทำให้ได้ตัวประกอบของภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม รวม 9 ตัวประกอบ ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 คำนำน้หนักตัวประกอบที่สำคัญจากการวิเคราะห์ตัวประกอบ

ตัวประกอบ	ค่าน้ำหนักตัวประกอบ
1. บารมี	.591 - .725
2. การสร้างแรงบันดาลใจ	.427 - .746
3. การเสริมสร้างพลังอำนาจ	.667 - .797
4. การจัดการโดยมีข้อยกเว้น	.441 - .765
5. การกระตุ้นปัญญาและปลูกฝังค่านิยม	.421 - .667
6. การให้รางวัล	.439 - .554
7. การนำสู่การเปลี่ยนแปลง	.539 - .636
8. การสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์	.473 - .563
9. การคำนึงถึงลูกน้องเป็นรายบุคคล	.448 - .621

ขั้นที่ 3 การทดสอบครั้งที่ 1 โดยการนำแบบประเมินภาวะผู้นำที่ผ่านการวิเคราะห์ตัวประกอบแล้ว ไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 100 คน เพื่อหาข้อบกพร่องและแก้ไขปรับปรุง ผลการทดสอบปรากฏว่า ค่าความเที่ยงของแบบประเมินทั้งฉบับโดยวิธีของครอนบาค มีค่า .9779 มีค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด $\pm .119$ ค่าความเที่ยงของแบบประเมินในแต่ละตัวประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง .8057 - .9603 ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของแบบประเมินในแต่ละตัวประกอบ มีค่าอยู่ระหว่าง ± 0.150 - ± 0.318 และมีค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ อยู่ระหว่าง 3.69 - 10.14 ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ขั้นที่ 4 การทดสอบครั้งที่ 2 นำแบบประเมินภาวะผู้นำไปทดสอบกับกลุ่มตัวอย่างพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม จำนวน 205 คน จากโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 33 แห่ง เพื่อหาข้อบกพร่องและปรับปรุงแก้ไข และเพื่อหาค่าความเที่ยง ค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด ค่าอำนาจจำแนก และเกณฑ์ปกติของแบบประเมิน ได้ผลการทดสอบดังนี้

4.1 การทดสอบหาค่าความเที่ยง และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของแบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในแต่ละตัวประกอบ และรวมทุกตัวประกอบ

ค่าความเที่ยง (Reliability) หมายถึง ประสิทธิภาพที่แบบประเมินนั้นสามารถให้คะแนนได้อย่างแน่นอนคงที่ตามสภาพที่เป็นจริงของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ตรวจสอบหาค่าความเที่ยงโดยคำนวณสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายในด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach Coefficient of Internal Consistency) ดังแสดงในตารางที่ 2

ตารางที่ 2 ค่าสถิติพื้นฐาน ค่าความเที่ยงและความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัดของแบบประเมินในแต่ละตัวประกอบและรวมทุกตัวประกอบ

ตัวประกอบที่	n	\bar{X}	S.D.	r_{tt}	SE _{meas}
1	19	4.39	.700	.9501	± 0.156
2	20	4.22	.753	.9603	± 0.150
3	10	3.83	.797	.9388	± 0.197
4	10	4.21	.821	.9191	± 0.234
5	10	4.17	1.042	.9299	± 0.275
6	4	3.91	.862	.8638	± 0.318
7	8	4.16	.786	.9194	± 0.223
8	7	4.12	.801	.8969	± 0.257
9	3	4.32	.714	.8057	± 0.314
รวมทั้งฉบับ	91	4.18	.802	.9779	± 0.119

4.2 การทดสอบหาค่าอำนาจจำแนกเป็นรายข้อ พบว่า แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม มีค่าอำนาจจำแนกอยู่ระหว่าง 6.21 - 12.43 ทุกข้อมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

4.3 เกณฑ์ปกติ (Norm) สร้างในรูปคะแนนที่ปกติ (Normalized T - score) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 ค่าคะแนนที่ปกติในแต่ละตัวประกอบและรวมทุกตัวประกอบ

ตัวประกอบที่	ข้อ	จำนวนข้อ	คะแนนที่ปกติ (T)
1	(1 - 19)	19	T 21 - T 75
2	(20 - 36)	20	T 24 - T 78
3	(40 - 49)	10	T 21 - T 78
4	(50 - 59)	10	T 21 - T 78
5	(60 - 69)	10	T 21 - T 75
6	(70 - 73)	4	T 21 - T 78
7	(74 - 81)	8	T 21 - T 75
8	(82 - 88)	7	T 21 - T 78
9	(89 - 91)	3	T 21 - T 75
รวมทั้งฉบับ		91	T 21 - T 78

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

วิธีดำเนินการประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัด กระทรวงกลาโหม

แบบประเมินภาวะผู้นำฉบับนี้ ได้พัฒนาขึ้นเพื่อใช้ประเมินภาวะผู้นำของพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ
มีขั้นตอนในการประเมินดังนี้

1. การเตรียมการประเมิน

1.1 การคัดเลือกพยาบาลประจำการเพื่อทำการประเมิน โดยการสุ่มตัวอย่างแบบ
มีระบบ คัดเลือกเฉพาะพยาบาลประจำการที่ปฏิบัติงานในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาของพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี จำนวน 2 - 5 คน

1.2 เครื่องมือในการประเมิน คือ แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้า
หอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

2. การดำเนินการประเมิน

โดยนำแบบประเมินที่ใส่ซองปิดผนึกเรียบร้อยแล้ว ส่งไปให้พยาบาลประจำการที่
คัดเลือกให้เป็นรายบุคคล พร้อมทั้งสัญญาว่าจะเก็บแบบประเมินนี้ให้เป็นความลับ โดยผู้ประเมิน
ไม่ต้องระบุชื่อ และส่งแบบประเมินกลับคืนมายังผู้ดำเนินการประเมินโดยตรง

วิธีตรวจให้คะแนน การวิเคราะห์และแปลผล

1. การตรวจให้คะแนน ให้ผู้ตรวจถือหลักในการให้คะแนนดังนี้

ให้ 5 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า บ่อยครั้งมาก

ให้ 4 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า บ่อยๆ

ให้ 3 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า เป็นบางครั้ง

ให้ 2 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า นาน ๆ ครั้ง

ให้ 1 คะแนน สำหรับข้อที่ตอบว่า ไม่เคยเลย

สำหรับข้อที่ไม่ได้ตอบ ไม่ต้องให้คะแนนใดๆ และไม่ต้องนำข้อนั้นไปเป็นตัวหาร
เพื่อคำนวณหาค่าเฉลี่ยของคะแนนในแต่ละข้อ

