

รายการอ้างอิง

ภาษาไทย

- กฤษดา คักดีศรี. 2534. **มนุษย์สัมพันธ์**. กรุงเทพมหานคร: อักษรพิทยา.
- กัลยา แก้วธนะสิน. 2544. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยคัดสรรด้านองค์การ และด้านบุคคลกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วยตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลศูนย์ สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. 2539. **การบริหารหอผู้ป่วย**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- กุลยา ตันติผลาชีวะ. และสงศรี กิตติรักษ์ตระกูล. **วิชาชีพการพยาบาลในยุคเศรษฐกิจถดถอย**. สารสภาคการพยาบาล. 13 (มกราคม-มีนาคม 2541): 1-7.
- จุฑาวดี กลิ่นเฟื่อง. 2543. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงาน และบรรยากาศองค์การกับคุณภาพชีวิตการทำงานของพยาบาลประจำการโรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จินตนา ยูนิพันธุ์. 2534. **ปัจจัยที่สัมพันธ์กับพฤติกรรมการดูแลด้านสุขภาพจิตของประชาชนไทย ภาคกลาง**. รายงานการวิจัยแผนงานส่งเสริมงานวิจัยพฤติกรรมสุขภาพ.
- ทัศนา บุญทอง. **ความต้องการกำลังคนสาขาพยาบาลศาสตร์**. สารสภาคการพยาบาล. 8, 4 (ธันวาคม 2536) : 1-4.
- ทองกษัตริย์ ศลโกสุม และ สุลักษณ์ มีชูทรัพย์. 2535. **รายงานการวิจัย ความคิดเห็นของผู้บริหารการพยาบาลเกี่ยวกับการเตรียมตัวเพื่อรับตำแหน่งผู้บริหาร**. คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ธนิดา ฉิมวงษ์. 2539. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลศูนย์แลโรงพยาบาลทั่วไป ในภาคตะวันออก สังกัดกระทรวงสาธารณสุข**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- นงพงา บั้นทองพันธุ์. 2542. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคลของพยาบาลประจำการภาวะผู้นำและการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับความสามารถในการปฏิบัติงานของพยาบาลประจำการหน่วยอภิบาลผู้ป่วยหนัก โรงพยาบาลของรัฐกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- บุญจันทร์ วงศ์สุนทรรัตน์, สุภารัตน์ ไวยชีตา และภัทรอำไพ พิพัฒนานนท์. 2540. ความพึงพอใจในงานและการคงอยู่ในวิชาชีพของพยาบาลที่ปฏิบัติงานในโรงพยาบาลของรัฐสังกัดทบวงมหาวิทยาลัยและกระทรวงสาธารณสุข. วารสารวิจัยทางการแพทย์. 1(2) : 282-288.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. 2548. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในองค์การพยาบาล. เอกสารประกอบการสอน. คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุญใจ ศรีสถิตยน์รากูร. 2535. การจัดการทางการแพทย์. ชลบุรี: คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ บางแสน.
- บุญศรี ชัยชิตามร. 2534. สภาพแวดล้อมในการทำงาน แรงสนับสนุนทางสังคมและความเหนื่อยหน่ายของพยาบาลประจำการในหออภิบาลผู้ป่วยอาการหนัก โรงพยาบาลของรัฐ. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต ภาควิชาจิตวิทยา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บุษบา บุญยพลากร. 2542. ปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิผลการบริหารงานโรงพยาบาลชุมชน: ศึกษากรณีโรงพยาบาลบ้านแพ้ว จังหวัดสมุทรสาคร. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- บุษบา ประสารธิดคม. 2543. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติงานร่วมกับแพทย์ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ความเชื่อมั่นในตนเอง กับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลวิชาชีพ ในโรงพยาบาลที่เข้าร่วมการพัฒนา และรับรองคุณภาพโรงพยาบาล กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ปัทมา ใจเพชร. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างภูมิหลัง มนุษย์สัมพันธ์ ทักษะทางการแพทย์ และการรับรู้โครงสร้างองค์การพยาบาลกับทักษะด้านการคิดของพยาบาลหัวหน้างานหอผู้ป่วยโรงพยาบาลศูนย์ กระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประคอง กรรณสูต. 2542. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ประภารัตน์ แบนขุนทด. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลชุมชน. วิทยานิพนธ์ปริญญา มหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ประเสริฐ บัณฑิตศักดิ์. 2540. การวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิผลองค์การของหน่วยศึกษานิเทศก์ กรมสามัญศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พนัส หันนาคินทร์. 2542. การบริหารบุคคลในโรงเรียน. พิษณุโลก : โครงการตำรา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- พิสมัย ฉายแสง. 2540. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล วัฒนธรรมองค์การของหอผู้ป่วย กับการเสริมสร้างพลังอำนาจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลศูนย์โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2536. การจัดการทางการพยาบาล: ประเด็นและแนวคิด. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย 5(1) : 58 – 61.
- พวงรัตน์ บุญญานุรักษ์. 2540. หลักการและแนวคิดการบริหารจัดการหอผู้ป่วยที่มุ่งคุณภาพการบริการ. วารสารคณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา 5(1): 35 – 44.
- ฟารีดา อิบราฮิม. 2542. สาระการบริหารการพยาบาล. กรุงเทพมหานคร: โครงการพัฒนาตำราสาขาพยาบาลศาสตร์ คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุวดี เกตุลัมพันธ์. 2537. ปรากฏการณ์การลาออกของพยาบาล. วิจัยทางการพยาบาลเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตในทศวรรษหน้า: ทิศทางและรูปแบบ. การประชุมวิชาการสมาคมศิษย์เก่าพยาบาลศิริราช กรุงเทพมหานคร: สถาบันพัฒนาการสาธารณสุขอาเซียน มหาวิทยาลัยมหิดล.
- ยุวดี เกตุลัมพันธ์. 2540. คุณภาพการพยาบาลในอนาคต. ใน นวัตกรรมทางการบริหารพยาบาล ครั้งที่ 3 บริการพยาบาลไทยสู่สากล วันที่ 13 – 15 พฤษภาคม 2540 ณ โรงแรมเอเชีย คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ยุวดี ไสตถิพันธ์. 2539. การจัดการองค์การทางการพยาบาล. สงขลา: เทมการพิมพ์.
- รัชดา ตันติสารศาสน์. 2544. บทบาทของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับการบริหารการพยาบาล. วารสารพยาบาลสงขลานครินทร์ 21(1) : 57 – 64.
- รัตนา ลีอวานิช. 2539. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล การเสริมสร้างพลังอำนาจในงานกับความพึงพอใจในงานของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลของรัฐเขตภาคใต้. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- ลดาวลัย ราชธนบริหาร. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ลักษณะงานและ ปัจจัยด้านองค์การ กับความยึดมั่นผูกพันต่อองค์การของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วนิภา ว่องวัจนะ. 2535. ความสัมพันธ์ระหว่างสภาพการทำงาน ความเครียดในงาน ภูมิหลัง กับความสามารถในการทำงาน ตามการรับรู้ของตนเองของพยาบาล ประจำการ ในโรงพยาบาลของรัฐ กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิมลมาศ ปันยารชุน และประไพวรรณ ด้านประดิษฐ์. รายงานการวิจัยความคิดเห็นเกี่ยวกับ ความต้องการลาออกจากงานพยาบาลของพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร. วารสารพยาบาล 45 . (มกราคม-มีนาคม 2539) : 32-39.
- ศศินันท์ หล้านามวงศ์. 2545. ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล บรรยากาศองค์การ และการมีส่วนร่วมในงานกับความยึดมั่นผูกพันในองค์การ ของพยาบาลวิชาชีพ โรงพยาบาลรัฐกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ศิริอนันต์ จุฑะเดมิย์. 2529. ความเครียดหรือความสนุกกับงาน. พยาบาลสาร. 13(3) : 53-55.
- สถาบันวิจัยระบบสาธารณสุข. 2540. มาตรฐานโรงพยาบาลฉบับกาญจนาภิเษก แนวทางการพัฒนาคุณภาพ โดยมุ่งผู้ป่วยเป็นศูนย์กลาง. กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์.
- สมาคมรัฐธรรมนุญเพื่อประชาชน. 2543. รัฐธรรมนุญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2540. กรุงเทพมหานคร: ปิ่นเกล้าการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. 2538. การบริหาร. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ดอกหญ้า.
- สมศรี สะหรั่งบิน. 2534. การเปรียบเทียบอานุภาพการจูงใจในงานพยาบาลต่างแผนก ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลของรัฐ ในกรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- สมสมร เรื่องวรินทร์. 2544. ความสัมพันธ์ระหว่างความสามารถในการปฏิบัติบทบาทด้านการบริหารของหัวหน้าหอผู้ป่วย การทำงานเป็นทีมของทีมสุขภาพกับ ประสิทธิภาพผลของหอผู้ป่วย ตามการรับรู้ของพยาบาลโรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