2. การวิเคราะห์คะแนน มีวิธีการดังนี้

2.1 เขียนคะแนนที่พยาบาลประจำการให้ไว้ ลงในตารางวิเคราะห์คะแนนภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม ในช่องของพยาบาลประจำการแต่ละคนจนครบ 2 - 5 คน

2.2 นำคะแนนดิบแต่ละข้อมาหาค่าเฉลี่ย โดยใช้สูตร

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

เมื่อ \bar{X} = คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ = ผลรวมของคะแนนจากพยาบาลประจำการทุกคน

n = จำนวนพยาบาลประจำการผู้ตอบทั้งหมด

2.3 นำคะแนนเฉลี่ยที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ 2.2 ไปลงไว้ในช่องค่าเฉลี่ยเป็นรายข้อ โดยลงตรงช่องที่มีเครื่องหมาย + เท่านั้น ส่วนสัญลักษณ์ X ในแต่ละข้อมีความหมายดังนี้คือ

X_1 = ตัวประกอบบารมี

X_2 = ตัวประกอบการสร้างแรงบันดาลใจ

X_3 = ตัวประกอบการเสริมสร้างพลังอำนาจ

X_4 = ตัวประกอบการจัดการโดยมีข้อยกเว้น

X_5 = ตัวประกอบการกระตุ้นปัญญาและการปลูกฝังค่านิยม

X_6 = ตัวประกอบการให้รางวัล

X_7 = ตัวประกอบการนำสู่การเปลี่ยนแปลง

X_8 = ตัวประกอบการสร้างและการถ่ายทอดวิสัยทัศน์

X_9 = ตัวประกอบการคำนึงถึงลูกน้องเป็นรายบุคคล

2.4 หากคะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวประกอบ โดยรวมคะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อของทุกข้อในตัวประกอบนั้นๆ แล้วหารด้วยจำนวนข้อกระทง จะได้คะแนนเฉลี่ยของแต่ละตัวประกอบ

2.5 หากคะแนนเฉลี่ยของแบบประเมินทั้งฉบับ โดยการรวมค่าเฉลี่ยของทุกข้อแล้วหารด้วย 91

3. การแปลผลคะแนน

การแปลผลคะแนนตามเกณฑ์ปกติ เกณฑ์ปกตินี้เป็นเกณฑ์ที่ได้จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม 33 แห่ง จำนวน 205 คน เกณฑ์นี้สร้างในรูปของคะแนนที่ปกติ (Normalized T - score) ซึ่งเป็นคะแนนที่ได้ใช้สถิติมาแปลงให้หน่วยเดียวกันแล้วสามารถใช้เป็นเกณฑ์ตัดสินว่า พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยคนใดมีภาวะผู้นำสูง ปานกลาง หรือต่ำ โดยให้นำคะแนนเฉลี่ยรวมของแต่ละตัวประกอบและคะแนนเฉลี่ยรวมของทั้งฉบับไปเทียบกับเกณฑ์ในตารางซึ่งสามารถตัดสินได้ตามเกณฑ์ต่อไปนี้

ตั้งแต่ T 65 และสูงกว่า	แปลว่า	มีภาวะผู้นำสูง
ตั้งแต่ T 55 - T 65	แปลว่า	มีภาวะผู้นำค่อนข้างสูง
ตั้งแต่ T 45 - T 55	แปลว่า	มีภาวะผู้นำพอใช้
ตั้งแต่ T 50	แปลว่า	มีภาวะผู้นำระดับปานกลาง
ตั้งแต่ T 35 - T 45	แปลว่า	มีภาวะผู้นำน้อย
ตั้งแต่ T35 และต่ำกว่า	แปลว่า	มีภาวะผู้นำต่ำมาก

คะแนนของแบบประเมินภาวะผู้นำทั้งฉบับ และในแต่ละตัวประกอบ ผลปรากฏอยู่ในตารางที่ 4-13 ตามลำดับ

นอกจากนี้สามารถแปลผลได้ด้วยคะแนนจากมาตราประเมินค่า (rating scale) โดยนำคะแนนที่ได้มาหาค่าเฉลี่ย มีเกณฑ์การตัดสินดังนี้

4.50 - 5.00	แปลว่า	มีภาวะผู้นำสูง
3.50 - 4.49	แปลว่า	มีภาวะผู้นำค่อนข้างสูง
2.50 - 3.49	แปลว่า	มีภาวะผู้นำระดับปานกลาง
1.50 - 2.49	แปลว่า	มีภาวะผู้นำน้อย
1.00 - 1.49	แปลว่า	มีภาวะผู้นำต่ำมาก

จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นคุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้นำ โปรดพิจารณาว่าพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงคนปัจจุบันของท่านมีคุณสมบัติ
และ/หรือแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ○
ล้อมรอบตัวเลขที่เห็นว่าเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- บ่อยครั้งมาก (5) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว
บ่อยครั้งมาก
- บ่อยๆ (4) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว
บ่อยๆ
- เป็นบางครั้ง (3) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว
เป็นบางครั้ง
- นาน ๆ ครั้ง (2) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว
นาน ๆ ครั้ง
- ไม่เคยเลย (1) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านไม่เคยแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรม
ดังกล่าวเลย

ตัวอย่าง

	1	2	3	4	5
	ไม่เคยเลย	นาน ๆ ครั้ง	เป็นบางครั้ง	บ่อยๆ	บ่อยครั้งมาก
1. ชื่อสัตย์ สุจริต.....	1	2	3	4	5
2. จริงใจ ไม่หลอกลวงลูกน้อง.....	1	2	3	4	5
3. อุดหนุน อุดหนุน ควบคุมอารมณ์ได้.....	1	2	3	4	5
4. เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม	1	2	3	4	5
5. มีน้ำใจต่อลูกน้อง เป็นผู้ให้.....	1	2	3	4	5



ภาคผนวก ค

ตารางวิเคราะห์คะแนน
แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชื่อ ที่	คะแนนจากพยานาถประจําการ					คะแนนเฉลี่ยเป็นรายข้อ								
	คนที่ 1	คนที่ 2	คนที่ 3	คนที่ 4	คนที่ 5	X1	X2	X3	X4	X5	X6	X7	X8	X9
20							+							
21							+							
22							+							
23							+							
24							+							
25							+							
26							+							
27							+							
28							+							
29							+							
30							+							
31							+							
32							+							
33							+							
34							+							
35							+							
36							+							
37							+							
38							+							
39							+							
40											+			
41											+			
42											+			
43											+			
44											+			
45											+			
46											+			



ภาคผนวก ง

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ชุดที่ 1
แบบสอบถามภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยที่
พยาบาลประจำการคาคหวัง โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

- ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
 ตอนที่ 2 ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
 ที่พยาบาลประจำการคาคหวังโรงพยาบาลสังกัด
 กระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับ
 ความเป็นจริง

1. อายุ

- | | |
|--------------------------------------|-------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> 21 - 25 ปี | <input type="checkbox"/> 26 - 30 ปี |
| <input type="checkbox"/> 31 - 35 ปี | <input type="checkbox"/> 36 - 40 ปี |
| <input type="checkbox"/> 41 ปีขึ้นไป | |

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 สูงกว่าปริญญาตรี

4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในแผนก

- | | |
|---|---|
| <input type="checkbox"/> อายุรกรรม | <input type="checkbox"/> ศัลยกรรม |
| <input type="checkbox"/> กุมารเวชกรรม | <input type="checkbox"/> สูตินรีเวชกรรม |
| <input type="checkbox"/> ศัลยกรรมกระดูก | <input type="checkbox"/> ห้องผู้ป่วยอาการหนัก |
| <input type="checkbox"/> เวชศาสตร์ฟื้นฟู | <input type="checkbox"/> ห้องผ่าตัด |
| <input type="checkbox"/> อุบัติเหตุและฉุกเฉิน | <input type="checkbox"/> จิตเวช |
| <input type="checkbox"/> วิสัญญี | <input type="checkbox"/> หู คอ จมูก ตา |
| <input type="checkbox"/> อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... | |

ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยที่พยาบาลประจำการคาตหวัง
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ บรรยายคุณสมบัติและพฤติกรรมเกี่ยวกับภาวะผู้นำของพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วย ขอให้โปรดพิจารณาว่าท่านคาตหวังให้ พยาบาลหัวหน้า
หอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงของท่าน มีคุณสมบัติและ/หรือแสดง
พฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ○ ล้อมรอบ ตัวเลขที่
ตรงกับคาตหวังของท่านเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

บ่อยครั้งมาก (5)	หมายถึง	ท่านคาตหวังให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน แสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว บ่อยครั้งมาก
บ่อยๆ (4)	หมายถึง	ท่านคาตหวังให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน แสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยๆ
เป็นบางครั้ง (3)	หมายถึง	ท่านคาตหวังให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน แสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว เป็นบางครั้ง
นาน ๆ ครั้ง (2)	หมายถึง	ท่านคาตหวังให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน แสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว นาน ๆ ครั้ง
ไม่คาตหวังเลย (1)	หมายถึง	ท่านไม่คาตหวังให้พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยของท่าน แสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าวเลย

ตัวอย่าง

	1	2	3	4	5
	ไม่คาตหวังเลย	คาตหวัง นานๆ ครั้ง	คาตหวัง เป็นบางครั้ง	คาตหวัง บ่อยๆ	คาตหวัง บ่อยครั้งมาก
บารมี					
1. ชื่อสัตย์ สุจริต.....	1	2	3	4	5
2. จริงใจ ไม่หลอกลวงลูกน้อง.....	1	2	3	4	5
การสร้างวิสัยทัศน์ การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และการปลูกฝังค่านิยม					
20. มีวิสัยทัศน์ว่าหอผู้ป่วยในอุดมคติที่ตนปรารถนาให้เกิดขึ้นในอนาคตควรเป็นอย่างไร	1	2	3	4	5
21. มีกลยุทธ์ที่ทำให้ลูกน้องมั่นใจว่าสามารถทำให้วิสัยทัศน์ของหอผู้ป่วยเป็นจริง.....	1	2	3	4	5

	1	2	3	4	5
	ไม่คาดหวังเลย	คาดหวัง นานๆ ครั้ง	คาดหวัง เป็นบางครั้ง	คาดหวัง บ่อยๆ	คาดหวัง บ่อยครั้งมาก
การกระตุ้นปัญญา					
29. กระตุ้นให้ลูกน้องตระหนักถึงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นในหน่วยงาน.....	1	2	3	4	5
30. ชี้แนะวิธีการใหม่ในการแก้ปัญหา.....	1	2	3	4	5
การคำนึงถึงความแตกต่างของแต่ละบุคคล					
38. ปฏิบัติต่อลูกน้องโดยคำนึงถึงความแตกต่างของลูกน้องแต่ละคน.....	1	2	3	4	5
39. ให้ความรักและเอาใจใส่ต่อลูกน้องทุกคน.....	1	2	3	4	5
การสร้างแรงบันดาลใจ					
48. พุดและทำให้ลูกน้องเกิดความภาคภูมิใจในตนเอง.....	1	2	3	4	5
49. ทำให้ลูกน้องเชื่อมั่นในตนเองว่าสามารถทำงานได้สำเร็จ.....	1	2	3	4	5
การให้รางวัลโดยมีเงื่อนไข					
59. บอกลูกน้องถึงรางวัลที่ลูกน้องจะได้รับหากทำงานสำเร็จ.....	1	2	3	4	5
60. ให้โอกาสลูกน้องเลือกรางวัลเมื่อทำงานสำเร็จ.....	1	2	3	4	5
การจัดการโดยมีข้อยกเว้น					
73. ให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ลูกน้องเป็นรายบุคคลเมื่อกระทำผิด.....	1	2	3	4	5
74. มีเทคนิคที่ดีในการตำหนิเมื่อลูกน้องกระทำผิด.....	1	2	3	4	5
การนำสู่การเปลี่ยนแปลง					
83. พัฒนาความเชื่อมั่นในตนเองให้พร้อมที่จะเผชิญกับเหตุการณ์เฉพาะหน้า.....	1	2	3	4	5
84. ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงที่ดีในหอผู้ป่วย.....	1	2	3	4	5
การเสริมสร้างพลังอำนาจ					
91. สนับสนุนให้ลูกน้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจแก้ปัญหาของหอผู้ป่วย.....	1	2	3	4	5
92. ให้โอกาสลูกน้องเลือกปฏิบัติงานในแผนกที่ตนชื่นชอบหรือมีความถนัด.....	1	2	3	4	5

ชุดที่ 2
แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ประกอบด้วย ตอนที่ 1 ข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ
 ตอนที่ 2 แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
 โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการ

คำชี้แจง โปรดเติมข้อความในช่องว่าง หรือทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับความเป็นจริง

1. อายุ

- () 21 - 25 ปี () 26 - 30 ปี
 () 31 - 35 ปี () 36 - 40 ปี
 () 41 ปีขึ้นไป

2. ประสบการณ์การทำงานในฐานะผู้ได้บังคับบัญชาของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย
 คนปัจจุบัน

- () 1 - 5 ปี () 6 - 10 ปี
 () 11 - 15 ปี () 16 - 20 ปี
 () 20 ปีขึ้นไป

3. ระดับการศึกษาสูงสุดของท่าน

- () ประกาศนียบัตรวิชาชีพ
 () ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า
 () สูงกว่าปริญญาตรี