- สารา วงษ์เจริญ. 2542. **ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วยกับประสิทธิผลของงานในหอผู้ป่วย: กรณีศึกษาหัวหน้าหอผู้ป่วยโรงพยาบาลสุราษฎร์ธานี.** ภาคนิพนธ์มหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์) โครงการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- สุเทพ พงศ์ศรีวัฒน์. 2544. **ภาวะผู้นำ: ทฤษฎีและปฏิบัติ.** เชียงราย: สถาบันราชภัฏเชียงราย.
- หฤทยา ปรีชาสุข. 2532. **บทบาทและปัญหาของหัวหน้าหอผู้ป่วยด้านการตัดสินใจในการปฏิสัมพันธ์ และการสื่อสารข้อมูลตามการรับรู้ของผู้บริหารการพยาบาล.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อนุวัฒน์ ศุภชุตินกุล และคณะ. 2544. **ก้าวแรกของ TQM/CQI ในโรงพยาบาล.** กรุงเทพมหานคร: ดีไซน์.
- อรุณ วัชรธรรม. 2536. **การพัฒนาองค์การ แนวความคิด และการประยุกต์ใช้ในระบบสังคมไทย.** กรุงเทพมหานคร: ไทยวัฒนาพานิช.
- อัญชลี ดวงอุไร. 2545. **ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของหัวหน้าหอผู้ป่วย การรับรู้ความชัดเจนในนโยบายขององค์การ กับการมีส่วนร่วมในกิจกรรมพัฒนาคุณภาพของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดกระทรวงกลาโหม.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อัญชลี มากบุญสง. 2540. **ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของหัวหน้ากลุ่มงานการพยาบาลกับประสิทธิผลของกลุ่มงานการพยาบาล ตามการรับรู้ของหัวหน้าหอผู้ป่วย โรงพยาบาลศูนย์ โรงพยาบาลทั่วไป สังกัดกระทรวงสาธารณสุข.** วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต สาขาบริหารการพยาบาล บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- อาริยา สรรพเลข และภูษิตา อินทรประสงค์. 2539. **ปัจจัยที่มีผลต่อความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของผู้บริหาร โรงพยาบาลชุมชน. วารสารกองการพยาบาล.** 23 (พฤษภาคม - สิงหาคม) : 66 – 73.
- อุทัย เลานวิเชียร. 2530. **ทฤษฎีองค์การในการบริหาร และการพัฒนาองค์การ.** นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