4. ปัจจุบันท่านปฏิบัติงานในแผนก

- | | |
|----------------------------|------------------------|
| () อายุรกรรม | () ศัลยกรรม |
| () กุมารเวชกรรม | () สูตินรีเวชกรรม |
| () ศัลยกรรมกระดูก | () หอผู้ป่วยอาการหนัก |
| () เวชศาสตร์ฟื้นฟู | () ห้องผ่าตัด |
| () อุบัติเหตุและฉุกเฉิน | () จิตเวช |
| () วิสัญญี | () หู คอ จมูก ตา |
| () อื่น ๆ (โปรดระบุ)..... | |

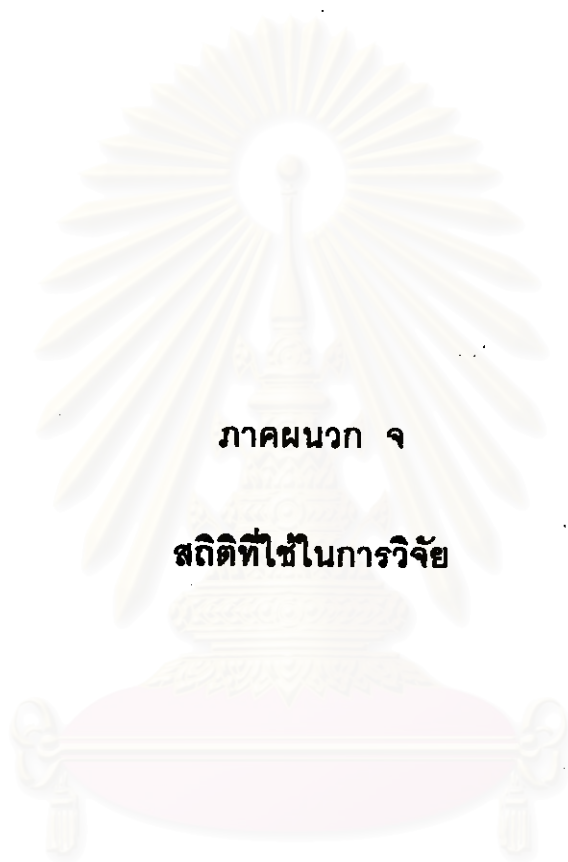
ตอนที่ 2 แบบประเมินภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม

คำชี้แจง ข้อความต่อไปนี้ เป็นคุณสมบัติและพฤติกรรมของผู้นำ โปรดพิจารณาว่าพยาบาล
หัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรงคนปัจจุบันของท่านมีคุณสมบัติ
และ/หรือแสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้งเพียงใด แล้วทำเครื่องหมาย ○
ล้อมรอบตัวเลขที่เห็นว่าเป็นจริงเพียงคำตอบเดียว โดยมีเกณฑ์การให้คะแนนดังนี้

- บ่อยครั้งมาก (5) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว
บ่อยครั้งมาก
- บ่อยๆ (4) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว
บ่อยๆ
- เป็นบางครั้ง (3) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว
เป็นบางครั้ง
- นาน ๆ ครั้ง (2) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรมดังกล่าว
นาน ๆ ครั้ง
- ไม่เคยเลย (1) หมายถึง พยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วยซึ่งเป็นผู้บังคับบัญชาโดยตรง
ของท่านไม่เคยแสดงออกถึงคุณสมบัติและพฤติกรรม
ดังกล่าวเลย

ตัวอย่าง

	1	2	3	4	5
	ไม่เคยเลย	นาน ๆ ครั้ง	เป็นบางครั้ง	บ่อยๆ	บ่อยครั้งมาก
1. ซื่อสัตย์ สุจริต.....					
2. จริงใจ ไม่หลอกลวงลูกน้อง.....					
3. อุดหนุน อดทน อดกลั้น ควบคุมอารมณ์ได้.....					
4. เสียสละประโยชน์ส่วนตัวเพื่อประโยชน์สุขของส่วนรวม					



ภาคผนวก จ

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

สถิติที่ใช้ในการวิจัย

1. ค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าความคลาดเคลื่อนมาตรฐาน ในการวัด

1.1 ค่าเฉลี่ย (Mean) ใช้สูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 102)

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

เมื่อ \bar{X} แทน คะแนนเฉลี่ย

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนจากพยาบาลประจำการทุกคน

n แทน จำนวนพยาบาลประจำการผู้ตอบทั้งหมด

1.2 ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) ใช้สูตร (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 103)

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

เมื่อ S แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

$\sum X$ แทน ผลรวมของคะแนนแต่ละตัว

N แทน จำนวนคะแนนในกลุ่ม

1.3 ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด (Standard error of measurement) โดยใช้สูตร (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 129)

$$SE = \sigma_0 \sqrt{1 - r_{tt}}$$

เมื่อ SE แทน ความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการวัด

σ_0 แทน ความเบี่ยงเบนมาตรฐานของแบบประเมิน

r_{tt} แทน ค่าความเที่ยงของแบบประเมิน

2. ค่าความเที่ยงของแบบประเมิน (Reliability) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์ความคงที่ภายใน ด้วยวิธีของครอนบาค (Cronbach of Internal Consistency) โดยใช้สูตรดังนี้ (พวงรัตน์ ทวีรัตน์, 2531 : 132)

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

เมื่อ	α	แทน	สัมประสิทธิ์ของความเที่ยง
	n	แทน	จำนวนข้อคำถามในแบบประเมิน
	$\sum S_i^2$	แทน	ผลรวมของคะแนนความแปรปรวนแต่ละข้อ ในแบบประเมิน
	S_t^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของแบบประเมินทั้งฉบับ

3. การวิเคราะห์แบบประเมินรายข้อ (Item analysis) เพื่อหาค่าอำนาจจำแนก (Discrimination power) โดยใช้เทคนิคร้อยละ 25 ทั้งกลุ่มสูงและกลุ่มต่ำ แล้วทดสอบด้วยค่า t ใช้สูตรดังนี้ (ล้วน สายยศ และ อังคณา สายยศ, 2531 : 185)

$$t = \frac{\bar{X}_H - \bar{X}_L}{\sqrt{\frac{S_H^2}{n_H} + \frac{S_L^2}{n_L}}}$$

เมื่อ	t	แทน	อำนาจจำแนกของแบบประเมิน
	\bar{X}_H	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มสูง
	\bar{X}_L	แทน	คะแนนเฉลี่ยของกลุ่มต่ำ
	S_H^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มสูง
	S_L^2	แทน	คะแนนความแปรปรวนของกลุ่มต่ำ
	n_H	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มสูง
	n_L	แทน	จำนวนของกลุ่มตัวอย่างในกลุ่มต่ำ