ภาษาอังกฤษ

- American Nurses Association, 1980. *Nursing : A social policy statement*. Washington, DC : American Nurses Association.
- Avolio, B. J., Bass, B. M., and Jung, D.I. 1999. Reexamination the component of transformational and transaction leadership using the multifactor leadership questionnaire. *Journal of Occupation and Organizational Psychology* 72 (4): 411-462.
- Barker,A. M. 1992. *Transformational nursing leadership : A vision for the future*. New York : National League for Nursing Press.
- Bass, B. M. 1985. *Leadership and performance beyond expectations*. New York : The Free Press.
- Brown, W. B., and Moberg, D. J. 1980. *Organization theory and management : A macro approach*. New York : John Wiley and Sons.
- Daft, R. L. 2001. *Organization theory and design*. 7th ed. Ohio : South-Western.
- Decker,P. J., and Sullivan,E.J. 1992. *Nursing administration : A micro / macro approach for effective nurse executives*. New York : Prentice – Hall.
- Dubrin, A. J. 1984. *Foundation of organization behavior : An applied perspective*. Practice Hall. New Jersey.
- Dunham – Taylor, J., and Klafehn, K. A. 1995. Identifying the best in nurse executive leadership. *Journal of Nursing Administration* 25 (June) : 68-70.
- Gibson, J. L. , Invacevich, J. M. , and Donnelly, J. H. 1991. *Management individual, group, and organization effectiveness*. 7th ed. Boston : Richard D. IRWIN, Inc.
- Halpin, A. W. 1966. *Theory and research administration*. New York. Macmillian.
- Hoy, W. K., and Miskel, C. G. 1991. *Educational administration theory research and practice*. 4th ed. New York : McGraw – Hill.
- Ivancevich, J. M., and Matteson, M. T. 1999. *Organization behavior and management*. Boston : McGraw – Hill.
- Kast, F. E., and Rosenzweig, J. E. 1985. *Organization and management*. New York : McGraw – Hill.

- Litwin, G. H., and Burmeister, M. G. 1992. **Climate performance**. The Purrinton Foudation.
- Litwin, G. H., and Stringer, R. A. 1986. **Motivation and organization climate**. Boston : Harvard University.
- Mc. Cormick, J.E., and Ligen, D. 1985. **Industrial and Organizational Psychology**. 3rd ed. Englewood : Printic – Hall.
- McCloskey, J. C., and Maas, M. 1998. Interdisciplinary team : The nursing perspective is essential. **Nursing Outlook** 46 (July/August): 157 -163.
- Medley, F., Larochelle, D.R. 1995. Transformational leadership and job satisfaction. **Nursing management** . 26(9) : 64JJ-64NN.
- Mesoon, M. H., Alber, M., and Khedouri, F. 1985. **Management: Individual and organization effectiveness**. 2nd ed. New York: Prentic- Hall.
- Polit, D.F, & Hungler, B.P. 1995. **Nursing research: Principle and menthods** (5 th ec.). Philadelphia: J.B. Lippincott .
- Reddin, W.J. 1970. **Managerial Effectiveness**. New York : McGraw – Hill.
- Robbins, S. P. 1990. **Basic motivation concept organizational behavior**. New Jersey : Englewood Cliffs, Prentice – Halls.
- Robert Stringer, R. A. 2002 . **Leadership and Organization Climate**. New Jersey.
- Scott, W. R. 1987. **Organizational** (rational, natural, and open system) New York: Prentice – Hall.
- Shea, C.A. 1979. **Management in nursing : A vital link in the health care system**. New York: Mcgraw-Hill.
- Steers, R. M. 1977. **Organizational effectiveness a behavior : Concepts, contriversies and applications**. 4th ed. California : Goodyear Publishing company, Inc.
- Thomas, K.W. 1978. Conflict and conflict management. In M. Dunnette (Ed.). **Hand book of industrial and organization psychology**. Chicago : Rand Mc Nally.

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก.
รายนามผู้ทรงคุณวุฒิ

รายนามผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

- | | |
|---------------------------------|--|
| 1. ผศ.ดร.อารีย์วรรณ อ่วมตานี | อาจารย์คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย |
| 2. ผศ.ดร. รัชณี ศุจิจันทร์รัตน์ | อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลรากฐาน คณะ
พยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล |
| 3. ผศ.ดร. นงนาฏ จงธรรมานุรักษ์ | หัวหน้าภาควิชา การพยาบาลพื้นฐาน วิทยาลัย
พยาบาลเกื้อการุณย์ |
| 4. นางจารุพรรณ ลีละยุทธโยธิน | หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกพิเศษ วิทยาลัย
แพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล
สำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร |
| 5. นางสาวศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช | พยาบาลวิชาชีพ พยาบาลประจำการหออภิบาล
ผู้ป่วยหนักอายุรกรรม โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า
กระทรวงสาธารณสุข |

ภาคผนวก ข
หนังสือขออนุมัติผู้ทรงคุณวุฒิ

ที่ ศธ 0512.11/ 0131

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

16 มกราคม 2550

เรื่อง ขอเรียนเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

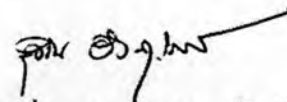
เรียน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. อารีย์วรรณ อ่วมธานี

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดวงเนตร ภู่วัฒนวิชย์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่าง ปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การ พยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอ เรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะ พยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และ ขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวดวงเนตร ภู่วัฒนวิชย์ โทร. 08-9821-7602

ที่ ศบ 0512.11/0131

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทย์กิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

16 มกราคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

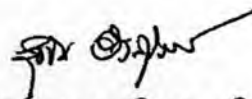
เรียน คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์ ศิริราชพยาบาล มหาวิทยาลัยมหิดล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดวงเนตร์ ภู่วัฒนวิชช์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานสาธารณสุข กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้จึงขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชณี สุจิจันทร์รัตน์ อาจารย์ประจำภาควิชาการพยาบาลรากฐาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ค.อ.หญิง ดร. ยุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียนงานบริการการศึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาชื่อนิสิต

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. รัชณี สุจิจันทร์รัตน์

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815

นางสาวดวงเนตร์ ภู่วัฒนวิชช์ โทร. 08-9821-7602

ที่ ศษ 0512.117/0131

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

16 มกราคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

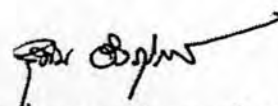
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดวงเนตร ภู่วัฒนวนิษฐ์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง "ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร" โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นงนาฎ จงธรรมานูรกิจ หัวหน้าภาควิชาการพยาบาลพื้นฐาน เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ชุพิน อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ตำแหน่งเรียน

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นงนาฎ จงธรรมานูรกิจ

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวดวงเนตร ภู่วัฒนวนิษฐ์ โทร. 08-9821-7602

ที่ ศธ 0512.11/ 0131

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๑๖ มกราคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

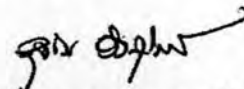
เรียน ผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล

สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดวงเนตร ภู่วฒนวนิชย์ นิสิตชั้นปริญญาโท สาขาพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ นางจรรยาพรณ ลีละยุทธโยธิน หัวหน้าหอผู้ป่วยศัลยกรรมกระดูกพิเศษ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. ยuthin อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ถ้าเนาเรียน

นางจรรยาพรณ ลีละยุทธโยธิน

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวดวงเนตร ภู่วฒนวนิชย์ โทร. 08-9821-7602

ที่ ศธ 0512.11/ 0131

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

16 มกราคม 2550

เรื่อง ขออนุมัติบุคลากรเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ

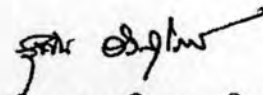
เรียน ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลพระนั่งเกล้า

- สิ่งที่ส่งมาด้วย 1. โครงร่างวิทยานิพนธ์ (ฉบับสังเขป) จำนวน 1 ชุด
2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 1 ชุด

เนื่องด้วย นางสาวดวงเนตร์ ภูวัฒน์วนิชย์ นิสิตชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในกรณีนี้จึงขอเรียนเชิญ นางสาวศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช พยาบาลประจำการหออภิบาลผู้ป่วยหนักอายุรกรรม เป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความตรงตามเนื้อหาของเครื่องมือการวิจัยที่นิสิตสร้างขึ้น เพื่อประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อ โปรดพิจารณาอนุมัติให้บุคลากรข้างต้นเป็นผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบเครื่องมือการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ต.อ.หญิง ดร. อุทัย อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

นางสาวศิริวรรณ หม่อมพ่อนุช

งานบริการการศึกษา

โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806

อาจารย์ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุกัญญา ประจุศิลป์ โทร. 0-2218-9815

ชื่อนิสิต

นางสาวดวงเนตร์ ภูวัฒน์วนิชย์ โทร. 08-9821-7602

ภาคผนวก ค
หนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัย

ที่ ศบ 0512.11/ 0259

คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
อาคารวิทยกิตติ์ ชั้น 12 ซอยจุฬา 64
เขตปทุมวัน กรุงเทพฯ 10330

๓๑ มกราคม 2550

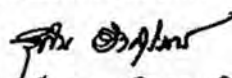
เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์ให้นิติคดีเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย

เรียน ผู้อำนวยการสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

เนื่องด้วย นางสาวดวงเนตร ภู่วฒนวนนิษฐ์ นิติกรชั้นปริญญาโทบัณฑิต คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กำลังดำเนินการวิจัยเพื่อเสนอเป็นวิทยานิพนธ์ เรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์การกับประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร” โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภัญญา ประจุกสิลา เป็นอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ในการนี้ใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้นิติคดีดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย จากกลุ่มตัวอย่างพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัด สำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานครที่ปฏิบัติงานในหอผู้ป่วยใน และปฏิบัติงานเป็นระยะเวลา 1 ปี ขึ้นไป จำนวน 99 คน ณ วิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล จำนวน 42 คน ณ โรงพยาบาลกลาง จำนวน 41 คน ณ โรงพยาบาลตากสิน จำนวน 36 คน ณ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์ จำนวน 30 คน ณ โรงพยาบาลหนองจอก จำนวน 30 คน ณ โรงพยาบาลราชพิพัฒน์ จำนวน 30 คน ณ โรงพยาบาลลาดกระบัง กรุงเทพมหานคร จำนวน 30 คน ณ โรงพยาบาลหลวงพ่อกวักกัฒน์ ชุตินธ โรอุทิศ และจำนวน 30 คน ณ โรงพยาบาลสิรินธร โดยใช้แบบบันทึกข้อมูลส่วนบุคคล แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ และแบบสอบถามประสิทธิผลขององค์การพยาบาล ทั้งนี้นิติคดีจะประสานงาน เรื่อง วัน และเวลา ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยอีกครั้งหนึ่ง

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาอนุเคราะห์ให้ นางสาวดวงเนตร ภู่วฒนวนนิษฐ์ ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยดังกล่าว คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่าน และขอขอบพระคุณอย่างสูงมา ณ โอกาสนี้

ขอแสดงความนับถือ



(รองศาสตราจารย์ ร.ศ.อ.หญิง ดร. อุทัย อังสุโรจน์)

คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

สำเนาเรียน

ผู้อำนวยการวิทยาลัยแพทยศาสตร์กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล, ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลกลาง,
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลตากสิน, ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลเจริญกรุงประชารักษ์,
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลหนองจอก, ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลราชพิพัฒน์,
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลลาดกระบังกรุงเทพมหานคร,
ผู้อำนวยการ โรงพยาบาลหลวงพ่อกวักกัฒน์ ชุตินธ โรอุทิศ และผู้อำนวยการ โรงพยาบาลสิรินธร
โทร. 0-2218-9825 โทรสาร. 0-2218-9806
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ศุภัญญา ประจุกสิลา โทร. 0-2218-9815
นางสาวดวงเนตร ภู่วฒนวนนิษฐ์ โทร. 08-9821-7602

งานบริการการศึกษาอาจารย์ที่ปรึกษาชื่อนิติคดี

ภาคผนวก ง
หนังสือรับรองการวิจัยในมนุษย์



No. 41.59

Ethics Committee
For
Researches Involving Human Subjects, the Bangkok Metropolitan Administration

Title of Project : Relationships between Personal Factors, Leadership of Nursing Administrators, Organizational Climate, and Nursing Organization Effectiveness as Perceived by Staff Nurses, Hospitals under the Jurisdiction Bangkok Metropolitan Administration

Registered Number : 0025.50

Principal Investigator : Miss Duangnate Puwatavanich

Name of Institution : Bangkok Metropolitan Administration
Medical College and Vajira Hospital

The aforementioned project has been reviewed and approved by Ethics Committee for Researches Involving Human Subjects, based on the Declaration of Helsinki.