4. การวิเคราะห์ตัวประกอบ (Factor Analysis) คำนวณค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ของเพียร์สัน (Pearson Product Moment Correlation Coefficient) มีสูตรดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด, 2535 : 106)

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

เมื่อ r_{xy} แทน สัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ระหว่างตัวแปร X กับ Y
 $\sum X$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร X
 $\sum Y$ แทน ผลรวมของค่าตัวแปร Y
 $\sum XY$ แทน ผลรวมของผลคูณระหว่างค่าตัวแปร X และ Y
 $\sum X^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของค่าตัวแปร X
 $\sum Y^2$ แทน ผลรวมกำลังสองของค่าตัวแปร Y
 N แทน จำนวนคะแนนทั้งหมด

5. การคำนวณคะแนนที่ปกติ (Normalized T - score) ใช้สูตรดังนี้ (ภัทรา นิคมานนท์, 2537: 75)

$$T = 50 + 10Z$$

เมื่อ T แทน คะแนนมาตรฐานที่
 Z แทน คะแนนมาตรฐานที่

และสูตรคะแนนมาตรฐานที่มีดังนี้ (ภัทรา นิคมานนท์, 2537: 64)

$$Z = \frac{(X - \bar{X})}{S.D.}$$

เมื่อ Z แทน คะแนนมาตรฐานที่
 X แทน คะแนนดิบ
 \bar{X} แทน คะแนนค่าเฉลี่ย
 $S.D.$ แทน ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน



ภาคผนวก จ
คำสถิติจากการวิเคราะห์ตัวประกอบ

สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย

ตารางที่ 30 ค่าไอเกน (Eigen value) จากการสกัดตัวประกอบ (Factor extraction)
ของภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม

	Component	Initial Eigenvalues ^a		
		Total	% of Variance	Cumulative %
Raw	1	22.725	34.349	34.349
	2	3.829	5.787	40.136
	3	3.355	5.072	45.208
	4	2.330	3.522	48.730
	5	2.131	3.222	51.952
	6	1.928	2.914	54.865
	7	1.710	2.584	57.450
	8	1.487	2.247	59.697
	9	1.215	1.836	61.532
	10	1.064	1.609	63.141
	11	.973	1.471	64.612
	12	.844	1.276	65.888
	13	.777	1.174	67.062
	14	.718	1.085	68.148
	15	.663	1.002	69.149
	16	.653	.987	70.136
	17	.575	.869	71.005
	18	.565	.854	71.859
	19	.552	.834	72.693
	20	.545	.823	73.516
	21	.511	.772	74.288
	22	.492	.744	75.032
	23	.478	.723	75.755
	24	.459	.694	76.449
	25	.439	.664	77.112
	26	.428	.647	77.760
	27	.422	.638	78.398
	28	.407	.616	79.014
	29	.391	.591	79.605
	30	.382	.577	80.183
	31	.372	.563	80.746
	32	.356	.539	81.284
	33	.340	.514	81.799
	34	.337	.510	82.309
	35	.331	.500	82.809
	36	.322	.487	83.296
	37	.316	.478	83.774
	38	.308	.465	84.239
	39	.307	.463	84.703
	40	.299	.452	85.155
	41	.289	.437	85.591
	42	.283	.427	86.019
	43	.279	.421	86.440
	44	.270	.408	86.848
	45	.266	.402	87.251
	46	.265	.400	87.651
	47	.257	.389	88.040
	48	.245	.370	88.410
	49	.245	.370	88.780
	50	.236	.357	89.137
	51	.234	.354	89.491
	52	.228	.344	89.835
	53	.225	.340	90.176
	54	.223	.337	90.513
	55	.217	.328	90.841
	56	.205	.310	91.151
	57	.204	.308	91.459
	58	.199	.301	91.761

ตารางที่ 30 (ต่อ)

	Component	Initial Eigenvalues ^a		
		Total	% of Variance	Cumulative %
Raw	59	.195	.295	92.055
	60	.190	.287	92.342
	61	.186	.282	92.623
	62	.184	.278	92.902
	63	.182	.276	93.177
	64	.180	.271	93.449
	65	.170	.258	93.706
	66	.170	.257	93.963
	67	.165	.249	94.212
	68	.162	.245	94.457
	69	.161	.244	94.701
	70	.157	.238	94.939
	71	.156	.235	95.174
	72	.153	.231	95.405
	73	.151	.228	95.633
	74	.147	.222	95.855
	75	.143	.216	96.071
	76	.140	.212	96.283
	77	.134	.202	96.485
	78	.131	.198	96.683
	79	.130	.196	96.879
	80	.125	.189	97.068
	81	.124	.187	97.255
	82	.121	.183	97.438
	83	.118	.178	97.616
	84	.116	.176	97.791
	85	.112	.170	97.961
	86	.110	.167	98.128
	87	.108	.163	98.291
	88	.107	.161	98.452
	89	9.971E-02	.151	98.603
	90	9.911E-02	.150	98.753
	91	9.621E-02	.145	98.898
	92	9.192E-02	.139	99.037
	93	8.983E-02	.136	99.173
	94	8.650E-02	.131	99.304
	95	8.394E-02	.127	99.430
	96	8.306E-02	.126	99.556
	97	7.935E-02	.120	99.676
	98	7.598E-02	.115	99.791
	99	7.063E-02	.107	99.898
	100	6.781E-02	.102	100.000

ตารางที่ 31 ตัวประกอบภาวะผู้นำของพยาบาลหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลสังกัด
กระทรวงกลาโหม