.....*Manoj Leethochawalit*..... Chairman

(Mr. Manoj Leethochawalit)

Deputy Permanent Secretary for BMA

DATE OF APPROVAL 12 APR 2007

ภาคผนวก จ
เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสอบถามการวิจัย

--	--	--

เรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยส่วนบุคคล ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยากาศองค์กร กับประสิทธิผลขององค์กรพยาบาล ตามการรับรู้ของพยาบาลประจำการ โรงพยาบาลสังกัดสำนักงานการแพทย์ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

1. แบบสอบถามนี้ประกอบด้วยเนื้อหา 4 ตอน คือ

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์กร

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์กรพยาบาล

2. โปรดอ่านคำชี้แจงในการตอบแบบสอบถาม คำตอบเหล่านี้ไม่มีถูกหรือผิด และคำตอบที่ได้จะใช้เพื่อการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลส่วนบุคคล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ลงในช่อง หรือเติมข้อความในช่องว่างตามเป็นจริง

1. ปัจจุบันท่านอายุ.....ปี

2. ระดับการศึกษาขั้นสูงสุด

ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า สูงกว่าปริญญาโท

ปริญญาโท อื่น ๆ ระบุ.....

3. ประสบการณ์การทำงานในโรงพยาบาลแห่งนี้.....ปี

4. ปฏิบัติงานหอผู้ป่วย

1 สูติกรรม 2. ศัลยกรรม

3. อายุรกรรม 4. กุมารเวชกรรม

5. หออภิบาลผู้ป่วยหนัก 6. อื่น ๆ ระบุ.....

ตอนที่ 2 แบบสอบถามภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในช่องท้ายข้อความแต่ละข้อตามการรับรู้ของท่าน โดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

ทุกครั้ง (5 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาล แสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นประจำหรือทุกครั้ง

บ่อยครั้ง (4 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาล แสดงพฤติกรรมดังกล่าวบ่อยครั้ง

บางครั้ง (3 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาล แสดงพฤติกรรมดังกล่าวเป็นบางครั้ง

นาน ๆ ครั้ง (2 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาลแสดงพฤติกรรมดังกล่าวนาน ๆ ครั้ง

ไม่เคยเลย (1 คะแนน) หมายถึง ผู้บริหารการพยาบาลไม่เคยแสดงพฤติกรรมดังกล่าวเลย

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล	ทุกครั้ง	บ่อยครั้ง	เป็นบางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคยเลย	สำหรับผู้วิจัย
1	มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร						[]
2	มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล						[]
3	ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี						[]
4	มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน						[]
5	เป็นกันเองทำให้กล้าปรึกษาและขอคำแนะนำ						[]
6	แสดงความเชื่อมั่นในความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ของผู้ปฏิบัติงานเพื่อพัฒนางานให้ดีขึ้น						[]
7	มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงานให้ยอมรับและยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน						[]

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล	ทุกครั้ง	บ่อย ครั้ง	เป็น บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
8	เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ						[]
9	ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลักคุณธรรม จริยธรรม						[]
10	โน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทุ่มเทความพยายามให้กับการปฏิบัติงาน						[]
11	ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรพยาบาลอย่างเหมาะสม						[]
12	แสดงให้เห็นให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าได้รับการยอมรับในความเป็นบุคคล						[]
13	ดูแลเอาใจใส่ในความต้องการของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน						[]
14	ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล						[]
15	ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานที่เหมาะสมแก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล						[]
16	เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วมในการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน						[]
17	ชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงปัญหาที่กำลังประสบอยู่						[]
18	ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบอย่างสม่ำเสมอ						[]
19	กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทายและเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้การจัดการแก้ปัญหา						[]
20	เน้นผู้ปฏิบัติให้ใช้สติปัญญาและเหตุผลในการเอาชนะปัญหาต่าง ๆ						[]
21	ให้แนวคิดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น						[]

ข้อ	ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล	ทุกครั้ง	บ่อย ครั้ง	เป็น บางครั้ง	นาน ๆ ครั้ง	ไม่เคย เลย	สำหรับ ผู้วิจัย
22	ส่งเสริมความสามารถของผู้ปฏิบัติงานที่ เกิดผลลัพธ์เชิงสร้างสรรค์						[]

ตอนที่ 3 แบบสอบถามบรรยากาศองค์การ

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่มีต่อบรรยากาศองค์การของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
1	โครงสร้างองค์การพยาบาลเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การ						[]
2	ระบบการติดต่อ สื่อสาร และประสานงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน						[]
3	มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน						[]
4	มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน						[]
5	มีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงานอย่างเป็นลายลักษณ์อักษร						[]
6	มีการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงานสำหรับ บุคลากรพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน						[]
7	มีการนำผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงงานให้มีมาตรฐานสูงขึ้น						[]

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
8	ให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีผลงานดีเลิศ/ได้มาตรฐาน						[]
9	คณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพภายในโรงพยาบาล ปฏิบัติงานตามบทบาท						[]
10	มีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุก 1 ปี						[]
11	การมอบหมายความรับผิดชอบให้กับบุคลากรพยาบาล เหมาะสมตามตำแหน่ง						[]
12	บุคลากรพยาบาลได้ทำงานตามความสนใจและความชำนาญ						[]
13	บุคลากรพยาบาลร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน						[]
14	ปลูกฝังให้บุคลากรพยาบาลได้ตระหนักถึงหน้าที่ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน						[]
15	เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการวางแผนและตัดสินใจในงานต่าง ๆ						[]
16	ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ						[]
17	พิจารณาผลการปฏิบัติงานจากปริมาณงานและคุณภาพงานโดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา						[]
18	มีการประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัล ผู้ที่มีผลงานดีเด่น						[]
19	มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรพยาบาลให้รับทราบอย่างทั่วถึง						[]
20	นำผลประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ						[]
21	การจัดอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน						[]

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
22	หาวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรพยาบาลอย่างเพียงพอและเหมาะสม						[]
23	มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรพยาบาล						[]
24	มีการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพยาบาล						[]
25	สนับสนุนให้มีตำราและเอกสารสำหรับการค้นคว้าแก่บุคลากรพยาบาลใช้เสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน						[]
26	มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรพยาบาลไว้อย่างชัดเจน						[]
27	มีระบบหรือเครือข่ายเทคโนโลยีที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูลแก่บุคลากรพยาบาลใช้เสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน						[]
28	มีการกำหนด นโยบายและเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันและชี้แจงให้บุคลากรพยาบาลทราบ						[]
29	มีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรพยาบาลมุ่งปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย						[]
30	มีการจัดประชุมหรือจัดกิจกรรมทางวิชาการให้กับบุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ						[]