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ITEM1	.614	9.816E-02	6.819E-02	.104	.173	2.138E-02	5.045E-02	-.118
ITEM2	.713	.119	.112	.200	5.560E-02	-4.877E-02	5.349E-02	-5.120E-02
ITEM3	.625	.158	.107	.182	.122	2.883E-02	8.370E-02	3.060E-03
ITEM4	.637	9.568E-02	.103	-4.986E-02	.157	.156	9.144E-02	.120
ITEM5	.661	.141	6.849E-02	-7.364E-05	.129	.122	6.890E-02	7.544E-02
ITEM6	.680	.180	9.465E-02	6.655E-02	-6.547E-03	.156	.106	2.776E-03
ITEM7	.697	.108	.119	9.323E-02	.162	-5.049E-03	8.294E-02	5.120E-02
ITEM8	.591	.167	7.207E-02	1.178E-02	.168	4.494E-02	.154	.214
ITEM9	.619	.202	6.860E-02	.130	-2.122E-02	.192	.157	.117
ITEM10	.670	.127	7.237E-02	8.639E-02	.169	.109	.124	2.161E-02
ITEM11	.625	.220	.118	.167	.184	3.852E-02	8.703E-02	-8.884E-03
ITEM12	.634	7.310E-02	.127	7.771E-02	.257	5.249E-02	.133	6.159E-02
ITEM13	.628	.154	.111	-3.797E-03	.182	5.288E-02	9.044E-02	.215
ITEM14	.623	.142	.119	.123	.203	4.087E-02	1.409E-02	.193
ITEM15	.671	7.566E-02	9.327E-02	5.813E-02	4.324E-02	2.054E-02	7.889E-02	.171
ITEM16	.682	8.829E-02	.118	5.076E-02	.133	-1.438E-02	7.768E-02	.152
ITEM17	.656	.136	6.036E-02	.190	7.112E-02	8.223E-02	7.017E-02	.235
ITEM18	.725	.160	.105	7.258E-02	9.030E-02	.115	.102	.160
ITEM19	.713	.167	.174	.154	.165	1.857E-02	3.220E-02	.125
ITEM20	.399	7.658E-02	.188	.161	.261	.187	7.509E-02	.473
ITEM21	.444	.190	.159	.246	.340	.152	7.187E-02	.504
ITEM22	.415	.229	.179	.276	.322	4.103E-02	8.068E-02	.500
ITEM23	.449	.228	.186	.224	.235	2.715E-02	9.539E-02	.497
ITEM24	.396	.169	.105	4.818E-02	.180	2.443E-02	9.984E-02	.563
ITEM25	.304	.159	5.461E-02	-8.949E-02	.272	8.958E-02	.117	.572
ITEM26	.280	.221	.116	-7.900E-02	.375	.121	.158	.528
ITEM27	.292	.205	.124	4.909E-02	.421	2.763E-02	.192	.397
ITEM28	.396	.202	.130	.134	.388	6.299E-02	.113	.345
ITEM29	.275	.222	7.496E-02	9.040E-02	.523	.175	4.863E-02	.271
ITEM30	.238	.201	.145	.171	.634	.120	.138	.197
ITEM31	.133	.104	6.409E-02	2.432E-02	.504	2.561E-02	.158	-3.620E-02
ITEM32	.226	.214	.129	8.858E-02	.667	8.016E-02	.187	.218
ITEM33	.267	.245	.122	.121	.628	.165	.116	.264
ITEM34	.237	.228	.126	.150	.639	.195	4.702E-02	.171
ITEM35	.308	.218	.133	.227	.562	6.567E-02	9.886E-02	4.171E-02
ITEM36	.342	.241	.129	.321	.575	9.111E-02	4.599E-02	9.902E-02
ITEM37	.326	.206	.149	.222	.526	7.662E-02	1.361E-02	8.851E-02
ITEM38	.133	.214	.115	.199	.188	.133	2.240E-02	.159
ITEM39	.288	.359	.116	.151	.259	.132	.167	-1.139E-02
ITEM40	.223	.276	.173	.211	.135	.147	9.318E-02	9.193E-02
ITEM41	.187	.293	.161	.221	.210	4.692E-02	.150	6.630E-02
ITEM42	.168	.433	.121	7.485E-02	.186	.244	.261	8.579E-02
ITEM43	.256	.494	.154	.270	.247	-1.289E-02	.168	.110
ITEM44	.209	.496	.162	.219	.281	6.115E-02	.139	9.813E-02
ITEM45	.206	.497	.181	.189	.185	.176	.167	3.770E-02
ITEM46	.205	.443	.154	.248	.254	.182	.117	6.667E-02
ITEM47	.150	.427	8.204E-02	5.033E-02	.245	.210	.163	4.784E-02
ITEM48	.170	.605	.195	.140	.263	.121	.244	.132
ITEM49	.188	.717	.142	.233	.159	5.949E-02	.224	8.962E-02
ITEM50	.226	.683	.179	.145	.242	.133	.160	.118
ITEM51	.244	.727	.144	.154	.167	7.238E-02	.165	7.881E-02
ITEM52	.184	.746	.122	6.351E-02	.125	.124	.137	9.969E-02
ITEM53	.218	.652	.123	.155	.157	.229	6.787E-02	7.167E-02
ITEM54	.154	.593	.159	9.063E-02	.207	.252	.161	.179
ITEM55	.226	.638	.175	.217	8.556E-02	.185	8.175E-02	4.402E-02
ITEM56	.204	.586	.194	.294	.110	.169	.107	.142
ITEM57	.276	.522	.184	.214	.122	.239	8.673E-02	9.340E-02
ITEM58	.218	.555	.166	.263	.190	.258	6.315E-02	9.289E-02
ITEM59	5.989E-02	.165	6.194E-02	-8.487E-03	9.014E-02	.235	9.277E-02	4.663E-02

ตารางที่ 31 (ต่อ)