ตอนที่ 4 แบบสอบถามประสิทธิผลขององค์การพยาบาล

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย \surd ลงในช่องระดับความคิดเห็น ที่มีต่อการดำเนินงานของฝ่าย
การพยาบาล ของท่านมากที่สุด เพียงข้อเดียว โดยแต่ละช่องมีความหมายดังนี้

มากที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมากที่สุด

มาก หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นมาก

ปานกลาง หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นปานกลาง

น้อย หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อย

น้อยที่สุด หมายถึง ท่านเห็นด้วยกับข้อคำถามนั้นน้อยที่สุดหรือไม่เห็นด้วยเลย

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปาน กลาง	น้อย	น้อย ที่สุด	
1	จัดให้มีจำนวนบุคลากรพยาบาลเพียงพอ กับภาระงาน						[]
2	บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่มีขีด ความสามารถในการคาดการณ์ล่วงหน้า ถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นของผู้รับบริการ						[]
3	มีการวางแผนทางปฏิบัติเกี่ยวกับการ ป้องกันความเสี่ยงและความปลอดภัยของ ผู้รับบริการ						[]
4	มีการวางแผนทางในการป้องกันการติด เชื้ออย่างเป็นระบบ						[]
5	บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ให้การ พยาบาลอย่างรวดเร็วและทันเวลา						[]
6	ผู้รับบริการทุกคนได้รับการดูแลอย่างมี คุณภาพเท่าเทียมกัน						[]
7	การวางแผนปฏิบัติการพยาบาลเป็นไป ตามปัญหาและความต้องการของ ผู้รับบริการ						[]

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
8	มีการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น คน วัสดุ ครุภัณฑ์ งบประมาณ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด						[]
9	มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการแบ่งปันการใช้ทรัพยากรประเภทวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีราคาแพง ระหว่างหน่วยงานเพื่อให้เกิดความคุ้มค่า						[]
10	มีการกำหนดแนวทางการตรวจสอบและบำรุงรักษาวัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้						[]
11	การปฏิบัติงานในองค์การพยาบาลเป็นไปตามแผนที่กำหนด						[]
12	หลังปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลของท่านจะมีวัสดุเหลือทิ้งเสมอ เช่น สำลี ผ้าปิดแผล น้ำยา ฯลฯ						[]
13	การปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลเป็นที่ชื่นชม หรือได้รับการยอมรับในโรงพยาบาล						[]
14	บุคลากรพยาบาลมีความภาคภูมิใจในผลงานที่ผ่านมา						[]
15	การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน						[]
16	บุคลากรพยาบาลมีความสุขในการทำงาน						[]
17	บุคลากรพยาบาลเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น นโยบายด้านการพัฒนาและรับรองคุณภาพ						[]

ข้อ	ข้อความ	ระดับความคิดเห็น					สำหรับ ผู้วิจัย
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด	
18	เมื่อมีเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ องค์การพยาบาลสามารถปรับตัวตามได้อย่างรวดเร็ว						[]
19	บุคลากรพยาบาลมีการนำความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยมาประยุกต์ใช้ตลอดเวลา						[]
20	บุคลากรพยาบาล หงุดหงิดและอารมณ์เสียเสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น						[]
21	บุคลากรพยาบาล รู้สึกท้าทายกับโครงการใหม่ ๆ ของ องค์การพยาบาล						[]
22	มีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ด้านวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ						[]
23	สนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมาเผยแพร่เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน						[]
24	มีการจัดทำแนวทางในการปฐมนิเทศอย่างเป็นทางการแก่บุคลากรใหม่ทุกคนก่อนการปฏิบัติงาน						[]
25	จัดให้มีอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา วารสาร หรือ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น						[]

ภาคผนวก จ
ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ
ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล บรรยาการองค์การ
ประสิทธิผลขององค์การพยาบาล

ตารางที่ 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล
จำแนกรายข้อ (n=374)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล	\bar{X}	SD	ระดับ
1. มีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	3.73	.758	สูง
2. มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการพยาบาล	3.70	.922	สูง
3. ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	3.68	.753	สูง
4. เป็นบุคคลที่น่าเชื่อถือและไว้วางใจ	3.68	.797	สูง
5. แสดงให้ผู้ปฏิบัติงานรับรู้ว่าได้รับการยอมรับ ในความเป็นบุคคล	3.60	.803	สูง
6. ชี้แนะให้ผู้ปฏิบัติงานตระหนักถึงปัญหา ที่กำลังประสบอยู่	3.60	.833	สูง
7. เป็นกันเองทำให้กล้าปรึกษาและขอคำแนะนำ	3.58	.803	สูง
8. ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนโดยยึดหลัก คุณธรรม จริยธรรม	3.58	.858	สูง
9. มีความสามารถในการปฏิบัติงานด้านการบริหาร	3.57	.784	สูง
10. ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรพยาบาล อย่างเหมาะสม	3.57	.850	สูง
11. โน้มน้าวให้ผู้ปฏิบัติงานพร้อมที่จะทุ่มเท ความพยายามให้กับการปฏิบัติงาน	3.54	.800	สูง
12. เป็นกันเองทำให้กล้าปรึกษาและขอคำแนะนำ	3.52	.895	สูง
13. เปิดโอกาสให้ผู้ปฏิบัติงานได้มีส่วนร่วม ในการตัดสินใจที่มีผลต่อการปฏิบัติงาน	3.52	.801	สูง
14. มีวิสัยทัศน์ สามารถถ่ายทอดไปยังผู้ปฏิบัติงาน ให้ยอมรับและยึดถือปฏิบัติเป็นแนวทางเดียวกัน	3.51	.780	สูง
15. ให้คำแนะนำการปฏิบัติงานที่เหมาะสม แก่ผู้ปฏิบัติงานแต่ละบุคคล	3.50	.787	สูง
16. ส่งเสริมความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ที่เกิดผลลัพธ์เชิงสร้างสรรค์	3.46	.769	ปานกลาง

ตารางที่ 10 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล จำแนกรายข้อ (n=374)

ภาวะผู้นำของผู้บริหารการพยาบาล	\bar{X}	SD	ระดับ
17. เน้นผู้ปฏิบัติให้ใช้สติปัญญาและเหตุผล ในการเอาชนะปัญหาต่าง ๆ	3.45	.800	ปานกลาง
18. ให้แนวคิดที่ทำให้ผู้ปฏิบัติงานมีการเปลี่ยนแปลง การปฏิบัติงานให้ดีขึ้น	3.41	.780	ปานกลาง
19. ให้ข้อมูลข่าวสารที่ทันสมัยแก่ผู้ปฏิบัติงานทราบ อย่างสม่ำเสมอ	3.39	.807	ปานกลาง
20. กระตุ้นให้ผู้ปฏิบัติงานมองเห็นปัญหาว่าเป็นสิ่งท้าทาย และเป็นโอกาสที่จะได้เรียนรู้การจัดการแก้ปัญหา	3.37	.818	ปานกลาง
21. ดูแลเอาใจใส่ในความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน แต่ละคน	3.36	.853	ปานกลาง
22. ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ตามความเหมาะสมของแต่ละบุคคล	3.34	.826	ปานกลาง

ตารางที่ 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ บรรยายการองค์การ จำแนกรายข้อ
(n=374)

บรรยายการองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
1.มีการจัดทำคู่มือหรือมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สำหรับ บุคลากรพยาบาลใช้เป็นแนวทางในการ	3.76	.759	สูง
2.มีการตรวจสอบคุณภาพการดำเนินงานของ หน่วยงานอย่างสม่ำเสมออย่างน้อยทุก 1 ปี	3.61	.725	สูง
3.มีการกำหนดกฎระเบียบในการปฏิบัติงาน อย่างเป็นลายลักษณ์อักษร	3.58	.800	สูง
4.ปลูกฝังให้บุคลากรพยาบาลได้ตระหนักถึงหน้าที่ ความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน	3.57	.742	สูง
5.บุคลากรพยาบาลร่วมรับผิดชอบในการดำเนินงาน	3.53	.748	สูง
6.ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาล อย่างสม่ำเสมอ	3.51	.811	สูง
7.การนำผลการประเมินคุณภาพมาปรับปรุงงาน ให้มีมาตรฐานสูงขึ้น	3.51	.705	สูง
8.มีการจัดประชุมหรือจัดกิจกรรมทางวิชาการให้กับ บุคลากรพยาบาลอย่างสม่ำเสมอ	3.49	.827	ปานกลาง
9.มีการกำหนดขอบเขตการปฏิบัติงานของ บุคลากรพยาบาลแต่ละตำแหน่งงานไว้อย่างชัดเจน	3.39	.811	ปานกลาง
10.คณะกรรมการตรวจสอบคุณภาพภายในโรงพยาบาล ปฏิบัติงานตามบทบาท	3.39	.748	ปานกลาง
11.เปิดโอกาสให้บุคลากรพยาบาลมีส่วนร่วมในการ วางแผนและตัดสินใจในงานต่าง ๆ	3.35	.805	ปานกลาง
12.นำผลประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการ ปรับปรุงพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.30	.803	ปานกลาง
13.การมอบหมายความรับผิดชอบให้กับ บุคลากรพยาบาล เหมาะสมตามตำแหน่ง	3.27	.807	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ บรรยายาการองค์การ จำแนกรายข้อ (n=374)

บรรยายาการองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
14. พิจารณาผลการปฏิบัติงานจากปริมาณงานและคุณภาพงานโดยมีข้อมูลประกอบการพิจารณา	3.26	.974	ปานกลาง
15. โครงสร้างองค์การพยาบาลเอื้อต่อการดำเนินงานขององค์การ	3.25	.740	ปานกลาง
16. มีการกระจายอำนาจแก่ผู้ปฏิบัติงาน	3.19	.717	ปานกลาง
17. มีการกำหนด นโยบายและเป้าหมายความสำเร็จร่วมกันและชี้แจงให้บุคลากรพยาบาลทราบ	3.17	.810	ปานกลาง
18. บุคลากรพยาบาลได้ทำงานตามความสนใจและความชำนาญ	3.17	.838	ปานกลาง
19. มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรพยาบาลไว้อย่างชัดเจน	3.15	.862	ปานกลาง
20. มีการประกาศเกียรติคุณ หรือให้รางวัลผู้ที่มีผลงานดีเด่น	3.13	.967	ปานกลาง
21. มีการเผยแพร่ผลการปฏิบัติงานที่ดีของบุคลากรพยาบาลให้รับทราบอย่างทั่วถึง	3.12	.894	ปานกลาง
22. ระบบการติดต่อ สื่อสาร และประสานงานเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	3.07	.788	ปานกลาง
23. ให้รางวัลแก่หน่วยงานที่มีผลงานดีเลิศ/ได้มาตรฐาน	3.02	.855	ปานกลาง
24. มีการจัดสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรพยาบาล	2.98	.893	ปานกลาง
25. มีกลยุทธ์ในการโน้มน้าวจิตใจให้บุคลากรพยาบาลมุ่งปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย	2.95	.863	ปานกลาง
26. มีระบบหรือเครือข่ายเทคโนโลยีที่ช่วยในการสืบค้นข้อมูลแก่บุคลากรพยาบาลใช้เสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน	2.91	.968	ปานกลาง

ตารางที่ 11 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ บรรยายาการองค์การ จำแนกรายข้อ (n=374)

บรรยายาการองค์การ	\bar{X}	SD	ระดับ
27. หารวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือ เครื่องใช้ในการ ปฏิบัติงานให้แก่บุคลากรพยาบาลอย่างเพียงพอ และเหมาะสม	2.77	.940	ปานกลาง
28. สนับสนุนให้มีตำราและเอกสารสำหรับการค้นคว้า แก่บุคลากรพยาบาลให้เสริมความรู้ในการปฏิบัติงาน	2.68	.927	ปานกลาง
29. มีการจัดสรรงบประมาณเพียงพอต่อการ อำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของพยาบาล	2.66	.896	ปานกลาง
30. การจัดอัตรากำลังเหมาะสมกับปริมาณงาน	2.43	.945	ต่ำ

ตารางที่ 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ประสิทธิภาพของ องค์การพยาบาล
จำแนกรายข้อ (n=374)

ประสิทธิภาพของ องค์การพยาบาล	\bar{X}	SD	ระดับ
1. ผู้รับบริการทุกคนได้รับการดูแลอย่างมีคุณภาพ เท่าเทียมกัน	3.87	.653	สูง
2. การวางแผนปฏิบัติการพยาบาลเป็นไปตามปัญหา และความต้องการของผู้รับบริการ	3.77	.653	สูง
3. บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่ให้การพยาบาล อย่างรวดเร็วและทันเวลา	3.70	.663	สูง
4. มีการจัดทำแนวทางในการปฐมนิเทศอย่างเป็น ทางการแก่บุคลากรใหม่ทุกคน ก่อนการปฏิบัติงาน	3.69	.814	สูง
5. มีการกำหนดแนวทางการตรวจสอบและบำรุงรักษา วัสดุอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพพร้อมใช้	3.62	.686	สูง
6. มีการวางแผนทางปฏิบัติเกี่ยวกับการป้องกัน ความเสี่ยงและความปลอดภัยของผู้รับบริการ	3.58	.769	สูง
7. จัดให้มีอุปกรณ์สนับสนุนการเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น หนังสือ ตำรา วารสาร หรือ อินเทอร์เน็ต เป็นต้น	3.56	.802	สูง
8. บุคลากรพยาบาลมีความภาคภูมิใจ ในผลงานที่ผ่านมา	3.56	.642	สูง
9. มีการวางแผนทางในการป้องกันการติดเชื้อ อย่างเป็นระบบ	3.54	.803	สูง
10. สนับสนุนให้นำความรู้ที่ได้ศึกษาอบรมมาเผยแพร่ เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	3.47	.763	ปานกลาง
11. การปฏิบัติงานในองค์การพยาบาลเป็นไปตามแผน ที่กำหนด	3.45	.635	ปานกลาง
12. บุคลากรพยาบาลมีการนำความรู้ใหม่ ๆ เกี่ยวกับการดูแลผู้ป่วยมาประยุกต์ใช้ตลอดเวลา	3.42	.738	ปานกลาง

ตารางที่ 12 (ต่อ) ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับ ประสิทธิภาพของ องค์การพยาบาล
จำแนกรายข้อ (n=374)

ประสิทธิภาพของ องค์การพยาบาล	\bar{X}	SD	ระดับ
13. หลังปฏิบัติกิจกรรมการพยาบาลของท่านจะมีวัสดุ เหลือทิ้งเสมอ เช่น สำลี ผ้าปิดแผล น้ำยา ฯลฯ	3.40	.977	ปานกลาง
14. เมื่อมีเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ต่าง ๆ องค์การพยาบาลสามารถปรับตัวตามได้อย่างรวดเร็ว	3.37	.677	ปานกลาง
15. มีการบริหารจัดการทรัพยากร เช่น คน วัสดุ ครุภัณฑ์ งบประมาณ ที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด	3.36	.782	ปานกลาง
16. มีการกำหนดแนวทางในการปฏิบัติเกี่ยวกับการ แบ่งปันการใช้ทรัพยากรประเภทวัสดุ อุปกรณ์ เครื่องมือต่าง ๆ ที่มีราคาแพง ระหว่างหน่วยงาน เพื่อให้เกิดความคุ้มค่า	3.36	.883	ปานกลาง
17. บุคลากรพยาบาลส่วนใหญ่มีขีดความสามารถในการ คาดการณ์ล่วงหน้าถึงปัญหาที่จะเกิดขึ้นของผู้รับบริการ	3.36	.744	ปานกลาง
18. มีการส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมสัมมนา ด้านวิชาการที่ทันสมัยอยู่เสมอ	3.36	.819	ปานกลาง
19. การปฏิบัติงานของบุคลากรพยาบาลเป็นที่ชื่นชม หรือได้รับการยอมรับในโรงพยาบาล	3.32	.735	ปานกลาง
20. บุคลากรพยาบาลเต็มใจที่จะปฏิบัติงานให้สอดคล้อง กับการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น นโยบายด้านการพัฒนา และรับรองคุณภาพ	3.27	.782	ปานกลาง
21. บุคลากรพยาบาล รู้สึกท้าทายกับโครงการใหม่ ๆ ขององค์การพยาบาล	3.11	.741	ปานกลาง
22. บุคลากรพยาบาล หงุดหงิดและอารมณ์เสียเสมอ เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้น	3.10	.853	ปานกลาง
23. การเลื่อนตำแหน่งพิจารณาจากผลการปฏิบัติงาน	3.01	.913	ปานกลาง
24. บุคลากรพยาบาลมีความสุขในการทำงาน	2.90	.891	ปานกลาง
25. จัดให้มีจำนวนบุคลากรพยาบาลเพียงพอกับภาระงาน	2.33	.962	ต่ำ

ประวัติผู้เขียนวิทยานิพนธ์

นางสาวดวงเนตร ภู่วัฒนนวนิชย์ เกิดวันที่ 15 ธันวาคม พ.ศ. 2503 สำเร็จการศึกษาประกาศนียบัตรพยาบาลศาสตร์ เทียบเท่าปริญญาตรี (ต่อเนื่อง 1 ปี) จากวิทยาลัยพยาบาลเกื้อการุณย์ เมื่อ พ.ศ. 2527 สำเร็จการศึกษา สาธารณสุขศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช เมื่อปี พ.ศ. 2537 และเข้าศึกษาต่อในหลักสูตรพยาบาลศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการพยาบาล คณะพยาบาลศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ปีการศึกษา 2547 ปัจจุบันรับราชการตำแหน่ง พยาบาลวิชาชีพ ระดับ 7 ข. ตำแหน่งผู้ช่วยหัวหน้าหอผู้ป่วยทารกแรกเกิด วิทยาลัยแพทยศาสตร์ กรุงเทพมหานครและวชิรพยาบาล สังกัดสำนักการแพทย์ กรุงเทพมหานคร