	Component							
	1	2	3	4	5	6	7	8
ITEM60	7.058E-02	.202	8.683E-02	1.161E-02	6.760E-02	.228	6.415E-02	5.950E-02
ITEM61	8.407E-02	.212	7.641E-02	.137	.126	.221	4.617E-02	5.433E-02
ITEM62	.108	.210	8.768E-02	.158	.103	.157	.132	4.070E-02
ITEM63	.193	.443	.222	.380	5.079E-02	.200	.188	.121
ITEM64	.216	.312	.204	.351	.103	.306	.162	9.507E-02
ITEM65	.187	.343	.142	.144	.144	.536	9.190E-02	1.067E-02
ITEM66	.129	.312	.180	.162	8.136E-02	.439	.153	.128
ITEM67	.157	.307	.140	.264	.192	.499	8.531E-02	.146
ITEM68	.116	.231	.103	.282	.204	.554	.214	6.457E-03
ITEM69	.155	.400	.168	.377	.145	.329	.114	5.472E-02
ITEM70	.157	.434	.181	.456	.153	.200	.142	3.664E-02
ITEM71	9.034E-02	.282	8.196E-02	.387	.244	.279	.140	.149
ITEM72	.198	.272	.182	.441	.125	.171	.233	.132
ITEM73	.139	.227	.122	.454	.130	.277	7.604E-03	.217
ITEM74	.188	.316	.177	.651	.165	8.816E-02	.122	5.473E-02
ITEM75	.211	.300	.249	.533	.149	9.759E-02	.149	4.363E-03
ITEM76	1.454E-02	-7.021E-02	9.838E-02	3.948E-02	-2.582E-02	.248	7.671E-02	1.233E-02
ITEM77	.147	.214	.200	.517	.225	.113	.197	.134
ITEM78	.220	.204	.235	.446	.116	6.598E-02	.232	.174
ITEM79	8.839E-02	.177	.104	.469	.176	.141	.185	8.594E-02
ITEM80	.111	.104	.222	.745	5.858E-02	6.705E-02	.158	1.956E-02
ITEM81	.162	.174	.203	.765	.119	-4.069E-03	.164	-4.559E-02
ITEM82	.138	.212	.200	.748	7.532E-02	1.394E-02	.233	-1.697E-03
ITEM83	.197	.228	.272	.327	.164	.104	.539	5.894E-02
ITEM84	.220	.215	.310	.256	7.750E-02	1.233E-02	.586	.127
ITEM85	.200	.103	.256	.302	3.461E-02	.116	.565	.176
ITEM86	.209	.215	.307	.236	.112	.130	.626	9.526E-02
ITEM87	.161	.249	.272	.154	.197	.139	.637	.106
ITEM88	.166	.250	.273	.124	.177	.129	.630	9.334E-02
ITEM89	.160	.218	.282	.171	.173	.100	.636	4.721E-02
ITEM90	.171	.243	.328	.283	.210	2.453E-02	.574	-6.334E-02
ITEM91	9.446E-02	.113	.678	.102	.143	5.434E-02	.121	9.649E-02
ITEM92	7.323E-02	.114	.667	.172	9.996E-02	.167	.229	1.724E-02
ITEM93	.113	.134	.745	.149	.156	5.400E-02	.190	-6.674E-02
ITEM94	.114	8.719E-02	.779	.136	6.768E-02	8.827E-02	4.446E-02	4.934E-03
ITEM95	.151	.133	.762	.128	6.369E-02	8.589E-02	.164	4.134E-02
ITEM96	.141	8.428E-02	.784	.145	5.919E-02	6.023E-02	.118	8.062E-02
ITEM97	.166	.129	.761	.153	7.189E-02	2.972E-02	.142	4.784E-02
ITEM98	.151	.151	.784	.126	6.114E-02	1.161E-02	9.482E-02	7.733E-02
ITEM99	.141	.164	.797	.106	4.465E-02	3.909E-02	9.232E-02	9.242E-02
ITEM100	9.317E-02	.164	.704	5.242E-02	7.619E-02	4.446E-02	.171	.135

ตารางที่ 31 (ต่อ)

	Component					
	9	10	11	12	13	14
ITEM1	.145	9.803E-02	-.212	-3.386E-02	.142	3.797E-02
ITEM2	9.051E-02	-2.832E-02	-9.852E-02	-2.700E-02	.110	-5.057E-02
ITEM3	-9.752E-03	-.117	5.824E-02	.135	.115	-.206
ITEM4	1.334E-02	5.666E-02	9.638E-02	.276	.298	-2.853E-02
ITEM5	.111	.100	.105	.134	.177	-.189
ITEM6	8.965E-02	-8.912E-02	.131	.151	1.270E-02	-.114
ITEM7	.108	5.034E-02	-9.093E-02	4.762E-02	.138	.103
ITEM8	-6.017E-02	2.883E-02	-.189	.164	.155	.204
ITEM9	.105	-5.452E-02	7.136E-02	4.255E-02	-.181	-1.758E-02
ITEM10	4.647E-02	-8.915E-02	-3.231E-02	3.475E-02	-.148	.178
ITEM11	.122	3.544E-02	6.603E-02	-6.894E-03	-.224	-2.559E-02
ITEM12	.144	7.590E-02	-1.617E-02	-.131	-3.202E-02	-.110
ITEM13	-7.665E-02	4.797E-02	.129	8.096E-02	.204	-2.419E-02
ITEM14	8.927E-04	3.086E-02	-1.569E-04	7.446E-02	.229	.103
ITEM15	.142	1.401E-02	-5.133E-02	-.132	1.220E-02	.233
ITEM16	3.913E-02	8.418E-02	8.270E-02	-7.170E-02	-2.978E-02	.181
ITEM17	8.726E-02	6.405E-02	.145	-.123	-.141	9.085E-02
ITEM18	2.872E-02	5.318E-02	.162	3.457E-03	-9.019E-02	-1.491E-02
ITEM19	-3.350E-02	-2.187E-02	4.611E-02	-3.321E-02	-6.323E-02	4.039E-02
ITEM20	-8.202E-02	-3.722E-02	-3.441E-02	.244	-8.498E-03	.112
ITEM21	-7.965E-02	-.124	8.257E-03	.128	-5.404E-02	-3.073E-02
ITEM22	-8.802E-02	-8.943E-02	-9.279E-03	5.084E-02	6.378E-02	-3.018E-03
ITEM23	.103	-.138	1.392E-02	6.693E-03	6.298E-02	-4.774E-02
ITEM24	.156	.178	1.588E-02	-.107	6.562E-02	9.799E-04
ITEM25	.113	.183	8.767E-02	-1.458E-02	-4.682E-02	5.977E-02
ITEM26	8.338E-02	8.536E-02	3.164E-02	.178	6.587E-02	7.403E-02
ITEM27	.316	-9.527E-02	-1.479E-02	6.682E-03	.182	3.972E-02
ITEM28	.244	-.174	-6.605E-02	1.759E-02	.213	2.382E-02
ITEM29	9.778E-02	.111	.128	2.457E-02	-1.803E-02	4.930E-02
ITEM30	2.583E-02	1.332E-02	.108	5.252E-02	4.905E-02	3.238E-02
ITEM31	-5.957E-02	-6.625E-02	3.684E-02	9.874E-02	1.760E-03	7.465E-02
ITEM32	3.674E-02	5.067E-02	7.441E-02	6.183E-02	2.317E-02	-1.783E-02
ITEM33	8.801E-02	1.019E-02	-3.084E-02	.115	3.406E-02	-3.545E-02
ITEM34	.159	.137	2.718E-03	2.031E-02	2.956E-02	3.066E-02
ITEM35	.378	5.329E-02	-4.313E-02	-7.021E-02	3.834E-02	-1.831E-02
ITEM36	.222	7.036E-02	-2.502E-02	-9.422E-02	5.239E-02	-3.828E-02
ITEM37	.274	-8.951E-02	-8.815E-02	-.166	.120	5.994E-02
ITEM38	.346	.127	-3.222E-02	.490	-2.152E-02	5.738E-03
ITEM39	.448	-8.141E-02	.118	9.710E-02	.115	-.145
ITEM40	.626	2.251E-02	2.729E-02	3.327E-02	-4.427E-03	9.991E-03
ITEM41	.584	4.221E-02	4.548E-02	.159	8.893E-03	.126
ITEM42	.250	-2.480E-03	.110	.464	1.185E-03	7.998E-02
ITEM43	.356	2.439E-02	.136	.138	.114	6.850E-02
ITEM44	.232	.125	.318	5.810E-02	.220	2.836E-02
ITEM45	.220	3.637E-02	.390	.169	.156	3.652E-02
ITEM46	.313	6.743E-02	.281	.235	3.072E-02	-8.764E-03
ITEM47	.280	.111	-.298	.275	4.235E-02	.192
ITEM48	-4.725E-03	3.017E-02	.252	.149	-3.530E-02	-1.451E-02
ITEM49	2.013E-02	1.712E-02	9.925E-02	2.895E-02	2.150E-02	-3.270E-02
ITEM50	7.145E-03	3.325E-02	7.491E-02	9.620E-02	-6.756E-02	3.136E-03
ITEM51	.106	3.785E-02	-3.927E-03	1.424E-02	5.269E-02	-5.729E-02
ITEM52	9.045E-02	5.495E-02	-6.058E-02	3.350E-03	1.424E-02	.195
ITEM53	9.324E-02	2.270E-02	-.145	7.954E-02	2.947E-02	9.429E-02
ITEM54	-2.568E-02	.123	-8.831E-03	.163	-1.054E-03	.163
ITEM55	.208	1.287E-02	-.103	-5.347E-02	1.889E-02	-2.211E-02
ITEM56	.132	-.148	2.051E-02	-5.413E-02	.127	-.125
ITEM57	.108	-.238	7.696E-02	-6.160E-02	.117	-4.595E-02
ITEM58	5.711E-02	-4.873E-02	-.124	-6.641E-02	.196	5.990E-02
ITEM59	5.637E-02	.124	-3.476E-02	2.775E-02	3.136E-02	-8.937E-02

ตารางที่ 31 (ต่อ)

	Component					
	9	10	11	12	13	14
ITEM60	7.727E-02	.117	-3.050E-02	7.896E-02	-1.479E-02	-3.665E-02
ITEM61	2.439E-02	7.583E-02	1.233E-02	3.571E-02	8.188E-02	-2.469E-02
ITEM62	5.744E-02	1.999E-02	3.385E-02	-2.390E-03	.519	4.250E-02
ITEM63	.188	-.116	7.269E-02	-.139	.312	2.868E-02
ITEM64	.301	-.104	-5.662E-02	-3.736E-02	.167	.161
ITEM65	4.761E-02	8.381E-02	2.857E-02	2.262E-02	2.587E-02	.357
ITEM66	.159	8.217E-03	.176	.102	.129	.459
ITEM67	2.554E-02	6.894E-02	.247	-3.735E-02	.125	.307
ITEM68	4.829E-02	7.933E-06	.242	1.459E-02	5.103E-02	.259
ITEM69	8.285E-02	-7.837E-03	.347	-.158	-1.714E-02	8.393E-02
ITEM70	.175	-8.406E-02	.264	-.187	8.223E-02	6.652E-02
ITEM71	6.014E-02	.315	.260	-2.945E-02	.188	7.365E-02
ITEM72	9.270E-02	.118	.166	-6.843E-02	.196	1.054E-02
ITEM73	-4.838E-03	.344	.166	.128	.130	-5.944E-03
ITEM74	2.712E-02	4.822E-02	.137	7.244E-02	.102	2.412E-02
ITEM75	4.802E-02	-4.683E-02	3.305E-03	-4.339E-02	.208	.132
ITEM76	1.107E-02	.669	-8.299E-04	5.814E-02	-7.341E-03	-1.043E-02
ITEM77	6.509E-02	.295	-8.981E-03	.108	7.586E-02	.262
ITEM78	8.232E-02	.174	-.108	.109	.105	.311
ITEM79	1.332E-02	.454	1.303E-02	-9.758E-02	-2.637E-03	.127
ITEM80	9.601E-02	-9.073E-03	-1.643E-02	3.576E-02	-6.602E-02	-2.083E-02
ITEM81	.129	1.945E-02	-2.794E-02	8.182E-02	-5.088E-03	-8.748E-02
ITEM82	.127	-4.749E-02	-2.424E-02	5.699E-02	-4.481E-02	-1.354E-02
ITEM83	6.265E-02	-1.887E-02	-1.564E-02	8.293E-02	1.811E-02	6.375E-02
ITEM84	.102	1.057E-04	.122	-.133	5.054E-02	8.000E-02
ITEM85	.207	-6.576E-02	9.613E-02	-5.694E-02	2.676E-02	-3.017E-02
ITEM86	.122	-5.288E-02	-.111	-7.909E-02	-5.932E-02	-7.178E-02
ITEM87	-2.988E-02	.132	-9.096E-02	6.783E-02	5.757E-02	-3.545E-03
ITEM88	7.376E-02	.152	9.325E-02	8.707E-02	6.691E-02	7.166E-02
ITEM89	2.950E-02	.152	8.004E-02	.135	.111	3.281E-02
ITEM90	5.527E-02	2.628E-02	5.952E-02	7.090E-02	8.267E-02	9.425E-02
ITEM91	.124	.110	5.640E-02	1.940E-02	3.091E-02	-1.341E-02
ITEM92	5.134E-02	-.107	-8.899E-02	.217	-6.761E-02	.120
ITEM93	3.382E-02	-.130	-4.775E-03	8.170E-02	-2.884E-02	.141
ITEM94	-5.921E-02	-7.089E-02	-1.154E-02	2.604E-02	5.950E-02	5.243E-02
ITEM95	-3.144E-02	-4.747E-02	9.101E-02	4.844E-02	2.576E-02	8.943E-02
ITEM96	7.846E-02	-1.857E-02	6.658E-02	-1.445E-02	-2.127E-02	7.467E-02
ITEM97	7.528E-02	8.504E-02	7.776E-02	-7.340E-02	1.399E-02	-.115
ITEM98	4.749E-02	.128	-1.096E-02	-5.225E-02	.107	-5.925E-02
ITEM99	.111	9.398E-02	-7.565E-02	2.125E-03	2.572E-02	-5.584E-02
ITEM100	9.474E-02	.195	5.605E-02	4.350E-03	5.652E-02	-1.381E-02

Extraction Method: Principal Component Analysis.
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 14 iterations.

ประวัติผู้วิจัย

พันตรีหญิง สมพิศ เกิดศิริ เกิดวันที่ 23 มกราคม พ.ศ. 2502 ที่จังหวัดฉะเชิงเทรา สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลมดุงครรภ์และอนามัย จากวิทยาลัยพยาบาลกองทัพบก ปีการศึกษา 2523 สำเร็จการศึกษาพยาบาลศาสตรบัณฑิต จากคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล ปีการศึกษา 2530 และเข้าศึกษาต่อหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เมื่อปีการศึกษา 2541 ปัจจุบันดำรงตำแหน่งพยาบาลประจำการ หอผู้ป่วยศัลยกรรม 8/4 โรงพยาบาลพระมงกุฎเกล้า



สถาบันวิทยบริการ
จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย